

## Section 5 | Bagian 5

# Pillar 3: People Pilar 3: Sumber Daya Manusia

At APP, we place great value on attracting and retaining young talent, which we closely monitor to ensure that the company remains an attractive prospect for talented individuals. The Company has a stable workforce and a low rate of management turnover. Every employee is recognised and rewarded for their contributions to creativity and innovation. Employee engagement is boosted by our employee incentive programmes, which have been shown to have a direct impact on productivity and enable us to achieve exceptional performance. Each permanent employee is evaluated annually on their career development. As a result, high-performing teams, a talent pipeline, and employee benefits are created.

Di APP, kami memberikan perhatian dalam menarik dan mempertahankan talenta muda, yang kami pantau dengan cermat untuk memastikan bahwa perusahaan tetap menjadi prospek yang menarik bagi individu-individu berbakat. Perusahaan memiliki tenaga kerja yang stabil dan tingkat perputaran manajemen yang rendah. Setiap karyawan mendapat pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka terhadap kreativitas dan inovasi. Keterlibatan karyawan didorong oleh program insentif yang telah terbukti berdampak langsung pada produktivitas dan memungkinkan kami mencapai kinerja unggul. Setiap karyawan dievaluasi perkembangan karirnya setiap tahun. Oleh karenanya, kami dapat mewujudkan tim yang berkinerja tinggi dan berbakat. Kami juga dapat berkontribusi pada kesejahteraan mereka.



We are extremely proud of our Employee Welfare Policy, which is centred on our employees' welfare. This policy establishes APP as a major player in the global human resources arena, and it not only meets, but frequently exceeds, numerous requirements of the ILO Standards mentioned previously, including employee safety, well-being, human rights, labour rights, skills, and data collection and storage.

Employee turnover is a leading indicator of employee engagement, and we are pleased to report that our loyal and long-serving management team has a very low turnover rate. Attracting and retaining young talent within the organisation is critical if we are to continue to innovate and grow in the future. This enabled us to increase the proportion of employees under the age of thirty from 22% to 24% of the workforce in all our mills.

Kami sangat bangga dengan kebijakan Employee Welfare Policy yang berpusat pada kesejahteraan karyawan. Kebijakan ini mendukung keberadaan APP sebagai pemain besar dalam arena sumber daya manusia global, dan tidak hanya memenuhi, melainkan juga sering kali melebihi banyak persyaratan Standar ILO, termasuk keselamatan karyawan, kesejahteraan, hak asasi manusia, hak buruh, keterampilan, serta pengumpulan dan penyimpanan data.

Perputaran karyawan adalah indikator utama dari keterlibatan karyawan. Dengan senang hati kami menyampaikan bahwa tim manajemen kami yang setia dan yang telah bekerja lama memiliki tingkat perputaran yang sangat rendah. Menarik dan mempertahankan talenta muda dalam organisasi sangat penting jika kita ingin terus berinovasi dan tumbuh di masa depan. Hal ini memungkinkan kami untuk meningkatkan proporsi karyawan di bawah usia tiga puluh tahun dari 22% menjadi 24% untuk semua tenaga kerja di pabrik.



## Our Employees Karyawan Kami

[102-8, 102-41, 401-2, 401-3, 402-1, 403-3, 405-1, 405-2, 406-1][SPOTT 5; 6; 140;141;147;148]

APP is guided by the belief that our people and communities are key to delivering and receiving the impact of our sustainability goals. Our world-class approach towards community engagement ensures we continue to engage and empower our stakeholders, driving us towards our SRV 2030 and beyond. We are committed to investing in our people on a continuous basis. The most effective way to run a robust and sustainable organisation is to foster collaboration with our people and communities, as part of our SRV 2030 targets.

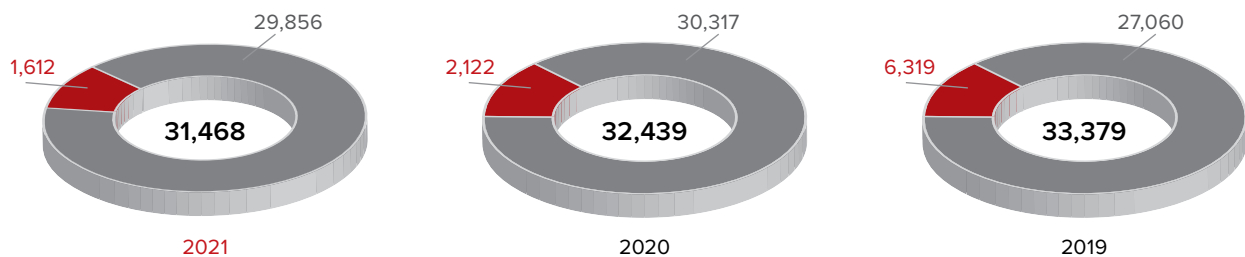
Our commitment to employee health and safety is reflected in our Employee Welfare Policy, which exceeds International Labour Organisation (ILO) requirements, including employee safety, well-being, human rights, labor rights, skills, and data. Our policy is centered around are people, and not only do we strive to meet each employee's basic needs, but also to exceed their expectations, thereby establishing APP as an industry-leading employer.

APP yakin bahwa orang-orang dan komunitas sekitar adalah kunci untuk menyampaikan dan mereka yang menerima dampak dari tujuan keberlanjutan. Kami melakukan pendekatan secara global atas keterlibatan masyarakat untuk memastikan pelibatan dan pemberdayaan pemangku kepentingan dengan merujuk pada SRV 2030 dan sesudahnya. Kami berkomitmen untuk berinvestasi pada sumber daya manusia secara berkelanjutan. Kami percaya bahwa cara paling efektif untuk menjalankan organisasi yang kuat dan berkelanjutan adalah dengan mengembangkan kolaborasi dengan karyawan dan komunitas, sebagai bagian dari target SRV 2030.

Kami berkomitmen terhadap kesehatan dan keselamatan karyawan, yang tercermin dalam kebijakan Employee Welfare Policy, yang memenuhi persyaratan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Persyaratan ini termasuk keselamatan, kesejahteraan, hak asasi manusia, hak tenaga kerja, ketrampilan, dan data karyawan. Kebijakan kami berpusat pada manusia, dan kami tidak hanya berusaha untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap karyawan, melainkan melampaui harapan mereka, sehingga kami berharap APP dapat menjadi perusahaan terkemuka dalam hal ini.

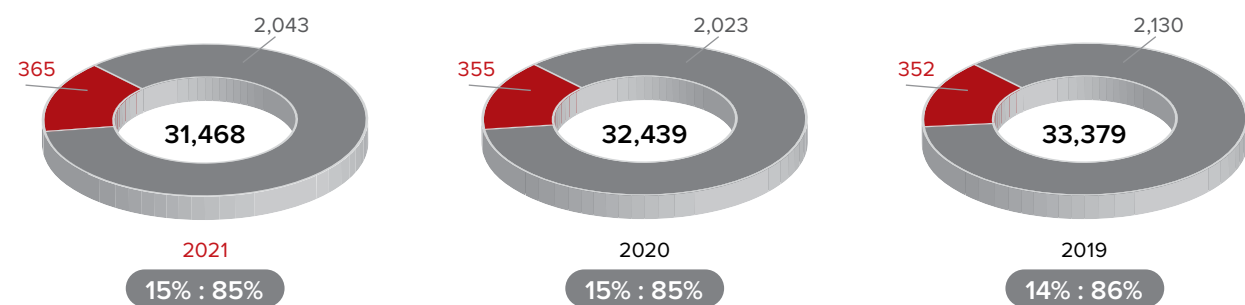
### Number of Employees Based on Employee Status Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Pekerjaan [102-8, 102-48]

● Temporary Employee Karyawan Sementara ● Permanent Employee Karyawan Tetap



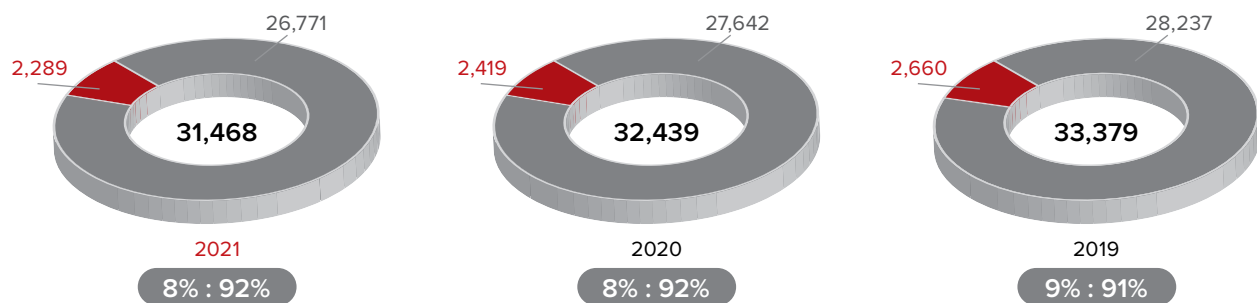
### Number of Management Composition Based on Gender Jumlah Komposisi Manajemen Berdasarkan Gender [102-48, 405-1]

● Female | Perempuan ● Male | Laki-laki



### Number of Non-Management Composition Based on Gender Jumlah Komposisi Non-Manajemen Berdasarkan Gender [102-48, 405-1]

● Female | Perempuan ● Male | Laki-laki



### Number of Employees Based on Their Origin (Mills) Jumlah Karyawan Berdasarkan Asal [102-48]

Origin Asal Provinsi	2021	2020	2019
Riau	2,819	2,793	2,816
Jambi	1,016	982	1,005
South Sumatera	1,668	1,538	1,657
Banten	2,784	2,726	2,795
West Java	3,301	3,252	3,360
East Java	6,189	6,980	7,709
Others	10,327	10,614	10,534

### Number of Employees Based on Age Group Jumlah Karyawan Berdasarkan Kelompok Umur [102-8, 102-48]

Age Umur	Gender	2021	2020	2019
> 50	Male Laki-laki	3,928	4,003	3,858
	Female Perempuan	214	198	197
30-50	Male Laki-laki	17,988	18,908	19,905
	Female Perempuan	1,731	1,938	2,151
< 30	Male Laki-laki	6,898	6,754	6,604
	Female Perempuan	709	638	664
Sub Total	Male Laki-laki	28,814	29,665	30,367
	Female Perempuan	2,654	2,774	3,012
<b>Total</b>		<b>31,468</b>	<b>32,439</b>	<b>33,379</b>



We included information about Forestry employees in our 2021 reporting data. Our total workforce decreased from 32,439 in 2020 to 31,468 by the end of 2021. This 3% decrease is consistent with the previous year and can be attributed to natural fluctuations in employment levels.

Gender diversity is a challenge that is faced by the pulp and paper industry in general, and APP employee data have revealed that many roles have historically been filled by a male-dominated workforce. However, as part of our SRV 2030 commitments, we remain committed to increasing the proportion of female in senior management positions to 30% by 2030.

In 2021, we maintained the same figures for our gender diversity, with female managers accounting for 15% of total management and females in non-management positions comprising of 8% of total employee population.

Our gender equality policies ensure that all mills maintain equitable pay and benefit structures to foster the growth of our female workforce. Our compensation packages include salaries that are equal

Kami menyertakan informasi tentang karyawan Kehutanan dalam data pelaporan tahun 2021 ini. Total tenaga kerja menurun dari 32.439 pada tahun 2020 menjadi 31.468 pada akhir tahun 2021. Penurunan sebanyak 3% ini konsisten dengan tahun sebelumnya dan merupakan fluktuasi alami dalam pekerjaan.

Keragaman gender merupakan tantangan yang dihadapi oleh industri pulp dan kertas pada umumnya, dan data karyawan APP menunjukkan bahwa banyak peran yang sebelumnya diisi oleh tenaga kerja yang didominasi laki-laki. Namun, sebagai bagian dari komitmen SRV 2030, kami tetap berkomitmen untuk meningkatkan proporsi perempuan di posisi manajemen senior hingga 30% pada tahun 2030.

Di tahun 2021, kami memertahankan angka yang sama untuk keragaman gender, dengan posisi manajer perempuan sebanyak 15% dari total manajemen dan jumlah perempuan di posisi non-manajemen sebanyak 8% dari total populasi karyawan.

Kami memiliki kebijakan kesetaraan gender untuk memastikan bahwa semua pabrik memertahankan struktur gaji dan tunjangan yang adil untuk mendorong pertumbuhan tenaga kerja perempuan. Besaran

to or greater than the minimum wage established locally (which varies by location regardless of gender). In addition to competitive compensation, employees receive benefits such as health insurance, parental and maternal leave, sabbatical leave, paid annual leave, and a company pension plan. Certain benefits are restricted to permanent employees only; however, this restriction varies by mill and is determined by local legislation and regulations. APP's compensation packages are transparent, objective, and gender-neutral, at a ratio of 1:1. This also includes the wage ratio for an entry-level position. [401-2, 401-3, 403-3, 405-2]

Our community-focused policies prioritise hiring local residents in order to stimulate economic growth in the areas surrounding our operating areas. In 2021, 37% of our employees from all our mills were hired locally, unless the role requires specific skills that were not available. Furthermore, APP adheres to the regulations and guidelines of the Indonesian government and is committed to providing employees with a minimum of seven days' notice in the event of significant operational changes. [402-1]

kompensasi mencakup gaji yang sama dengan atau lebih besar dari upah minimum setempat (yang bervariasi menurut lokasi tanpa memandang jenis kelamin). Selain kompensasi yang kompetitif, karyawan menerima tunjangan seperti asuransi kesehatan, cuti melahirkan, cuti panjang, cuti tahunan berbayar, dan program pensiun. Tunjangan tertentu terbatas hanya untuk karyawan tetap, akan tetapi, pembatasan ini bervariasi menurut pabrik dan ditentukan oleh undang-undang dan peraturan setempat. Besaran kompensasi diberikan secara transparan, objektif, dan netral, tanpa membedakan gender, dengan rasio 1:1. Ini juga termasuk rasio upah untuk posisi entry-level. [401-2, 401-3, 403-3, 405-2]

Kami memiliki kebijakan yang fokus pada komunitas, dengan memprioritaskan pekerja yang berasal dari penduduk lokal untuk membantu pertumbuhan ekonomi di daerah sekitar area operasi. Pada tahun 2021, sebanyak 37% karyawan dari semua pabrik merupakan karyawan lokal, kecuali jika sebuah posisi membutuhkan keterampilan khusus yang tidak tersedia. APP juga mematuhi peraturan dan pedoman dari Pemerintah Indonesia dan berkomitmen untuk menyampaikan pemberitahuan kepada karyawan minimal tujuh hari sebelum terjadi perubahan operasional yang signifikan, jika diperlukan. [402-1]

## Employee Welfare

Kesejahteraan Karyawan [102-41, 401-1, 401-2, 401-3, 406-1]

### New Employee Hires

Karyawan Baru [401-1]

Age Umur	2021		2020		2019	
	Male Laki-laki	Female Perempuan	Male Laki-laki	Female Perempuan	Male Laki-laki	Female Perempuan
< 30	1,447	198	1,441	130	1,208	136
30-50	345	42	348	33	373	41
> 50	71	12	67	7	164	3
Sub total	1,863	252	1,856	170	1,745	180
<b>Total</b>	<b>2,115</b>		<b>2,026</b>		<b>1,925</b>	

### Employee Turnover

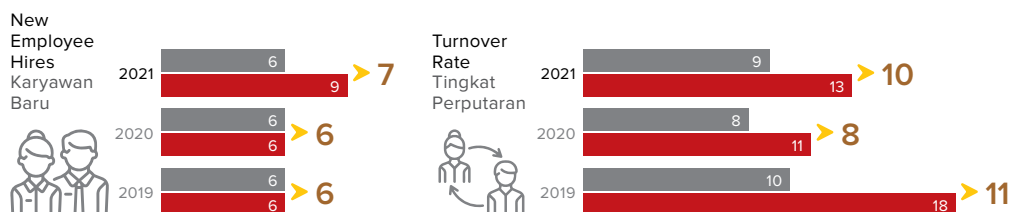
Perputaran Karyawan [401-1]

Age Umur	2021		2020		2019	
	Male Laki-laki	Female Perempuan	Male Laki-laki	Female Perempuan	Male Laki-laki	Female Perempuan
< 30	618	96	508	35	1,122	112
30-50	1,484	256	1,187	259	1,723	493
> 50	839	54	849	54	701	48
Sub total	2,941	406	2,544	348	3,546	653
<b>Total</b>	<b>3,347</b>		<b>2,892</b>		<b>4,199</b>	

### New Employee Hires and Employee Turnover (%)

Karyawan Baru dan Perputaran Karyawan (%) [102-48, 401-1]

● Female | Perempuan ● Male | Laki-laki



Senior Management Hired Locally  
Lokal Senior Manager Baru



14

2021

11

2020

10

2019

Our maternity and paternity leave benefits are competitive in accordance with local government regulations in each location. In 2021, there were 1,582 male and 111 female employees who took parental leave out of the total number of employees who received parental leave. 987 males and 109 females returned to work following parental leave. [401-3]

APP strives to create safe spaces for employees to flourish, where there is a zero tolerance for discrimination. We encourage the use of our Integrated Call Centre (ICC) among our employees and stakeholders. The centre provides a mechanism to report discrimination or any other concerns with anonymity. We are proud to report that no gender discrimination cases have been reported in 2021. [406-1]

APP aims to empower local people through a variety of strategies, including hiring local people. All permanent employees are evaluated on a minimum annual basis for career development. Furthermore, our leadership teams foster an open dialogue between employees and labor unions, employees have the right to join and form unions of their choice, 87% of employees is a member of labor union. Then 99 percent of employees have been covered by collective bargaining agreements. We ensure that issues raised are addressed efficiently and that necessary follow-up and action are taken by promoting active and collaborative communication and facilitating regular discussions. Salary, scholarships, personal protective equipment (PPE), and leave entitlement are frequently brought up in these discussions. [102-41]

Kami memberikan tunjangan cuti hamil dan melahirkan yang terbilang kompetitif sesuai dengan peraturan pemerintah setempat di setiap lokasi. Pada tahun 2021, terdapat 1.582 karyawan laki-laki dan 111 karyawan perempuan yang mengambil cuti melahirkan dari total jumlah karyawan yang menerima cuti. Sebanyak 987 laki-laki dan 109 perempuan kembali bekerja setelah mengambil cuti melahirkan. [401-3]

APP berusaha untuk menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang tanpa toleransi terhadap diskriminasi. Kami mendorong penggunaan Integrated Call Center (ICC) di antara karyawan dan pemangku kepentingan. ICC ini menyediakan mekanisme untuk melaporkan diskriminasi atau masalah lain dengan anonim. Sepanjang tahun 2021 kami melaporkan bahwa tidak ada kasus diskriminasi gender. [406-1]

APP bertujuan untuk memberdayakan masyarakat lokal melalui berbagai strategi, termasuk mempekerjakan orang lokal. Semua karyawan tetap dievaluasi minimal tahunan untuk pengembangan karir. Selanjutnya, tim kepemimpinan kami mendorong dialog terbuka antara karyawan dan serikat pekerja, karyawan memiliki hak untuk bergabung dan membentuk serikat pekerja pilihan mereka, 87% karyawan merupakan anggota serikat pekerja. Kemudian 99 persen karyawan kami telah dicakup dengan perjanjian kerja bersama. Kami memastikan bahwa masalah yang diangkat ditangani secara efisien dan tindak lanjut serta tindakan yang diperlukan diambil dengan mempromosikan komunikasi yang aktif dan kolaboratif serta memfasilitasi diskusi reguler. Gaji, beasiswa, alat pelindung diri (APD), dan hak cuti sering diangkat dalam diskusi ini. [102-41]

## Health and Safety

### Kesehatan dan Keselamatan

[403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-7, 403-9, 403-10] [SPOTT 153; 154; 155; 156; 157]

Our primary concern is the safety of our employees. We are committed to keeping all of our employees as safe as possible throughout their workday in order to avoid any fatality or injury.

Each mill manages health and safety on an individual basis, tailoring procedures to specific locations. Each Mill Head is directly accountable for their mill's health and safety performance and reports to the Chairman of APP. These procedures at the local level are backed up by a dedicated group of experts who serve the entire Company.

With regards to health and safety certifications, eight of our nine mills have received the 2018 version of the ISO 45001 certification, which replaced the OHSAS 18001 certification issued in 2007. The other mill is currently in the preparation in fulfilling the requirement of ISO 45001 certification. All mills are certified to the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS), the Indonesian national standard for workplace health and safety. [403-1]

APP's system is implemented in accordance with internationally recognised risk management standards. These guidelines are first and foremost underlined in APP's OHSMS Manual, which was compiled and developed as a guide for all operations and facilities within the APP Sinar Mas group in developing, implementing, and maintaining OHSMS.

Perhatian utama kami adalah pada keselamatan karyawan. Kami berkomitmen untuk menjaga semua karyawan dengan aman sepanjang hari kerja mereka untuk menghindari kematian atau cedera apapun.

Setiap pabrik mengelola kesehatan dan keselamatan secara individual, menyesuaikan prosedur pada lokasi tertentu. Setiap Kepala Pabrik bertanggung jawab langsung atas kinerja kesehatan dan keselamatan pabrik mereka dan melaporkannya kepada Chairman APP. Prosedur ini diterapkan pada tingkat lokal dengan didukung oleh tim ahli tertentu yang bertugas melayani semua Perusahaan.

Berkaitan dengan sertifikasi kesehatan dan keselamatan, delapan dari sembilan pabrik kami telah menerima sertifikasi ISO 45001 versi 2018, menggantikan sertifikasi OHSAS 18001 yang dikeluarkan pada tahun 2007. Pabrik lainnya sedang dalam persiapan untuk memenuhi persyaratan sertifikasi ISO 45001. Semua pabrik bersertifikat Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), yang merupakan standar nasional Indonesia untuk kesehatan dan keselamatan kerja. [403-1]

Sistem APP diimplementasikan sesuai dengan standar manajemen risiko yang diakui secara internasional. Pedoman ini pertama dan terutama disampaikan dalam Manual K3 APP, yang disusun dan dikembangkan sebagai pedoman bagi seluruh operasional dan fasilitas di dalam grup APP Sinar Mas dalam mengembangkan, menerapkan, dan memelihara K3.



The following parties are involved in or interested in the implementation of OHSMS in APP (but are not limited to):

1. Authorities, either in local or central government.
2. Corporate.
3. Third parties such as suppliers, contractors and sub-contractors.
4. Representatives of workers, trade unions and organisations connected to workers legally.
5. Holders/Owners of Company, shareholders, customers, clients, guests, local communities, and local organisations.
6. Customers, health service providers, formal educational institutions (schools, campuses and universities), business associations, and non-governmental organisations.
7. Health, Safety, and Environment organisations and / or Health, Safety, and Environment professional institutions.

Pihak-pihak berikut ini terlibat atau terkait (tetapi tidak terbatas) dalam penerapan SMK3 di APP:

1. Otoritas, baik di pemerintah daerah maupun pusat.
2. Perusahaan.
3. Pihak ketiga seperti pemasok, kontraktor dan sub-kontraktor.
4. Perwakilan pekerja, serikat pekerja dan organisasi yang terhubung dengan pekerja secara legal.
5. Pemegang/Pemilik Perusahaan, pemegang saham, pelanggan, klien, tamu, komunitas lokal, dan organisasi lokal.
6. Pelanggan, penyedia layanan kesehatan, lembaga pendidikan formal (sekolah, kampus dan universitas), asosiasi bisnis, dan lembaga swadaya masyarakat.
7. Organisasi Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan dan/atau institusi profesional Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan.



The OHSMS Manual also complies with the following regulations and certifications:

- ISO 45001:2018 – OHSMS;
- ISO 31000 on Risk Management, Principles and Implementation of Risk Management;
- ISO/IEC 3103, Risk Assessment – Risk Assessment Techniques;
- ISO 73, Risk Management – Vocabulary;
- Law No. 1 of 1970 on Work Safety, Government Regulation No. 12 of 2012 on the Implementation of Occupational Health and Safety Management System (OHSMS);
- Minister of Manpower Regulation No. 50 of 2012 on the Implementation of an Occupational Health and Safety Management System; and
- Minister of Manpower Regulation No. 5 of 2018 on Work Environment Occupational Health and Safety.

Manual OHSMS juga mematuhi peraturan dan sertifikasi berikut:

- ISO 45001:2018 – SMK3;
- ISO 31000 tentang Manajemen Risiko, Prinsip dan Penerapan Manajemen Risiko;
- ISO/IEC 3103, Penilaian Risiko – Teknik Penilaian Risiko;
- ISO 73, Manajemen Risiko – Kosakata;
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3);
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja; dan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 2018 tentang Lingkungan Kerja Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

APP has established a Joint Safety Committee to represent the entire workforce and to act as a single point of contact for employees to communicate any safety concerns at individual mill locations. Employees are encouraged to communicate to the Joint Safety Committee their concerns and findings. APP develops, establishes, and implements a process of consultation, worker participation, and worker representation at appropriate levels and functions within the OHSMS, including (but not limited to) development, planning, implementation, performance evaluation, and improvement actions. [403-4]

The Company also engages with its employees through various activities with different frequencies of implementation. Activities in 2021 include the 'Muda Walk', Join Inspect, BBS, and Meeting with P2K3.

With the exception of the global pandemic, no employees faced an elevated risk of contracting specific diseases. APP has been implementing ongoing COVID-19 protection measures and stringent health protocols,

APP telah membentuk Komite Keselamatan Bersama untuk mewakili seluruh tenaga kerja dan bertindak sebagai titik kontak bagi karyawan untuk menyampaikan masalah keselamatan di lokasi pabrik. Karyawan didorong untuk menyampaikan kekhawatiran dan temuan mereka kepada Komite Keselamatan Bersama. APP mengembangkan, menetapkan, dan menerapkan proses konsultasi, partisipasi pekerja, dan perwakilan pekerja pada tingkat dan fungsi yang sesuai dalam SMK3, termasuk (tetapi tidak terbatas pada) pengembangan, perencanaan, implementasi, evaluasi kinerja, dan perbaikan. [403-4]

Perusahaan juga melibatkan karyawan melalui berbagai kegiatan dengan frekuensi pelaksanaan yang berbeda. Pada tahun 2021, kegiatan yang dilakukan antara lain 'Muda Walk', Join Inspect, BBS, dan Meeting dengan P2K3.

Dengan pengecualian pandemi global, tidak ada karyawan yang menghadapi risiko tinggi yang dapat tertular penyakit tertentu. APP telah menerapkan langkah-langkah perlindungan COVID-19 dan

and the COVID-19 Taskforce meets daily in the morning to assess site conditions and develop virus prevention strategies. Employees can work from home to help cut down on on-site staffing. Those who work from our offices are rotated to maintain a 50% occupancy rate, and must undergo COVID-19 testing, wear masks, and frequently wash or sanitise their hands. Additionally, employees may request personal protective equipment (PPE).

APP utilises a Safety Performance Index (SPI) to track and measure mill OHS performance. Significant injury and fatality rates, frequency of equipment risk inspections, permit to work compliance and behaviour-based safety compliance are key indicators of the SPI. The results are used to determine necessary precautionary and preventive measures. In 2021, we focused the field implementation of SPI through a SIF (Serious Injury and Fatality) workshop, which helped improve their ability to prevent and manage work-related injuries.

protokol kesehatan yang ketat, dan Gugus Tugas COVID-19 yang bertemu setiap pagi hari untuk menilai kondisi lokasi dan mengembangkan strategi pencegahan virus. Karyawan dapat bekerja dari rumah untuk membantu mengurangi staf yang bekerja di kantor. Mereka yang bekerja di kantor dirotasi untuk mempertahankan tingkat hunian 50%, dan harus menjalani tes COVID-19, memakai masker, serta sering mencuci tangan. Selain itu, karyawan boleh meminta alat pelindung diri (APD).

APP menggunakan Safety Performance Index (SPI) untuk mengawasi dan mengukur kinerja K3 di pabrik. Indikator utama SPI termasuk tingkat cedera dan kematian yang signifikan, frekuensi inspeksi risiko peralatan, kepatuhan izin kerja, dan kepatuhan keselamatan berbasis perilaku. Hasil SPI digunakan untuk menentukan tindakan pencegahan dan solusi yang diperlukan. Pada tahun 2021, kami fokus pada penerapan SPI di lapangan melalui lokakarya Serious Injury and Fatality (SIF), yang membantu meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencegah dan mengelola cedera terkait pekerjaan.

In 2021, as with previous years, we conducted an OHSMS Performance Audit. The audit examined our strategy, leadership, planning, the level of available support, as well as operational and performance aspects. The results of the OHSMS Performance Audit enable us to concentrate our efforts on the most critical areas, including process safety management systems, contractor management, permit to work systems, emergency response, behavioral-based safety, and regulatory compliance. Indah Kiat Tangerang, Pindo Deli Perawang, and Indah Kiat Serang were the three best performing mills in 2021, with no fatality or major property damage incident occurring.

APP has implemented a Serious Injury Fatality (SIF) and Fatality Prevention Program to demonstrate our commitment to our employees. The programme is customised for each mill and is intended to prevent any type of injury or death on our premises. Additionally, we have a CSMS Program in place for our contractors who work in hazardous areas.

Three fatalities occurred in 2021, despite our continuous improvement of our OHSMS programme and our efforts to avoid serious injuries or fatalities. As part of a loss prevention strategy, our safety management process emphasises not only people but also operational processes and assets. The process of safety management at our three mills entails an implementation stage, emergency management, and monthly safety meetings. Additionally, we developed, implemented, and maintained eight golden rules to improve health, safety, and environmental performance and to serve as the foundation for a proactive safety culture. APP has developed a training matrix for each position and identified required

Pada tahun 2021, seperti tahun-tahun sebelumnya, kami melakukan Audit Kinerja SMK3. Audit memeriksa strategi, kepemimpinan, perencanaan, tingkat dukungan yang tersedia, serta aspek operasional dan kinerja. Hasil Audit Kinerja SMK3 memungkinkan kami untuk fokus pada area yang paling kritis, termasuk proses sistem manajemen keselamatan, manajemen kontraktor, sistem izin kerja, tanggap darurat, keselamatan berbasis perilaku, dan kepatuhan terhadap peraturan. Indah Kiat Tangerang, Pindo Deli Perawang, dan Indah Kiat Serang adalah tiga pabrik dengan kinerja terbaik pada tahun 2021, tanpa terjadi korban jiwa atau kerusakan properti yang besar.

APP telah menerapkan Serious Injury Fatality (SIF) dan Fatality Prevention Program sebagai bentuk komitmen kami kepada karyawan. Program ini disesuaikan untuk setiap pabrik dan dimaksudkan untuk mencegah segala jenis cedera atau kematian di tempat kami. Selain itu, kami memiliki Program CSMS untuk kontraktor yang bekerja di area berbahaya.

Tiga kematian terjadi pada tahun 2021, meskipun kami terus meningkatkan program OHSMS dan upaya untuk menghindari cedera serius atau kematian. Sebagai bagian dari strategi pencegahan kerugian, proses manajemen keselamatan tidak hanya menekankan pada manusia, tetapi juga proses operasional dan aset. Proses manajemen keselamatan di tiga pabrik dilakukan melalui tahap implementasi, manajemen kedaruratan, dan pertemuan keselamatan setiap bulan. Selain itu, kami mengembangkan, menerapkan, dan memelihara delapan aturan pokok untuk meningkatkan kinerja kesehatan, keselamatan, dan lingkungan serta sebagai landasan budaya keselamatan proaktif. APP telah mengembangkan

training. The board's scope of occupational health and safety training is divided into three categories: induction, skills, and regulatory compliance (Certifications). [403-5]

matriks pelatihan untuk setiap posisi dan mengidentifikasi pelatihan yang diperlukan. Ruang lingkup dewan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja dibagi menjadi tiga kategori: induksi, keterampilan, dan kepatuhan terhadap peraturan (sertifikasi). [403-5]

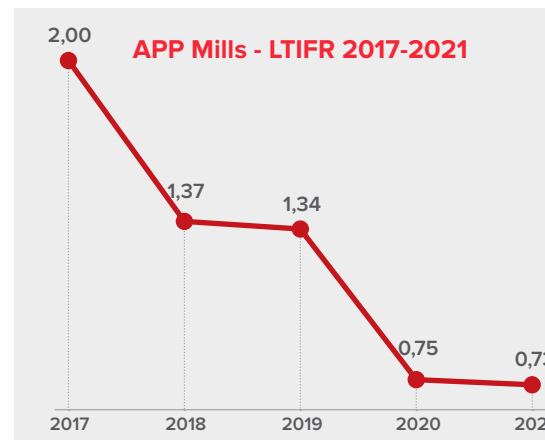
## Performance

Kinerja [403-2, 403-9, 403-10, 102-48]

Description Deskripsi	2021		2020		2019	
	Employee Karyawan	Outsourcing Alih daya	Employee Karyawan	Outsourcing Alih daya	Employee Karyawan	Outsourcing Alih daya
Fatality Rate Tingkat Fatalitas	0.01	0.06	0.03	0.06	0.07	0.08
High consequence work-related injury rate Tingkat kecelakaan kerja (tinggi)	0.03	0.08	0.01	0.01	0.00	0.01
Rate of recordable work-related injuries Tingkat kecelakaan kerja yang tercatat	3.57	0.8	3.90	1.61	5.22	1.56

APP mills has showed downward trend on LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) for period 2017 – 2021. This achievement of reduction of LTIFR is reflection of our commitment to create safe workplace and support Government of Indonesia's commitment on OHS target.

Performa LTIFR (*Lost Time Injury Frequency Rate*) APP mills menunjukkan tren penurunan untuk periode tahun 2017 – 2021. Pencapaian penurunan tren LTIFR ini merupakan cerminan dan komitmen kami untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan mendukung komitmen pemerintah Indonesia pada target K3.



## SRV2030 LTIFR target < 1.00

LTIFR = Lost Time Injury Frequency Rate

Injuries that occurred in the workplace that resulted in an employee's inability to work the next full work day (including Fatality) per 1,000,000 hours worked

Cedera yang terjadi di tempat kerja yang mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja pada hari kerja penuh berikutnya (termasuk Kematian) per 1.000.000 jam kerja



# Hazard identification, risk assessment, and incident investigation

## Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden [403-2]

APP identifies its hazards, risks and incident investigation through a codified and systematic risk management procedure, which contains the following elements:

1. Basic Principles Risk Assessment
2. Hazard Identification
3. Assessment of OHS Risk and Other Risk: Inherent OHS Risk, Existing OHS Risk, Residual Risk
4. Assessment of OHS and Other Opportunities
5. Action Planning, Risk Management Program Review and Analysis
6. Job Safety Analysis

APP mengidentifikasi bahaya, risiko, dan investigasi insiden melalui prosedur manajemen risiko yang terdokumentasi dan sistematis, yang berisi elemen-elemen berikut:

1. Prinsip Dasar Penilaian Risiko
2. Identifikasi Bahaya
3. Penilaian Risiko K3 dan Risiko Lainnya: Risiko K3 Inheren, Risiko K3 yang Ada, Risiko Residual
4. Penilaian K3 dan Peluang Lainnya
5. Perencanaan Tindakan, Tinjauan dan Analisis Program Manajemen Risiko
6. Analisis Keselamatan Kerja

Our risk assessment includes a Risk Reduction Plan, also known as an Action Plan. APP monitors the Action Plan's implementation in order to mitigate identified risks. We identify risks using risk assessment tools such as the Job Safety Analysis and Hazard Report. We guarantee that by submitting this form, we will avoid any consequences related to penalties for the reporter, and the reporter's name will remain anonymous.

Penilaian risiko mencakup Rencana Pengurangan Risiko, juga dikenal sebagai Rencana Tindakan. APP memantau pelaksanaan Rencana Aksi untuk memitigasi risiko yang teridentifikasi. Kami mengidentifikasi risiko menggunakan alat penilaian risiko, seperti Analisis Keselamatan Kerja dan Laporan Bahaya. Kami menjamin bahwa dengan menyampaikan risiko, tidak akan ada konsekuensi terkait hukuman bagi pelapor, dan nama pelapor akan tetap anonim.

The APP has an investigation procedure in place; all incidents, including near misses, must be reported. All incidents will be investigated using a variety of tools, one of which will be Root Cause Analysis (RCA). Identification of root causes is necessary in order to take corrective action and avoid

APP memiliki prosedur investigasi. Semua insiden, termasuk nyaris kecelakaan, harus dilaporkan. Semua insiden akan diselidiki menggunakan berbagai alat, salah satunya adalah Root Cause Analysis (RCA). Identifikasi akar penyebab diperlukan untuk mengambil tindakan korektif dan

a recurrence of the accident. Additionally, we create HSE Alerts for significant category incidents to serve as a lesson to all employees.

Additionally, APP's headquarters provides risk management training to relevant mill employees via its 8 Golden Rules. One of the items in the first golden rule, which deals with personal responsibility for safety, states that we will immediately cease work if we are in doubt or believe the situation is unsafe, and seek assistance from colleagues, supervisors, or managers.

menghindari terulangnya kecelakaan. Selain itu, kami membuat Peringatan HSE untuk insiden kategori signifikan untuk perhatian bagi semua karyawan.

Selain itu, kantor pusat APP memberikan pelatihan manajemen risiko kepada karyawan pabrik yang relevan melalui 8 aturan emasnya. Salah satu item dalam aturan emas pertama, yang berkaitan dengan tanggung jawab pribadi untuk keselamatan, menyatakan bahwa kita akan segera berhenti bekerja jika kita ragu atau yakin bahwa situasinya tidak aman, dan mencari bantuan dari rekan kerja, supervisor, atau manajer.

## Incidents Insiden

As part of our effort to prevent any potential accidents, APP conducts periodic inspections and risk assessments at each accident site, conducts Hazard Identification Assessments of Risk and Opportunities (HIARO) for all maintenance activities. We have developed work safety analysis programs, reviews and updates standard operating procedures and work instructions, installed guards around dangerous machines, and developed a Stop Work Authority (SWA) Program to promote a culture of stopping work if employees identify unsafe behaviour or conditions.

Sebagai bagian dari upaya kami untuk mencegah potensi kecelakaan, APP melakukan inspeksi berkala dan penilaian risiko di setiap lokasi kecelakaan, melakukan Hazard Identification Assessments of Risk and Opportunities (HIARO) untuk semua kegiatan pemeliharaan. Kami telah mengembangkan program analisis keselamatan kerja, meninjau, dan memperbarui prosedur operasi standar dan instruksi kerja, memasang pelindung di sekitar mesin berbahaya, dan mengembangkan Program Stop Work Authority (SWA) untuk mempromosikan budaya berhenti bekerja jika karyawan mengidentifikasi perilaku atau kondisi yang tidak aman.

In 2021, we reduced the number of work-related injury cases; there were 244 work-related injury cases in our mills, a 10% decrease from 2020. This was not a satisfactory outcome, and APP will ensure to create a safer workplace for the coming year.

Pada tahun 2021, jumlah kasus cedera terkait pekerjaan berkurang, yakni ada 244 kasus cedera terkait pekerjaan di pabrik, turun 10% dari tahun 2020. Capaian ini bukan hasil yang memuaskan, dan APP akan memastikan untuk menciptakan tempat kerja yang lebih aman untuk tahun mendatang.

## Safety Improvement Program Program Peningkatan Keselamatan

At APP, health and safety are top priorities. Our awards and recognitions demonstrate our commitment to health and safety. For example, Indah Kiat Tangerang (IKT) received several awards related to COVID-19 management from Banten Province, being awarded the 2022 – Platinum category. Meanwhile, IKT also received the 2022 Zero Accident award from the Banten Province for their safety performance. IKT attributed this award to the standardisation of health risk assessments to reduce lost time sickness rate and increase mill health index.

Our Indah Kiat Serang mill maintained its strong record of zero fatality cases in both 2021 and 2020, owing to management's and all employees' commitment and support to OHS and ensuring that it is safe to conduct work. This year, the mill conducted a Forklift Refreshment Training in batches that aims to prevent and minimise mistakes when operating a forklift. The mill's human resources department also worked together with the labour union in creating a strategy to minimise and prevent the spread of COVID-19.

In 2022, Indah Kiat Serang will focus not only on Lost Time Injury, but also on recordable injuries sustained during medical treatment, resulting in a reduction in the overall number of workplace accidents. It will also conduct a review of its standard operating procedures, as the findings of the investigation play a significant role in the occurrence of accidents, and this review ensures that the standard operating procedures are followed by all employees.

Di APP, kesehatan dan keselamatan adalah prioritas utama. Kami berkomitmen memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kesehatan dan keselamatan. Misalnya, Indah Kiat Tangerang (IKT) menerima beberapa penghargaan terkait penanganan COVID-19 dari Provinsi Banten, yaitu mendapatkan penghargaan 2022 – kategori Platinum. Sementara itu, IKT juga menerima Penghargaan Zero Accident 2022 dari Provinsi Banten atas kinerja keselamatan. IKT mengaitkan penghargaan ini dengan standardisasi penilaian risiko kesehatan untuk mengurangi tingkat *lost time sickness* dan meningkatkan indeks kesehatan pabrik.

Pabrik Indah Kiat Serang memertahankan capaian nihil kasus kematian pada tahun 2021 dan 2020, berkat komitmen dan dukungan manajemen dan semua karyawan terhadap K3 dan memastikan keselamatan untuk melakukan pekerjaan. Tahun ini, pabrik mengadakan Pelatihan Penyegaran Forklift secara batch yang bertujuan untuk mencegah dan meminimalkan kesalahan saat mengoperasikan forklift. Departemen SDM pabrik juga bekerja sama dengan serikat pekerja dalam menyusun strategi untuk meminimalkan dan mencegah penyebaran COVID-19.

Pada tahun 2022, Indah Kiat Serang akan fokus tidak hanya pada Lost Time Injury, melainkan juga pada cedera yang tercatat selama perawatan medis, sehingga mengurangi jumlah kecelakaan kerja secara keseluruhan. Pabrik juga akan melakukan tinjauan prosedur operasi standar, karena temuan investigasi memainkan peran penting dalam terjadinya kecelakaan, dan tinjauan ini memastikan bahwa prosedur operasi standar diikuti oleh semua karyawan.

At Lontar Papyrus, the mill achieved a number of milestones and objectives. It was able to decrease workplace accidents in 2021 compared to the previous year, meet OHS training targets, and obtain ISO 45001 and firefighter certifications. Lontar intends to maintain its performance momentum through 2022, aiming to further improve its operations in terms of occupational health and safety.

OKI suffered one fatality in 2021 as a result of an accident. By conducting an Efficiency Driver Cost training, OKI intends to mitigate and prevent future accidents and fatalities. A meeting with the SSE team in Jakarta resulted in the identification of the root cause and corrective actions to be implemented in OKI by January 2022, one of which is the Training Efficiency Driver Cost (training to drive properly and correctly). Additionally, it intends to conduct Top Risk, Hierarchy of Control, BBS, Serious of Fatality, and Permit to Walk (PTW) Audits, as well as additional training programmes.

In 2021, the safety performance index (SPI) of our mills reached 92%, while the Behaviour-Based Safety (BBS) reached 94%. BBS is conducted by mill managers observing security behavior while collaborating with teammates. Throughout 2021, the Safety Team conducted inspections of the '6S' programme: sort, arrange, sweep, standardise, self-discipline, and safety (6S), as well as toolbox meetings (TBM). The team recorded several unsafe conditions that had not been resolved and would continue to the next year to be resolved.

Di Lontar Papyrus, pabrik mencapai sejumlah pencapaian dan tujuan. Hal ini mampu menurunkan angka kecelakaan kerja pada tahun 2021 dibandingkan tahun sebelumnya, memenuhi target pelatihan K3, serta memperoleh sertifikasi ISO 45001 dan pemadam kebakaran. Lontar berniat untuk memertahankan momentum kinerjanya hingga tahun 2022, dengan tujuan untuk lebih meningkatkan operasinya dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja.

OKI mengalami satu kematian pada tahun 2021 akibat kecelakaan. Dengan mengadakan pelatihan Efisiensi Biaya Pengemudi, OKI bermaksud untuk mengurangi dan mencegah kecelakaan dan kematian di masa depan. Pertemuan dengan tim SSE di Jakarta menghasilkan identifikasi akar permasalahan dan tindakan korektif yang akan diterapkan di OKI paling lambat pada Januari 2022, salah satunya adalah Training Efficiency Driver Cost (pelatihan mengemudi dengan baik dan benar). Selain itu, berniat untuk melakukan Audit Top Risk, Hierarchy of Control, BBS, Serious of Fatality, dan Permit to Walk (PTW), serta program pelatihan tambahan.

Pada tahun 2021, Safety Performance Index (SPI) pabrik kami mencapai 92%, sedangkan Behaviour-Based Safety (BBS) mencapai 94%. BBS dilakukan oleh manajer pabrik yang mengamati perilaku keamanan saat berkolaborasi dengan rekan satu tim. Sepanjang tahun 2021, Tim Safety melakukan inspeksi program '6S': sortir, arrange, sweep, standardise, self-discipline, dan safety (6S), serta toolbox meeting (TBM). Tim mencatat beberapa kondisi tidak aman yang belum teratasi dan akan dilanjutkan hingga tahun depan untuk diselesaikan.

## APP's COVID-19 Prevention Protocol

### Protokol Pencegahan COVID-19 APP

At the start of the pandemic, APP implemented several policies to prevent the spread of COVID-19, including 25 newly published protocols for employees, vendors, outsourcing officers, and contractors. While the COVID-19 outbreak has decreased in magnitude overall in 2021, we are closely monitoring developments to prevent further spread. These include the following: implementation of the 3T procedure, which entails tracing, testing, and treating anyone who leaves or enters the Company's premises; body temperature checks; daily monitoring of all procedures and protocols; disinfection of both the inside and outside of Company buildings; designated hand washing facilities; social distancing rules; provision of PPE; procedures for suspected COVID-19 cases; socialisation and campaigning of health protocols via various media.

Di awal pandemi, APP menerapkan beberapa kebijakan untuk mencegah penyebaran COVID-19, antara lain 25 protokol yang baru diterbitkan untuk karyawan, vendor, petugas *outsourcing*, dan kontraktor. Meskipun wabah COVID-19 telah menurun secara keseluruhan pada tahun 2021, kami terus memantau perkembangannya untuk mencegah penyebaran lebih lanjut. Ini termasuk yang berikut: penerapan prosedur 3T, yang mencakup penelusuran, pengujian, dan perawatan siapa pun yang meninggalkan atau memasuki lokasi Perusahaan; pemeriksaan suhu tubuh; pemantauan harian semua prosedur dan protokol; desinfeksi baik di dalam maupun di luar gedung Perusahaan; fasilitas cuci tangan yang ditunjuk; aturan jarak sosial; penyediaan APD; tata cara kasus suspek COVID-19; sosialisasi dan kampanye protokol kesehatan melalui berbagai media.



## Fire Prevention

### Pencegahan Kebakaran

APP safeguards and minimises the risk of potential fires through initiatives such as the Fire and Explosion Risk Assessment (FERA) hazard and operability assessment (HAZOP). Additionally, we upgrade and improve our Fire Fighters' skill sets and knowledge through our Advanced Fire Fighting Training Program and Competencies Certification Scheme, which are regulated by the government.

APP menjaga dan meminimalkan risiko potensi kebakaran melalui inisiatif seperti Penilaian Risiko Kebakaran dan Ledakan (FERA), serta penilaian bahaya dan pengoperasian (HAZOP). Selain itu, kami meningkatkan dan mengembangkan keahlian dan pengetahuan Pemadam Kebakaran melalui Program Pelatihan Pemadam Kebakaran Tingkat Lanjut dan Skema Sertifikasi Kompetensi, yang diatur oleh pemerintah.

## Contractor Safety Management

### Manajemen Keselamatan Kontraktor [\[403-4\]](#)

Our concern for workplace safety extends entirely to our third-party contractors. It is absolutely essential that all contractors work in a safe environment. This is accomplished through our comprehensive health and safety management system, which is implemented across all mills. Before contractors begin work on any of our properties, an in-depth assessment is conducted to ensure the individual's approach to health and safety is consistent with our policies.

SPIs for contractors were introduced in 2019, supplementing the employee-only index and encompassing job safety analysis, behavior-based safety, inspections and corrective actions, as well as safety inductions and trainings. We are constantly working to improve the health and safety of our contractors and respond quickly to any risks.

APP screens third-party contractors in accordance with the Contractor Safety Management System (CSMS) to ensure that all third parties with whom we work are qualified for the risk at hand. These screening programs are designed to ensure that we accept only vendors who are qualified and certified to work in the factory.

Kami peduli terhadap keselamatan tempat kerja, termasuk ke kontraktor sebagai pihak ketiga kami. Sangatlah penting bahwa semua kontraktor bekerja di lingkungan yang aman. Hal ini dicapai melalui sistem manajemen kesehatan dan keselamatan yang komprehensif, yang diterapkan di semua pabrik. Sebelum kontraktor mulai mengerjakan salah satu properti, perlu dilakukan penilaian mendalam untuk memastikan pendekatan individu terhadap kesehatan dan keselamatan secara konsisten sesuai dengan kebijakan.

SPI untuk kontraktor diperkenalkan pada tahun 2019, melengkapi indeks khusus karyawan dan mencakup analisis keselamatan kerja, keselamatan berbasis perilaku, inspeksi dan tindakan korektif, serta induksi dan pelatihan keselamatan. Kami terus bekerja untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kontraktor kami dan menanggapi dengan cepat risiko apa pun.

APP menyaring kontraktor pihak ketiga sesuai dengan Sistem Manajemen Keselamatan Kontraktor (CSMS) untuk memastikan bahwa semua pihak ketiga yang bekerja dengan kami memenuhi syarat untuk risiko yang dihadapi. Program penyaringan ini dirancang untuk memastikan bahwa kami hanya menerima vendor yang memenuhi syarat dan bersertifikat untuk bekerja di pabrik.

## Education and Training

Pendidikan dan Pelatihan [404-1, 404-2]

At APP, we strive to provide the tools necessary to cultivate a passionate and skilled workforce. We focus heavily on training for all employees, with a particular emphasis on the development of technical skills, managerial abilities, and leadership qualities. Through our APP Academy, we develop and implement the Company's various training programs.

In 2021, we conducted an average of 25 hours of training per employee. Most of the training was delivered online due to the COVID 19 pandemic's situation. We managed to surpass the training hours per employee compare year 2020. APP Academy created e-learning modules and post training evaluation to measure employees understanding of the training materials.

For employees nearing the end of their careers, we have a dedicated program that equips them with the knowledge and skills necessary to earn an income once they retire from the Company. Farming techniques, entrepreneurship, husbandry, handicrafts, and home industries are all covered in training. Similarly, we offer various training initiatives such as financial planning to assist our employees in managing their income. These programs are integrated with other CSR initiatives where possible. [404-1]

We recognise that investing in our employees' training and development is critical to building and maintaining a world-class workforce. Developing broad, technical skills as well as managerial and leadership abilities requires a concerted effort by the entire organisation. Our central training and development experts at APP Academy oversee company-wide training standards, while the leadership teams of each mill operation develop site-specific training programs to ensure that all training requirements align with the operation's purpose.

Di APP, kami berusaha untuk menyediakan sistem bagi tenaga kerja agar mereka dapat tumbuh dan bersemangat, serta terampil. Kami sangat fokus pada pelatihan untuk semua karyawan, dengan penekanan khusus pada pengembangan keterampilan teknis, kemampuan manajerial, dan kualitas kepemimpinan. Melalui APP Academy, kami mengembangkan dan mengimplementasikan berbagai program pelatihan.

Pada tahun 2021, kami melakukan rata-rata 25 jam pelatihan per karyawan. Sebagian besar pelatihan disampaikan secara *online* karena situasi pandemi COVID 19. Kami berhasil melampaui target jam pelatihan per karyawan dibandingkan tahun 2020. APP Academy membuat modul e-learning dan evaluasi pasca pelatihan untuk mengukur pemahaman karyawan tentang materi pelatihan.

Bagi karyawan yang mendekati akhir karirnya, kami memiliki program khusus untuk membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan sehingga mereka dapat memperoleh penghasilan setelah pensiun dari Perusahaan. Teknik bertani, berwirausaha, peternakan, kerajinan tangan, dan industri rumah tangga semuanya tercakup dalam pelatihan. Demikian pula, kami menawarkan berbagai inisiatif pelatihan seperti perencanaan keuangan untuk membantu karyawan dalam mengelola pendapatan mereka. Program-program ini diintegrasikan dengan inisiatif CSR lainnya, jika memungkinkan. [404-1]

Kami menyadari bahwa berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting untuk membangun dan mempertahankan tenaga kerja yang berkelas dunia. Mengembangkan keterampilan teknis yang luas serta kemampuan manajerial dan kepemimpinan membutuhkan upaya bersama oleh seluruh organisasi. Pakar pelatihan dan pengembangan di APP Academy mengawasi standar pelatihan di seluruh perusahaan, sementara tim kepemimpinan dari setiap operasi pabrik mengembangkan program pelatihan khusus di lokasi untuk memastikan bahwa semua persyaratan pelatihan selaras dengan tujuan operasi.





## New Training Initiatives for 2021

### Inisiatif Pelatihan Baru di 2021

#### *In Headquarters*

In 2021, we continued to provide training and competency development to our employees. We offered Leadership & Managerial Training, leadership and communication training, as well as COVID-19-related training. The entire training modules were conducted online. APP also began a programme for developing technical competencies in 2021, and we intend to complete all technical competencies in our headquarters and mills by the second quarter of 2022.

#### *APP Academy*

APP Academy's workforce management activities are aligned with SRV 2030. APP Academy developed programmes for young talent in 2021, including 146 Forestry GT students, 54 APP GT students, 33 APP MT students, as well as an ITSB scholarship for nine students.

#### *Kantor Pusat*

Pada tahun 2021, kami terus memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi kepada karyawan. Kami menawarkan Pelatihan Kepemimpinan & Manajerial, pelatihan kepemimpinan dan komunikasi, serta pelatihan terkait COVID-19. Seluruh modul pelatihan dilakukan secara *online*. APP juga memulai program untuk mengembangkan kompetensi teknis pada tahun 2021, dan kami akan menyelesaikan semua kompetensi teknis di kantor pusat dan pabrik pada kuartal kedua tahun 2022.

Kegiatan pengelolaan tenaga kerja APP Academy diselaraskan dengan SRV 2030. APP Academy mengembangkan program untuk talenta muda pada tahun 2021, antara lain 146 siswa GT Kehutanan, 54 siswa GT APP, 33 siswa MT APP, serta beasiswa ITSB untuk sembilan siswa.

Furthermore, the Academy completed three significant projects in 2021 that benefited the business. The first was the Tjiwi Kimia Multi-skill project, which aided the mill in increasing manpower productivity. The second is the Fox project, which was undertaken by the Tissue Business Unit with the goal of increasing the number of new locations, active locations, and premium products. This project brought together HR, sales, MBOS, and business intelligence to develop the fundamental knowledge and skills of the sales force in order to maximise opportunities and contribute maximally to the tissue business. In 2021, we focused on developing GT's sales force in Jakarta through in-class training, coaching, and monitoring by their supervisors and other sales management professionals. The final project was a Root Cause Analysis programme conducted in Perawang with the goal of resolving anomalies that could occur in various areas.

#### *At Indah Kiat Serang*

IKS held an internal technical knowledge sharing session to improve collective performance of the mill. It also held its Culture Inspiration Day 2021, where 100% of employees attended and is aimed at boosting productivity.

#### *At Lontar Papyrus*

APP offers scholarships in collaboration with ITSB (Institute of Technology Science Bandung) for the Pulp & Paper Program, which recruits students from the surrounding community and Mills residents, sends them to school, and employs them upon graduation. Four students graduated from ITSB in 2021, while 11 are still enrolled.

#### *At OKI*

OKI offers a scholarship programme to Senior High School graduates, in which they are sent to ITSB Bekasi and given a work contract upon graduation.

Selanjutnya, Akademi menyelesaikan tiga proyek penting pada tahun 2021 yang mendukung keberadaan bisnis. Yang pertama adalah proyek Multi-skill Tjiwi Kimia, yang membantu pabrik dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Kedua, proyek Fox yang dikerjakan oleh Unit Bisnis Tissue dengan tujuan untuk menambah jumlah lokasi baru, lokasi aktif, dan produk premium. Proyek ini menyatukan SDM, penjualan, MBOS, dan intelijen bisnis untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dasar tenaga penjualan untuk memaksimalkan peluang dan berkontribusi maksimal pada bisnis tisu. Pada tahun 2021, kami fokus pada pengembangan tenaga penjualan GT di Jakarta melalui pelatihan, pembinaan, dan pemantauan di kelas oleh supervisor dan ahli manajemen penjualan lainnya. Tugas akhir ini merupakan program Root Cause Analysis yang dilakukan di Perawang dengan tujuan untuk menyelesaikan kekurangan yang dapat terjadi di berbagai daerah.

IKS mengadakan sesi berbagi pengetahuan teknis internal untuk meningkatkan kinerja kolektif pabrik. Mereka juga mengadakan Hari Inspirasi Budaya 2021 yang dihadiri oleh 100% karyawan dan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

APP menawarkan beasiswa bekerja sama dengan Institut Teknologi Sains Bandung (ITSB) untuk Program Pulp & Paper, dengan melakukan rekrutmen siswa dari masyarakat sekitar dan penduduk Mills. Siswa diberi kesempatan untuk bersekolah dan bekerja setelah lulus. Di tahun 2021, terdapat empat mahasiswa lulusan dari ITSB, sementara 11 masih terdaftar.

OKI menawarkan program beasiswa kepada lulusan SMA untuk melanjutkan kuliah di ITSB Bekasi dan mendapat kesempatan kontrak kerja setelah lulus.

## Scholarship and Talent Retention Programmes

### Program Beasiswa dan Retensi Bakat

We are committed to supporting educational development in the communities surrounding our operating locations as part of our mission to empower communities. Additionally, we leverage talent retention programs to ensure a steady supply of next-generation talent.

Scholarships are available to children of employees who have passed administrative, academic, and psychological assessments, as well as a mill and headquarters interview.

For the ITSB Scholarship in 2021, there were 9 students received scholarships from the mills, mostly at Ekamas Fortuna and Tjiwi Kimia sites. These are typically high school or vocational school students. Each year, Tjiwi Kimia mill hopes to award at least three ITSB scholarships. The mill's CSR team collaborates closely with several local schools and consults with the ITSB due to the stringent selection process.

APP also has its Skilled Operator Training Program, designed for graduates of vocational schools or high schools who have experienced difficulty finding work. Six months of on-the-job training is provided under the supervision of a mentor. Graduates who pass the competency test are offered positions at Tjiwi Kimia. In 2021, 95% of training participants successfully passed and became permanent APP employees.

Kami berkomitmen untuk mendukung pengembangan pendidikan masyarakat di sekitar lokasi operasi sebagai bagian dari misi kami untuk memberdayakan masyarakat. Selain itu, kami memanfaatkan program retensi talenta untuk memastikan pasokan talenta generasi berikutnya.

Beasiswa tersedia untuk anak-anak karyawan yang telah lulus penilaian administrasi, akademik, dan psikologis, serta wawancara pabrik dan kantor pusat.

Untuk Beasiswa ITSB tahun 2021, sebanyak sembilan mahasiswa mendapatkan beasiswa dari pabrik, sebagian besar di lokasi Ekamas Fortuna dan Tjiwi Kimia. Kebanyakan siswa menempuh sekolah menengah atau sekolah kejuruan. Setiap tahun, pabrik Tjiwi Kimia berharap dapat memberikan setidaknya tiga beasiswa ITSB. Tim CSR pabrik bekerja sama dengan beberapa sekolah lokal dan berkonsultasi dengan ITSB untuk mempersiapkan siswa menghadapi proses seleksi yang ketat.

APP juga memiliki Program Pelatihan Operator Terampil yang dirancang untuk lulusan sekolah kejuruan atau sekolah menengah atas yang mengalami kesulitan mencari pekerjaan. Pelatihan di tempat kerja selama enam bulan diberikan di bawah pengawasan seorang mentor. Siswa yang lulus uji kompetensi mendapat kesempatan bekerja di Tjiwi Kimia. Pada tahun 2021, 95% peserta pelatihan berhasil lulus dan menjadi pegawai tetap APP.

## Human Rights

### Hak Asasi Manusia [402-1, 412-1, 412-2][SPOTT 122, 123, 124]

We acknowledge that our operations, as well as those of our suppliers, may subject us to human rights violations. To avoid any potential human rights violations, we conduct comprehensive audits and risk assessments at each of our mills, ensuring that risks are managed in accordance with the United Nations' and International Labour Organisation's (ILO) Guiding Principles on Business and Human Rights. Additionally, APP has implemented policies such as our Forest Conservation Policy, which promotes community development, open dispute resolution, and the right to free, prior, and informed consent (FPIC). Our Site Managers have been tasked with the additional responsibility of incorporating resolution action plans into their performance indicators. APP has committed to conducting appropriate human rights risk assessment at the onset of each mill, complying to AMDAL impact analysis, which covers community impacts.

Our policies exist to explain our commitments, procedures, and expectations on human rights:

- The APP Corporate Social Responsibility Policy
- The APP Employee Welfare Policy
- The APP Responsible Fibre Procurement & Purchasing Policy
- The APP Forest Conservation Policy

In 2021, we provided 29,807 hours of human rights training to our employees, with over 95% of our employees participating. We focused on socialisation and education regarding the importance of human rights in all of our mills. APP constantly reviews, reassesses, and re-evaluates its human rights policies in order to improve it beyond the scope of what is regulated and required.

Kami mengakui bahwa operasi kami, serta operasi pemasok kami, dapat menyebabkan kami melakukan pelanggaran hak asasi manusia. Untuk menghindari potensi pelanggaran hak asasi manusia, kami melakukan audit komprehensif dan penilaian risiko di setiap pabrik kami, memastikan bahwa risiko dikelola sesuai dengan Prinsip Panduan Bisnis dan Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Organisasi Buruh Internasional (ILO). Selain itu, APP telah menerapkan kebijakan seperti Kebijakan Konservasi Hutan kami, yang mempromosikan pengembangan masyarakat, penyelesaian sengketa secara terbuka, dan hak atas persetujuan atas dasar informasi awal tanpa paksaan (FPIC). Manajer Situs kami telah ditugaskan dengan tanggung jawab tambahan untuk memasukkan rencana aksi resolusi ke dalam indikator kinerja mereka. APP berkomitmen untuk melakukan penilaian risiko hak asasi manusia di awal setiap pembangunan pabrik, ketaatan dengan analisis dampak AMDAL, yang mencakup dampak masyarakat.

Kebijakan sebagai bentuk komitmen, prosedur, dan harapan kami atas penerapan hak asasi manusia:

- Kebijakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan
- Kebijakan Kesejahteraan Karyawan
- Kebijakan Pengadaan & Pembelian Serat yang Bertanggung Jawab
- Kebijakan Konservasi Hutan

Pada tahun 2021, kami memberikan 29.807 jam pelatihan terkait hak asasi manusia dan diikuti lebih dari 95% karyawan. Kami fokus pada sosialisasi dan pendidikan tentang pentingnya hak asasi manusia di semua pabrik. Kami terus meninjau, menilai, dan mengevaluasi kembali kebijakan hak asasi manusia agar meningkat melebihi peraturan dan persyaratan.

## Diversity & Equal Opportunities

### Keberagaman dan Kesempatan Setara

For APP, diversity and inclusion (D&I) mean that we are proud to employ individuals of any gender or nationality. Promoting diversity actively is vital to attracting and retaining the best talent in an environment where everyone is valued, engaged, respected, and belongs.

Diversity is about more than hiring female employees and setting targets; it is about cultivating an inclusive culture that values and respects individuals' differences while also encouraging one another to achieve great things. This is a critical component of APP's D&I strategy, which aims to align this objective with the organisation's vision and mission in order to strengthen skill sets, diversify the workforce, and develop future leaders regardless of gender.

To that end, we have set an audacious target of having 30% of female in senior management positions by 2030. APP has also accelerated a number of women's empowerment initiatives, and a regularly updated human resources dashboard tracks the number of female who are capable and empowered to serve as our next leaders.

When recruiting individuals of various genders, the recruitment process will promote and adhere to non-discrimination at all times.

Bagi APP, keberagaman dan inklusi (D&I) adalah kebanggaan dalam mempekerjakan individu dari jenis kelamin atau kebangsaan apapun. Mempromosikan keberagaman secara aktif sangat penting untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik di lingkungan, di mana setiap orang dihargai, dilibatkan, dihormati, dan dimiliki.

Keberagaman lebih dari sekadar mempekerjakan karyawan perempuan dan menetapkan target, namun menumbuhkan budaya inklusif yang menghargai dan menghormati perbedaan individu untuk mendorong satu sama lain mencapai hal-hal besar. Ini adalah komponen penting dari strategi D&I APP, yang bertujuan untuk menyelaraskan tujuan dengan visi dan misi organisasi agar dapat memperkuat keahlian, diversifikasi tenaga kerja, dan mengembangkan pemimpin masa depan tanpa membedakan gender.

Untuk itu, kami telah menetapkan target dengan menempatkan 30% perempuan di posisi manajemen senior pada tahun 2030. APP juga telah mempercepat sejumlah inisiatif pemberdayaan perempuan, serta dasbor sumber daya manusia yang diperbarui secara berkala untuk menelusuri jumlah perempuan yang mampu dan diberdayakan agar dapat menjabat sebagai pemimpin berikutnya.

Saat merekrut individu dari berbagai jenis kelamin, proses rekrutmen akan mempromosikan dan mematuhi non-diskriminasi setiap saat.

## Digital Transformation

### Transformasi Digital

In 2020, APP began investing in a large-scale digital transformation project in order to outmaneuver the rest of the industry into the digital era. This project is called Garuda+, a business process harmonisation and digital transformation initiative based on the 5S principles of Simple, Standard, Sustainable, Seamless, and Smart.

The Garuda+ Project aims to develop and implement a comprehensive roadmap for Digital Transformation in the towards Industry 4.0 through the use of cutting-edge world-class technologies such as S/4 HANA. Naturally, this requires an overhaul of our digital transformation and automation, which entails addressing five critical elements to achieve maximum results: organisation, governance, process, technology, people and culture.



The Garuda+ Project originated in APP's China subsidiary, and its Blueprint serves as a foundation for modification and implementation in APP's Indonesian and global operations. The Garuda+ Project will be implemented in Indonesia at Headquarters, Pulp Business Unit (BU), Paper Business Unit (BU), Tissue Business Unit (BU), and Forestry Business Unit (BU).

The project is currently on-going and is hoped to massively improve APP's operational excellence and sustainable business.

Pada tahun 2020, APP mulai berinvestasi dalam proyek transformasi digital skala besar agar dapat unggul dari industri lainnya menuju era digital. Proyek ini diberi nama Garuda+, sebuah inisiatif harmonisasi proses bisnis dan transformasi digital berdasarkan prinsip 5S : Simple, Standard, Sustainable, Seamless, dan Smart.

Proyek Garuda+ bertujuan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan peta jalan Transformasi Digital yang komprehensif menuju Industri 4.0 melalui pemanfaatan teknologi mutakhir kelas dunia seperti S/4 HANA. Tentu saja, penerapan ini membutuhkan perombakan transformasi digital dan automasi, yang mencakup penanganan lima elemen penting untuk mencapai hasil maksimal: organisasi, tata kelola, proses, teknologi, serta manusia dan budaya.

Proyek Garuda+ berasal dari anak perusahaan APP di China, dan Cetak Birunya berfungsi sebagai dasar untuk modifikasi dan implementasi dalam operasi APP di Indonesia dan global. Proyek Garuda+ akan dilaksanakan di Kantor Pusat, Unit Bisnis Pulp (BU), Unit Bisnis Kertas (BU), Unit Bisnis Tisu (BU), dan Unit Bisnis Kehutanan (BU) di Indonesia.

Saat ini proyek sedang berjalan dan diharapkan dapat meningkatkan keunggulan operasional, serta bisnis berkelanjutan di APP secara signifikan.

# Community Engagement, Welfare, and Livelihood

## Keterlibatan Masyarakat, Kesejahteraan, dan Mata Pencaharian [\[203-1, 203-2, 413-1, 413-2\]](#) [\[SPOTT 138; 139\]](#)

APP's CSR Programme emphasises community empowerment. We aim to deliver long-term sustainable livelihood improvement to the community and foster good relations between the company and the community.

We continue to collaborate with the government, communities, academics, Non-Governmental Organizations (NGOs) and other relevant parties to formulate and implement social programs or for the community. Good governance and complementary cooperation with multi-stakeholders will encourage the promotion of common goals for society, reduce social impacts and contribute to Sustainable Development goals.

Holding consultation forums with the community is an important medium to obtain inputs from our stakeholders regarding the company's operations. Regular community consultation forums are held every year, or whenever it is required. Another method employed is to disseminate questions to the public regarding the company and to solicit inputs on priority programs needed by the community. In addition, we are also active in the Development Planning Deliberations (Musrenbang) at the village, sub-district and district levels while also maintaining various formal and informal communication with the community.

In total we engaged with 2,880 partners in 2021, an increase from 2,623 partners in 2020. One of the partnerships initiated in 2021 was a collaboration with the Gita Buana Foundation to assist traditional community

Program CSR APP menekankan pada pemberdayaan masyarakat. Kami bertujuan untuk memberikan peningkatan mata pencaharian berkelanjutan jangka panjang kepada masyarakat dan membina hubungan baik antara perusahaan dan masyarakat.

Kami terus berkolaborasi dengan pemerintah, masyarakat, akademisi, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), dan pihak lain untuk merumuskan dan melaksanakan program sosial untuk masyarakat. Hubungan yang baik dan kerja sama yang saling melengkapi dengan berbagai pemangku kepentingan akan mendorong tercapainya tujuan bersama, mengurangi dampak sosial serta berkontribusi terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

Forum konsultasi dengan masyarakat merupakan salah satu media penting untuk mendapatkan masukan dari pemangku kepentingan terkait operasional perusahaan. Forum konsultasi masyarakat rutin diadakan setiap tahun, atau diadakan berdasarkan permintaan. Media lain yang digunakan adalah menyebarluaskan kuesioner kepada masyarakat mengenai perusahaan dan meminta masukan mengenai program-program prioritas yang dibutuhkan masyarakat. Selain itu, kami juga aktif dalam Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) di tingkat desa, kecamatan dan kabupaten serta mengadakan berbagai kegiatan komunikasi formal dan informal dengan masyarakat.

Secara total kami telah terlibat dengan 2.880 mitra pada tahun 2021, meningkat dari tahun 2020 dengan 2.623 mitra. Salah satu kemitraan yang diinisiasi pada tahun 2021 adalah kerjasama dengan Yayasan

groups, namely the Anak Dalam Tribe in Jambi Province, as a form of commitment to human rights and indigenous peoples.

Apart from being guided by SRV 2030, our CSR activities take into account the results of a social impact assessment (SIA) conducted on a local level in the areas in which we operate. Along with alignment with the national development plan and ongoing consultation with our stakeholders, the SIA assists in determining the most appropriate empowerment programme to implement in the area. These investments demonstrate our commitment to the Sustainable Development Goals (SDGs) — specifically, SDG 1 (No Poverty), SDG 2 (Zero Hunger), SDG 3 (Good Health and Well-Being), SDG 4 (Quality Education), SDG 5 (Gender Equality), SDG 6 (Clean Water and Sanitation), SDG 8 (Decent Work and Economic Growth), and SDG 12 (Responsible Consumption and Production). [\[203-2\]](#)

Gita Buana untuk mendampingi kelompok masyarakat adat yaitu Suku Anak Dalam di Provinsi Jambi, sebagai bentuk komitmen terhadap hak asasi manusia dan masyarakat adat.

Selain berpedoman pada SRV 2030, kegiatan CSR mempertimbangkan hasil Social Impact Assessment (SIA) yang dilakukan di tingkat lokal, di wilayah tempat kami beroperasi. Seiring dengan keselarasan dengan rencana pembangunan nasional dan konsultasi berkelanjutan dengan para pemangku kepentingan, SIA membantu menentukan program pemberdayaan yang paling tepat untuk diterapkan di daerah tersebut. Investasi ini menunjukkan komitmen kami terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, khususnya, TPB 1 (Tanpa Kemiskinan), TPB 2 (Nihil Kelaparan), TPB 3 (Kesehatan dan Kesejahteraan yang Baik), TPB 4 (Pendidikan Berkualitas), TPB 5 (Kesetaraan Gender), TPB 6 (Air Bersih dan Sanitasi), TPB 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi), dan TPB 12 (Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab). [\[203-2\]](#)





## Community Empowerment - 2021 CSR Program

Pemberdayaan Masyarakat - Program CSR 2021 [\[SPOTT 138; 139\]](#)

### Indah Kiat Perawang Mill

Since 2008, Indah Kiat Perawang (IKP) has been conducting training sessions for farmers to assist them in managing their land effectively and maximising their yields. The programme, which is run in collaboration with the local agriculture office, has trained more than 400 farmers up until the end of 2021. Successful farmers from this programme have been able to earn more than double the region's minimum wage.

Abdul Wahid Cooperative, part of IKP, continues to provide microfinancing to local farmers and small businesses. Apart from providing loans, the cooperative evaluates each beneficiary's business and provides assistance until the beneficiary is able to repay the loan, which is typically due in two years. The cooperative currently has 164 members and over IDR 250 million in microfinance funds.

Additionally, IKP continues to provide free medical examinations to three villages located along the Siak river. These villages were chosen due to their remote location and limited access to a health centre. By collaborating with local health centre, every month, IKP provides the doctor, nurse, and pharmacist, as well as dispensing medications.

Sejak tahun 2008, Indah Kiat Perawang (IKP) telah mengadakan pelatihan bagi para petani untuk membantu mereka dalam mengelola lahan secara efektif dan memaksimalkan hasil panen. Program yang bekerja sama dengan dinas pertanian setempat ini telah melatih lebih dari 400 petani hingga akhir tahun 2021. Petani yang berhasil dari program ini mampu memperoleh upah lebih dari dua kali lipat dari upah minimum wilayah.

Koperasi Abdul Wahid, bagian dari IKP, terus memberikan pembiayaan mikro kepada petani lokal dan usaha kecil. Selain memberikan pinjaman, koperasi melakukan evaluasi usaha masing-masing penerima dan memberikan bantuan sampai penerima mampu membayar kembali pinjaman, yang biasanya jatuh tempo dalam dua tahun. Koperasi saat ini memiliki 164 anggota dan dana keuangan mikro yang lebih dari Rp250 juta.

Selain itu, IKP terus memberikan pemeriksaan kesehatan gratis ke tiga desa yang terletak di sepanjang sungai Siak. Desa-desa ini dipilih karena lokasinya yang terpencil dan akses yang terbatas ke pusat kesehatan. Melalui kerja sama dengan Puskesmas setempat, setiap bulan IKP menyediakan dokter, perawat, dan apoteker, serta memberi obat-obatan.

### Indah Kiat Serang Mill

Community empowerment is a focus of Indah Kiat Serang's (IKS) CSR programme. Since 2020, IKS has partnered with a local business that specialises in bamboo-based handicrafts. The enterprise was founded by the head of Tegal Maja village with the assistance of the village's institution (BumDes) and aims to preserve traditional handicrafts while also empowering local female. IKS contributes 1,000 high-quality bamboo seedlings and collaborates with Nusantara Bamboo Academy to build marketing skills and expand the network. By the end of 2021, the group grew to twenty local female, and the group currently has oftakers ready to market their products. Additionally, the group has achieved zero waste by repurposing waste from the bamboo shaving process into handicrafts such as flowerpots.

Pemberdayaan masyarakat menjadi fokus program CSR Indah Kiat Serang (IKS). Sejak tahun 2020, IKS bermitra dengan bisnis lokal yang bergerak di bidang kerajinan tangan berbahan dasar bambu. Usaha ini didirikan oleh Kepala Desa Tegal Maja dengan dibantu oleh Badan Desa (BumDes) dan bertujuan untuk melestarikan kerajinan tradisional sekaligus memberdayakan perempuan setempat. IKS menyumbangkan 1.000 bibit bambu berkualitas dan bekerja sama dengan Akademi Bambu Nusantara untuk membangun keterampilan pemasaran dan memperluas jaringan. Pada akhir tahun 2021, kelompok ini berkembang dengan anggota dua puluh perempuan lokal, dan memiliki *oftaker* yang siap untuk memasarkan produk. Selain itu, kelompok telah menerapkan zero waste dengan memanfaatkan kembali limbah dari proses pencukuran bambu menjadi kerajinan tangan seperti pot bunga.

IKS continues its programme to improve communities' access to safe drinking water. IKS constructed nine wells in 2021, each of well able to supply an average of 50 households. The community is responsible for maintaining and ensuring the wells' continued operation. To complement clean water access, the company is actively promoting sanitation and hygiene awareness and education through local health centres and the WASH (Water Access, Sanitation, and Hygiene) programme in collaboration.

IKS melanjutkan programnya untuk meningkatkan akses masyarakat menuju air bersih. IKS membangun sembilan sumur pada tahun 2021, masing-masing sumur mampu memasok rata-rata 50 rumah tangga. Masyarakat bertanggung jawab untuk memelihara dan memastikan kelangsungan operasi sumur. Untuk melengkapi akses air bersih, perusahaan secara aktif mempromosikan kesadaran dan pendidikan sanitasi dan kebersihan melalui puskesmas setempat, serta kolaborasi program WASH (Akses Air, Sanitasi, dan Kebersihan).

### Indah Kiat Tangerang Mill

In 2021, Indah Kiat Tangerang (IKT) continued expanding its existing CSR programmes. IKT provided hydroponic racks, training, and monitoring, in addition to market access, and expanded its training programme to four additional female farmer groups. Additionally, an association of these farmer groups was formed in order to facilitate cross-learning and experience sharing among the group member, thereby fostering their mutual success.

In collaboration with the local government, IKT continued the mangrove restoration project along Tangerang's northern coast. Apart from restoring the ecosystem, the programme aims to prevent coastal communities from being harmed by sea abrasion. IKT also breeds and releases mud crabs in mangrove areas to help sustain and protect the mangrove ecosystem

Pada tahun 2021, Indah Kiat Tangerang (IKT) terus memperluas program CSR yang ada. IKT menyediakan rak hidroponik, pelatihan, dan pemantauannya, membuka akses pasar, dan memperluas program pelatihan ke empat kelompok tani perempuan. Selain itu, asosiasi kelompok tani ini dibentuk untuk memberikan fasilitas pembelajaran silang dan berbagi pengalaman antara anggota kelompok, sehingga mendorong keberhasilan bersama.

Bekerja sama dengan pemerintah daerah, IKT melanjutkan proyek restorasi mangrove di sepanjang pantai utara Tangerang. Selain memulihkan ekosistem, program ini bertujuan untuk mencegah masyarakat pesisir dari kerusakan akibat abrasi laut. IKT juga membiakkan dan melepasliarkan kepiting bakau di kawasan mangrove untuk membantu menjaga dan melindungi ekosistem mangrove.

### Pindo Deli Karawang Mill

Pindo Deli Karawang (PDK) continues to support the local youth organisation by accompanying them to the Paper Forest millennial tourism destination, which is located in a small forest area directly across from the mill. Throughout the COVID-19 pandemic, the Paper Forest made numerous adjustments to their activity programme in accordance with government regulations and the health protocol for preventing COVID 19 transmission. The Paper Forest was recognised by the Karawang regional police station as a pilot tourist destination that adheres to the health protocol as a result of this initiative. The development of facilities underway include a restaurant, the "Paper Bridge," and additional new facilities. The Paper Forest has remained a popular tourist attraction in the community.

PDK also continues to support the improvement of education to ensure that all members of the community receive an equivalent basic education and senior high school. This programme aims to improve community education in order to facilitate economic empowerment activities in communities. PDK collaborates with the Education Office and Community Learning Activity Center (PKBM) of "Bina Sejahtera" Karawang Regency, focusing on communities surrounding the mill that do not yet meet the required level of basic education. Until the end of 2021, this programme has enrolled more than 300 people.

Since 2019, APP has partnered with the SPEAK Indonesia Foundation to provide clean water and sanitation services to the Kutaneegara Village community. Training and campaigns for a Clean and Healthy Lifestyle, as well as the development of family toilets, are all part of the support. The development of family toilet facilities continues today in collaboration with the Kutaneegara Village Community-Based Total Sanitation (STBM) team. By the end 2021, this initiative has constructed a total of 140 family toilets. PDK will continue providing support in Kutamekar village, which is also adjacent to the mill location.

Additionally, the mill supported the community's access to safe drinking water in Wanakerta Village, Karawang, drilling two points of wells. The drilled wells are connected to the community via a pipe network that the community constructed. In total, over 400 families benefit from this community-managed clean water system.

Pindo Deli Karawang (PDK) terus mendukung organisasi pemuda setempat dengan menemani mereka ke destinasi wisata milenial Hutan Kertas, yang terletak di kawasan hutan kecil tepat di seberang pabrik. Selama masa pandemi COVID-19, Paper Forest melakukan berbagai penyesuaian program kegiatan sesuai dengan peraturan pemerintah dan protokol kesehatan pencegahan penularan COVID-19. Hutan Kertas diakui Polres Karawang sebagai destinasi wisata teladan yang mematuhi protokol kesehatan sebagai hasil dari inisiatif ini. Pengembangan fasilitas yang sedang berlangsung meliputi restoran, "Jembatan Kertas", dan tambahan fasilitas baru. Hutan Kertas tetap menjadi daya tarik wisata yang populer di masyarakat.

PDK juga terus mendukung peningkatan pendidikan untuk memastikan semua anggota masyarakat dapat mengenyam pendidikan dasar dan sekolah menengah atas yang setara. Program ini bertujuan untuk meningkatkan pendidikan masyarakat dalam rangka memberikan fasilitas kegiatan pemberdayaan ekonomi di masyarakat. PDK bekerja sama dengan Dinas Pendidikan dan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) "Bina Sejahtera" Kabupaten Karawang, dengan fokus memberikan pelatihan pada masyarakat sekitar pabrik yang belum memenuhi jenjang pendidikan yang dipersyaratkan. Hingga akhir tahun 2021, sebanyak lebih dari 300 orang telah mendaftar pada program ini.

Sejak tahun 2019, APP bermitra dengan Yayasan SPEAK Indonesia untuk memberikan layanan air bersih dan sanitasi kepada masyarakat Desa Kutaneegara. Pelatihan dan kampanye Pola Hidup Bersih dan Sehat, serta pembangunan jamban keluarga menjadi bagian dari dukungan tersebut. Pembangunan fasilitas jamban keluarga terus dilakukan hingga saat ini bekerja sama dengan tim Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM) Desa Kutaneegara. Hingga akhir tahun 2021, sebanyak total 140 jamban keluarga telah dibangun. PDK akan terus memberikan dukungan di desa Kutamekar yang juga berdekatan dengan lokasi pabrik.

Selain itu, pabrik mendukung akses masyarakat ke air bersih di Desa Wanakerta, Karawang, dengan mengebor dua titik sumur. Sumur bor terhubung ke masyarakat melalui jaringan pipa yang dibangun. Secara total, lebih dari 400 keluarga mendapat manfaat dari sistem air bersih yang dikelola masyarakat ini.

### Tjiwi Kimia Mill

A key focus of Tjiwi Kimia's CSR activities is on female empowerment. Tjiwi Kimia began working with the local health centre on the Program for Healthy and Productive Female Workers. This programme educated and socialised 600 female workers at Tjiwi Kimia on how to improve their health and productivity.

Tjiwi Kimia also supports a small business that cultivates oyster mushrooms, primarily employing local housewives and enabling them to earn an income. Tjiwi Kimia provided 200 mushroom shoots and a house for cultivation. The mushroom is now primarily purchased by employees of Tjiwi Kimia.

Additionally, in 2021, Tjiwi Kimia renovated the waterways that are used for rice fields in three neighbouring villages, assisting farmers in increasing their yield and income. Following the renovation, the 85 farmers working on the 192-hectare rice fields are now able to plant paddies twice a year, up from once a year, nearly doubling their income.

### OKI Mill

Since 2018, OKI mill has offered interest-free soft loans to local farmers in order to assist them in procuring essentials such as fertiliser, equipment, and pest repellents. This has aided farmers in avoiding high-interest loans and further increasing their profit margins. The programme is implemented in collaboration with other stakeholders such as the village authority and the local agriculture office, which provides technical assistance and guidance to farmers in order to ensure successful harvests. The programme began with ten farmers in a single village, all of whom have since been able to repay the loan in full. In 2021, the programme provided soft loans to 50 farmers in four districts, and on average, they will harvest twice as much as they did prior to receiving assistance from OKI mill.

This year, OKI mill will also continue to provide reverse osmosis (RO) systems to villages with limited access to safe drinking water. Since its inception in 2018, OKI mill has installed 20 ROs in five districts, with five of them installed in 2021. To foster ownership of the programme, communities contribute to it by providing the building for the RO and managing its operation. The ROs contribute significantly to cost reductions, particularly for drinking water, which was previously obtained from other sources. This in turn contributes to improved community hygiene and health.

Fokus utama kegiatan CSR Tjiwi Kimia adalah pada pemberdayaan perempuan. Tjiwi Kimia mulai bekerja sama dengan Puskesmas setempat dalam Program Pekerja Wanita Sehat dan Produktif. Program ini mendidik dan memberikan sosialisasi kepada 600 pekerja perempuan di Tjiwi Kimia tentang cara meningkatkan kesehatan dan produktivitas mereka.

Tjiwi Kimia juga mendukung usaha kecil yang membudidayakan jamur tiram, terutama mempekerjakan ibu rumah tangga lokal dan memungkinkan mereka untuk mendapatkan penghasilan. Tjiwi Kimia menyediakan 200 pucuk jamur dan rumah untuk budidaya. Jamur tersebut kini banyak dibeli oleh karyawan Tjiwi Kimia.

Selain itu, pada tahun 2021, Tjiwi Kimia merenovasi saluran air yang digunakan untuk persawahan di tiga desa tetangga, membantu petani dalam meningkatkan hasil dan pendapatan mereka. Setelah renovasi, sebanyak 85 petani yang menggarap sawah seluas 192 hektar kini bisa menanam padi dua kali setahun, naik dari hanya setahun sekali, hampir dua kali lipat pendapatan mereka.

Sejak 2018, pabrik OKI telah menawarkan pinjaman lunak tanpa bunga kepada petani lokal untuk membantu mereka mendapatkan kebutuhan pokok seperti pupuk, peralatan, dan pengusir hama. Pinjaman ini membantu petani untuk menghindari pinjaman berbunga tinggi dan lebih meningkatkan margin keuntungan mereka. Program ini dilaksanakan bekerja sama dengan pemangku kepentingan lainnya seperti otoritas desa dan dinas pertanian setempat, yang memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada petani untuk memastikan panen yang sukses. Program ini dimulai dari sepuluh petani di satu desa, yang semuanya telah mampu mengembalikan pinjaman secara penuh. Pada tahun 2021, program ini memberikan pinjaman lunak kepada 50 petani di empat kecamatan, dan rata-rata mereka akan panen dua kali lipat dari sebelum menerima bantuan dari pabrik OKI.

Tahun ini, pabrik OKI juga akan terus menyediakan sistem reverse osmosis (RO) ke desa-desa dengan akses terbatas ke air bersih. Sejak dimulai pada tahun 2018, pabrik OKI telah memasang 20 RO di lima kecamatan, dengan lima di antaranya dipasang pada tahun 2021. Untuk mendorong kepemilikan program, masyarakat berkontribusi dengan menyediakan gedung untuk RO dan mengelola operasinya. RO berkontribusi signifikan terhadap pengurangan biaya, terutama untuk air minum, yang sebelumnya diperoleh dari sumber lain. Bantuan ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kebersihan dan kesehatan masyarakat.

### Lontar Papyrus Mill

In 2021, Lontar Papyrus Mill concentrated its efforts on nurturing and enabling the growth of the farmers near their operations. Lontar Papyrus established farming plots that are shared by several farmer groups on land within the mill's community development (CD) centre. They grow a variety of fruits and vegetables, including watermelon, which produced 32 tonnes in 2021. The mill encourages successful farmers to expand and establish their farms on their own land, which one watermelon farmer group accomplished in 2021. Additionally, Lontar Papyrus works with local farmers and authorities in Teluk Nilau village to clean the canals in the 90-hectare community farm, allowing for improved irrigation.

Likewise, Lontar Papyrus provides soft loans and support to MSMEs, enabling them to expand their production and revenues and thus contribute to the area's economy.

Pada tahun 2021, Pabrik Lontar Papyrus memusatkan upayanya untuk memelihara dan mendukung pertumbuhan para petani di sekitar operasi mereka. Lontar Papyrus mendirikan petak-petak pertanian yang dimiliki bersama oleh beberapa kelompok tani di lahan di dalam pusat pengembangan masyarakat (CD) milik pabrik. Mereka menanam berbagai buah dan sayuran, termasuk semangka, yang menghasilkan 32 ton pada tahun 2021. Pabrik mendorong petani yang sukses untuk memperluas dan membangun pertanian di tanah mereka sendiri, yang berhasil dilakukan oleh satu kelompok tani semangka pada tahun 2021. Selain itu, Lontar Papyrus bekerja sama dengan petani lokal dan pihak berwenang di desa Teluk Nilau untuk membersihkan saluran di lahan pertanian masyarakat seluas 90 hektar untuk membantu irigasi yang lebih baik.

Lontar Papyrus juga memberikan pinjaman lunak dan dukungan kepada UMKM agar mereka dapat memperluas produksi dan pendapatan sehingga berkontribusi pada perekonomian daerah.

## Ekamas Fortuna Mill

Ekamas Fortuna (EMF) collaborates with the government to assist MSME Griya Batik Kaputren in Sengguruh Village, Malang in achieving women's economic empowerment. This MSME is comprised of 15 female and is administered by the Sengguruh Village Business Agency, which is overseen by the Sengguruh Village Government. EMF has been actively supporting this activity since 2021, providing assistance with batik technique training, production equipment, as well as business training and online marketing. Through this assistance, MSMEs' revenue gradually increases and becomes a source of revenue for the members. Meanwhile, batik products are sold throughout Malang Regency and the city, as well as in Jakarta. Through this activity, the Malang batik community's wisdom continues to grow and become more sustainable.

Ekamas Fortuna (EMF) bekerja sama dengan pemerintah membantu UMKM Griya Batik Kaputren di Desa Sengguruh, Malang, dalam mewujudkan pemberdayaan ekonomi perempuan. UMKM ini beranggotakan 15 orang perempuan dan dikelola oleh Badan Usaha Desa Sengguruh yang dikoordinasi oleh Pemerintah Desa Sengguruh. EMF aktif mendukung kegiatan ini sejak tahun 2021 dengan memberikan bantuan pelatihan teknik membatik, peralatan produksi, serta pelatihan bisnis dan pemasaran secara daring. Melalui bantuan ini, pendapatan UMKM secara bertahap meningkat dan menjadi sumber pendapatan bagi para anggota. Sementara itu, produk batik dijual di seluruh Kabupaten Malang dan kota, serta di Jakarta. Melalui kegiatan ini, kearifan komunitas batik Malang terus tumbuh dan berkelanjutan.

EMF is committed to instilling a culture of clean and healthy living in children from an early age. This initiative was implemented in elementary schools throughout the mill, as well as a preventive measure against the COVID 19 pandemic. EMF worked in collaboration with Malang Wawa Husada Hospital to raise awareness about personal and environmental hygiene, mask use, hand washing, and social distancing. Furthermore, EMF provides assistance in the form of soap-free handwashing, masks, and hand sanitiser packages. The funding was used to prepare eight elementary schools and one Islamic boarding school for face-to-face learning during the COVID-19 pandemic. As a result, school activities on-site can run smoothly.

EMF berkomitmen untuk menanamkan budaya hidup bersih dan sehat pada anak sejak dini. Inisiatif ini dilaksanakan di sekolah-sekolah dasar di seluruh pabrik, sekaligus sebagai langkah preventif melawan pandemi COVID-19. EMF bekerja sama dengan Rumah Sakit Wawa Husada Malang untuk meningkatkan kesadaran tentang kebersihan pribadi dan lingkungan, penggunaan masker, cuci tangan, dan jarak sosial. Selanjutnya, EMF memberikan bantuan berupa paket cuci tangan tanpa sabun, masker, dan hand sanitizer. Bantuan dana juga digunakan untuk mempersiapkan delapan sekolah dasar dan satu pesantren untuk pembelajaran tatap muka selama pandemi COVID-19. Hasilnya, kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan lancar.

## About This Report

Tentang Laporan [\[102-3, 102-5, 102-45, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56\]](#)



Asia Pulp & Paper (APP) Sinar Mas takes pride in its long-term commitment to sustainability, demonstrating its achievements and progress through annual sustainability reporting. This report is a continuation of the 2020 Sustainability Report, published in July 2021. APP's 2021 Sustainability Report communicates the summary of our sustainability performance against the Company's Sustainability Roadmap: Vision (SRV) 2030, with three pillars that each outline our commitments and corresponds to an aspect of our operations, including our Forest Conservation Policy (FCP) commitments. Unless stated otherwise, information in this report relates to the period 1 January 2021 to 31 December 2021 which is referred to as 'the reporting period'. Continuing the approach first applied in 2016, we report our mill production activities based on quoted relevant legal regulation (business permits). [\[102-50, 102-51, 102-52\]](#)

Asia Pulp & Paper (APP) Sinar Mas menunjukkan komitmen jangka panjangnya terhadap keberlanjutan, serta menyampaikan pencapaian dan kemajuannya melalui pelaporan keberlanjutan tahunan. Laporan ini merupakan kelanjutan dari Laporan Keberlanjutan 2020 yang diterbitkan pada Juli 2021. Laporan Keberlanjutan APP tahun 2021 menyampaikan ringkasan kinerja keberlanjutan terhadap Peta Jalan Keberlanjutan: Visi 2030, dengan tiga pilar yang masing-masing menguraikan komitmen dan sesuai dengan aspek operasi kami, termasuk komitmen Kebijakan Konservasi Hutan (FCP). Informasi dalam laporan ini disajikan dari periode 1 Januari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 yang disebut sebagai 'periode pelaporan', kecuali dinyatakan lain. Melanjutkan pendekatan yang pertama kali diterapkan pada tahun 2016, kami melaporkan kegiatan produksi pabrik kami berdasarkan peraturan hukum terkait. [\[102-50, 102-51, 102-52\]](#)

This report has been prepared in accordance with the GRI Standards: Core option, with the latest standard (GRI Standards 2020). We incorporate their recommended guidelines and corresponding indicators to ensure that the Company reports on its relevant economic, social, and environmental impacts and mitigation activities. This report also serves as our Communication on Progress (COP) for the United Nations Global Compact (UNGC) and includes coverage of our contributions to the Sustainable Development Goals (SDGs) and the UN Global Compact's CEO Water Mandate. We recommend reading the contents of this report in conjunction with the additional information provided in the APP website's sustainability section. [102-54]

The scope of the Company's report and consolidated financial statements covers APP Sinar Mas' pulp and paper manufacturing operations in Indonesia, which includes data from:

Legal Entity Badan Hukum	Mills (known as) Pabrik (dikenal sebagai)
PT Pindo Deli Pulp and Paper Mills	Pindo Deli Karawang (mill 1, 2, and 3)
PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk	Indah Kiat Perawang
PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk	Tjiwi Kimia
PT Ekamas Fortuna	Ekamas Fortuna
PT Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry	Lontar Papyrus
PT OKI Pulp & Paper Mills	OKI
PT The Univenus	Univenus Perawang

Ownership of public companies disclosed in annual report (<https://asiapulppaper.com/investors>). No significant changes to the reporting and organisation's size, structure, ownership, or supply chain were made during this reporting period. Restatements were made for 2019 and 2020 data to include additional calculations from our forestry operations on Section 5: Pillar 3 - People. We also made changes on GHG emission

Laporan ini disusun sesuai dengan Standar GRI: Opsi inti. Kami memasukkan pedoman yang direkomendasikan dan indikator terkait, untuk memastikan bahwa Perseroan melaporkan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan serta kegiatan mitigasi yang relevan. Laporan ini juga berfungsi sebagai Communication on Progress (COP) untuk United Nations Global Compact (UNGC) dan menyampaikan kontribusi kami untuk Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) dan UN Global Compact's CEO Water Mandate. Kami merekomendasikan untuk membaca isi laporan ini bersama dengan informasi tambahan yang disediakan di bagian keberlanjutan situs web APP. [102-54]

Ruang lingkup laporan dan laporan keuangan konsolidasian Perseroan mencakup kegiatan operasional pabrik pulp dan kertas APP Sinar Mas di Indonesia, yang meliputi data dari:

Kepemilikan perusahaan publik diungkapkan dalam laporan tahunan (<https://asiapulppaper.com/investors>). Tidak ada perubahan signifikan pada pelaporan dan ukuran, struktur, kepemilikan, atau rantai pasokan organisasi yang dibuat selama periode pelaporan ini. Pernyataan ulang dibuat untuk data 2019 dan 2020 dengan memasukkan perhitungan tambahan dari operasi kehutanan kami pada bab 5: Pilar 3 -

calculation for scope 1, 2 and 3 to provide a better understanding on emissions boundary through improvements in methodology. In addition, we made single GHG report on our mill in Perawang, Riau namely Indah Kiat Perawang, Pindo Deli Perawang and Univenus Perawang as they are integrated pulp and paper mill in the same location. [102-5, 102-10, 102-45, 102-48, 102-49]

Finally, this report has undergone a rigorous external assurance process based on the internationally recognised AA1000(AS) standard for assurance. The assurance process was carried out by SGS Indonesia We intend to continue to seek external assurance for all future sustainability reports and remain committed to responding as appropriate to any areas of improvement identified in the relevant recommendation. The assurance statement covering this report is presented on pages 117-118. [102-45, 102-56]

To improve the quality of our reporting, we invite our stakeholders to send their responses and feedback to: [102-3, 102-53]

Sumber Daya Manusia. Kami juga melakukan perubahan perhitungan emisi GRK untuk lingkup 1, 2 dan 3 untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang batas emisi melalui perbaikan metodologi. Selain itu, kami membuat laporan GRK tunggal di pabrik kami di Perawang, Riau yaitu Indah Kiat Perawang, Pindo Deli Perawang dan Univenus Perawang karena merupakan pabrik pulp dan kertas terintegrasi di lokasi yang sama. [102-5, 102-10, 102-45, 102-48, 102-49]

Terakhir, laporan ini telah melalui proses penjaminan eksternal yang ketat berdasarkan standar penjaminan AA1000(AS) yang diakui secara internasional. Proses penjaminan dilakukan oleh SGS Indonesia. Kami bermaksud untuk terus mencari jaminan eksternal untuk semua laporan keberlanjutan di masa mendatang dan tetap berkomitmen untuk merespons secara tepat setiap bidang perbaikan yang diidentifikasi dalam rekomendasi yang relevan. Pernyataan jaminan yang mencakup laporan ini disajikan pada halaman 117-118. [102-45, 102-56]

Untuk meningkatkan kualitas pelaporan, kami mengundang para pemangku kepentingan untuk mengirimkan tanggapan dan umpan balik ke: [102-3, 102-53]



Name | Nama  
**Sustainability & Stakeholder Engagement, APP Sinar Mas**



Address | Alamat  
**Sinar Mas Land Plaza, Tower II,  
Jl. M.H. Thamrin No.51, RT.9/RW.4,  
Gondangdia, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat,  
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10350, Indonesia**



E-mail | Surel  
**sustainability@app.co.id**