

PERWIRA SUBHOLDING GAS

GAS SUBHOLDING OFFICER

Komitmen sosial PGN dimulai dari Perwira Subholding Gas, yang menjadi salah satu pilar utama Perseroan. PGN berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi setiap Perwira untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mendukung kinerja perusahaan. Upaya ini diwujudkan melalui pengembangan bakat karyawan, termasuk peningkatan kompetensi dan profesionalisme, sesuai dengan rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM).

PGN memastikan praktik ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk menciptakan lingkungan kerja yang layak dan kondusif. Fokus juga diberikan pada pengembangan potensi karyawan secara maksimal, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, serta menerapkan prinsip keberagaman, penghormatan hak asasi manusia, dan pemberian kesempatan yang setara bagi semua karyawan. Kualitas lingkungan kerja Perwira Subholding Gas tercermin dari tingkat perputaran pekerja yang rendah, terjaganya tingkat keamanan kerja serta peningkatan kualitas kerja sesuai penilaian kompetensi karyawan. **[F.21]**

PGN's social commitment begins with the Subholding Gas Officers, who serve as one of the company's key pillars. PGN strives to create a work environment that motivates every officer to contribute their best efforts in supporting the company's performance. This commitment is realized through employee talent development, including competency and professionalism enhancement, in alignment with the company's human resource (HR) development plan.

PGN ensures that its labor practices comply with applicable regulations to foster a decent and conducive work environment. The company focuses on maximizing employee potential, maintaining occupational health and safety, and upholding diversity, human rights, and equal opportunities for all employees. The quality of the work environment for Subholding Gas Officers is reflected in the low employee turnover rate, sustained workplace safety and the continuous improvement of work quality based on employee competency assessments. **[F.21]**

DEMOGRAFI PERWIRA SUBHOLDING GAS [2-7]

GAS SUBHOLDING OFFICER DEMOGRAPHICS

Demografi Karyawan Employee Demography	2022		2023		2024	
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia Number of Employees by Age						
< 30 Tahun Age	296	126	335	158	328	166
30 - 50 Tahun Age	1.889	544	1.919	546	1.921	539
> 50 Tahun Age	283	61	295	65	296	72
Total	2.467	731	2.549	769	2.545	777
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenjang jabatan Number of Employees Based on Position Level						
Manajemen Puncak Top Management	202	34	195	40	198	39
Manajemen Madya Middle Management	324	93	341	96	323	94
Manajemen Dasar Basic Management	1.034	328	1.214	402	1.246	430
Pelaksana Staff	907	276	799	231	778	214
Total	2.467	731	2.549	769	2.545	777
Jumlah Karyawan Berdasarkan Kontrak Kerja Number of Employees Based on Employment Contract						
PKWTT/Pekerja Tetap Permanent/Fulltime Employee	2.315	697	2.369	719	2.371	721
PKWT/Pekerja Temporer Non Permanent/Temporary Employee	152	34	180	50	174	56
Total	2.467	731	2.549	769	2.545	777

DEMOGRAFI PERWIRA SUBHOLDING GAS [2-7]

GAS SUBHOLDING OFFICER DEMOGRAPHICS

Demografi Karyawan Employee Demography	2022		2023		2024	
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Number of Employees Based on Education						
Strata 3 (S3) Postgraduate	3	0	4	0	5	0
Strata 2 (S2) Graduate	378	132	390	136	388	139
Strata 1 (S1) Undergraduate	1.307	460	1393	486	1.425	515
Diploma	557	119	552	130	526	108
SLTA/ Sederajat High School	222	20	210	17	201	15
Total	2.467	731	2549	769	2.545	777

DEMOGRAFI PERWIRA PGN STANDALONE [2-7]

PGN STANDALONE OFFICER DEMOGRAPHICS

Demografi Karyawan Employee Demography	2022			2023			2024		
	Pria Man	Wanita Woman	Jumlah Total	Pria Man	Wanita Woman	Jumlah Total	Pria Man	Wanita Woman	Jumlah Total
Berdasarkan Status Kepegawaian By Employment Status									
A. PEKERJA ORGANIK ORGANIC EMPLOYEE									
PKWTT Permanent	698	281	979	733	305	1.038	741	300	1.041
PKWT Non Permanent	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sub Total A	698	281	979	733	305	1.038	741	300	1.041
B. PERBANTUAN PEKERJA EMPLOYEE ASSISTANCE									
Perbantuan dari PGN Assistance from PGN	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Perbantuan dari Pertamina Assistance from Pertamina	11	2	13	18	6	24	18	8	26
Perbantuan Lainnya Other Assistance	12	5	17	16	2	18	18	3	21
Sub Total B	23	7	30	34	8	29	36	11	47
Total	721	288	1.009	767	313	1.080	779	309	1.088
Berdasarkan Jenjang Jabatan By Position Level									
Manajemen Puncak Top Management	23	2	25	18	3	21	19	5	24
Manajemen Madya Middle Management	52	21	73	59	23	73	58	19	77
Manajemen Dasar Basic Management	497	196	693	639	264	651	554	216	770
Pelaksana Staff	149	69	218	51	23	278	146	71	217
Total	721	288	1.009	767	313	1.080	777	311	1.088
Berdasarkan Tingkat Pendidikan By Education Level									
Strata 3 (S3) Postgraduate	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Strata 2 (S2) Graduate	158	62	220	169	67	236	176	62	238
Strata 1 (S1) Undergraduate	330	160	490	370	181	551	405	190	595
Diploma	170	49	219	168	53	221	140	46	186
SLTA/ Sederajat High School	62	17	79	58	12	70	56	11	67
Total	721	288	1.009	767	313	1.080	779	309	1.088

DATA TENAGA KERJA PGN YANG BUKAN KARYAWAN [2-8]
NON-EMPLOYEE WORKFORCE DATA

Keterangan Description	2022	2023	2024
Kontrak Individu Jasa Keahlian/Keprofesian Individual Contracts for Expertise/Professional Services	11	14	15
Tenaga Alih Daya/Tenaga Kerja Jasa Penunjang Kontrak Tenaga Kerja Outsourcing Labor/Supporting Services Labor Contract Labor	1.464	1.475	326
Tenaga Alih Daya/Tenaga Kerja Jasa Penunjang Kontrak Jasa Pemborongan/Volume Outsourcing Labor/Supporting Services Labor Contract Contracting/Volume	36	29	1.151
Total	1.511	1.518	1.492

Keterangan | Notes:
Data ini merupakan data PGN standalone | This data is data of PGN *standalone*.

**REKRUTMEN DAN PERPUTARAN PERWIRA
SUBHOLDING GAS**

PGN memberikan peluang kerja kepada semua individu tanpa diskriminasi. Namun, dalam proses rekrutmen, prioritas diberikan kepada calon yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan serta nilai-nilai perusahaan. Proses rekrutmen dilakukan baik secara mandiri maupun melalui kerja sama dengan pihak ketiga yang menyediakan jasa rekrutmen. Selain itu, PGN juga bekerja sama dengan Kementerian BUMN melalui program Rekrutmen Bersama BUMN, yang dilakukan secara serentak untuk menjaring talenta terbaik di Indonesia. Proses ini terbuka untuk semua lapisan masyarakat, termasuk penyandang disabilitas.

PGN memberikan kesempatan kepada talenta muda untuk berkontribusi dalam pengembangan gas bumi di tengah transisi energi nasional. Rekrutmen dilakukan secara online tanpa biaya melalui situs *web* karier perusahaan dan email resmi korporat. PGN juga memastikan tidak ada pekerja anak atau praktik kerja paksa, dengan menyediakan informasi transparan mengenai remunerasi, tunjangan, jam kerja, dan ketentuan lainnya yang disepakati oleh karyawan. Komitmen ini menunjukkan penghormatan PGN terhadap hak asasi manusia dalam pengelolaan ketenagakerjaan. [408-1][409-1]

PGN menerapkan strategi pemenuhan tenaga kerja berdasarkan tiga pendekatan: pembangunan (*build*), pinjaman (*borrow*), dan pembelian (*buy*). Prioritas utama adalah memanfaatkan sumber daya internal melalui mobilitas talenta (*build* dan *borrow*). Jika kebutuhan tenaga kerja tidak dapat dipenuhi secara internal, maka dilakukan perekrutan eksternal (*buy*).

Rekrutmen untuk posisi *entry level* dilakukan melalui program Bimbingan Praktis Ahli (BPA) dan Bimbingan Profesi Sarjana (BPS) dengan melibatkan pihak ketiga. Sementara itu, untuk posisi berpengalaman yang tidak dapat dipenuhi oleh sumber internal, PGN melaksanakan proses *Experienced Hiring*.

Sebagai perusahaan berbasis di Indonesia, PGN memprioritaskan tenaga kerja lokal, yaitu warga negara Indonesia, dalam proses rekrutmen. Tenaga kerja lokal dianggap memiliki pemahaman lebih baik tentang wilayah operasional PGN. Kebijakan ini diterapkan pada semua tingkatan jabatan, termasuk manajemen senior, di mana seluruh manajemen senior PGN berasal dari Indonesia.

**RECRUITMENT AND TURNOVER OF
SUBHOLDING GAS OFFICERS**

PGN provides equal employment opportunities to all individuals without discrimination. However, in the recruitment process, priority is given to candidates who meet the required competencies and qualifications, aligning with the company's values and needs. Recruitment is conducted independently or in collaboration with third-party recruitment service providers. Additionally, PGN partners with the Ministry of State-Owned Enterprises (BUMN) through the Joint Recruitment Program, which is carried out simultaneously to attract top talent across Indonesia. This process is open to all segments of society, including individuals with disabilities.

PGN offers young talents the opportunity to contribute to the development of natural gas amid the national energy transition. Recruitment is conducted online at no cost through the company's career website and official corporate email. PGN also ensures that no child labor or forced labor practices occur, providing transparent information regarding remuneration, benefits, working hours, and other employment terms agreed upon by employees. This commitment reflects PGN's respect for human rights in labor management. [408-1][409-1]

PGN applies a workforce management strategy based on three approaches: build, borrow, and buy. The primary focus is on optimizing internal resources through talent mobility (*build* and *borrow*). If internal resources are insufficient to meet workforce needs, external recruitment (*buy*) is conducted.

Entry-level recruitment is carried out through the Bimbingan Praktis Ahli (BPA) and Bimbingan Profesi Sarjana (BPS) programs, which involves third-party agencies. For experienced positions that cannot be filled internally, PGN conducts the *Experienced Hiring* process.

As an Indonesia-based company, PGN prioritizes local workers—Indonesian nationals—during the recruitment process. Local workers are considered to have a better understanding of PGN's operational areas. This policy applies to all job levels, including senior management, where PGN's senior management members are all Indonesian nationals.

Pada akhir 2024, Subholding Gas memiliki total 3.322 karyawan, meningkat 0,12% dibandingkan tahun sebelumnya. Tingkat perputaran karyawan Subholding Gas tahun 2024 sebesar 2,83% meliputi Penghentian Hubungan Kerja (PHK) karena pensiun normal, meninggal dunia, dan atas peminatan pribadi. Namun, tingkat perputaran karyawan tahun 2024 yang berasal PHK atas peminatan pribadi hanya sebesar 0,57%. Hal ini menunjukkan bahwa Subholding Gas senantiasa membangun hubungan kerja yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, serta menyenangkan bagi karyawan.

At the end of 2024, Subholding Gas had a total of 3,322 employees, reflecting a 0.12% increase compared to the previous year. Subholding Gas employee turnover rate in 2024 was 2.83% including Termination of Employment due to normal retirement, death, and personal interests. However, employee turnover rate 2024 originating from termination due to personal interests was only 0.57%. This shows that Subholding Gas always builds good working relationships and creates a safe, healthy, and pleasant working environment for employees. This shows that Subholding Gas continues to fosters strong workplace relationships and creates a safe, healthy, and engaging work environment for its employees.

PERPUTARAN PERWIRA SUBHOLDING GAS [401-1] [11.10.2]
GAS SUBHOLDING EMPLOYEE TURNOVER

Perputaran Karyawan Employee Turnover	2022	2023	2024
Nilai Rate	0,1%	1,08%	2,83%

Keterangan | Notes:

Data perputaran karyawan meliputi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pensiun normal, meninggal dunia, dan atas peminatan pribadi. | Employee turnover data includes Termination of Employment due to normal retirement, death, and personal interest.

PERPUTARAN PERWIRA PGN STANDALONE [401-1] [11.10.2]
PGN STANDALONE OFFICER TURNOVER

Perputaran Karyawan Employee Turnover	2022		2023		2024	
	Jumlah Total	Nilai Rate	Jumlah Total	Nilai Rate	Total	Jumlah Total
Berdasarkan Gender By Gender						
Pria Male	23	2,28%	28	2,59%	18	1,65%
Wanita Female	10	0,99%	8	0,74%	8	0,74%
Total	33	3,27%	36	3,33%	26	2,39%
Berdasarkan Kelompok Usia By Age						
< 30 Tahun Years	0	0,00%	0	0%	1	0,09%
30 - 50 Tahun Years	4	0,40%	2	0,18%	2	0,18%
> 50 Tahun Years	29	2,87%	34	3,15%	23	2,11%
Total	33	3,27%	36	3,33%	26	2,39%
Berdasarkan Wilayah By Region						
Jakarta dan Sekitarnya Jakarta and Surroundings	27	2,68%	31	2,87%	22	2,02%
Surabaya dan Sekitarnya Surabaya and Surroundings	1	0,10%	1	0,09%	2	0,18%
Medan dan Sekitarnya Medan and Surroundings	5	0,50%	4	0,37%	2	0,18%
Total	33	3,27%	36	3,33%	26	2,39%

PENGHENTIAN STATUS PEKERJA DI TAHUN 2024
CESSATION OF EMPLOYMENT STATUS IN 2024



Keterangan | Notes:

Data ini merupakan data PGN standalone | This data is data of PGN standalone.

PENGHENTIAN STATUS PEKERJA [401-1][11.10.2]

CESSATION OF EMPLOYEE STATUS

Keterangan Description	2022		2023		2024	
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female
Peminatan Pribadi Personal Interest	1	1	1	1	1	0
Hukuman Disiplin Disciplinary Punishment	0	1	0	0	0	0
Meninggal Dunia Passed Away	1	1	1	0	2	0
Pensiun Retirement	20	70	26	7	15	8
Pensiun Dini Early Retirement	0	0	0	0	0	0
Lain - Lain Other	0	0	0	0	0	0
Total	22	73	28	8	18	8

Keterangan | Notes:

Data ini merupakan data PGN *standalone* | This data is data of PGN standalone.

KEBERAGAMAN DAN KESETERAAN [405]

PGN selalu menjunjung tinggi prinsip kesetaraan dan keadilan dalam pengelolaan tenaga kerja, mulai dari proses rekrutmen hingga pengembangan karier, pemberian fasilitas, remunerasi, dan pemenuhan hak-hak lainnya. Perusahaan memberikan perlakuan dan peluang yang setara kepada seluruh Perwira Subholding Gas tanpa membedakan latar belakang, usia, jenis kelamin, suku, agama, afiliasi politik, atau aspek keberagaman lainnya. Hal yang sama juga berlaku dalam kebijakan remunerasi dan kesejahteraan, di mana tidak ada perbedaan perlakuan antara karyawan pria dan wanita. [405-2] [11.11.6] [F:18] [3-3] [11.10.1] [11.11.1]

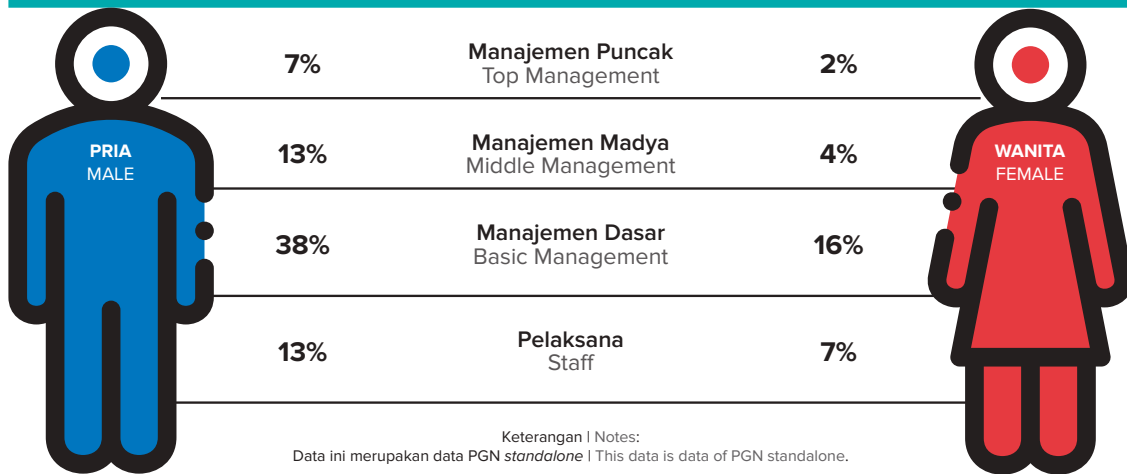
Kebijakan terkait diskriminasi, hak asasi manusia (HAM), keberagaman, serta kesetaraan gender di PGN diatur melalui *Respectful Workplace Policy* serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang menerapkan prinsip kesetaraan dalam seluruh aspek ketenagakerjaan. *Respectful Workplace Policy* (RWP) yang berlaku di SH Gas mengacu pada RWP di Holding Pertamina. Yang dimaksud diskriminasi adalah perbedaan perlakuan, pengecualian, atau preferensi yang dibuat berdasarkan etnis, ras, kebangsaan, warna kulit, agama, jenis kelamin, usia, disabilitas, atau karakteristik lainnya yang memiliki dampak meniadakan atau merusak kesetaraan kesempatan atau perlakuan atas seseorang atau kelompok orang dalam aktivitas Perusahaan. Dalam setiap pengambilan keputusan terkait tenaga kerja, PGN menggunakan keunggulan dan kompetensi sebagai kriteria utama yang didasarkan pada nilai-nilai dan budaya perusahaan, yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).

DIVERSITY AND EQUALITY [405]

PGN upholds the principles of equality and fairness in workforce management, from recruitment and career development to benefits, remuneration, and fulfillment of employee rights. The Company ensures equal treatment and opportunities for all Subholding Gas Officers, regardless of background, age, gender, ethnicity, religion, political affiliation, or other diversity factors. The same principle applies to remuneration and employee welfare policies, ensuring no differences in treatment between male and female employees. [405-2] [11.11.6] [F:18] [3-3] [11.10.1] [11.11.1]

Policies related to anti-discrimination and human rights (HR) at PGN are governed by the *Respectful Workplace Policy* and the *Collective Labor Agreement* (PKB), which embed the principle of equality across all aspects of employment. The *Respectful Workplace Policy* (RWP) applicable at SH Gas refers to the RWP at Holding Pertamina. Discrimination is a distinction in treatment, exclusion, or preference made on the basis of ethnicity, race, nationality, color, religion, gender, age, disability, or any other characteristic that has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment of a person or group of persons in the Company's activities. Every workforce-related decision at PGN is based on competence and excellence, aligned with the company's core values and culture, namely AKHLAK (Amanah – Trustworthy, Kompeten – Competent, Harmonis – Harmonious, Loyal – Loyal, Adaptif – Adaptive, and Kolaboratif – Collaborative).

DEMOGRAFI KEBERAGAMAN KARYAWAN 2024 EMPLOYEE DIVERSITY DEMOGRAPHICS IN 2024



KEBERAGAMAN PERWIRA PGN STANDALONE [405-1] [11.11.5]

DIVERSITY OF PGN STANDALONE OFFICER

Keberagaman Diversity	2022				2023				2024			
	Pria Male		Wanita Female		Pria Male		Wanita Female		Pria Male		Wanita Female	
	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%
Kelompok Umur Age Group												
< 30 Tahun Years	77	7,63	33	3,27	136	12,59	79	7,31	116	10,66	68	6,25
30 - 50 Tahun Years	544	53,91	204	20,22	547	50,65	201	18,61	568	52,21	211	19,39
> 50 Tahun Years	100	9,91	51	5,05	84	7,78	33	3,06	93	8,55	32	2,94
Persentase Pegawai Berdasarkan Jabatan Percentage of Employees by Position												
Manajemen Puncak Top Management	23	2,28	2	0,20	18	1,67	3	0,28	77	7,08	24	2,21
Manajemen Madya Middle Management	497	49,26	196	19,43	59	5,46	23	2,13	142	13,05	44	4,04
Manajemen Dasar Basic Management	52	5,15	21	2,08	639	59,17	264	24,44	412	37,87	172	15,81
Pelaksana Staff	149	14,77	69	6,84	51	4,72	23	2,13	146	13,42	71	6,53

KEBERAGAMAN BADAN TATA KELOLA PERUSAHAAN [405-1] [11.11.5]

DIVERSITY OF CORPORATE GOVERNANCE BODIES

Keberagaman Diversity	2022				2023				2024			
	Dewan Komisaris Board of Commissioners		Direksi Board of Directors		Dewan Komisaris Board of Commissioners		Direksi Board of Directors		Dewan Komisaris Board of Commissioners		Direksi Board of Directors	
	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%
Berdasarkan Gender By Gender												
Pria Man	5	83,33	6	100,00	6	85,71	4	66,67	6	85,71	5	71,43
Wanita Woman	1	16,67	0	0,00	1	14,29	2	33,33	1	14,29	2	28,57
Kelompok Umur Age Group												
< 30 Tahun Years	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
30 - 50 Tahun Years	1	16,67	1	16,67	2	28,57	2	28,57	2	28,57	3	42,86
> 50 Tahun Years	5	83,33	5	83,33	5	71,43	5	71,43	5	71,43	4	57,14

Keterangan | Notes:
Data ini merupakan data PGN *standalone* | This data is data of PGN *standalone*.

Program Kesetaraan dan Keberagaman di PGN

PGN mengelola berbagai program Kesetaraan dan Keberagaman untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kesempatan bagi semua karyawan di seluruh wilayah operasional PGN, antara lain:

1. Monitoring dan Audit Kesetaraan dan Keberagaman

PGN melakukan monitoring dan audit kesetaraan dan keberagaman melalui survei Persepsi Kesetaraan Gender setiap 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun secara internal, serta melalui Pertamina *Industrial Peace Level* (PIPL) setiap 1 (satu) kali dalam 2 (dua) tahun oleh auditor yang berasal dari Pertamina Group berdasarkan standard yang telah dituangkan dalam ketentuan PIPL, dalam rangka untuk memastikan prinsip kesetaraan dan keberagaman diterapkan dengan baik di seluruh organisasi.

2. Rekrutmen yang Mendukung Kesetaraan dan Keberagaman

- Lowongan kerja disebarakan melalui media sosial dan situs *web* resmi, membuka peluang bagi pencari kerja dari berbagai wilayah tanpa batas geografis.
- Proses pendaftaran dan seleksi secara *online* menghilangkan kebutuhan perjalanan, memberikan kesempatan yang setara bagi semua kandidat, termasuk dari latar belakang ekonomi yang berbeda.
- Tidak mencantumkan persyaratan seperti jenis kelamin atau perguruan tinggi tertentu pada kualifikasi pekerjaan.

3. Program Pembimbingan dan Pelatihan Kesetaraan dan Keberagaman

- PGN menjalankan *Leaders' Talk*, program pembimbingan di mana para pemimpin perusahaan berbagi pengalaman untuk mendukung pengembangan karier karyawan.
- *Disability Sensitivity Training* diselenggarakan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap keberagaman, termasuk inklusivitas bagi penyandang disabilitas.

4. Kesetaraan dan Keberagaman dalam Promosi Jabatan

- Menilai kinerja berdasarkan kriteria objektif seperti hasil asesmen kompetensi manajerial, masa kerja (pengalaman), serta kesesuaian keterampilan dengan persyaratan jabatan.
- Tidak menetapkan jenis kelamin tertentu sebagai syarat jabatan, sehingga semua karyawan, baik pria maupun wanita, memiliki kesempatan yang sama selama memenuhi kualifikasi.
- Pemilihan kandidat untuk tahap *Fit and Proper Test* dilakukan berdasarkan evaluasi yang melibatkan Kepala Satuan Kerja, Direktur terkait, dan Fungsi *Human Capital Management*, sesuai dengan persyaratan jabatan. Tes ini dilaksanakan secara objektif oleh penguji (asesor), sehingga promosi diberikan kepada kandidat dengan nilai tertinggi.

Diversity Programs at PGN

PGN implements various diversity programs to foster an inclusive workplace that promotes equal opportunities for all employees across its operational areas, including:

1. Monitoring and Audit of Equality and Diversity

PGN conducts monitoring and auditing of equality and diversity through the Genders Equality Perception survey every 1 (one) time in 1 (one) year internally, as well as through Pertamina *Industrial Peace Level* (PIPL) every 1 (one) time in 2 (two) years by auditors from Pertamina Group based on the standards outlined in the PIPL provisions, in order to ensure that the principles of equality and diversity are well implemented throughout the organization.

2. Recruitment Supporting Equality and Diversity

- Job vacancies are published via social media and the official company website, providing access to job seekers across various regions without geographical restrictions.
- Online registration and selection eliminate the need for travel, ensuring equal opportunities for candidates from diverse economic backgrounds.
- Job qualifications do not specify gender or university background to ensure a fair recruitment process.

3. Equality and Diversity Mentoring and Training Program

- *Leaders' Talk*: A mentorship initiative where company leaders share insights and experiences to support employee career development.
- *Disability Sensitivity Training*: A program designed to raise awareness and foster inclusivity for employees with disabilities.

4. Equality and Diversity in Promotion

- Employee performance is evaluated objectively based on managerial competency assessments, work experience, and skill alignment with job requirements.
- No gender-based criteria are set for promotions, ensuring equal opportunities for all qualified employees.
- Candidates for the *Fit and Proper Test* are selected through evaluations involving the Head of Work Units, relevant Directors, and the Human Capital Management function. The test is conducted objectively by assessors, ensuring promotions are awarded based on the highest scores.

- Pada tahun 2024, promosi diberikan kepada sejumlah karyawan baik dari Manajemen Dasar, Manajemen Madya, maupun Manajemen Puncak.

5. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSL) untuk Kesetaraan dan Keberagaman

PGN aktif berkontribusi dalam mendukung keberagaman melalui inisiatif berbasis komunitas, yang memperluas kesempatan bagi berbagai kelompok masyarakat untuk terlibat dalam pengembangan sosial dan ekonomi.

6. Komunitas Kesetaraan dan Keberagaman Karyawan

- Komunitas Perempuan Pertamina Tangguh Inspiratif Wibawa Integritas (Pertiwi) Subholding Gas
- PGN *Millennials*
- Badan Pembina Olahraga dan Seni (Baporseni) Subholding Gas
- *Growth Corner*

7. Dukungan Perusahaan terhadap Kesetaraan dan Keberagaman

- Penyediaan ruang laktasi di kantor PGN
- Fasilitas untuk disabilitas (*walkway*, kursi roda)
- Kebijakan untuk cuti melahirkan (*paternity* dan *maternity leave*)
- Kebijakan cuti menunaikan ibadah keagamaan
- Kebijakan cuti untuk pekerja wanita yang merasakan sakit dalam masa haid/menstruasi

- In 2024, promotions were granted to employees across all levels, from Basic Management to Middle and Senior Management.

5. Corporate Social Responsibility (CSR) for Equality and Diversity

PGN actively contributes to diversity through community-based initiatives, creating broader opportunities for various societal groups to participate in social and economic development.

6. Employee Diversity Communities

- Komunitas Perempuan Pertamina Tangguh Inspiratif Wibawa Integritas (PERTIWI) Subholding Gas
- PGN Millennials
- Sports and Arts Board (Baporseni) Subholding Gas
- Growth Corner

7. Company Support for Equality and Diversity

- Provision of lactation rooms at PGN offices
- Facilities for people with disabilities (*walkways*, wheelchairs)
- Maternity and paternity leave policies
- Leave policy for religious observance
- Leave policy for female workers who feel pain during menstruation



Insiden dan Audit HAM

PGN menjunjung tinggi dan melaksanakan prinsip hak asasi manusia dalam setiap aspek operasionalnya, mengikuti Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Konvensi Internasional dari ILO, dan Prinsip Panduan Bisnis dan Hak Asasi Manusia PBB. Setiap pelanggaran hak asasi manusia akan ditindaklanjuti sesuai dengan mekanisme pelaporan pelanggaran yang berlaku.

Menghormati hak asasi manusia adalah bagian penting dari budaya “AKHLAK” di PGN, yang mengutamakan nilai moral dan etika, termasuk menghormati keberagaman. Kami memastikan setiap individu di PGN diperlakukan dengan adil, hormat, dan bebas dari diskriminasi. Untuk mendukung hal ini, Perusahaan memberikan pelatihan mengenai hak asasi manusia kepada seluruh karyawan, yang juga dilengkapi dengan sosialisasi tentang budaya perusahaan. [3-3] [11.18.1]

PGN bertanggung jawab untuk menegakkan hak asasi manusia, terutama dalam interaksinya dengan pemangku kepentingan yang terpengaruh oleh operasi perusahaan. PGN juga memastikan bahwa operasionalnya tidak merugikan masyarakat adat atau komunitas lokal, dan semua izin yang dibutuhkan diperoleh sebelum melaksanakan operasi di wilayah tersebut. Selain itu, PGN menjalankan program pemberdayaan masyarakat di sekitar wilayah operasional, seperti program Desa Binaan yang bertujuan membantu masyarakat lokal mencapai kemandirian.

PGN juga menerapkan kebijakan yang mendukung larangan pekerja anak, menghindari diskriminasi, serta mematuhi standar tinggi terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Sejak tahun 2020, semua petugas keamanan, baik yang berasal dari PGN maupun kontraktor, telah mengikuti pelatihan mengenai hak asasi manusia. [410-1] [11.18.2]

Pada tahun 2024, tidak ada laporan atau insiden terkait diskriminasi atau pelanggaran hak asasi manusia di PGN. [406-1] [11.11.7]

PGN secara rutin memastikan penerapan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia melalui uji tuntas yang dilakukan dengan audit internal Pertamina *Industrial Peace Level* (PIPL). Audit ini mencakup implementasi empat klaster aspek ketenagakerjaan. Hasil audit menunjukkan bahwa penerapan *respectful workplace* di PGN telah berjalan dengan baik.

KESEJAHTERAAN [401-2][11.10.3][F.20]

PGN menunjukkan komitmennya terhadap kinerja setiap Perwira Subholding Gas dengan senantiasa mempertahankan kebijakan remunerasi dan kesejahteraan karyawan tanpa melakukan pengurangan atau perubahan negatif. Komitmen ini merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan.

Human Rights Audits and Incident Reports

PGN upholds and implements human rights principles in all aspects of its operations, in accordance with the Universal Declaration of Human Rights, the International Labour Organization (ILO) Conventions, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Any violations of human rights will be addressed according to the applicable violation reporting mechanism.

Respecting human rights is an integral part of PGN’s “AKHLAK” culture, which prioritizes moral and ethical values, including respect for diversity. We ensure that every individual at PGN is treated fairly, with respect, and is free from discrimination. To support this, the Company provides human rights training to all employees, which is also complemented by socialization about the company culture. [3-3] [11.18.1]

PGN is committed to enforcing human rights, particularly in its interactions with stakeholders affected by the company’s operations. PGN also ensures that its operations do not harm indigenous communities or local populations, and all required permits are obtained before conducting operations in those areas. Furthermore, PGN runs community empowerment programs in areas surrounding its operational zones, such as the Village Empowerment program, aimed at helping local communities achieve self-sufficiency.

PGN also implements policies that support the prohibition of child labor, avoiding discrimination, and adhering to high standards of Occupational Health and Safety (OHS). Since 2020, all security officers—whether from PGN or contractors—have undergone training on human rights. [410-1] [11.18.2]

In 2024, there were no reports or incidents related to discrimination or human rights violations at PGN. [406-1] [11.11.7]

PGN continuously ensures compliance with human rights principles through due diligence assessments conducted via internal Pertamina *Industrial Peace Level* (PIPL) audits. These audits cover four key labor aspects, and the findings indicate that PGN has effectively implemented *respectful workplace* principles across its operations.

EMPLOYEE WELFARE [401-2] [11.10.3] [F.20]

PGN demonstrates its commitment to the performance of Perwira Subholding Gas by maintaining employee remuneration and welfare policies without any reductions or negative changes. This commitment reflects the company’s efforts to enhance employee retention.

Perusahaan menerapkan kebijakan sistem remunerasi berdasarkan prinsip keadilan, transparansi, akuntabilitas, serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Remunerasi yang diberikan disesuaikan dengan tingkat jabatan, yang mencerminkan hierarki posisi, tugas, dan tanggung jawab masing-masing Perwira, tanpa adanya perbedaan perlakuan berdasarkan jenis kelamin. [3-3]

Evaluasi terhadap kebijakan remunerasi dilakukan secara berkala, dengan hasil evaluasi dilaporkan kepada manajemen guna memastikan keselarasan dengan kebijakan Pertamina Group. Kinerja PGN yang meningkat selama tahun 2023-2024 telah memungkinkan penyesuaian upah yang berlaku sejak 1 Januari 2024. Penyesuaian ini bertujuan untuk menjaga daya beli karyawan dan memastikan kesejahteraan seluruh Perwira Subholding Gas tetap terjaga.

The Company implements a remuneration system policy based on the principles of fairness, transparency, accountability, and compliance with applicable labor regulations. Remuneration is structured according to job levels, reflecting position hierarchy, responsibilities, and duties, ensuring no discrimination based on gender. [3-3]

Periodic remuneration evaluations are conducted, and the findings are reported to management to ensure alignment with Pertamina Group's policies. The company's strong performance in 2023–2024 has enabled a salary adjustment effective January 1, 2024. This adjustment is aimed at preserving employees' purchasing power and ensuring the continued welfare of all Subholding Gas Officers.



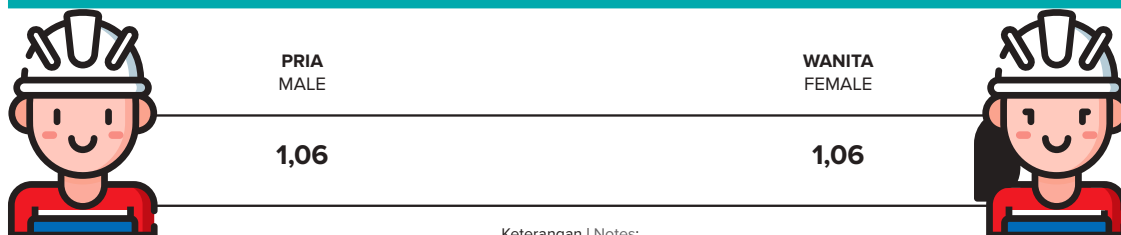
PERBANDINGAN RASIO UPAH RATA-RATA ANTARA PRIA DAN WANITA [405-2][11.11.6]

COMPARISON OF AVERAGE SALARY RATIOS BETWEEN MALE AND FEMALE

Rasio Upah Dasar Pria dan Wanita Berdasarkan Jabatan Ratio of Male to Female Basic Salary by Position	2022		2023		2024	
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female
Manajemen Puncak Top Management	1,02	1,00	1,02	1,00	1,00	1,01
Manajemen Madya Middle Management	1,00	1,02	0,96	1,00	1,00	1,03
Manajemen Dasar Basic Management	1,00	1,07	0,89	1,00	1,03	1,00
Pelaksana Staff	1,03	1,00	1,00	1,00	1,04	1,00

Keterangan | Notes:
Data ini merupakan data PGN *standalone* | This data is data of PGN *standalone*.

RASIO UPAH PEKERJA PADA LEVEL TERENDAH DIBANDINGKAN UMP 2024 [202-1]
SALARY RATIO OF EMPLOYEES AT THE LOWEST LEVEL VS PROVINCIAL MINIMUM WAGES IN 2024



Keterangan | Notes:
Data ini merupakan data PGN *standalone* | This data is data of PGN standalone.
UMP: Upah Minimum Provinsi | Provincial Minimum Wages

PERBANDINGAN RATA-RATA UPAH KARYAWAN BARU TINGKAT TERENDAH DIBANDINGKAN UMP [202-1]
COMPARISON OF AVERAGE SALARY OF NEW EMPLOYEES AT THE LOWEST LEVEL VS PROVINCIAL MINIMUM WAGES

Perbandingan Rata - Rata Upah Karyawan Baru Tingkat Terendah Dibandingkan UMP Comparison of Lowest Level Employees' Average Salary VS Provincial Minimum Wages	2022	2023	2024
Pria Male	1,64	1,19	1,06
Wanita Female	1,64	1,19	1,06

Keterangan | Notes:
Data ini merupakan data PGN *standalone* | This data is data of PGN standalone.

Selain itu, PGN menyediakan berbagai manfaat tambahan untuk mendukung kesejahteraan para Perwira, seperti tunjangan hari raya keagamaan, fasilitas layanan kesehatan, kompensasi atas kerja lembur, jaminan hari tua, fasilitas komunikasi, insentif kinerja, dan program pensiun. Semua manfaat ini diberikan kepada seluruh Perwira PGN yang bekerja di berbagai seluruh wilayah operasional Perusahaan. Sebagai badan usaha yang bertanggung jawab, PGN juga mendaftarkan setiap pekerjanya dalam program pemerintah, yaitu BP Jamsostek dan BPJS Kesehatan, untuk memastikan perlindungan serta jaminan kesejahteraan sosial bagi seluruh karyawan.

Additionally, PGN provides a range of additional benefits to support the well-being of Subholding Gas Officers, including religious holiday allowances, healthcare services, overtime compensation, retirement benefits, communication facilities, performance incentives, and pension programs. These benefits are available to all PGN employees across the company's operational areas. As a responsible corporate entity, PGN also enrolls all employees in government social security programs, namely BP Jamsostek and BPJS Kesehatan, ensuring comprehensive protection and social welfare guarantees for all employees.

MANFAAT YANG DIBERIKAN KEPADA PEKERJA TETAP DAN TIDAK TETAP/PARUH WAKTU [401-2]
BENEFITS PROVIDED TO PERMANENT AND NON-PERMANENT/PART-TIME WORKERS

Manfaat Benefits	Pekerja Tetap Permanent Gas Subholding Employee	Pekerja Tidak Tetap Non-Permanent Gas Subholding Employee
Gaji Salary	✓	N/A
Tunjangan Benefits	✓	N/A
Asuransi kecacatan dan kecelakaan kerja Disability and accident insurance	✓	N/A
Asuransi kecacatan dan kecelakaan di luar kecelakaan kerja Non-occupational disability and accident insurance	✓	N/A
Asuransi meninggal dunia bukan karena pekerjaan Non-occupational death insurance	✓	N/A
Jaminan kesehatan bagi pekerja Health insurance for employee	✓	N/A
Jaminan kesehatan bagi pasangan pekerja Health insurance for the employee's spouse	✓	N/A
Jaminan kesehatan bagi anak pekerja Health insurance for children of employee	✓	N/A
Cuti melahirkan Maternity and paternity leave	✓	N/A
Cuti haid Menstrual leave	✓	N/A
Cuti menunaikan haji atau ziarah keagamaan Leave to perform Hajj or religious pilgrimage	✓	N/A
Tunjangan hari raya Holiday allowance	✓	N/A
Dana pensiun Pension fund	✓	N/A
Pesangon Severance pay	✓	N/A

* PGN saat ini tidak mempekerjakan pekerja tidak tetap atau paruh waktu
PGN currently does not employ non-permanent or part-time workers

CUTI MELAHIRKAN [401-3] [11.10.4] [11.11.3] MATERNITY LEAVE

Keterangan Description	2022		2023		2024		Jumlah Total		
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female			
Pekerja yang berhak mendapat cuti melahirkan Workers who are entitled to maternity leave	0	19	19	0	11	11	0	12	12
Pekerja yang mengambil cuti melahirkan Workers who took maternity leave	0	19	19	0	11	11	0	12	12
Pekerja yang kembali setelah cuti Workers who returned after leave	0	19	19	0	11	11	0	12	12
Pekerja yang tetap bekerja 1 tahun setelah selesai cuti Workers who continue to work 1 year after completion of leave	0	19	19	0	11	11	0	12	12
Tingkat pekerja yang mengambil cuti melahirkan yang kembali bekerja (%) Rate of workers who took maternity leave who return to work (%)	0	100	100	0	100	100	0	100	100

Keterangan | Notes:

Data ini merupakan data PGN *standalone* | This data is data of PGN *standalone*.

KEBEBASAN BERSERIKAT [2-30][407-1][11.13.2]

PGN menjamin hak karyawan untuk berserikat sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Hak ini diwujudkan melalui pembentukan Serikat Pekerja PGN (SP-PGN), yang telah terdaftar secara resmi di Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat dengan Nomor Bukti Pencatatan: 387/II/P/IX/2009 pada tanggal 19 September 2009. SP-PGN mendukung tiga prinsip kemitraan kerja, yaitu sebagai mitra dalam keuntungan, tanggung jawab, dan produksi.

Perusahaan berkomitmen untuk menjaga hubungan kerja yang dinamis, harmonis, dan adil dengan semua karyawan, baik secara individu maupun melalui serikat pekerja. Hal ini diwujudkan melalui komunikasi berkelanjutan, termasuk melalui Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit. Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PGN periode 2023-2025, LKS Bipartit diadakan minimal dua kali setahun. Pada tahun 2024, pertemuan LKS Bipartit telah dilaksanakan pada 10 Juni 2024 dan 21-22 November 2024. Jika terdapat isu atau hal lain yang memerlukan koordinasi, pembahasan dilakukan melalui komunikasi formal maupun informal sesuai kebutuhan.

Salah satu pencapaian penting dalam hubungan industrial adalah penandatanganan PKB periode 2023-2025 antara manajemen dan pekerja yang diwakili oleh SP-PGN pada 20 Desember 2023 dan disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI pada 19 Januari 2024. PKB ini menjadi pedoman bersama dalam mengelola hubungan industrial, menciptakan kondisi yang dinamis, harmonis, dan adil demi kemajuan perusahaan dan kesejahteraan pekerja. PKB ini telah didaftarkan ke Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada 29 Desember 2023 dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan baik secara *online* maupun *offline*. Seluruh karyawan PGN (100%) memiliki hak dan kewajiban yang sama serta dilindungi sesuai dengan PKB periode 2023-2025.

FREEDOM OF ASSOCIATION [2-30] [407-1][11.13.2]

PGN ensures employees' right to freedom of association in accordance with Law No. 21 of 2000 on Trade Unions. This right is exercised through the establishment of Serikat Pekerja PGN (SP-PGN), which has been officially registered with the West Jakarta Department of Manpower under Registration Number 387/II/P/IX/2009 on September 19, 2009. SP-PGN upholds three key principles of workplace partnership: profit-sharing, shared responsibility, and co-production.

The Company is committed to maintaining a dynamic, harmonious, and fair working relationship with all employees, both individually and collectively through the trade union. This is achieved through ongoing communication, including via the Bipartite Cooperation Institution (LKS Bipartit). Based on the 2023–2025 Collective Labor Agreement (CLA), LKS Bipartit meetings are held at least twice a year. In 2024, the meetings took place on June 10, 2024, and November 21–22, 2024. If urgent issues arise, discussions are conducted through both formal and informal communication channels as needed.

A major milestone in industrial relations was the signing of the 2023–2025 CLA between management and SP-PGN representatives on December 20, 2023, which was ratified by the Ministry of Manpower on January 19, 2024. The CLA serves as a mutual guideline for managing industrial relations, fostering a dynamic, fair, and sustainable workplace environment. It was formally registered with the Ministry of Manpower on December 29, 2023, and has been communicated to all employees through both online and offline channels. All PGN employees (100%) have equal rights and are covered under the 2023–2025 CLA.

Selama periode tahun 2024, tidak ada aksi mogok kerja maupun demonstrasi yang dilakukan oleh karyawan, hal ini mencerminkan tingkat keterikatan yang tinggi antara PGN dan karyawannya serta hubungan kerja yang kuat dan produktif.

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

PGN mengadakan pelatihan bagi Perwira yang mendekati masa pensiun sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka selama bekerja. Pelatihan ini dimulai dua tahun sebelum usia pensiun, yang ditetapkan pada usia 56 tahun. Program ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan terkait aspek-aspek penting dalam menghadapi masa pensiun, termasuk:

- Pengelolaan keuangan selama masa pensiun.
- Peluang bisnis yang dapat diambil setelah pensiun.
- Persiapan mental, perubahan perilaku, dan pola pikir.
- Motivasi untuk tetap produktif.

PGN juga menyediakan jaminan kesejahteraan bagi pensiunan melalui dana pensiun dan asuransi dengan skema program iuran pasti yang telah diterapkan sejak tahun 2009. Karyawan dapat memilih lembaga dana pensiun serta portofolio investasi sesuai preferensi mereka. Selain itu, PGN menyediakan:

- Program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- Fasilitas rawat inap dan rawat jalan untuk karyawan dan tanggungannya.
- Program asuransi kecelakaan diri.
- Perlindungan kecelakaan kerja, termasuk biaya perawatan di rumah sakit.
- Santunan duka dan biaya pemakaman.

PGN juga mendukung mantan karyawan dengan program kesehatan paska pensiun yang didanai oleh iuran perusahaan dan karyawan aktif. Program tersebut merupakan program gotong royong untuk meningkatkan kesejahteraan para pensiunan. Dalam kerja sama dengan SP-PGN, PGN melalui Program Kesehatan Hari Tua memberikan layanan kesehatan kepada 1.536 pensiunan beserta pasangannya. Dengan kartu berobat dari asuransi kesehatan, para pensiunan dapat mengakses layanan kesehatan di seluruh Indonesia.

PENGEMBANGAN PERWIRA SUBHOLDING GAS

Penilaian Kinerja

PGN secara rutin mengevaluasi kinerja karyawan di semua tingkat setiap tahunnya untuk mendukung budaya kerja berkualitas. Evaluasi ini digunakan untuk memantau kinerja perusahaan dan sebagai bagian dari pengembangan karier, termasuk memberikan peluang promosi sesuai kebijakan perusahaan.

Throughout 2024, there were no labor strikes or demonstrations by employees, reflecting strong employee engagement and a stable, productive working environment at PGN.

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

PGN conducts pre-retirement training programs for employees approaching retirement age as a form of appreciation for their contributions. The training begins two years before retirement, which is set at 56 years old. This program is designed to help employees understand key aspects of transitioning into retirement, including:

- Financial management during retirement.
- Entrepreneurial opportunities post-retirement.
- Mental preparation, behavioral adjustments, and mindset shifts.
- Motivation to remain productive after retirement.

PGN also provides retirement benefits through pension funds and insurance under a defined contribution scheme, which has been implemented since 2009. Employees have the flexibility to choose their preferred pension fund institutions and investment portfolios. In addition, PGN offers:

- BPJS Ketenagakerjaan and BPJS Kesehatan programs.
- Inpatient and outpatient medical facilities for employees and their dependents.
- Personal accident insurance program.
- Work accident protection, including hospital treatment costs.
- Bereavement compensation and funeral assistance.

PGN further supports former employees through a post-retirement health program, which is funded by contributions from both the company and active employees. This initiative follows a mutual aid scheme to enhance retirees' well-being. In collaboration with SP-PGN, PGN, through the Elderly Health Program (Program Kesehatan Hari Tua), provides healthcare services to 1,536 retirees and their spouses. With a health insurance card, retirees can access medical services nationwide across Indonesia.

SUBHOLDING GAS PERSONNEL DEVELOPMENT

Performance Assessment

PGN conducts annual performance evaluations for employees at all levels to foster a high-quality work culture. These assessments help monitor company performance and serve as a foundation for career development, including promotion opportunities in accordance with corporate policies.

Implementasi Sistem Manajemen Kinerja (*Performance Management System/PMS*) di PGN mengikuti standar yang diterapkan oleh Pertamina. PMS mencakup aspek-aspek berikut dengan bobot tertentu:

- *Individual Goal* (80%).
- *HSSE Objectives* (5%).
- *Development Commitment* (10%).
- *Community Involvement* (5%).

Efektivitas budaya organisasi dinilai melalui survei perilaku budaya dengan mekanisme penilaian 360°.

Proses PMS dimulai dengan penetapan sasaran kinerja individu di awal tahun, diikuti dengan evaluasi tengah tahun pada Triwulan II 2024. Pada awal Triwulan I 2025, seluruh karyawan memperbarui pencapaian kinerja 2024 dari Triwulan I sampai dengan Triwulan IV, termasuk melakukan penilaian diri sendiri. Selanjutnya, atasan memberikan usulan penilaian tim dan dibahas pada proses kalibrasi penilaian untuk menghasilkan rating akhir.

Semua karyawan PGN (100%) berpartisipasi dalam evaluasi kinerja dan pembinaan karier sesuai kebijakan perusahaan.

The implementation of the Performance Management System (PMS) at PGN follows Pertamina's standards and evaluates employees based on the following weighted criteria:

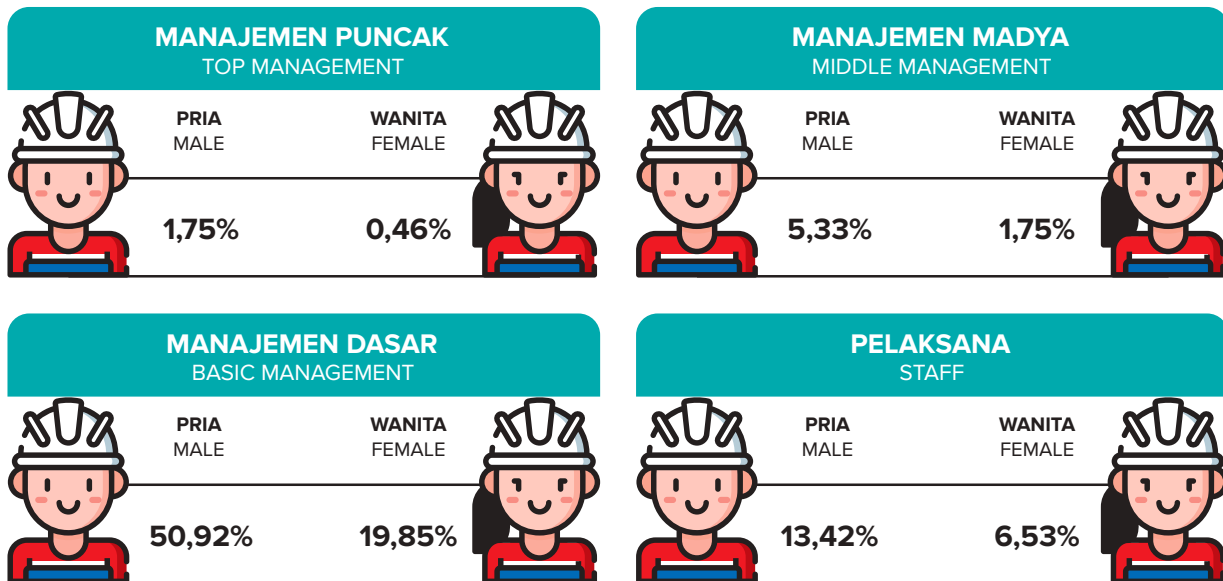
- Individual Goal (80%)
- HSSE Objectives (5%)
- Development Commitment (10%)
- Community Involvement (5%)

The effectiveness of PGN's organizational culture is assessed through a 360° behavioral survey mechanism.

The PMS process begins with setting individual performance targets at the start of the year, followed by a mid-year evaluation in Q2 2024. At the beginning of Q1 2025, all employees will update their 2024 performance achievements from Q1 to Q4, including self-assessments. Supervisors will then provide team evaluations, which will be reviewed through a calibration process to determine final ratings.

All PGN employees (100%) participate in performance evaluation and career development in accordance with company policies.

PERSENTASE KARYAWAN YANG MENERIMA EVALUASI KINERJA DAN PEMBINAAN KARIER TAHUN 2024
PERCENTAGE OF EMPLOYEES RECEIVING PERFORMANCE EVALUATION AND CAREER COACHING IN 2024



Keterangan | Notes:
Data ini merupakan data PGN *standalone* | This data is data of PGN *standalone*.

PERSENTASE KARYAWAN YANG MENERIMA EVALUASI KINERJA DAN PEMBINAAN KARIER (%) [404-3]
PERCENTAGE OF EMPLOYEES RECEIVING PERFORMANCE EVALUATION AND CAREER COACHING (%)

Keterangan Description	2022				2023				2024			
	Pria Man		Wanita Woman		Pria Man		Wanita Woman		Pria Man		Wanita Woman	
	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%
Persentase Pegawai Berdasarkan Jabatan Percentage of Employees by Position												
Manajemen Puncak Top Management	23	2,28	2	0,20	72	6,67	17	1,57	19	1,75	5	0,46
Manajemen Madya Middle Management	52	5,15	21	2,08	62	5,74	28	2,59	58	5,33	19	1,75
Manajemen Dasar Basic Management	497	49,26	196	19,43	748	69,26	262	24,26	554	50,92	216	19,85
Pelaksana Staff	149	14,77	69	6,84	49	4,54	23	2,13	146	13,42	71	6,53

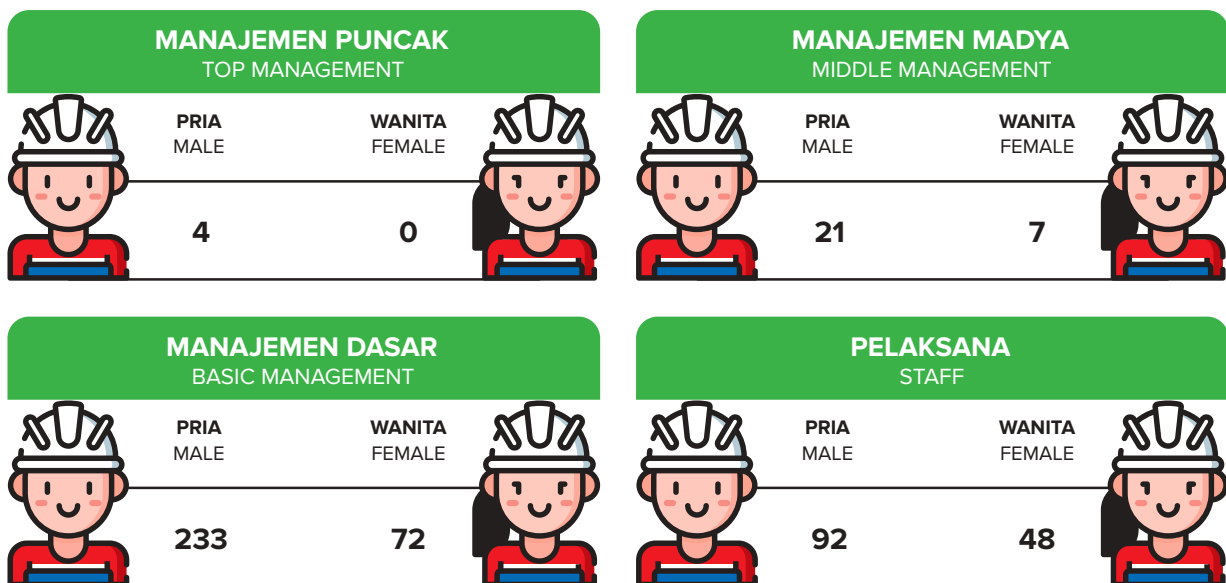
PERENCANAAN SUKSESI DAN PROMOSI

PGN menerapkan proses yang sistematis dan objektif untuk mengembangkan karier karyawan menuju jabatan yang lebih tinggi. Promosi diberikan secara berkala dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan, pencapaian kinerja, serta potensi dan bakat yang relevan. Proses ini dirancang untuk mendukung kebutuhan bisnis PGN yang terus berkembang.

Promosi Karyawan

Hasil evaluasi kinerja selama periode pelaporan menunjukkan bahwa sebanyak 477 Perwira PGN telah mendapatkan promosi ke jabatan atau tingkat yang lebih tinggi, mencerminkan komitmen perusahaan dalam mendukung pengembangan karier karyawan.

PROMOSI KARYAWAN TAHUN 2024
EMPLOYEE PROMOTION IN 2024



Keterangan | Notes:
Data ini merupakan data PGN standalone | This data is data of PGN standalone.

SUCCESSION PLANNING AND PROMOTION

PGN implements a systematic and objective process to develop employees' careers toward higher positions. Promotions are granted periodically, with educational background, performance achievements, as well as relevant potential and talents taken into account. This process is designed to support PGN's continuously evolving business needs.

Employee Promotion

Performance evaluation results during the reporting period indicate that 477 PGN Officers have been promoted to higher positions or levels, reflecting the company's commitment to supporting employee career development.

PROMOSI KARYAWAN EMPLOYEE PROMOTION

Keterangan Description	2022		2023		2024	
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female
Manajemen Puncak Top Management	8	8	21	12	4	0
Manajemen Madya Middle Management	46	10	82	25	21	7
Manajemen Dasar Low Management	165	49	143	44	233	72
Pelaksana Staff	17	7	1	0	92	48
Total	236	66	247	81	350	127

Keterangan | Notes:
Data ini merupakan data PGN *standalone* | This data is data of PGN *standalone*.

PENYELARASAN PROGRAM PENGEMBANGAN PERTAMINA

PGN terus menyesuaikan strateginya, termasuk menyelaraskan program kepemimpinan dan kesiapan mobilitas bakat melalui perencanaan suksesi untuk posisi-posisi kunci bersama Pertamina. PGN aktif berpartisipasi dalam sejumlah program pengembangan yang bekerja sama dengan Pertamina, seperti Program Akselerasi *Trailblazer* dan *Catalyser* Pertamina.

Program *Catalyser* adalah program pengembangan bakat yang dirancang untuk menyiapkan talenta di posisi strategis dengan peran kunci dalam mencapai target dan strategi bisnis. Program ini bertujuan mengembangkan keterampilan kepemimpinan pekerja terbaik perusahaan agar mampu menduduki posisi manajemen tingkat atas. Pada tahun 2024, sebanyak 5 peserta terbaik dari jajaran manajemen puncak Subholding Gas mengikuti program *Catalyser* Pertamina.

Program *Trailblazer* bertujuan mempersiapkan talenta di tingkat manajemen menengah untuk menjadi pemimpin operasional yang memiliki keterampilan kepemimpinan dan pengelolaan bisnis yang efektif. Program ini mendukung visi dan misi Pertamina sekaligus memperdalam wawasan peserta tentang bisnis perusahaan (*business acumen*). Pada tahun 2024, PGN mengirimkan 6 peserta terbaik dari level manajemen menengah untuk mengikuti program *Trailblazer* Pertamina. Program ini meliputi beberapa modul pengembangan, seperti Wawasan Korporat, Program Pengembangan Pemimpin (PLDP) - Modul Kompetensi Kepemimpinan, PLDP - Modul Manajemen Bisnis, serta Manajemen Proyek.

PENGEMBANGAN KOMPETENSI [11.7.3][F.22]

PGN melaksanakan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari upaya menjaga standar dan kualitas Perwira PGN serta memenuhi kebutuhan kompetensi baru. Pengembangan ini dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan untuk memberikan manfaat jangka pendek maupun jangka panjang. Manfaat jangka pendek mencakup peningkatan keterampilan yang mendukung produktivitas, keselamatan,

ALIGNMENT WITH PERTAMINA'S DEVELOPMENT PROGRAMS

PGN continuously refines its strategies, including aligning leadership programs and talent mobility readiness through succession planning for key positions in collaboration with Pertamina. PGN actively participates in various development programs in partnership with Pertamina, such as *Trailblazer* Acceleration Program and *Pertamina Catalyser*.

The *Catalyser* Program is a talent development initiative designed to prepare individuals for strategic positions with key roles in achieving business targets and strategies. It aims to enhance the leadership skills of the company's top-performing employees to enable them to hold senior management positions. In 2024, five top executives from Subholding Gas participated in the *Pertamina Catalyser* Program.

The *Trailblazer* Program focuses on preparing mid-level management talent to become operational leaders with effective leadership and business management skills. This program supports Pertamina's vision and mission while deepening participants' business acumen. In 2024, PGN sent six top-performing mid-level managers to participate in the *Pertamina Trailblazer* Program. This program includes several development modules, such as Corporate Insight, the Leadership Development Program (PLDP) - Leadership Competency Module, PLDP - Business Management Module, and Project Management.

COMPETENCY DEVELOPMENT [11.7.3][F.22]

PGN implements competency development as part of its efforts to maintain the standards and quality of PGN Officers while meeting emerging competency needs. This development is conducted through training and education to provide both short-term and long-term benefits. Short-term benefits include skill enhancement that supports productivity, safety, and operational continuity. Meanwhile, long-term benefits are

dan kelangsungan operasional. Sementara itu, manfaat jangka panjang diarahkan untuk mendukung implementasi strategi jangka panjang dan keberlanjutan kepemimpinan.

Sebagai bagian dari Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan inisiatif Holding BUMN Migas, PGN meningkatkan program pengembangan kompetensi karyawan secara komprehensif. Program ini mencakup pelatihan dan pendidikan in-house, pelatihan publik, sertifikasi, serta berbagi pengetahuan. [3-3] [11.10.1] [11.11.1]

Guna memastikan kualitas program pengembangan kompetensi, PGN menetapkan target penyelenggaraan program pengembangan kompetensi yang berjenjang dan terstruktur sejumlah 8 (delapan) program di tahun 2024. Hal ini meningkat 100% dibandingkan jumlah program pengembangan kompetensi yang diselenggarakan pada tahun 2023.

Dalam pelaksanaannya, program pengembangan kompetensi menggunakan pendekatan *experiential learning*, yang meliputi:

- 70% tugas praktis,
- 20% pembinaan, dan
- 10% pelatihan di kelas.

Program ini difokuskan untuk level staf hingga manajer pada fungsi-fungsi bisnis inti, yaitu *Special Development to Unleash Performance (SUPER)*, *Sales & Project Infrastructure Development Program (SPRINT)*, *Xperiential Learning Exploring LNG Topics (Xplore LNG)*, *Area Head Academy*, dan lain-lain. Selain itu, PGN juga menyelenggarakan pelatihan terkait inklusivitas, seperti *Respectful Workplace* yang diikuti oleh 779 karyawan.

PGN juga mengadakan program kepemimpinan reguler untuk berbagai tingkat, seperti *Junior Management Development Program (JMDP)* dan *Senior Management Development Program (SMDP)*. Program ini ditujukan untuk membekali karyawan yang baru menempati posisi strategis dengan keterampilan dan kemampuan kepemimpinan yang diperlukan.

Pemahaman mengenai kepemimpinan juga ditingkatkan melalui program informal seperti *Leaders' Talk*, di mana eksekutif manajemen PGN berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan para *Inspirational Leader*. Program ini mendorong Perwira PGN untuk berbagi wawasan dengan rekan kerja, manajemen, dan tokoh inspiratif lainnya.

aimed at supporting the implementation of long-term strategies and leadership sustainability.

As part of the Company's Long-Term Plan (RJPP) and the Holding BUMN Migas initiative, PGN is enhancing its competency development programs comprehensively. These programs include in-house training and education, public training, certification, and knowledge sharing. [3-3] [11.10.1] [11.11.1]

To ensure the quality of competency development programs, PGN has set a target to implement eight structured and tiered competency development programs in 2024. This represents a 100% increase compared to the number of programs conducted in 2023.

The competency development programs adopt an experiential learning approach, which consists of:

- 70% practical assignments,
- 20% coaching, and
- 10% classroom training.

These programs are focused on staff to manager-level positions within core business functions, such as Special Development to Unleash Performance (SUPER), Sales & Project Infrastructure Development Program (SPRINT), Xperiential Learning Exploring LNG Topics (Xplore LNG), Area Head Academy, and more. Additionally, PGN conducts training related to inclusivity, such as the Respectful Workplace program, which was attended by 779 employees.

PGN also organizes regular leadership programs for various levels, including the Junior Management Development Program (JMDP) and Senior Management Development Program (SMDP). These programs equip employees who have recently taken on strategic roles with the necessary leadership skills and competencies.

Leadership insights are further enhanced through informal programs such as Leaders' Talk, where PGN's executive management shares knowledge and experiences with Inspirational Leaders. This initiative encourages PGN Officers to exchange insights with colleagues, management, and other inspirational figures.

PROGRAM PENGEMBANGAN TAHUN 2024 DEVELOPMENT PROGRAMS IN 2024

Kategori Category	Jumlah Program Number of Program	Jumlah Orang Number of Participant
1. Pendidikan Education		
Peluang yang diberikan bagi Perwira PGN untuk memperoleh jenjang pendidikan yang lebih tinggi dalam rangka peningkatan kompetensi, kualitas serta wawasan global dan memperluas networking untuk mendukung pencapaian visi Perseroan Opportunities are provided for PGN Officers to obtain a higher level of education in order to improve competence, quality and global insight and expand networking to support the achievement of the Company's vision.		
S2 Dalam Negeri (Beasiswa Penuh) Domestic Graduate Degree (Full Scholarship)	1	2

PROGRAM PENGEMBANGAN TAHUN 2024 DEVELOPMENT PROGRAMS IN 2024

Kategori Category	Jumlah Program Number of Program	Jumlah Orang Number of Participant
S2 Dalam Negeri (Swakelola Talent) Domestic Graduate Degree (Talent Self-Management)	2	2
S2 Dalam Negeri (Swakelola Reguler) Domestic Graduate Degree (Regular Self-Management)	6	7
S1 Dalam Negeri (Swakelola Reguler) Domestic Undergraduate Degree (Regular Self-Management)	1	3
2. Pelatihan <i>Inhouse</i> & Pelatihan Publik Inhouse & Public Training		
Kompetensi Manajerial (Publik) Managerial Competence (Public)	3	236
Kompetensi Teknik Engineering Competency	143	4.127
3. Sertifikasi Certification		
Sertifikasi Teknik Engineering Certification	23	16
Sertifikasi Non-Teknik Non-Engineering Certification	18	18
4. Program <i>Talent</i> Talent Program		
<i>Catalyzer</i> Program	1	5
<i>Trailblazer</i> Program	3	6
5. <i>Knowledge Management</i>		
Rangkaian kegiatan pembelajaran yang dirancang dan dikembangkan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan dan mendistribusikan pengetahuan yang didapat A series of learning activities designed and developed to identify, create, explain and distribute acquired knowledge.		
GAS Talk	9	1.256
<i>Knowledge Harvesting</i>	4	456
KM Online (KMON) Portal pengetahuan internal PGN yang berisi pengetahuan-pengetahuan penting bagi pekerja PGN PGN's internal knowledge portal that contains important knowledge for PGN employees.		
e-Library Perpustakaan online yang menyediakan banyak buku dan literatur untuk mendukung pekerja belajar melalui koleksi perpustakaan An online library that provides a wealth of books and literature to support workers learning through the library's collection.		
6. Program Magang Kementerian Ministry Internship Program		
Magang Reguler Regular Internship	1	341
Magang Bersertifikat dari Kementerian BUMN Certified Internship from the Ministry of SOEs	1	38

Keterangan | Notes:
Data ini merupakan data PGN *standalone* | This data is data of PGN standalone.

RATA-RATA JAM PELATIHAN PER KARYAWAN BERDASARKAN GENDER DAN JABATAN [11.11.4] [404-1] AVERAGE TRAINING HOURS PER EMPLOYEE BASED ON GENDER AND EMPLOYEE CATEGORY [11.11.4] [404-1]

Rata - Rata Jam Pelatihan Average training hours	2022		2023		2024	
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female
Manajemen Puncak Top Management	265,48	23,08	63,14	226,82	58,80	211,23
Manajemen Madya Middle Management	130,89	52,86	42,34	20,69	39,43	19,27
Manajemen Dasar Low Management	42,43	16,73	36,14	31,82	33,66	29,63
Pelaksana Staff	25,80	11,95	27,44	20,90	25,55	19,46

Keterangan | Notes:
Data ini merupakan data *standalone* PGN | This data is PGN's standalone data.

PROGRAM PENGHARGAAN INOVASI

Program Penghargaan Inovasi merupakan inisiatif untuk memberikan apresiasi kepada pekerja PGN dan Subholding Gas yang berhasil menciptakan nilai tambah melalui ide-ide kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas Perusahaan. Sejak tahun 2019, program ini telah menerapkan metode *Continuous Improvement Program* (CIP) yang diadopsi dari Pertamina. Program ini bertujuan untuk memperkuat sinergi antar Subholding Gas, mendorong kreativitas serta pemikiran inovatif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung eksplorasi peluang bisnis berkelanjutan bagi perusahaan, serta meningkatkan keterlibatan karyawan melalui penghargaan atas kontribusi inovatif mereka. Pada tahun 2024, telah dilakukan kegiatan kompetisi *Continuous Improvement Program* (CIP) PGN *Innovation Award* (PIA) yang diikuti oleh 91 Gugus dan CIP *Gas Innovation Award* (GIA) yang diikuti oleh 62 Gugus, selanjutnya sebanyak 52 Gugus terbaik pada kedua kompetisi tersebut lanjut menjadi peserta kompetisi CIP Subholding Gas. Pekerja terbaik yang berpartisipasi dalam program ini berkesempatan untuk melanjutkan ke kompetisi di ajang Penghargaan Kualitas Tahunan Pertamina, bahkan hingga tingkat Penghargaan Dharma Karya Energi dan Sumber Daya Mineral di bawah Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia.

PROGRAM KONSELING KARYAWAN / EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM (EAP)

Sejak tahun 2013, PGN telah mengimplementasikan *Employee Assistance Program* (EAP) yang bertujuan memberikan dukungan, motivasi, panduan, dan wawasan praktis kepada pekerja Subholding Gas, terutama dalam pengembangan diri dan kesehatan mental. Program EAP ini menyediakan berbagai layanan, termasuk konseling, pendampingan, serta penyelenggaraan seminar singkat yang difasilitasi oleh konselor eksternal, untuk mendukung pekerja dan keluarga mereka.

Implementasi EAP di perusahaan menjadi bagian penting dari strategi kesejahteraan karyawan (*employee well-being*), karena tidak hanya mendukung kesehatan mental dan emosional, tetapi juga meningkatkan keterlibatan (*engagement*) dan retensi karyawan. Dengan EAP, perusahaan menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan holistik karyawannya, yang pada akhirnya berdampak positif pada budaya kerja, produktivitas tim, dan reputasi organisasi secara keseluruhan.

KETERIKATAN PEGAWAI

PGN mengukur keterikatan karyawan dan mendorong *open feedback culture* melalui *Employee Engagement Survey*. Pelaksanaan survey tersebut dilaksanakan pada tanggal 1-12 Agustus 2024 dengan jumlah responden sebanyak 2.184 orang. Adapun perolehan skor survei adalah 80,68. Skor tersebut adalah peringkat keempat di internal Pertamina Group.

INNOVATION AWARD PROGRAM

The Innovation Award Program is an initiative to recognize PGN and Subholding Gas employees who successfully create added value through creative and innovative ideas in their work. This program aims to enhance the Company's capabilities. Since 2019, it has adopted the Continuous Improvement Program (CIP) methodology from Pertamina. The program is designed to strengthen synergy across Subholding Gas, foster creativity and innovative thinking, create a work environment that supports the exploration of sustainable business opportunities for the company, and enhance employee engagement by rewarding their innovative contributions. In 2024, the Continuous Improvement Program (CIP) PGN Innovation Award (PIA) competition was held, which was participated by 91 Groups and the CIP Gas Innovation Award (GIA) which was participated by 62 Groups. Furthermore, the 52 best Groups in both competitions continued to become participants in the CIP Subholding Gas competition. Top-performing employees participating in this program have the opportunity to advance to competitions at the Pertamina Annual Quality Award and even the Dharma Karya Energy and Mineral Resources Award under the Ministry of Energy and Mineral Resources of the Republic of Indonesia.

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM (EAP)

Since 2013, PGN has implemented the Employee Assistance Program (EAP) to provide support, motivation, guidance, and practical insights to Subholding Gas employees, particularly in personal development and mental well-being. The EAP offers various services, including counseling, mentoring, and short seminars facilitated by external counselors, to support employees and their families.

Implementing an EAP in a company is an important part of an employee well-being strategy, as it not only supports mental and emotional health, but also increases employee engagement and retention. With an EAP, a company demonstrates a commitment to the holistic well-being of its employees, which ultimately has a positive impact on work culture, team productivity, and the overall reputation of the organization.

EMPLOYEE ENGAGEMENT

PGN measures employee engagement and open feedback culture through the Employee Engagement Survey, conducted from August 1-12, 2024, with 2,184 respondents. The survey result scored 80.68, ranking fourth within the Pertamina Group.