



Sumber Daya Manusia

People

Dalam menjalankan kegiatan bisnis, ANTAM berkomitmen untuk mengutamakan kesejahteraan sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak Perusahaan. Bagi ANTAM kesejahteraan karyawan adalah investasi utama dalam upaya mewujudkan kegiatan bisnis yang berjalan secara berkelanjutan serta memberikan manfaat jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

In carrying out business activities, ANTAM is committed to prioritizing the welfare of human resources who are the spearhead of the Company. For ANTAM, employee welfare is the principal investment in efforts to realize business activities that run in a sustainable manner and provide long-term benefits for all stakeholders.





Kegiatan Safety Talk UBP Bauksit Kalimantan Barat
Safety Talk Activity at West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit

0,119



Frequency Rate K3 pada 2023 untuk karyawan dan kontraktor
OHS Frequency Rate in 2023 for employees and contractors

1,19



Severity Rate K3 pada 2023 untuk karyawan dan kontraktor
OHS Severity Rate in 2023 for employees and contractors

Zero Fatalities



di seluruh operasional untuk karyawan dan kontraktor
across all operations for employees and contractors

ANTAM menyadari bahwa kunci keberhasilan sebuah aktivitas bisnis ditentukan melalui kualitas dan kinerja Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Karyawan tidak hanya menjadi penggerak kegiatan operasional, tetapi juga merupakan kunci atas berbagai pencapaian perusahaan. Berangkat dari pemahaman tersebut, ANTAM berkomitmen untuk melakukan pengelolaan karyawan secara profesional, efektif, dan terukur demi menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, berkompeten, serta berintegritas.

Implementasi keberlanjutan pada pilar *People* yang dijalankan ANTAM sendiri berfokus pada pengelolaan SDM dan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik. ANTAM menyadari bahwa keberlanjutan Perusahaan tidak dapat terwujud tanpa keselamatan dan kesehatan yang optimal bagi seluruh karyawan. Oleh karena itu, ANTAM mengintegrasikan kebijakan dan praktik K3 sebagai bagian tidak terpisahkan dari budaya kerja Perusahaan untuk memastikan bahwa setiap karyawan beroperasi dalam lingkungan yang aman dan sehat.

Bagi ANTAM, pengelolaan pilar *People* bukan sekedar kewajiban, melainkan investasi berkelanjutan yang akan membantu Perusahaan dalam mewujudkan kegiatan bisnis yang memberikan manfaat positif bagi seluruh pemangku kepentingan.

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah aspek yang tidak terpisahkan dari upaya ANTAM dalam mengupayakan aktivitas bisnis yang berkelanjutan. Bergerak di bidang pertambangan, ANTAM memahami betul bahwa K3 adalah prioritas utama yang wajib diterapkan dalam setiap kegiatan operasional.

Penerapan K3 yang terukur, terstruktur, dan terintegrasi akan mendukung perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja aman, sehat, produktif, dan berkelanjutan. Untuk mewujudkannya, ANTAM senantiasa memastikan bahwa setiap karyawan telah dibekali dengan sertifikasi, kompetensi, dan peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja secara aman dan efektif.

Melalui implementasi penerapan sistem K3 yang terencana dengan baik, ANTAM berupaya untuk mencapai *zero fatality* dari kegiatan operasional yang dijalankan. Komitmen ANTAM untuk mengutamakan aspek K3, ditunjukkan melalui rangkaian kegiatan seperti *training* dan sertifikasi kompetensi K3, menyusun sistem manajemen keselamatan, serta

ANTAM realizes that the key to the success of a quality determines business activity and performance of its Human Resources. Employees are not only the drivers of operational activities but are also the key to various Company achievements. Based on this understanding, ANTAM is committed to manage employees in a professional, effective, and measurable manner to generate Human Resources (HR) that are superior, competent, and have integrity.

The implementation of sustainability in the People pillar carried out by ANTAM focuses on HR management and proper implementation of Occupational Health and Safety (OHS). ANTAM realizes that the Company's sustainability cannot be realized without optimal safety and health for all employees. Therefore, ANTAM integrates OHS policies and practices are an integral part of the Company's work culture to ensure that every employee operates in a safe and healthy environment.

For ANTAM, managing the People pillar is more than an obligation, but a sustainable investment that will assist Us in realizing business activities that provide positive benefits for all stakeholders.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Occupational Health and Safety (OHS) is an integral aspect of ANTAM efforts to pursue sustainable business activities. Operating in the mining sector, ANTAM truly understands that OHS is a top priority that must be implemented in every operational activity.

Measured, structured, and integrated OHS implementation will support the company to create a safe, sound, productive, and sustainable work environment. To realize this, ANTAM always ensures that every employee is equipped with the necessary certification, competency, and equipment to work safely and effectively.

Through a well-planned implementation of the OHS system, ANTAM seeks to achieve zero fatalities from operational activities. ANTAM's commitment to prioritizing the OHS aspects is demonstrated through a series of activities, such as OHS competency training and certification,

kepemimpinan keselamatan (*leadership*) untuk memastikan bahwa setiap karyawan dan kontraktor mematuhi prosedur K3. ANTAM juga senantiasa memastikan perusahaan telah menetapkan pekerjaan dengan risiko tertinggi (standar risiko utama) sebagai *Golden Rules* yakni aturan dasar yang harus dipatuhi oleh semua pekerja dalam menjalankan aktivitas operasional untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas tinggi.

Sistem Manajemen K3

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting yang selalu menjadi fokus ANTAM dalam menjalankan kegiatan operasional. Dengan menerapkan sistem manajemen K3 yang baik, ANTAM dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan. ANTAM juga senantiasa mematuhi standar keselamatan pertambangan sesuai dengan regulasi untuk melindungi pekerja agar mampu melaksanakan operasional pertambangan dengan aman dan sehat serta menjamin operasional tambang yang aman, efisien, dan produktif. [GRI 3-3]

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, ANTAM menyadari bahwa kegiatan operasional yang dilakukan memiliki risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi. Untuk itu ANTAM melaksanakan sistem manajemen K3 secara menyeluruh guna meminimalkan risiko kecelakaan dengan meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya keselamatan kerja. Melalui upaya tersebut, ANTAM berharap dapat menjaga risiko operasional sampai pada level yang dapat dikendalikan dan mewujudkan *zero fatality*. [OJK F.21][GRI 3-3]

Untuk memastikan implementasi K3 terbaik, ANTAM secara rutin dan berkala melakukan evaluasi program K3, serta melakukan perbaikan terus menerus sehingga tetap mengimplementasikan kaidah Teknik Pertambangan yang baik dalam aspek keselamatan. [GRI 3-3]

Dalam pelaksanaannya, ANTAM mengimplementasikan praktik Keselamatan Pertambangan yang terdiri dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan (K3 Pertambangan) dan Keselamatan Operasi (KO) Pertambangan. Kemudian ANTAM telah menjadikan Praktek Keselamatan Pertambangan ini sebagai standar melalui kebijakan Manajemen No.923.K/09/DAT/2017 tentang Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan (SMKP).

developing a safety management system, as well as safety leadership to ensure that every employee and contractor complies with OHS procedures. ANTAM also always ensures that the company has established work with the highest risk (main risk standard) as Golden Rules, namely basic rules that must be complied with by all workers in carrying out operational activities to ensure occupational health and safety, and high productivity.

OHS Management System

Occupational Health and Safety (OHS) is a key aspect that is always ANTAM focus in carrying out operational activities. Through proper implementation of the OHS management system, ANTAM will be able to reduce the risk of work accidents, increase productivity, and create a safe and healthy work environment for employees. ANTAM also always complies with mining safety standards in accordance with regulations to protect workers, enabling them to carry out mining operations safely and healthily, as well as ensuring safe, efficient, and productive mining operations. [GRI 3-3]

As a company that is engaging in the mining sector, ANTAM is aware that its operational activities carry high occupational health and safety risks. For this reason, ANTAM implements a comprehensive OHS management system to minimize the risk of accidents by increasing employee awareness regarding the importance of work safety. Through these efforts, ANTAM hopes to maintain operational risks to a controllable level and achieve zero fatalities. [OJK F.21][GRI 3-3]

To ensure the best OHS implementation, ANTAM routinely and periodically evaluates the OHS program, and makes continuous improvements to ensure that We continues to implement good mining engineering principles in the safety aspect. [GRI 3-3]

In practice, ANTAM implements Mining Safety practices consisting of Mining Occupational Health and Safety (Mining OHS) and Mining Operation Safety (OS). Furthermore, ANTAM has made the Mining Safety Practice as a standard through Management Policy No.923.K/09/DAT/2017 on Mining Safety Management System (SMKP) Policy. This policy is also a form of compliance with the Regulation of the Ministry of Energy and Mineral

Kebijakan ini juga merupakan bentuk *compliance* terhadap regulasi Kementerian ESDM No. 1827K/30/MEM/2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Kaidah Teknik Pertambangan Yang Baik yang diturunkan melalui Keputusan Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara No. 185.K/37.04/DJB/2019 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Keselamatan Pertambangan dan Pelaksanaan Penilaian dan Pelaporan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan Mineral dan Batubara. Selain itu, ANTAM juga mengacu pada standar internasional ISO 45000. [GRI 403-1]

Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan (SMKP) diaudit secara berkala melalui audit internal SMKP Minerba dengan Auditor SMKP yang telah mendapatkan registrasi dari Kepala Inspektur Tambang (KaIT) sesuai peraturan perundang-undangan. Hal tersebut dilakukan guna memastikan bahwa SMKP berjalan dengan baik dan memenuhi standar keselamatan yang berlaku.

Resources No. 1827K/30/MEM/2018 on Guidelines for Implementing Good Mining Engineering Principles which was issued through Decree of the Directorate General of Minerals and Coal No. 185.K/37.04/DJB/2019 on Technical Guidelines for the Implementation of Mining Safety and Implementation of Assessment and Reporting for Mineral and Coal Mining Safety Management Systems. In addition, ANTAM also refers to the international standard ISO 45000. [GRI 403-1]

The implementation of the Mining Safety Management System (SMKP) is audited regularly through internal audits of the Mineral and Coal (Minerba) SMKP by SMKP Auditors who have obtained registration from the Head of Mine Inspector (KaIT) in accordance with statutory regulations. This is done to ensure that SMKP runs adequately and meets applicable safety standards.

Keselamatan Kerja Occupational Safety	- Manajemen risiko - Program keselamatan kerja - Pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja - Administrasi keselamatan kerja - Manajemen keadaan darurat - Inspeksi dan audit keselamatan kerja - Pencegahan dan penyelidikan	- Risk management - Occupational safety program - Occupational safety training and education - Occupational safety administration - Emergency management - Occupational safety inspections and audits - Prevention and investigation
Kesehatan Kerja Occupational Health	- Program kesehatan kerja - Pemeriksaan kesehatan pekerja - Pencegahan penyakit akibat kerja - Diagnosis dan pemeriksaan penyakit akibat kerja - Hygiene dan sanitasi - Pengelolaan makanan, minuman, dan gizi kerja - Ergonomi	- Occupational health program - Worker health checks - Prevention of occupational diseases - Diagnosis and examination of occupational diseases - Hygiene and sanitation - Management of occupational food, drink, and nutrition - Ergonomics
Lingkungan Kerja Work Environment	- Pengendalian debu - Pengendalian kebisingan - Pengendalian getaran - Pencahaya - Kualitas udara kerja (kuantitas dan kualitas) - Pengendalian radiasi - House keeping - Sistem manajemen K3	- Dust control - Noise control - Vibration control - Lighting - Quality and quantity of working air - Radiation control - Housekeeping - OSH management system
Ruang Lingkup Keselamatan Operasi Pertambangan Mining Operation Safety Scope	- Kelayakan sarana, prasarana, dan instalasi peralatan pertambangan - Pemenuhan standarisasi instalasi - Kompetensi tenaga teknik - Evaluasi laporan hasil kajian teknis - Keselamatan fasilitas pertambangan - Keselamatan Tambang Bawah Tanah - Keselamatan Tambang Permukaan - Keselamatan Pengolahan dan/atau Pemurnian	- Feasibility of facilities, infrastructure, and installation of mining equipment - Fulfilment of installation standards - Competency of technical personnel - Evaluation of the study results report - Safety of mining facilities - Safety of Underground Mines - Safety of Surface Mines - Safety of Processing and/or Refining

Pengawasan terhadap Keselamatan Operasi (KO) juga dilakukan untuk memastikan bahwa pengelolaan Sarana, Prasarana Instalasi, dan Peralatan yang digunakan memenuhi standar keselamatan yang berlaku. Dalam hal ini, pengawasan K3 dan KO Pertambangan dilakukan melalui berbagai bentuk tindakan, seperti:

1. Pengawasan Administratif

- Laporan kecelakaan dan kejadian berbahaya.
- Peralatan (dokumen perizinan dan kelaikan operasi).
- Persetujuan (dokumen kajian teknis, tinggi jenjang, ventilasi, dan penyanggaan tambang bawah tanah, dan lain-lain).
- Laporan pelaksanaan program K3 (Triwulan).
- Laporan internal audit SMK3.
- Pengecekan dan tindak lanjut rekomendasi dalam buku tambang.

2. Pengawasan Operasional/Lapangan

- Inspeksi keselamatan pertambangan baik menggunakan aplikasi SUPERSAFE maupun yang sifatnya *safety patrol*
- Inspeksi yang dilaksanakan oleh Inspektur Tambang (IT) dengan objek inspeksi seperti area penambangan, *hauling road*, *workshop*, pabrik dan fasilitas pengolahan pemurnian, tambang bawah tanah, sarana, prasarana instalasi, dan peralatan lainnya
- Pemeriksaan/penyelidikan kecelakaan dan kejadian berbahaya
- Pengujian kondisi lingkungan kerja
- Pengujian kelayakan peralatan, sarana, dan instalasi
- Investigasi insiden yang terjadi melalui prosedur penanganan insiden kecelakaan di ANTAM yang disusun secara terstruktur dan sistematis mencakup tahapan Pra penyelidikan insiden, Persiapan Penyelidikan Insiden, Pengumpulan dan Analisa Fakta-Fakta Kejadian Insiden, Membuat urutan kejadian (Kronologi), Analisa Menentukan Faktor-Faktor yang berkontribusi terhadap Kejadian Insiden, Membuat Kesimpulan hasil investigasi, Membuat Tindakan koreksi, Menyusun dan menyampaikan laporan Penyelidikan Insiden, Melaksanakan Tindakan Perbaikan, Melakukan evaluasi dan peninjauan proses investigasi

Operational Safety (OS) supervision is also carried out to ensure that the management of Facilities, Installation Infrastructure, and Equipment used comply with applicable safety standards. In this case, OHS supervision and Mining Operational Safety is carried out through a variety of actions, such as:

1. Administrative Supervision

- Accident and hazardous incident reports.
- Equipment (permit documents and feasibility of operations).
- Approval (technical study documents, benching, underground mine ventilation and support, and others).
- OHS program implementation report (Quarterly).
- SMK3 internal audit report.
- Checking and following up on recommendations on mine books.

2. Operational/Field Supervision

- Mining safety inspections using the SUPERSAFE application as well as safety patrols
- Inspections carried out by Mine Inspectors (IT) with inspection objects such as mining areas, hauling roads, workshops, factories as well as refining and processing facilities, underground mines, facilities, installation infrastructure, and other equipment
- Inspection/investigation of accidents and hazardous incidents
- Examination of working environment conditions
- Examination on the feasibility of equipment, facilities, and installations
- Investigating incidents that occur through the incident of work accident handling procedures at ANTAM, which are arranged in a structured and systematic manner includes the stages of Pre-Investigation of incident, Preparation for Incident Investigation, Collection and Analysis of Incident Facts, Preparing the sequence of events (Chronology), Analysis to Determine the Contributing Factors regarding Incidents, Making Conclusions based on the investigation results, Making corrective measures, Compiling and submitting Incident Investigation reports, Carrying out Corrective Measures, Carrying out evaluations and reviews of the investigation process.

Identifikasi Bahaya dan Risiko K3

[GRI 403-2]

Identifikasi bahaya dan risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di ANTAM menjadi landasan utama dalam upaya mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta berkelanjutan. Sebagai bagian dari komitmen terhadap keberlanjutan, ANTAM secara rutin melakukan identifikasi terhadap potensi bahaya dan risiko yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kegiatan operasional. Kami menyadari bahwa dengan mengidentifikasi dan melakukan pengendalian risiko K3, perusahaan dapat mencegah dan mengelola potensi kerugian karena risiko operasional yang mungkin timbul.

Identifikasi bahaya dan risiko K3 dilakukan melalui berbagai metode seperti *Hazard Identification Risk Assessment and Determining Control* (HIRADC) dan *Hazard and Operability Study* (HAZOPS). Proses identifikasi ini dilakukan oleh tim internal ANTAM dibawah koordinasi Kepala Teknik Tambang dan Divisi *Health, Safety, Security, and Environment* (HSSE) di masing-masing Unit Bisnis. ANTAM memastikan personil yang melakukan proses tersebut telah tersertifikasi sebagai ahli K3 umum dan mengikuti pelatihan dan sertifikasi-sertifikasi lain yang diperlukan untuk memastikan kualitas dari identifikasi.

Dari hasil identifikasi ini, ANTAM kemudian menentukan langkah-langkah pengendalian risiko yang diperlukan guna memastikan keselamatan karyawan dan kelangsungan operasional tambang. Langkah-langkah dan program terkait SMK3 di seluruh area operasional ANTAM senantiasa dievaluasi sesuai dengan kaidah P-D-C-A (*Plan Do Check Action*) untuk memastikan siklus *continuous improvement* dalam aspek K3 berjalan dengan efektif.

OHS Hazard and Risk Identification

[GRI 403-2]

Identification of Occupational Health and Safety (OHS) hazards and risks at ANTAM are the main foundation in efforts to create a safe, healthy, and sustainable work environment. As part of Our commitment to sustainability, ANTAM routinely identifies potential hazards and risks that could affect employee performance and operational activities. We realize that by identifying and controlling OHS risks, We will be able to prevent and manage potential losses due to operational risks that may arise.

OHS hazard and risk identification are carried out through various methods, such as Hazard Identification Risk Assessment and Determining Control (HIRADC) and Hazard and Operability Study (HAZOPS). This identification process is carried out by ANTAM internal team under the coordination of the Head of Mining Engineering and the Health, Safety, Security, and Environment (HSSE) Division in each Business Unit. ANTAM ensures that the personnel carrying out this process are qualified as general OHS experts and have attended training and other certifications needed to ensure the quality of identification.

Based on the results of this identification, ANTAM determines the necessary risk control measures to ensure employee safety and continuity of mine operations. Initiatives and programs related to SMK3 in all ANTAM operational areas are constantly evaluated according to the P-D-C-A (*Plan Do Check Action*) principle to ensure that the continuous improvement cycle in OHS aspects runs effectively.

Unit Bisnis Business Unit	Jenis Pekerjaan dengan Risiko Tinggi Types of Work with High Risk [GRI 403-9]	Mitigasi dan Kontrol Hierarki Hierarchical Mitigation and Control [GRI 403-2][GRI 403-7][GRI 403-9]
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	Pekerjaan peleburan pada pabrik feronikel Smelting work at the ferronickel plant	- Melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko tinggi pada proses pekerjaan peleburan pabrik feronikel. - Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang aman. - Memberikan pelatihan bagi seluruh pekerja yang bekerja di area pabrik pengolahan. - Menggunakan APD pada pekerjaan panas (<i>heat protective</i>). - Identifying hazards and controlling high risk in the smelting work process at the ferronickel plant - Carry out work according to safe work procedures. - Provide training for all workers working in the processing plant area. - Using Personal heat Protective Equipment in hot working environment

Unit Bisnis Business Unit	Jenis Pekerjaan dengan Risiko Tinggi Types of Work with High Risk [GRI 403-9]	Mitigasi dan Kontrol Hierarki Hierarchical Mitigation and Control [GRI 403-2][GRI 403-7][GRI 403-9]
	Pekerjaan penambangan dan pengangkutan ore nikel Nickel ore mining and transporting work	- Melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko pada proses pekerjaan penambangan dan pengangkutan ore. - Pengawasan intensif kepada kontraktor yang melaksanakan penambangan. - Memberikan pelatihan K3 bagi pegawai dan kontraktor yang melakukan pekerjaan penambangan. - Melakukan pertemuan rutin kepada Penanggung Jawab Operasional (PJO). - Identifying hazards and controlling risk in the mining work process and ore transportation. - Intensive supervision of contractors carrying out mining. - Providing OHS training for employees and contractors who carry out mining work. - Conduct regular meetings with the Operational Person In Charge (PJO).
	Pekerjaan pembangkit listrik PLTU dan PLTD Steam Powerplant (PLTU) and Diesel Powerplant (PLTD) works	- Melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko pekerjaan di area pembangkit listrik PLTU dan PLTD. - Memberikan pelatihan kepada seluruh pekerja terkait dengan bahaya bekerja di PLTU dan PLTD. - Menerapkan prosedur <i>Lock Out & Tag Out</i> (LOTO) pada pekerjaan di PLTU dan PLTD. - Melakukan uji kelayakan <i>boiler</i> setiap tahunnya. - Identifying hazards and controlling risk in the Steam Powerplant (PLTU) and Diesel Powerplant (PLTD) work areas. - Provide training to all workers regarding the hazards of working at Steam Powerplant (PLTU) and Diesel Powerplant (PLTD). - Implement Lock Out & Tag Out (LOTO) procedures for work at Steam Powerplant (PLTU) and Diesel Powerplant (PLTD). - Conduct boiler feasibility tests every year.
	Pekerjaan pemuatan feronikel di dermaga Feronickel loading work at the dock	- Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pekerjaan di pemuatan feronikel di dermaga. - Memberikan pelatihan dan sertifikasi operator <i>crane</i> yang melakukan pengangkutan dan pemuatan feronikel menggunakan <i>fix crane</i> di dermaga. - Melakukan pengawasan kepada pekerja yang bekerja di area dermaga termasuk mitra kerja. - Identifying hazards and risks in the feronickel loading work at the dock. - Provide training and certification for crane operators who lift and load feronickel using fixed cranes at the dock. - Supervise workers working in the dock area including work partners.
	Pembongkaran BBM (IDO/ MFO) Fuel (IDO/MFO) Unloading	- Melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko pekerjaan pembongkaran BBM di area dermaga. - Menyiapkan peralatan dan perlengkapan tanggap darurat tumpahan BBM di laut seperti <i>oil boom</i> dan lain-lain. - Melakukan pengawasan yang ekstra pada saat melakukan pembongkaran BBM di area dermaga. - Memberikan pelatihan/induksi kepada setiap kru kapal yang akan melakukan pembongkaran BBM. - Identifying hazards and controlling risks in the fuel unloading work at the dock area. - Prepare emergency response tools and equipment for fuel spills at the sea, such as oil booms and others. - Conduct extra supervision during unloading fuel in the dock area. - Provide training/induction to each ship's crew who will unload fuel.
UBP Nikel Maluku Utara North Maluku Nickel Mining Business Unit	Pekerjaan operasional pengangkutan bijih nikel ke tongkang Operational work of transporting nickel ore to barges	- Melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko pada pekerjaan operasional pengangkutan bijih nikel ke tongkang. - Memastikan <i>ramp door</i> yang terpasang sudah stabil sebelum dilakukan pemuatan nikel di atas tongkang. - Melakukan pengawasan dan komunikasi antara operator <i>dump truck</i> dan kru tongkang pada saat naik dan turun dari tongkang. - Memberikan pelatihan keselamatan pertambangan terkait dengan keselamatan di area dermaga pada pekerja. - Identifying hazard and controlling risk in the operational work of transporting nickel ore to barges. - Ensure that the installed ramp door is stable prior loading nickel onto the barge. - Supervise and communicate between the dumptruck operator and the barge crew when loading and unloading from the barge. - Provide mining safety training related to safety in the dock area for workers.

Unit Bisnis Business Unit	Jenis Pekerjaan dengan Risiko Tinggi Types of Work with High Risk [GRI 403-9]	Mitigasi dan Kontrol Hierarki Hierarchical Mitigation and Control [GRI 403-2][GRI 403-7][GRI 403-9]
	Transportasi karyawan menggunakan <i>speedboat</i>	- Melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko pada kegiatan transportasi karyawan menggunakan <i>speedboat</i>. - Memberikan pelatihan/induksi kepada seluruh pekerja yang akan melakukan penyebrangan menggunakan <i>speedboat</i>. - Menyediakan pelampung pada seluruh pekerja yang melakukan penyebrangan menggunakan <i>speedboat</i>. - Melakukan <i>manifest</i> pekerja yang melakukan penyebrangan menggunakan <i>speedboat</i>.
	Transportation of employees by speedboat	- Identifying hazards and controlling risks in employee transportation activities using speedboats. - Provide training/induction to all workers who will cross using a speedboat. - Provide lifebuoy for all workers crossing using speedboats. - Make a manifest for workers who cross using speedboats.
	Pekerjaan pengangkatan material menggunakan <i>crane</i>	- Melakukan identifikasi risiko dan pengendalian risiko pekerjaan pengangkatan menggunakan <i>crane</i>. - Memberikan pelatihan/Sertifikat Izin Operasi (SIO) kepada operator yang mengoperasikan <i>crane</i> sesuai dengan kelas SIO <i>crane</i> tersebut. - Memasang rambu-rambu informasi setiap adanya kegiatan pengangkatan menggunakan <i>crane</i>.
	Material lifting work using a crane	- Identifying and controlling risk in the lifting work using a crane. - Provide training/Operation Permit Certificate (SIO) to operators who operate cranes in accordance with the crane SIO class. - Installing information signs whenever there is a lifting activity using a crane.
	Pekerjaan di ketinggian pada kegiatan konstruksi Pabrik Feronikel	- Memberikan induksi dan pelatihan kepada pekerja yang akan melakukan pekerjaan diatas ketinggian. - Membuat izin kerja khusus (<i>high permit</i>) bekerja di ketinggian bagi seluruh pekerja yang akan melakukan pekerjaan di atas ketinggian. - Melengkapi APD dengan <i>safety body harness</i>. - Menyiapkan/<i>standby</i> tim <i>emergency response</i> pada kegiatan bekerja di ketinggian untuk menjaga jika terjadi keadaan darurat.
	Work at height on Ferronickel Factory construction activities	- Provide induction and training to workers who will do work at heights. - Make special work permits to work at heights for all workers who will work at heights. - Equip Personal Protective Equipment with a safety body harness. - Prepare a standby team for emergency response when working at height to safeguard in case of emergency.
	Pekerjaan pembangunan PLTD	- Melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko pada pekerjaan pembangunan PLTD. - Membuat kajian risiko dari setiap aktivitas pekerjaan. - Memberikan pelatihan keselamatan pertambangan pada semua pekerja yang bekerja dalam pembangunan PLTD. - Menunjuk Penanggung Jawab Operasi (PJO) bagi mitra kerja yang melakukan pembangunan PLTD. - Melakukan pengawasan rutin seluruh aktivitas di area pembangunan PLTD.
	Diesel Powerplant (PLTD) Construction Work	- Identifying hazards and controlling risk in the Diesel Powerplant (PLTD) construction work. - Making a risk assessment of each work activity. - Providing mining safety training to all workers working in the Diesel Powerplant construction. - Appointing a Person in Charge of Operations (PJO) for partners who carry out Diesel Powerplant (PLTD) construction. - Carry out routine supervision of all activities in the Diesel Powerplant (PLTD) construction area.
	Pembuatan pembangunan jalan tambang	- Melakukan identifikasi dan pengendalian risiko pada pekerjaan pembuatan jalan tambang. - Membuat kajian <i>engineering</i> terkait dengan dimensi jalan, <i>grade</i> jalan, dan kemampuan teknis dari alat angkut. - Melakukan pengawasan rutin pada kegiatan pembuatan jalan tambang. - Memberikan pelatihan kepada seluruh pekerja yang bekerja pada pembuatan jalan tambang terkait dengan aspek keselamatan pertambangan.
	Mine Road Construction	- Identifying and controlling risks in the mine road construction work. - Make engineering studies related to road dimensions, road grade, and the technical capabilities of the conveyance. - Carry out routine supervision on mine road construction activities. - Provide training to all workers working on mine road construction related to mining safety aspects.

Unit Bisnis Business Unit	Jenis Pekerjaan dengan Risiko Tinggi Types of Work with High Risk [GRI 403-9]	Mitigasi dan Kontrol Hierarki Hierarchical Mitigation and Control [GRI 403-2][GRI 403-7][GRI 403-9]
UBP Emas Gold Mining Business Unit	Pekerjaan operasional tambang bawah tanah Underground mining operational activity	- Menghilangkan risiko ambruk <i>tunnel</i> dengan melakukan prosedur penyanggaan sesuai kelas batuan & melakukan pemantauan pergerakan batuan setiap hari. - Eliminate the risk of tunnel collapse by carrying out supporting procedures according to rock class and monitoring rock movement on a daily basis. - Mengeliminasi risiko terpapar gas beracun dengan pengaturan sistem ventilasi & pengukuran kualitas udara secara periodik. - Eliminate the risk of exposure to toxic gases by periodically adjusting the ventilation system and measuring the air quality - Mengeliminasi risiko tersengat listrik dengan menerapkan <i>log out & tag out</i>. - Eliminate the risk of electric shock by applying log out and tag out. - Menggunakan APD sesuai dengan <i>hazard</i>. - Using Personal Protective Equipment in accordance with the hazard.
	Pekerjaan operasional pengolahan emas Operational Work of Gold Processing	- Mengurangi risiko terpapar bahan kimia dengan pengaturan jaringan ventilasi dan menggunakan alat pelindung pernafasan. - Reducing the risk of chemical exposure by adjusting the ventilation network and using respiratory protection. - Mengurangi risiko terpapar suhu tinggi di area peleburan dengan menggunakan pakaian <i>hot work</i>. - Reducing the risk of exposure to high temperatures in the smelting area by using hot work suit - Mengurangi risiko jatuh dari ketinggian dengan memasang <i>grating plate</i> pada <i>platform</i> dan <i>hand rail</i> di setiap konstruksi ketinggian. - Reducing the risk of falling from heights by installing grating plates on platforms and hand rails at each construction height. - Memasang rambu-rambu kewaspadaan keselamatan pertambangan pada area-area yang berisiko tinggi. - Installing mining safety warning signs in high risk areas
	Pekerjaan operasional <i>maintenance</i> Operational Work of Maintenance	- Mengeliminasi risiko terjepit anggota badan saat pembongkaran & pemasangan alat atau <i>sparepart</i> dengan menggunakan alat bantu atau perkakas bengkel lainnya. - Eliminate the risk of wedged body parts when disassembling and installing tools or spare parts by using support tools or other workshop equipment. - Mengeliminasi risiko tersengat listrik dengan menerapkan sistem <i>log out tag out</i> dan <i>danger tag</i>. - Eliminate the risk of electric shock by implementing a log out, tag out, and danger tag system. - Menyiapkan area khusus perbaikan (pemasangan/pembongkaran) alat berat/suku cadang untuk mengeliminasi risiko tertimpa/kejatuhan benda. - Prepare a special area for the repair (installation/disassembly) of heavy equipment/spare parts to eliminate the risk of being struck down by falling objects.
	Pekerjaan operasional <i>quality control</i> Operational work of quality control	- Mengeliminasi risiko tertimpa saat sedang pemantauan kondisi <i>tunnel</i> dengan pemasangan sistem penyanggaan sesuai dengan kelas batuan. - Eliminate the risk of being struck down when monitoring tunnel conditions by installing support systems according to rock class.
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	Peleburan (<i>dore</i> /kristal perak/emas)	- Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. - Meningkatkan pemahaman dan pelatihan atau <i>refresh</i> untuk seluruh pekerja tambang. - Menggunakan APD untuk pekerjaan panas.
	Smelting (<i>dore</i> /silver crystal/gold)	- Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. - Improve understanding and training, or refresh all mine workers. - Using Personal Heat Protective Equipment for hot working environment.

Unit Bisnis Business Unit	Jenis Pekerjaan dengan Risiko Tinggi Types of Work with High Risk [GRI 403-9]	Mitigasi dan Kontrol Hierarki Hierarchical Mitigation and Control [GRI 403-2][GRI 403-7][GRI 403-9]
	Pengambilan kristal perak & emas dari bak sel perak & emas (panen)	- Desain <i>engineering</i> untuk mempermudah pengambilan dengan menggunakan sistem buka tutup <i>Valve</i>. - Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. - Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja tambang. - Menggunakan APD untuk pekerjaan panas.
	Extraction of silver and gold crystals from silver and gold cell tubs (harvest)	- Engineering design to facilitate extraction by using a valve open and close system. - Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. - Increase education and training and/or refresh all mine workers. - Using Personal Heat Protective Equipment for hot working environment.
	Penggantian tabung klorin	- Desain <i>engineering</i> dengan sistem <i>interlock</i> instalasi gas klorin dan <i>scrubber</i>. - Pemasangan alarm kebocoran gas klorin. - Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. - Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja tambang. - Menggunakan APD untuk pekerjaan panas.
	Chlorine Tube Replacement	- Engineering design with chlorine gas installation interlock system and scrubber. - Installing a chlorine gas leak alarm. - Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. - Increase education and training and/or refresh all mine workers. - Using Personal Heat Protective Equipment for hot working environment.
	Proses <i>chlorination</i>	- Desain <i>engineering</i> dengan sistem <i>interlock</i> instalasi gas klorin dan <i>scrubber</i>. - Pemasangan alarm kebocoran gas klorin. - Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. - Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja tambang. - Menggunakan APD untuk pekerjaan panas.
	Chlorination Process	- Engineering design with chlorine gas installation interlock system and scrubber. - Installing a chlorine gas leak alarm. - Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. - Increase education and training and/or refresh all mine workers. - Using Personal Heat Protective Equipment for hot working environment.
	Pengepresan <i>coin/gold bar</i>	- Melakukan <i>engineering</i> design pemasangan sensor tekanan (bar) dan kaca <i>acrylic</i> untuk mencegah terpentalnya ring matris pada tekanan berlebih dan sensor <i>stopper</i> gagal bekerja. - Mengidentifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. - Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja tambang.
	Coins/Gold Bars Pressing	- Engineering design for the installation of pressure sensors (bars) and acrylic glass to prevent the matrix ring from bouncing off when the pressure is too high and the sensor stopper fails to work - Identifying hazards and risks in all work areas and assessing and implementing risk controls. - Increase education and training and/or refresh all mine workers.
	Penggilasan dan pemotongan plat emas	- Desain <i>engineering</i> pemasangan <i>stopper</i> dan memasukkan bahan dengan alat bantu. - Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. - Meningkatkan pemahaman dan pelatihan atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja tambang.
	Gold Plate Grinding and Cutting	- Engineering design for the installation of stoppers and material insertion with tools. - Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. - Improve understanding and training, or refresh all mine workers.

Unit Bisnis Business Unit	Jenis Pekerjaan dengan Risiko Tinggi Types of Work with High Risk [GRI 403-9]	Mitigasi dan Kontrol Hierarki Hierarchical Mitigation and Control [GRI 403-2][GRI 403-7][GRI 403-9]
	Pengangkutan limbah cair – <i>spent</i> elektrolit	- Desain <i>engineering</i> dengan menggunakan pompa khusus penyedot limbah. - Melakukan pemilihan vendor yang sesuai dengan ketentuan dan kriteria jenis limbah dan wadah pengangkutan. - Menggunakan APD sesuai <i>hazard</i>.
	Transportation of Liquid Waste – Spent Electrolyte	- Engineering design using a special waste suction pump. - Conduct vendor selection in accordance with the provisions and criteria for types of waste and transport containers. - Using Personal Protective Equipment according to the hazard.
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	Pengangkutan material <i>top soil, overburden</i> dan <i>material ore</i>	<i>Maintenance</i> jalan tambang, pembuatan rambu lalu lintas tambang, pembuatan standar parameter masuk area tambang, <i>safety induction</i>, pelatihan operator. - Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Instruksi Kerja (IK) pengoperasian alat, IK pemeliharaan jalan tambang, IK pemasangan rambu. - Penggunaan APD standar masuk tambang.
	Transportation of Top Soil Materials, Overburden and Ore Materials	- Mining road maintenance, construction of mining traffic signs and making standard parameters for entering the mine area, safety induction, and operator training. - Standard Operating Procedures (SOP) and Work Instructions (IK) for the operation of equipment, mining road maintenance work instruction IK, sign installation work instruction IK. - Use of standard Personal Protective Equipment to enter the mine.
	Bekerja di atas ketinggian >1,75 meter seperti pekerjaan sipil/konstruksi,	- Pembuatan <i>handrail</i> pada area ketinggian. - Standar parameter izin kerja khusus ketinggian. - IK bekerja pada ketinggian. - Penggunaan <i>full body harness</i>
	Work above the height of >1.75 meters such as civil/construction work	- Construction of handrails in high areas. - Specific altitude work permits standard parameters. - Work instructions for working at height. - Use of a full-body harness.
	Pekerjaan pencucian bauksit di <i>washing plant</i> (Kebisingan >85 dB)	- Pemasangan rambu kebisingan, dan rambu penggunaan <i>earmuff/earplug</i>. - Pengukuran kebisingan secara berkala <i>earmuff/earplug</i>.
	Bauxite washing work at washing plant (Noise >85 dB)	- Installation of noise signs and signs for the use of earmuffs/earplugs. - Periodic noise measurements.
	Pekerjaan pencucian bauksit di <i>washing plant</i> (bekerja dekat tromol/ benda berputar)	- Pemberian <i>cover/guard</i> pada peralatan yang berputar. - Pemasangan rambu bahaya terjepit pada area peralatan berputar. - IK pengoperasian alat yang berputar - Penggunaan APD sesuai <i>hazard</i> (helm, reflektor, kacamata dan sepatu <i>safety</i>).
	Bauxite washing work at washing plant (working near drums/rotating objects)	- Provision of cover/guard on rotating equipment. - Installation of pinch hazard signs in the rotating equipment area. - Work instructions for rotating tool operation - Use of Personal Protective Equipment according to the hazard (helmets, reflectors, goggles, and safety shoes).
	Pengoperasian peralatan panas (mesin las, <i>cutting torch</i>)	- Pemasangan rambu bahaya panas - IK pengoperasian alat - Penggunaan APD pekerjaan panas seperti <i>heat resistant gloves, welding gloves, apron/jacket</i> las, topeng las
	Operation of hot equipment (welding machine, cutting torch)	- Installation of heat hazard signs. - Work instructions for tool operation. - Use of Personal Heat Protective Equipment for hot work, such as heat-resistant gloves, welding gloves, a welding apron/jacket, and a welding mask.
	Pengoperasian mesin potong (girinda)	- IK pengoperasian alat - Penggunaan APD anti potong seperti <i>cut resistant gloves</i>
	Operation of the cutting machine (grinder)	- Work instructions for tool operation. - Use of anti-cutting Personal Protective Equipment, such as cut-resistant gloves.

Unit Bisnis Business Unit	Jenis Pekerjaan dengan Risiko Tinggi Types of Work with High Risk [GRI 403-9]	Mitigasi dan Kontrol Hierarki Hierarchical Mitigation and Control [GRI 403-2][GRI 403-7][GRI 403-9]
	Persiapan dan pemuatan material <i>ore</i> ke tongkang Preparation and loading of ore materials onto barges	• Pemeliharaan jalan masuk ke dalam tongkang, pemasangan patok dan pembatas <i>rampdoor</i>. • Pemasangan rambu penggunaan pelampung di <i>jetty</i>, pemasangan lampu lalin di jalur masuk <i>rampdoor</i>. • IK pemuatan <i>ore</i> ke dalam tongkang. • Penggunaan APD sesuai <i>hazard</i> dan pelampung untuk pengawas dan <i>checker</i>. • Maintenance of access to the barge, installation of ramp door stakes, and barriers. • Installation of signs for the use of lifebuoys at the <i>jetty</i>, installation of traffic lights at the entrance to the ramp door. • Work instructions for ore loading onto barges. • Use of Personal Protective Equipment according to hazards and lifebuoys for supervisors and checkers.
Unit Geomin Geomin Unit	Pekerjaan pengangkutan/ perpindahan alat bor dengan risiko pekerja terjatuh di tebing The work of transporting/ moving drill tools with the risk of workers falling on a cliff	• Melakukan identifikasi bahaya dan risiko seluruh area kerja melakukan pengelolaan risiko pada level yang dapat dikendalikan. • Meningkatkan <i>human capabilities</i> dan/atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja Bor • <i>Review</i> secara rutin prosedur/instruksi kerja <i>moving</i> mesin/alat bor. • Menggunakan APD sesuai <i>hazard</i>. • Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. • Increase education and training and/or refresh all drill workers. • Regular review of drilling machines/tool moving procedures/work instructions. • Using Personal Protective Equipment according to the hazards
	Eksplorasi regional dengan risiko tersesat/ hilang di hutan dan serangan binatang buas maupun hewan berbisa Regional exploration with the risk of getting lost in the forest and attacks by wild and venomous animals	• Mengidentifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. • Meningkatkan pemahaman, pelatihan, dan <i>refresh</i> kepada seluruh tenaga kerja terkait penanganan dan pertolongan pertama jika digigit hewan buas. • Menggunakan APD sesuai <i>hazard</i>. • Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. • Increase understanding, training, and refreshment for all workers regarding handling and first aid if they get bitten by a wild animal. • Using Personal Protective Equipment according to the hazards
	Pekerjaan pengukuran menggunakan <i>elektro logging</i> (radioaktif) Measurement work using electro logging (radioactive)	• Pekerjaan pengukuran menggunakan <i>elektro logging</i> sudah dieliminasi digantikan menggunakan arus listrik <i>resistivity</i>, gelombang radio untuk georadar dan gelombang elektromagnetik untuk CSAMT. • Melakukan identifikasi bahaya dan risiko residual di area kerja dan melakukan pengendalian risiko. • Meningkatkan <i>human</i> kompetensi dan/atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja pengukuran • Menggunakan APD sesuai <i>hazard</i> pekerjaan. • Measurement work using electro-logging (radioactivity) has been eliminated/ removed and replaced by using electric currents for resistivity, radio waves for georadars, and electromagnetic waves for CSAMT (Controlled Source, Audio, Frequency, Magnetotellurics). • Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. • Increase education and training and/or refresh all measurement workers. • Using standard Personal Protective Equipment.
	Bahaya terjepit alat bor pada pekerjaan pengeboran The danger of being wedged in the drill bit during drilling work	• Desain <i>engineering</i> dengan sistem <i>guarding</i> • Melakukan identifikasi bahaya dan risiko seluruh area kerja melakukan pengelolaan risiko pada level yang dapat dikendalikan. • Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja bor • <i>Review</i> secara rutin prosedur/instruksi kerja <i>moving</i> mesin/alat bor • Menggunakan APD sesuai risiko dan <i>hazard</i>. • Engineering design with guarding system. • Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. • Increase education and training and/or refresh all drill workers. • Regular review of drilling machine/tool moving procedures/work instructions. • Using standard Personal Protective Equipment.

Tingkatkan Kesiagaan Pengelolaan Keadaan Darurat, ANTAM Gelar AERP Kelima di Kalimantan Barat

Increasing Emergency Management Preparedness,
ANTAM Holds Fifth AERP in West Kalimantan



ANTAM berkomitmen penuh dalam memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja serta masyarakat di sekitar wilayah operasional. Salah satu wujud komitmen ini adalah dengan melaksanakan program pelatihan tanggap darurat secara berkala.

Tahun 2023, ANTAM kembali menyelenggarakan ANTAM *Emergency Response Program* (AERP) kelima di UBP Bauksit Kalimantan Barat dan PT Indonesia Chemical Alumina yang kedua lokasinya berdekatan di Kecamatan Tayan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapsiagaan tim *Emergency Response Group* (ERG) dalam merespon situasi darurat.

Kegiatan AERP ini diikuti oleh anggota tim ERG dari seluruh Unit Bisnis dan Anak Usaha ANTAM. Dalam AERP ini ANTAM memberikan sertifikasi kompetensi *Rescue di Confined Space* yaitu sertifikasi penyelamatan di ruang terbatas karena banyak aktivitas operasional ANTAM terkait dengan pekerjaan di ruang terbatas. Implementasi di lapangan, simulasi ini akan sangat bermanfaat pada kesiapsiagaan bencana seperti gempa bumi dan kebakaran.

ANTAM is fully committed to ensuring the health and safety of workers and communities in the vicinity of operational areas. A manifestation of this commitment is by implementing regular emergency response training programs.

In 2023, ANTAM held the fifth ANTAM *Emergency Response Program* (AERP) at West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit with PT Indonesia Chemical Alumina, both of which are located close to each other in the Tayan District. This program aims to increase the competency and preparedness of the *Emergency Response Group* (ERG) team in responding to emergency situations.

The AERP activity was attended by ERG team members from all ANTAM Business Units and Subsidiaries. In this AERP, ANTAM provides *Rescue in Confined Space* competency certification, namely certification for rescue in confined spaces, because many of ANTAM operational activities are related to working in confined spaces. Implemented in the field, this simulation will be very useful for disaster preparedness, such as earthquakes and fires.

LAYANAN KESEHATAN KERJA

[GRI 403-3][GRI 403-6]

Layanan kesehatan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam sistem manajemen K3 yang dijalankan ANTAM. Melalui layanan kesehatan kerja berupa klinik di setiap wilayah operasional, ANTAM berupaya untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kondisi kesehatan yang baik sehingga dapat bekerja secara produktif dan aman. Secara total terdapat 34 dokter dan 121 tenaga kesehatan yang bersiaga di seluruh klinik untuk melakukan pertolongan pertama maupun perawatan bagi karyawan yang sakit.

ANTAM juga memiliki Rumah Sakit Antam Medika (RSAM) di Jakarta dan di wilayah UBP Nikel Kolaka, Sulawesi Tenggara untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan melengkapi fasilitas medis demi memenuhi kebutuhan kesehatan karyawan dan pensiunan perusahaan. Fasilitas-fasilitas kesehatan tersebut disediakan kepada seluruh karyawan ANTAM secara gratis.

PARTISIPASI DAN KOMUNIKASI K3

[GRI 403-4]

ANTAM berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan, kontraktor, dan mitra kerja. Untuk mewujudkan komitmen tersebut, ANTAM membentuk Komite Keselamatan Pertambangan yang terdiri dari manajemen, pekerja yang melakukan pengawasan dan evaluasi, tenaga kerja kontraktor atau mitra kerja, serta tamu yang bekerja di area operasional. Satuan kerja keselamatan pertambangan juga dibentuk dengan Kepala Teknik Tambang sebagai General Manager.

Selain itu, ANTAM juga memiliki Forum Komunikasi K3 yang menyediakan pelatihan dan sosialisasi terkait sistem, cara kerja, dan peraturan keselamatan pertambangan untuk seluruh lingkungan kerja. Dengan demikian, ANTAM berharap dapat mendorong partisipasi aktif para pekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat secara keseluruhan.

OCCUPATIONAL HEALTH SERVICES

[GRI 403-3][GRI 403-6]

Occupational health services are an important component in the OHS management system implemented by ANTAM. Through occupational health services in the form of clinics in each operational area, ANTAM seeks to ensure good health conditions for employees, enabling them to work productively and safely. In total, there are 34 doctors and 121 health workers on standby at all clinics to provide first aid and care for sick employees.

ANTAM also operates Antam Medika Hospital (RSAM) in Jakarta and in the Kolaka Nickel Mining Business Unit area in Southeast Sulawesi to improve service quality and provide comprehensive medical facilities to ANTAM employees and retirees. These health facilities are provided for all ANTAM employees for free.

OHS PARTICIPATION AND COMMUNICATION [GRI 403-4]

ANTAM is committed to creating a safe and comfortable work environment for all employees, contractors, and partners. To realize this commitment, ANTAM established the Mining Safety Committee, which consists of management, workers who carry out supervision and evaluation, contractor or partner workers, as well as guests who work in operational areas. A mining safety work unit was also established with the Head of Mine Engineering as General Manager.

ANTAM has established an OHS Communication Forum to provide training and awareness regarding mining safety regulations, work methods, and systems for the entire work environment. The objective is to encourage active participation from workers in creating a safe and healthy work environment.

Pada tahun 2023, ANTAM memiliki 287 orang yang bergabung dalam anggota komite keselamatan pertambangan di unit bisnis atau sebanyak 13,5% dari total pegawai seluruh unit bisnis. Komite ini melakukan rapat koordinasi minimal 1 bulan sekali.

In 2023, ANTAM had 287 people join the mining safety committee as members in business units, or as much as 13.5% of the total employees of all business units. This committee conducts coordination meetings at least once a month.

Topik Keselamatan dan Kesehatan Kerja persyaratan GRI-Standard Topic of GRI-Standard requirements for Occupational Health and Safety	Uraian dalam PKB Description in the Collective Labor Agreement (PKB)
Alat Pelindung Diri Personal Protective Equipment	1. Jenis, kualitas, dan jumlah alat pelindung diri (APD) yang dibutuhkan untuk keselamatan dan kesehatan kerja disesuaikan dengan <i>hazard</i> dan risiko pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. 2. Apabila tidak dilengkapi dengan APD sesuai dengan standar, pekerja dapat mengajukan penolakan melaksanakan suatu pekerjaan. 3. Pakaian serta APD untuk keselamatan dan kesehatan kerja yang telah disediakan oleh Perusahaan wajib dikenakan setiap pekerja selama melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kondisi dan lokasi kerja. 1. The type, quality, and quantity of personal protective equipment (PPE) required for occupational safety and health are adjusted to the conditions and type of work in accordance with applicable regulations. 2. If workers are not equipped with PPE according to standards, they can refuse to carry out work. 3. We make it obligatory for every employee to wear work-accustomed outfits and PPE.
Komite Bersama K3 OHS Joint Committee	Susunan organisasi untuk Komite HSE dan <i>Sustainability</i> di lingkup ANTAM diwadahi oleh ketentuan Direksi dengan anggota adalah seluruh Kepala Teknik Tambang/General manager di Unit Bisnis dan Anak Usaha, Direksi Anak Perusahaan, seluruh HSE baik Unit Bisnis dan Anak Usaha. The organizational structure for the HSE and Sustainability Committee within ANTAM is accommodated by the provisions of the Board of Directors with all Heads of Mine Engineering/ General Managers in Business Units and Subsidiaries, Board of Directors of Subsidiaries, all HSE, both Business Units and Subsidiaries as members
Partisipasi Perwakilan Pekerja dalam Pelaksanaan Inspeksi, Audit K3, dan Investigasi Peristiwa Kecelakaan Kerja Participation of Worker Representatives in the Implementation of Inspections, OHS Audits, and Work Accident Investigations	Perusahaan dan setiap seluruh pekerja menyadari sepenuhnya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah kewajiban dan tanggung jawab bersama. The Company and every employee are fully aware that occupational health and safety are a collective obligation and responsibility.
Pendidikan dan Pelatihan K3 OHS Education and Training	1. Pekerja kewajiban menaati peraturan dan standar operasi K3 yang telah ditetapkan melalui peningkatan kompetensi yang dilaksanakan dengan program pelatihan, sosialisasi, dan workshop mengenai cara kerja, peraturan keselamatan, dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan Perusahaan. 2. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan pelatihan, sertifikasi, dan sosialisasi mengenai cara kerja, peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan Perusahaan. 1. Workers are required to comply with OHS operating regulations and standards that have been set through competency improvement, which is carried out through training programs, socialization, and workshops regarding work methods, occupational health and safety regulations that We have established. 2. We bear the responsibility to provide training, certification, and socialization regarding work methods, occupational health and safety regulations that have been established by the Company.
Hak untuk Menolak Pekerjaan tidak Aman The Right to Refuse Dangerous Work	Pegawai dapat menolak untuk bekerja pada kondisi kerja yang tidak aman dan kembali melaksanakan kegiatan apabila telah dilaksanakannya tindakan pengendalian bahaya pada level yang dapat dikendalikan dan prosedur ditetapkan oleh pejabat berwenang. [GRI 403-2] Employees can refuse to work in unsafe working conditions and return to carrying out activities if hazard control measures have been implemented at a controllable level. and procedures determined by authorized officials. [GRI 403-2]
Inspeksi Berkala Periodic Inspection	Perusahaan wajib melakukan pemantauan secara intensif terhadap pegawai yang bekerja dengan paparan risiko tinggi. We bear the responsibility to carry out intensive monitoring of employees who work with high risk exposure.

Jumlah Anggota Komite Keselamatan ANTAM [GRI 403-4]
Number of ANTAM Safety Committee Members [GRI 403-4]

	2021	2022	2023
Jumlah Anggota Komite K3 Number of OHS Committee Members	242	269	287
Persentase dari Total Pegawai (%) Percentage from Employee's Total	10	9,97	13,5%

PELATIHAN K3 [GRI 403-5]

Dengan komitmen terhadap keberlanjutan operasional dan keselamatan kerja di lingkungan pertambangan, ANTAM menjalankan program pendidikan dan pelatihan keselamatan yang melibatkan seluruh karyawan Perusahaan beserta karyawan dari pihak kontraktor. Program pelatihan K3 dirancang sebagai upaya nyata dalam mengedukasi, membekali, dan mengingatkan setiap individu yang berpartisipasi di area operasional ANTAM mengenai aspek-aspek keselamatan pertambangan.

Pelatihan yang dilakukan meliputi pendidikan dan aspek keselamatan pertambangan untuk pekerja baru, pekerjaan baru, dan penyegaran (*refreshment*) minimal satu kali dalam setahun di area operasional ANTAM. Divisi *Human Capital Strategy & Development* (HCSD) bertanggung jawab untuk melaksanakan pelatihan dan pendidikan yang sifatnya wajib sesuai dengan peraturan perundangan, serta Pengembangan, dan kebutuhan tambahan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja di wilayah operasi ANTAM.

Pada tahun 2023, ANTAM telah memberikan pelatihan spesifik terkait K3, meliputi:

- Diklat dan Sertifikasi Pengawas Operasional Pratama, Madya, dan Utama (POP, POM, POU)
- Diklat Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan
- Diklat Auditor Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan dan terdaftar oleh Kepala Inspektur Tambang (KaIT)
- Diklat dan Sertifikasi Ahli K3 Umum dan lain-lain

OHS TRAINING [GRI 403-5]

With a commitment to operational sustainability and occupational safety in the mining environment, ANTAM carries out safety education and training programs involving all of ANTAM employees as well as employees of contractors. The OHS training program is designed as a real effort to educate, equip, and remind every individual participating in ANTAM's operational areas regarding mining safety aspects.

The training carried out includes education and mining safety aspects for new workers, new jobs, and refreshments at least once a year in ANTAM operational areas. The Human Capital Strategy & Development (HCSD) Division is responsible for carrying out mandatory training and education in accordance with statutory regulations, as well as Development, and additional requirements to increase the knowledge and skills of the workforce in ANTAM operational areas.

In 2023, ANTAM provided specific training related to OHS, including:

- Training and Certification of Junior, Intermediate, and Senior Operational Supervisors (POP, POM, and POU)
- Training for Mining Safety Management System Implementation
- Training for the Mining Safety Management System Auditor and registered by the Head of Mine Inspector (KaIT)
- Training and Certification of General OHS Experts and others

PENINGKATAN KUALITAS KESEHATAN KARYAWAN [OJK F.21][GRI 403-6]

ANTAM senantiasa merancang berbagai inisiatif untuk meningkatkan kesadaran serta menanamkan budaya pola hidup sehat yang akan berdampak pada produktivitas dan kualitas hidup setiap individu. Melalui pelaksanaan program kesehatan karyawan, ANTAM berupaya meningkatkan kualitas kesehatan dan pencegahan penyakit akibat kerja sebagai salah satu aspek penting dalam upaya Perusahaan mewujudkan kegiatan operasional yang berkelanjutan.

Selain itu, seluruh karyawan diharapkan mampu memperoleh pengetahuan yang lebih mengenai risiko-risiko kesehatan dan keselamatan kerja yang terkait dengan aktivitas kerja mereka, serta memahami betapa pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Berbagai program kegiatan kesehatan kerja tersebut antara lain:

1. Kegiatan olahraga rutin pada setiap hari Jumat di seluruh operasional ANTAM yang dikenal dengan Jumat PIONEER.
2. Melakukan sosialisasi budaya hidup sehat dengan berbagai tema yang antara lain perilaku sehat saat bekerja baik di kantor maupun di lapangan, asupan makanan sehat dan air putih, bahaya merokok bagi kesehatan maupun pengelolaan *stress*.
3. Melakukan sosialisasi pencegahan terhadap risiko dan bahaya lingkungan kerja yang dilakukan oleh dokter perusahaan sesuai dengan *Health Risk Assessment* (HRA) di masing-masing unit/unit bisnis Perusahaan. [GRI 403-3]
4. Melakukan sosialisasi kesehatan kerja setiap 4 bulan atau sesuai kebutuhan yang berdasar pada hasil MCU secara menyeluruh atau isu-isu yang berkembang di lingkungan eksternal.
5. Pemeriksaan lingkungan kerja secara berkala untuk memastikan kondisi lingkungan yang aman dan sehat bagi para pekerja.
6. *Employee Assistant Program*.
7. Pengelolaan gizi pekerja di lokasi kerja.

EMPLOYEE HEALTH QUALITY IMPROVEMENT [OJK F.21][GRI 403-6]

ANTAM consistently formulates various initiatives to increase awareness and instill a culture of healthy lifestyles that will impact each individual's productivity and quality of life. Through implementing employee health programs, ANTAM seeks to improve the quality of health and prevent work-related diseases as a critical aspect of the Company's efforts to realize sustainable operational activities.

In addition, all employees are expected to be able to acquire more knowledge regarding occupational health and safety risks related to their work activities and understand how important it is to maintain occupational health and safety. The various occupational health activity programs include:

1. Regular sports activities every Friday throughout ANTAM's operations, which are commonly known as PIONEER Fridays.
2. Disseminating the culture of healthy living with a variety of themes, including healthy behaviour at work, both in the office or in the field, healthy food and water intake, the hazard of smoking for health, and stress management.
3. Socialization of prevention of work environment risks and hazards carried out by Company doctors in accordance with the Health Risk Assessment (HRA) in each of ANTAM's business units. [GRI 403-3]
4. Occupational health socialization every 4 months or as needed based on overall MCU results or issues developing in the external environment.
5. Periodic inspection of the work environment to ensure safe and healthy environmental conditions for workers.
6. Employee Assistant Program.
7. Management of worker nutrition at work sites.

MITIGASI DAMPAK-DAMPAK K3 [GRI 403-7]

Dalam implementasi dan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), ANTAM juga berfokus pada upaya mitigasi yang efektif untuk meminimalkan atau menghindari potensi bahaya & risiko. Mitigasi atas potensi dampak K3 tersebut diwujudkan melalui berbagai kebijakan dan sistem manajemen yang terus diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi dan regulasi yang berlaku.

Berbagai tindak mitigasi tersebut termasuk:

1. Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko;
2. Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau *refresh* kepada seluruh pekerja tambang;
3. Meningkatkan pemahaman basic *health and safety* tentang keselamatan kerja dan Kesehatan kerja pertambangan kepada seluruh pegawai dan kontraktor;
4. Meningkatkan koordinasi dan pertemuan K3 ke semua unit bisnis ANTAM yang intensif;
5. Melakukan observasi/inspeksi keselamatan dan lingkungan antar unit bisnis ANTAM yang dikoordinasi oleh kantor pusat;
6. Meningkatkan imbauan-imbauan dari Direksi terkait keselamatan pertambangan, khususnya Program Manajemen Turun Ke Bawah (*Leader in Field*);
7. Meningkatkan pelaporan kondisi dan tindakan tidak aman secara berkelanjutan melalui aplikasi digital SUPERSAFE;
8. Meningkatkan kampanye keselamatan pertambangan.

MITIGATION OF OHS IMPACTS [GRI 403-7]

In implementing and applying the Occupational Health and Safety (OHS) program, ANTAM also focuses on practical mitigation efforts to minimize or avoid potential hazards & risks. Mitigation of potential OHS impacts is realized through various policies and management systems that are continuously updated in accordance with technological developments and applicable regulations.

These mitigation measures include:

1. Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls;
2. Increase education, training, and/or refreshment for all mining workers;
3. Increase the understanding on basic health and safety regarding occupational safety and mining occupational health for all employees and contractors;
4. Intensively improve OHS coordination and meetings for all ANTAM business units;
5. Conduct safety and environmental observations/inspections between ANTAM business units, coordinated by the head office;
6. Increasing appeals from the Board of Directors regarding mining safety, especially the Top-Down Management Program (*Leader in Field*);
7. Increasing reporting of unsafe conditions and actions on an ongoing basis through the SUPERSAFE digital application;
8. Improve mining safety campaigns.



Oxygen Plant UBP Nikel Kolaka, Sulawesi Tenggara
Oxygen Plant at Kolaka Mining Business Unit, Southeast Sulawesi

PEKERJA YANG DILINDUNGI DALAM SISTEM MANAJEMEN K3 [GRI 403-8]

Untuk menghasilkan fondasi sistem K3 yang tangguh, ANTAM menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan (SMKP) untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dalam pelaksanaannya, SMK3 dan SMKP mencakup 100% seluruh karyawan (2.724 orang) dan 100% pekerja dari kontraktor (8.674 orang) yang bekerja di dalam area operasional. ANTAM juga memberikan pengawasan dan evaluasi secara berkala untuk memastikan implementasi SMK3 dan SMKP berjalan dengan efektif dan dapat terus ditingkatkan.

KECELAKAAN KERJA [GRI 403-9]

Melalui upaya pencegahan, pelatihan rutin, dan penerapan sistem K3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang komprehensif, ANTAM kembali mencatatkan kinerja positif di mana tidak ada kecelakaan yang menimbulkan fatalitas (*zero fatality*) di seluruh wilayah operasional ANTAM sepanjang tahun 2023. Perusahaan juga melaporkan tidak ada kasus yang menyebabkan fatalitas yang disebabkan penyakit akibat kerja.

WORKERS COVERED IN THE OHS MANAGEMENT SYSTEM [GRI 403-8]

To create a strong OHS system foundation, ANTAM implements an Occupational Health and Safety Management System (SMK3) and a Mining Safety Management System (SMKP) to minimize the risk of work accidents and work-related illnesses. In practice, SMK3 and SMKP cover 100% of all employees (2,724 people) and 100% of contractor workers (8,674 people) working in the operational area. ANTAM also provides periodic monitoring and evaluation to ensure that the implementation of SMK3 and SMKP runs effectively and can be continuously improved.

WORK ACCIDENTS [GRI 403-9]

Through prevention efforts, routine training, and the implementation of a comprehensive Occupational Health and Safety (OHS) system, ANTAM has recorded another positive performance, in which there were no accidents that caused fatalities (*zero fatalities*) in all of ANTAM's operational areas throughout 2023. We also reported no cases where fatalities were due to work-related illnesses.

Tren Kinerja K3 ANTAM 2021-2023 untuk Karyawan dan Kontraktor [GRI 403-9]

ANTAM OHS Performance Trends 2021-2023 for Employees and Contractors [GRI 403-9]

	2021	2022	2023
Jumlah Jam Kerja (Juta Jam) Number of Working Hours (million hours)	25,85	25,73	25,17
Total Hari Kerja Hilang (Hari) Total Lost Working Day (day)	92	120	30
Frequency Rate (FR) Frequency Rate (FR)	0,15	0,19	0,119
Severity Rate (SR) Severity Rate (SR)	3,56	4,59	1,19
TRIR - (Total Recordable Incident Rate)	0,037	0,023	0,023

Catatan: Menggunakan perhitungan 1.000.000 jam kerja.
Note: Using the calculation of 1,000,000 working hours.

Jumlah Kecelakaan Kerja di Area Tambang Berdasarkan Tingkat Keparahan [GRI 403-9]
Number of Work Accidents in the Mining Area Based on Severity Level [GRI 403-9]

Unit Bisnis Business Unit	2021			2022			2023		
	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	0	0	1	0	0	0	0	0	0
UBP Nikel Maluku Utara North Maluku Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Emas Gold Mining Business Unit	0	0	0	0	2	0	0	2	0
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Unit Geomin Geomin Unit	0	0	0	0	1	0	0	0	0
UBP Nikel Konawe Utara North Konawe Nickel Mining Business Unit	-	-	-	-	-	-	0	0	0
TOTAL	0	0	1	1	3	0	1	2	0

Jumlah Kecelakaan Kerja oleh Karyawan dan Kontraktor Tahun 2023 [GRI 403-9]
Number of Work Accidents in the Mining Area Based on Severity Level [GRI 403-9]

Unit Bisnis Business Unit	Karyawan Employee			Kontraktor Contractor		
	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0
UBP Nikel Maluku Utara North Maluku Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0
UBP Emas Gold Mining Business Unit	0	0	0	0	2	0
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	0	0	0	0	0	0
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	0	0	0	1	0	0
Unit Geomin Geomin Unit	0	0	0	0	0	0
UBP Nikel Konawe Utara North Konawe Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	1	2	0

Jumlah Fatalities Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin [GRI 403-9] Number of Employee Fatalities by Gender [GRI 403-9]

Unit Bisnis Business Unit	2021			2022			2023		
	laki-laki Male	Perempuan Female	Total	laki-laki Male	Perempuan Female	Total	laki-laki Male	Perempuan Female	Total
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Nikel Maluku Utara North Maluku Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Emas Gold Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Unit Geomin Geomin Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Nikel Konawe Utara North Konawe Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tingkat Kecelakaan Kerja KARYAWAN 2023 - Non Fatality EMPLOYEE Work Accident Rate 2023 - Non Fatality

Keterangan Remarks	Rate
FR - (Frequency Rate)	0
SR - (Severity Rate)	0
TRIR - (Total Recordable Incident Rate)	0

Tingkat Kecelakaan Kerja KONTRAKTOR (NON KARYAWAN) 2023 - Non Fatality CONTRACTOR (NON EMPLOYEE) Work Accident Rate 2023 - Non Fatality

Keterangan Remarks	Rate
FR - (Frequency Rate)	0,144
SR - (Severity Rate)	1,44
TRIR - (Total Recordable Incident Rate)	0,03

ANTAM Safety Resilient Management System (ASR MS)

ANTAM Safety Resilient Management System (ASR MS)

ANTAM berkomitmen untuk menciptakan budaya keselamatan dan ketahanan operasional melalui ANTAM *Safety Resilient Management System* (ASR MS). ASR MS merupakan tingkatan pengelolaan keselamatan terbaik yang memungkinkan ANTAM beradaptasi dengan dinamika kondisi dan perubahan parameter keselamatan.

ASR MS bertujuan untuk mewujudkan insan ANTAM yang bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta kegiatan operasional yang aman, efisien, dan produktif. ASR MS diimplementasikan dengan melibatkan seluruh departemen dan Insan ANTAM mulai dari manajemen, pegawai, dan serikat pekerja.

Implementasi ASR MS adalah bukti komitmen ANTAM dalam menciptakan budaya keselamatan dan ketahanan operasional yang berkelanjutan. Dengan ASR MS, ANTAM mampu mewujudkan tujuan bersama untuk menjadi perusahaan tambang yang aman, efisien, produktif, dan berjalan secara berkelanjutan.

ANTAM is committed to creating a safety and operational resilience culture through the ANTAM Safety Resilient Management System (ASR MS). ASR MS is the best level of safety management that allows ANTAM to adapt to dynamic conditions and changes in safety parameters.

ASR MS aims to create ANTAM employee who are free from work-related accidents and illnesses and who are engaged in safe, efficient, and productive operational activities. ASR MS is implemented by involving all ANTAM departments and employees, including management, employees, and trade unions.

The implementation of ASR MS proves ANTAM commitment to creating a culture of safety and sustainable operational resilience. With ASR MS, ANTAM can realize the common goal of becoming a safe, efficient, and productive mining company that runs sustainably.

PENYAKIT AKIBAT KERJA (PAK)

[GRI 403-10]

Selain kecelakaan kerja, Penyakit Akibat Kerja (PAK) juga menjadi perhatian khusus bagi ANTAM yang berkomitmen tidak hanya memastikan keselamatan fisik karyawan tetapi juga melindungi kesehatan mereka dari risiko penyakit terkait pekerjaan. ANTAM secara berkala melakukan identifikasi serta evaluasi PAK di area operasional Perusahaan dan mengambil langkah-langkah mitigasi untuk meminimalkan risikonya.

OCCUPATIONAL DISEASES (PAK)

[GRI 403-10]

In addition to work accidents, Occupational Diseases (PAK) are also a particular concern for ANTAM, which is committed to not only ensuring the physical safety of employees but also protecting their health from the risk of work-related illnesses. ANTAM regularly identifies and evaluates PAK in the Company's operational areas and takes mitigation measures to minimize the risks.

10 Identifikasi Penyakit Akibat Kerja Utama di ANTAM Pada 2023

10 Identification of Main Occupational Diseases at ANTAM in 2023

No	Pekerjaan yang Menyebabkan Sakit/ Penyakit Akibat Kerja Work that Causes Illness/Occupational Disease	Langkah Mitigasi Mitigation Steps
1	Status gizi berlebih (<i>overweight</i> dan <i>obese</i>) Excessive nutritional status (overweight and obese)	Kampanye pola makan, dan beberapa unit melakukan <i>wellness challenge</i> Diet campaign, and several units are conducting a wellness challenge
2	Insufisiensi vitamin D3 Vitamin D3 insufficiency	Kampanye tentang pentingnya berjemur dan makan makanan yang mengandung vitamin D Campaign on the importance of sunbathing and consuming foods that contain vitamin D
3	Penurunan visus mata Decreased eye vision	Kampanye tentang kesehatan mata dalam bekerja Campaign about eye health at work
4	Prehipertensi Prehypertension	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle
5	Peningkatan kadar asam urat dalam darah Increased levels of uric acid in the blood	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle
6	Hipertensi Derajat I 1 st Degree hypertension	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle
7	Hipertensi Derajat II 2 nd Degree hypertension	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle
8	Peningkatan aktivitas serum enzim dalam darah Increased activity of enzymes serum in the blood	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle
9	Kadar trigliserida batas tinggi High limit triglyceride levels	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle
10	Peningkatan kadar kreatinin dalam darah Increased levels of creatinine in the blood	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle

Keterangan Remark	Jumlah Frekuensi Total Frequency
<i>Fatalities</i> akibat PAK <i>Fatalities</i> due to PAK	0
Kasus Kesehatan Kerja Recordable Recordable Occupational Health Cases	0
Jenis Kasus PAK Type of Occupational Disease (PAK) Case	0
Jumlah Kasus PAK Number of Occupational Disease (PAK) Case	0
Jumlah <i>Fatalities</i> yang disebabkan Number of <i>Fatalities</i> caused	0

KEAMANAN

Praktik Keamanan

Praktik Keamanan di ANTAM menjadi salah satu fokus utama pengelolaan K3 dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas risiko. ANTAM berkomitmen untuk melibatkan praktik keamanan yang ketat, mencakup seluruh aspek operasional dan melibatkan partisipasi aktif dari seluruh karyawan. ANTAM menyadari bahwa lokasi penambangan membutuhkan keamanan yang baik untuk kelancaran penambangan sehingga dibutuhkan personel-personel keamanan yang ahli dan terlatih. [GRI 3-3]

SECURITY

Security Practices

Security practices at ANTAM are one of the main focuses on OHS management to create a secured and risk-free work environment. ANTAM is committed to engaging in strict security practices, covering all operational aspects, and involving active participation from all employees. ANTAM recognizes that mining locations require good security for the smooth operation of mining. Therefore, skilled and trained security personnel are needed. [GRI 3-3]

Dalam menjaga keamanan wilayah tambang, ANTAM mempersyaratkan seluruh (100%) personel-personel keamanan sudah mengikuti pelatihan Gada Pratama sehingga semua petugas keamanan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas keamanan serta meningkatkan kedisiplinan. [GRI 410-1]

Dalam pendidikan dan pelatihan Gada Pratama tersebut, petugas keamanan juga dilatih untuk menjalankan tugas sesuai dengan hukum umum termasuk Hak Asasi Manusia, KUHP, KUHPA, dan peraturan lain yang diperlukan. Pelatihan ini juga wajib bagi seluruh pihak ketiga yang menyediakan personel keamanan untuk ANTAM. Selain itu, ANTAM juga bekerja sama dan berkoordinasi erat dengan pihak kepolisian sebagai pihak yang berwenang untuk menjaga keamanan wilayah.

REKRUTMEN

Rekrutmen dan Turnover

ANTAM meyakini bahwa keberhasilan operasional ditentukan oleh banyak faktor di mana salah satunya adalah Sumber Daya Manusia yang unggul. Berdasarkan hal tersebut, ANTAM menjalankan praktik rekrutmen yang berfokus pada pencarian individu yang akan mendorong Perusahaan untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan memberikan keunggulan kompetitif.

Melalui Sumber Daya Manusia yang unggul, ANTAM mampu memberikan kinerja terbaik untuk bersaing di era persaingan global yang menuntut perusahaan untuk terus berkembang & beradaptasi. Inklusivitas menjadi landasan bagi ANTAM dalam memastikan bahwa setiap proses rekrutmen dilakukan dengan integritas dan objektivitas.

Dalam memenuhi kebutuhan tersebut, ANTAM telah melakukan rekrutmen secara internal dari Grup MIND ID melalui *Talent Mobility*. Dengan melakukan penugasan ke entitas yang berbeda di Grup MIND ID, mereka dapat mengisi posisi-posisi strategis sehingga mendapatkan pengalaman dan wawasan mengenai proses bisnis, juga memperkuat kompetensi *leadership* dan percepatan pembauran transformasi budaya.

In maintaining the security of Our mining area, ANTAM requires that all (100%) security personnel have attended the Gada Pratama training program so that all security officers have the knowledge, ability, and skills to carry out security duties and improve discipline. [GRI 410-1]

The Gada Pratama training program trains security officers to carry out their duties in accordance with the prevailing law, including Human Rights, Criminal Code, Criminal Procedure Code, and other necessary regulations. This training is also mandatory for all third parties who provide security personnel for ANTAM. ANTAM also cooperates and coordinates closely with the Indonesian Police Force as the authority to maintain regional security.

RECRUITMENT

Recruitment and Turnover

ANTAM believes that operational success depends on various factors, including excellent human resources. Therefore, ANTAM conducts recruitment practices that focus on identifying individuals who will help the company meet its business needs and gain a competitive advantage.

Through superior human resources, ANTAM can provide optimal performance to compete in the global market. Inclusivity is the basis for ANTAM to ensure that every recruitment process is carried out with integrity and objectivity.

To meet these needs, ANTAM has carried out internal recruitment from the MIND ID Group through *Talent Mobility*. By assigning tasks to different entities within the MIND ID Group, they can fill strategic positions, gain experience and insight into business processes, strengthen leadership competencies, and accelerate the integration of cultural transformation.

Sepanjang tahun 2023, ANTAM melaksanakan *Talent Mobility* terhadap 12 orang, dimana pegawai yang ditugaskan ke MIND ID sebanyak 9 pegawai, PT Industri Baterai Indonesia sebanyak 2 pegawai dan PT Bukit Asam Tbk sebanyak 1 pegawai. Selain itu, ANTAM juga menerima pegawai *talent mobility* dari MIND ID sebanyak 10 pegawai. Pelaksanaan rekrutmen untuk pegawai baru sebanyak 7 orang, dan karyawan yang keluar (*resign*, pensiun dan pensiun dini dengan kemudahan tertentu (PDKT) sebanyak 117 orang. Adapun tingkat *turnover* sebesar 4%. [GRI 401-1]

Throughout 2023, ANTAM conducted Talent Mobility for 12 people, of which 9 employees were assigned to MIND ID, 2 employees to PT Industri Baterai Indonesia, and 1 employee to PT Bukit Asam Tbk. In addition, ANTAM also received 10 talent mobility employees from MIND ID. Implementation of recruitment for new employees were 7 people, and employees who left (resigned, retired, and early retirement with certain conveniences) were 117 people. The turnover rate stood at 4%. [GRI 401-1]

Rincian Rekrutmen Baru & Pegawai yang Meninggalkan Perusahaan Berdasarkan Jenis Kelamin [GRI 401-1]

Details of Recruitment & Employees Leaving the Company Based on Gender [GRI 401-1]

Deskripsi Description	2021			2022			2023		
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total
Pegawai Baru New Employee	33	24	57	0	2	2	6	1	7
Pegawai Keluar Employee Turnover	94	1	95	62	1	63	110	7	117



Kegiatan *Safety Talk* di UBP Emas, Bogor, Jawa Barat
Safety Talk Activity at Gold Mining Business Unit, Bogor, West Java

Rekrutmen Karyawan Baru Berdasarkan Wilayah, Job Level, dan Jenis Kelamin [GRI 401-1]
Recruitment of New Employees Based on Region, Job Level, and Gender [GRI 401-1]

Wilayah Regional	Divisi		Biro Bureau		Departemen Department		Section		Operator		Area		Jumlah Total	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Nikel Maluku Utara North Maluku Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Emas Gold Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6	0
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Nikel Konawe Utara North Konawe Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Unit Geomin Geomin Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kantor Pusat Head Office	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Jumlah Total	0	0	0	1	0	0	0	0	6	0	0	0	6	1

Rincian Rekrutmen Berdasarkan Usia [GRI 401-1]
Details of Recruitment Based on Age [GRI 401-1]

Kelompok Usia Age Group	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Total
<30 Tahun years old	2	0	2
30 – 50 Tahun years old	4	1	5
>50 Tahun years old	0	0	0
Total Rekrutmen Karyawan Baru Total New Employee Recruitment	6	1	7

Jumlah Karyawan Baru Berdasarkan Wilayah [GRI 401-1] Number of New Employees Based on Regions [GRI 401-1]

Area	Unit Bisnis/ aktivitas Business Unit/Activity	PKWTT Indefinite Time Work Agreement (PKWTT)	
		Laki-Laki Male	Perempuan Female
Jakarta	Unit Geomin	0	0
	UBPP Logam Mulia	6	0
	Kantor Pusat - ANTAM	0	1
Jawa Barat West Java	UBP Emas Gold Mining Business Unit	0	0
Kalimantan Barat West Kalimantan	UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	0	0
Sulawesi Tenggara Southeast Sulawesi	UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	0	0
	UBP Nikel Konawe Utara North Konawe Nickel Mining Business Unit	0	0
Maluku Utara North Maluku	UBP Nikel Maluku Utara North Maluku Nickel Mining Business Unit	0	0
Total Karyawan Total Employee		6	1

Rincian Pegawai yang Meninggalkan Perusahaan Berdasarkan Usia [GRI 401-1] Details of Employees Who Left ANTAM Based on age group [GRI 401-1]

Kelompok Usia Age Group	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Total
<30 Tahun years old	1	1	2
30 - 50 Tahun years old	18	3	21
>50 Tahun years old	91	3	94
Total Turnover Karyawan Total New Employee Turnover (B)	110	7	117

Rincian Pegawai yang Meninggalkan Perusahaan Berdasarkan Job Level dan Wilayah [GRI 401-1] Details of Employees Who Left ANTAM Based on Job Level and Region [GRI 401-1]

Area	Unit Bisnis/ aktivitas Business Unit/Activity	PKWTT Indefinite Time Work Agreement (PKWTT)	
		Laki-Laki Male	Perempuan Female
Jakarta	Unit Geomin Geomin Unit	0	0
	UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	6	0
	Kantor Pusat - ANTAM ANTAM - Head Office	28	4
Jawa Barat West Java	UBP Emas Gold Mining Business Unit	27	2
Kalimantan Barat West Kalimantan	UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	1	0
Sulawesi Tenggara Southeast Sulawesi	UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	40	0
	UBP Nikel Konawe Utara North Konawe Nickel Mining Business Unit	1	0
Maluku Utara North Maluku	UBP Nikel Maluku Utara North Maluku Nickel Mining Business Unit	7	1
Total Karyawan Total Employee		110	7

MANFAAT DAN KESEJAHTERAAN

ANTAM memahami bahwa karyawan merupakan aset berharga yang menjadi pilar keberlanjutan operasional Perusahaan. Dengan komitmen untuk menghasilkan kegiatan bisnis yang berjalan dengan nilai-nilai keberlanjutan, ANTAM berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan inklusif bagi setiap individu yang terlibat dalam operasionalnya.

ANTAM menjunjung tinggi hak-hak karyawan sebagai bagian integral dari kebijakan Perusahaan, termasuk dalam aspek terkait remunerasi, manfaat karyawan, dan kesejahteraan yang diberikan. Perusahaan berkomitmen untuk memberikan upah yang adil berdasarkan hasil kinerja individu dan layak kepada setiap karyawan, serta menyediakan jaminan sosial sebagai bentuk dukungan terhadap kesejahteraan mereka.

BENEFITS AND WELFARE

ANTAM recognizes that its employees are valuable assets and the pillars of the Company's operational sustainability. With a commitment to conducting business activities that align with sustainable values, ANTAM strives to create a safe, comfortable, and inclusive work environment for all individuals involved in Our operations.

ANTAM upholds employee rights as an integral part of Company policy, including aspects related to remuneration, employee benefits, and welfare. We are committed to providing fair wages based on individual and appropriate performance results to each employee and providing social security as a form of support for their welfare.

Komponen Penghasilan Income Components

Tahun Year	Upah Pokok Basic Wages	Tunjangan Tetap Fixed allowances	Tunjangan Tidak Tetap Variable allowances
2021	48%	16%	36%
2022	50%	13%	35%
2023	51%	-	49%

Komponen Imbal Jasa Pekerjaan untuk Pegawai [GRI 401-2][GRI 201-3] Components of Employment Remuneration for Employees [GRI 401-2][GRI 201-3]

Komponen Component	Pegawai Tetap Permanent Employee	Pegawai Tidak Tetap Non-Permanent Employee
Upah Wage	Upah Pokok Basic Wages + Fixed Allowance	Honorarium
Tunjangan Tidak Tetap (Insentif Bulanan): Variable Allowance (Monthly Incentive):		
a. Tunjangan Transpor Transport Allowance	Ya Yes	Ya Yes
b. Lembur Overtime	Ya (untuk pegawai dengan ANTAM Grade ≤ 9) Yes (for employees with ANTAM Grade < 9)	Ya Yes
c. Tunjangan <i>Personal Grade</i> Personal Grade Allowance	Ya Yes	Tidak No
d. Insentif Manajemen Management Incentives	Ya (untuk pegawai dengan ANTAM Grade ≥ 10) Yes (for employees with ANTAM Grade ≥ 10)	Tidak No
e. Tunjangan <i>Senior Office/Supervisor</i> Senior Office/Supervisor Allowance	Ya (Untuk ANTAM Grade 8 dan 9) Yes (For ANTAM Grade 8 and 9)	Tidak No
f. Insentif Lokal Local Incentives	Ya Yes	Tidak No
g. Insentif Proyek Project Incentives	Ya Yes	Ya Yes
h. Tunjangan <i>Shift</i> Shift Allowance	Ya Yes	Tidak No
i. Tunjangan Risiko Kerja Work Risk Allowance	Ya Yes	Tidak No
j. Piket Picket	Ya Yes	Tidak No

Komponen Imbal Jasa Pekerjaan untuk Pegawai [GRI 401-2][GRI 201-3] Components of Employment Remuneration for Employees [GRI 401-2][GRI 201-3]

Komponen Component	Pegawai Tetap Permanent Employee	Pegawai Tidak Tetap Non-Permanent Employee
k. Tunjangan Khusus Special Allowance	Ya (untuk pegawai dengan tugas dan jabatan tertentu) Yes (for employees with specific duties and positions)	Tidak No
l. Tunjangan Kinerja Performance Allowance	Ya Yes	Tidak No
Insentif Tahunan: Yearly Incentive:		
a. Bonus Tahunan	Ya Yes	Tidak No
b. Uang Cuti	Ya Yes	Tidak No
c. THR	Ya Yes	Ya Yes
Manfaat: Benefit		
Jaminan Kesehatan Health Insurance	Ya Yes	Tidak No
BPJS Kesehatan BPJS Health	Ya Yes	Ya Yes
BPJS Ketenagakerjaan, termasuk asuransi jiwa BPJS Employment, including life insurance	Ya Yes	Ya Yes
Dana Pensiun Pension fund	Ya Yes	Tidak No
Asuransi Kesehatan Pensiun Retirement Health Insurance	Ya Yes	Tidak No
Program Pensiun Iuran Pasti Defined Contribution Pension Plan	Ya Yes	Tidak No
Asuransi Kesehatan Plus Plus Health Insurance	Ya Yes	Tidak No
Dana Pensiun Lembaga Keuangan Financial Institution Pension Fund	Ya Yes	Tidak No

Pada tahun 2023, ANTAM tidak memberikan penawaran *Employee Stock Ownership Program* (ESOP). Meski demikian berbagai program tunjangan karyawan lainnya terus diberikan sebagai bentuk apresiasi dan dukungan Perusahaan terhadap karyawan. [GRI 401-2]

In 2023, ANTAM did not offer an *Employee Stock Ownership Program* (ESOP). However, the Company continues to provide various employee benefit programs as a form of employee appreciation and support. [GRI 401-2]

CUTI KELAHIRAN ANAK

Melalui pengelolaan SDM yang mengutamakan nilai-nilai keberlanjutan, ANTAM menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. ANTAM telah menetapkan kebijakan terkait cuti melahirkan untuk karyawan perempuan dan karyawan laki-laki dengan istri yang melahirkan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Baik karyawan tetap maupun tidak tetap berhak untuk mengambil cuti kelahiran anak. [GRI 401-2]

MATERNITY & PATERNITY LEAVE

Through HR management that prioritizes sustainability values, ANTAM creates a work environment that supports employee work-life balance and personal life. ANTAM has established policies regarding maternity and paternity leave for female employees and male employees whose wives giving birth in accordance with applicable laws and regulations. Both permanent and non-permanent employees are eligible to take maternity and paternity leave. [GRI 401-2]

Hingga akhir tahun 2023, sebanyak 16 karyawan perempuan ANTAM telah mengambil cuti melahirkan. Dari jumlah tersebut sampai dengan akhir tahun 2023, 16 karyawan perempuan sudah kembali bekerja sementara tidak ada karyawan perempuan masih dalam masa cuti mereka pada saat laporan ini disusun. [GRI 401-3]

As of the end of 2023, 16 female ANTAM employee had taken maternity leave. Of this total, up until year-end 2023, 16 female employees had returned to work, while no female employees were still on leave at the time this report was prepared [GRI 401-3]

Gender	Hak Cuti Melahirkan/Cuti Istri Melahirkan Entitlement to Maternity Leave/ Paternity Leave	Total Karyawan yang Mengambil Cuti Total Employees Taking Leave	Total Karyawan yang Kembali Bekerja Total Returning Employees	Tingkat Kembali Bekerja* Return to Work Rate*	Tingkat Karyawan Dipertahankan Employee Retained Rate
Perempuan Female	100%	16	16	100%	100 %
Laki-laki Male	100%	146	146	100 %	100 %

Catatan:

* Berdasarkan angka karyawan yang mengambil cuti melahirkan pada periode tahun sebelumnya (2022) yang tetap bekerja dan tercatat sebagai karyawan ANTAM hingga akhir periode pelaporan 31 Desember 2023.

Notes:

* Based on the number of employees who took maternity leave in the previous year period (2022) who continued to work and were recorded as ANTAM employees until the end of the reporting period on December 31, 2023.

INKLUSI DAN KEBERAGAMAN

Informasi Karyawan [OJK C.3][GRI 2-7]

ANTAM berkomitmen untuk melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendukung terciptanya lingkungan kerja inklusif dan adil. Setiap karyawan diperlakukan secara setara tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, etnis, atau faktor lainnya. ANTAM juga menjamin kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk mengembangkan karier mereka di Perusahaan, serta mendukung pertumbuhan individu dalam semangat kesetaraan. [OJK F.18]

ANTAM juga menjunjung Hak Asasi Manusia dan memastikan tidak adanya praktik diskriminasi dalam segala kegiatan usaha di seluruh wilayah operasional perusahaan. Pada tahun 2023, ANTAM tidak menemukan atau menerima pengaduan terkait tindakan diskriminasi ataupun pelanggaran Hak Asasi Manusia di tempat kerja. [GRI 406-1]

Selain itu ANTAM juga meyakini bahwa partisipasi aktif masyarakat lokal dapat menciptakan dampak positif pada keberlanjutan dan kesejahteraan bersama. Untuk itu Perusahaan juga membuka kesempatan kerja bagi masyarakat lokal dilihat dari kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki hingga ke tingkat manajemen senior. Dalam hal tersebut, manajemen senior di ANTAM bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis dan mengawasi jalannya operasi perusahaan, yang terdiri dari Pimpinan Unit/Unit Bisnis/Divisi/Proyek, Pimpinan Biro, Pimpinan Departemen, dan Pengawas Satuan Kerja.

INCLUSION AND DIVERSITY

Employee Information [OJK C.3][GRI 2-7]

ANTAM is committed to managing Human Resources (HR) in a way that creates an inclusive and fair work environment. Every employee is treated equally, without discrimination based on gender, religion, ethnicity, or any other factors. ANTAM also guarantees equal opportunities for all employees to develop their careers at ANTAM and supports individual growth in the spirit of equality. [OJK F.18]

ANTAM upholds human rights and ensures that there are no discriminatory practices in all business activities and operational areas. In 2023, ANTAM did not receive any complaints regarding acts of discrimination or human rights violations in the workplace. [GRI 406-1]

Apart from that, ANTAM also believes that the active participation of local communities can positively impact sustainability and shared prosperity. For this reason, We also open employment opportunities for local communities based on their qualifications and competencies up to senior management level. In this case, senior management responsible for making strategic decisions and overseeing ANTAM's operations, consisting of Heads of Units/Business Units/Divisions/Projects, Heads of Bureaus, Heads of Departments, and Supervisors of Work Units.

Kami juga memastikan kesempatan dan hak yang sama antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja yang tidak berasal dari daerah operasional.

We also ensure equal opportunities and rights between local workers and workers who do not come from the operational area.



14,54%

Dari total karyawan tetap ANTAM atau sebanyak 396 orang adalah masyarakat lokal yang menjabat sebagai manajemen senior di lokasi-lokasi operasional Perusahaan. [GRI 202-2][GRI 405-1]

Of the total permanent employees of ANTAM 396 people are local residents serving as senior management at the Company's operational locations. [GRI 202-2][GRI 405-1]

Catatan:

- ANTAM mendefinisikan masyarakat lokal adalah warga yang berdomisili (sesuai KTP) di provinsi yang sama dengan lokasi operasional perusahaan.
- Manajemen senior dalam perhitungan ini adalah BOD-1 hingga BOD-4, dimana mereka yang memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan dan pengawasan operasional.
- Jumlah total Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ANTAM tahun 2023 yang digunakan untuk perhitungan persentase adalah 2.724 orang.
- Karyawan-karyawan tersebut tersebar di area-area operasional utama ANTAM, yakni Kantor Pusat ANTAM Jakarta, UBP Bauksit Kalimantan Barat, UBP Emas, UBP Nikel Kolaka, UBP Nikel Konawe Utara, UBP Nikel Maluku Utara, dan UBPP Logam Mulia
- ANTAM defines local communities as residents (according to their Identity card) of the same province where the Company's operations are located
- Senior management in this calculation is BOD-1 to BOD-4, where they have decision-making authority and operational oversight
- The total number of ANTAM's 2023 Indefinite Time Work Agreements (PKWTT) used for percentage calculations is 2,724 people.
- These employees are spread across ANTAM's key operational areas, namely ANTAM Head Office Jakarta, West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit, Gold Mining Business Unit, Kolaka Nickel Mining Business Unit, North Konawe Nickel Mining Business Unit, North Maluku Nickel Mining Business Unit, and Precious Metals Processing and Refinery Business Unit

Jumlah Pegawai Tetap ANTAM	2021	2022	2023
	2.902 Orang People	2.840 Orang People	2.724 Orang People

Pegawai Tetap Berdasarkan Fungsi Jabatan [OJK C.3][GRI 2-7]
Permanent Employee Based on Position Function [OJK C.3][GRI 2-7]

Jabatan Position	2021		2022		2023	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
Unit/Unit Bisnis/Divisi/ Proyek Unit/Business Unit/ Division/Project	87	5	97	11	93	13
Biro Bureau	176	35	199	37	212	35
Departemen Department	487	99	505	130	472	124
Section	1.434	115	777	66	756	67
Operator* Operator	-	-	581	46	494	42
Area	310	18	334	12	327	12
Lainnya Other	58	1	43	2	74	3
Jumlah Total	2.552	273	2.536	304	2428	296

Catatan:

* Pada 2021 terdapat pemisahan level antara Section dan Operator. Pada tahun sebelumnya, *Job Grade* 6-9 dikategorikan sebagai *level Section*, sedangkan pada 2021 terdapat implementasi *Dual Grading System* di mana *Job Grade* 6-7 menjadi *level Operator* dan *Job Grade* 8-9 tetap pada *level Section*.

In 2021, there was a level of separation between Sections and Operators. In the previous year, Job Grades 6-9 were categorized as Section levels, while in 2021 there was implementation of the Dual Grading System, where Job Grades 6-7 became Operator level and Job Grades 8-9 remained at the Section level.

Pegawai Tetap Berdasarkan Penempatan [OJK C.3][GRI 2-7]
Permanent Employee Based on Placement [OJK C.3][GRI 2-7]

Wilayah Region	2021		2022		2023	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	1.078	46	1.041	46	912	36
UBP Nikel Maluku Utara Southeast Sulawesi Nickel Mining Business Unit	433	16	433	17	438	12
UBP Emas Gold Mining Business Unit	274	10	260	10	219	6
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	167	41	167	38	170	36
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	65	5	64	3	55	1
UBP Nikel Konawe Utara North Konawe Mining Business Unit	43	1	57	2	51	1
Unit Geomin Geomin Unit	84	16	74	14	76	14
Kantor Pusat Head Office	414	161	403	168	477	185
Kantor Perwakilan Representative office	19	4	14	4	13	5
Proyek Pengembangan Development Project	20	2	20	2	16	0
Pascatambang Post-mining	3	0	3		1	0
Jumlah Total	2.600	302	2.536	304	2428	296

Pegawai Tetap Berdasarkan Usia [OJK C.3][GRI 2-7]
Permanent Employee Based on Placement [OJK C.3][GRI 2-7]

Usia Age	2021		2022		2023	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
<25 tahun years old	123	38	79	23	37	5
26-35 tahun years old	913	131	834	139	764	138
36-45 tahun years old	788	85	849	84	890	92
> 45 tahun years old	776	48	774	58	737	61
Jumlah Total	2.600	302	2.536	304	2428	296

Pegawai Tetap Berdasarkan Jenis Kelamin [OJK C.3][GRI 2-7]
Permanent Employees Based on Gender [OJK C.3][GRI 2-7]

Jenis Kelamin Gender	2021	2022	2023
Laki-laki Male	2.600	2.536	2.428
Perempuan Female	302	304	296
Jumlah Total	2.902	2.840	2.724

Pegawai Tetap Berdasarkan Tingkat Pendidikan [OJK C.3][GRI 2-7]
Permanent Employees Based on Education Level [OJK C.3][GRI 2-7]

Wilayah Region	2021		2022		2023	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
Hingga SMP atau Sederajat Junior High School and Equivalent	0	0	0	0	-	-
Setara SMA High School and Equivalent	1.178	32	1.136	33	1.089	30
Diploma	589	80	571	74	525	70
Sarjana & Pascasarjana Bachelor & Master	833	190	829	197	814	196
Jumlah Total	2.600	302	2.536	304	2.428	296

Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Fungsi Jabatan [OJK C.3][GRI 2-7]
Number of Employees Based on Education Level and Position Function [OJK C.3][GRI 2-7]

Jabatan Position	SMA High School	D1 Diploma 1	D2 Diploma 2	D3 Diploma 3	D4 Diploma 4	S1 Bachelor	S2 Master	S3 Doctorate	Jumlah Total
Divisi Division	0	0	0	1	0	54	49	2	106
Biro Bureau	5	3	0	13	1	175	50	0	247
Departemen Department	77	67	0	77	6	335	34	0	596
Section	329	229	0	81	2	180	2	0	823
Operator	379	63	0	18	1	75	0	0	536
Area	284	1	0	12	0	42	0	0	339
MPP	45	16	0	4	0	9	3	0	77
Jumlah Total	1.119	379	0	206	10	870	138	2	2.724

Jumlah Pegawai Lokal [OJK C.3][GRI 2-7]
Number of Local Employees [OJK C.3][GRI 2-7]

Wilayah Region	2021		2022		2023	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	421	20	523	23	269	7
UBP Nikel Maluku Utara Southeast Sulawesi Nickel Mining Business Unit	134	8	168	2	146	9
UBP Emas Gold Mining Business Unit	83	1	90	2	88	2
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	48	13	59	12	50	16
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	0	4	11	1	13	1
UBP Nikel Konawe Utara North Konawe Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0
Unit Geomin Geomin Unit	11	5	8	3	0	0
Kantor Pusat Head Office	17	10	22	18	37	14
Jumlah Total	421	20	881	61	603	49

Catatan | Notes:

ANTAM mendefinisikan masyarakat lokal adalah warga yang berdomisili (sesuai KTP) di provinsi yang sama dengan lokasi operasional perusahaan.

ANTAM defines local communities as residents who are domiciled (according to KTP) in the same province as the company's operational location.

Profil Karyawan Berdasarkan Status dan Tipe Ketenagakerjaan

[OJK C.3][GRI 2-7] [GRI 2-8]

Pada tahun 2023, jumlah karyawan tetap ANTAM berjumlah 2.724 karyawan terdiri dari 2.428 karyawan laki-laki dan 296 perempuan dengan presentasi karyawan tetap sebesar 10,86%.

Employee Profile Based on Employment Status and Type [OJK C.3][GRI 2-7] [GRI 2-8]

In 2023, the number of permanent employees at ANTAM was 2.724, consisting of 2.428 male employees and 296 female employees, with a permanent employee percentage of 10.86%.

Profil Karyawan Berdasarkan Status Kontrak Employee Profile Based on Contract Status

Tipe Ketenagakerjaan Employment Type	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Total	Persentase Percentage
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Specific Time Work Agreement (PKWT)	41	15	56	2%
Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Indefinite Time Work Agreement (PKWTT)	2.428	296	2.724	98%
Jumlah Total	2.469	311	2.780	100%

Tenaga Kerja Bukan Karyawan Non-employee Workforce

Jumlah Karyawan Number of Employee	Karyawan Outsource Outsource Employee	
Jenis Kelamin Gender	Penyedia Jasa Tenaga Kerja - PJTK Outsourcing	Borongan Piecework
Pria Male	2.248	3,072
Perempuan Female	647	903
Jumlah Total	2.895	3,975

Catatan:

Pada periode sebelumnya belum dilakukan pencatatan untuk jumlah tenaga kerja bukan karyawan.

Note: In the previous period, no recording was made of the number of non-employee workforce

Upah Minimum Regional

Dalam melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dimiliki, ANTAM memahami pentingnya kesetaraan dan keadilan dalam hal pembayaran upah bagi seluruh karyawan. ANTAM senantiasa menyesuaikan pemberian upah karyawan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku di Indonesia, termasuk peraturan tentang upah minimum regional yang dikeluarkan oleh Pemerintah. Setiap karyawan yang telah bergabung dengan ANTAM menerima remunerasi yang memenuhi peraturan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Kami tidak membedakan upah antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan. [OJK F.18][OJK F.20][GRI 202-1]

Regional Minimum Wage

In managing its human resources, ANTAM understands the importance of equality and justice regarding wage payments for all employees. ANTAM constantly adjusts employee wages in accordance with applicable policies and regulations in Indonesia, including rules regarding regional minimum salaries issued by the government. Upon joining ANTAM, each employee receives remuneration according to the Minimum Provincial wage (UMP) regulation, and We do not discriminate wages between male and female employees. [OJK F.18][OJK F.20][GRI 202-1]

ANTAM Menerapkan *Clean Wage System* dengan Berbasis pada Kinerja Karyawan

ANTAM Implements a Clean Wage System with Based on Employee Performance

ANTAM berkomitmen untuk memastikan remunerasi yang adil dan kompetitif bagi karyawannya dengan menerapkan *Clean Wage System* (CWS) yang mulai berlaku sejak Januari 2023. CWS merupakan restrukturisasi komponen remunerasi yang menyederhanakan dan menggabungkan beberapa komponen gaji.

Tujuan utama CWS adalah meningkatkan kesejahteraan pensiun karyawan melalui penerimaan komponen Purnajasa. Selain itu, simplifikasi struktur remunerasi ini diharapkan dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas sistem penggajian di ANTAM. Meskipun CWS menyederhanakan struktur gaji, ANTAM memastikan bahwa beban gaji yang telah dianggarkan tetap terjaga.

Penerapan CWS merupakan langkah strategis yang dijalankan ANTAM untuk memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan. CWS dirancang untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, serta memastikan kesejahteraan mereka di masa pensiun. Pada akhirnya pelaksanaan CWS diharapkan mendorong pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.

ANTAM is committed to ensuring fair and competitive remuneration for Our employees by implementing the Clean Wage System (CWS), which will take effect in January 2023. CWS is a restructuring of remuneration components that simplifies and combines several salaries components.

The main objective of CWS is to improve employee retirement welfare by receiving the Retirement component. In addition, The simplification of the remuneration structure is expected to increase the transparency and accountability of the Company's payroll remuneration system at ANTAM simplifying the salary structure, ANTAM ensures that the budgeted salary expense is maintained.

CWS implementation is a strategic measure carried out by ANTAM to provide benefits for the Company and its employees. CWS is designed to improve employee performance and motivation and ensure their well-being in retirement. Ultimately, its implementation is expected to encourage company growth and success in the long term.

Hubungan Industrial

Pengelolaan SDM yang dilakukan ANTAM tidak hanya berfokus pada aspek-aspek teknis, seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan. ANTAM melakukan pengelolaan SDM dengan memperhatikan aspek lain seperti hubungan industrial yang harmonis antara Perusahaan dan karyawan.

ANTAM membuka jalur komunikasi dua arah melalui beragam wadah seperti forum LKS Bipartit yang biasa dilakukan satu bulan sekali atau per tiga bulan menyesuaikan dari isu yang ada, *Quarterly Meeting* untuk membahas isu-isu ketenagakerjaan pertemuan antara *Human Capital* atau manajemen dengan perwakilan serikat pekerja dari seluruh unit, serta forum perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam pemberitahuan terkait perubahan operasional signifikan khususnya pascatambang, dokumen Rencana Pasca Tambang (RPT) termasuk

Industrial Relations

ANTAM's HR management focus goes beyond technical aspects, such as recruitment, training, and development. ANTAM carries out HR management by considering other aspects, such as harmonious industrial relations between the Company and Our employees.

ANTAM opens two-way communication channels through various forums, such as the LKS Bipartite forum, which is usually held once a month or every three months, depending on existing issues; Quarterly Meetings to discuss employment issues between human capital or management and labor union representatives from all units; and the Collective Labor Agreement (CLA) negotiation forum.

In notifications related to significant operational changes, especially post-mining, the Post-Mining Plan document, including the communication

action plan dikomunikasikan kepada seluruh karyawan dan pekerja dilakukan sesuai prosedur dalam kurun waktu sesuai dengan regulasi yang berlaku, yakni dua tahun (104 minggu) sebelum penutupan tambang dilaksanakan. [GRI 3-3][GRI 402-1]

Hubungan industrial yang dibangun ANTAM juga menjamin seluruh karyawan mendapat kebebasan berserikat, berkumpul, dan berpendapat melalui serikat pekerja sesuai dengan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan keputusan International Labour Organization (ILO) Convention No. 87 yang menjamin kebebasan semua pekerja untuk bergabung ke dalam organisasi pekerja yang dikelola secara profesional sebagai sarana penghubung antara pekerja dan perusahaan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan.

Keragaman Badan Tata Kelola dan Karyawan

ANTAM berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi seluruh karyawan, terlepas dari latar belakang mereka. Komitmen ini sejalan dengan visi ANTAM untuk menjadi perusahaan pertambangan terkemuka yang berkontribusi positif bagi masyarakat. ANTAM percaya bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, perusahaan dapat memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Saat ini, seluruh Insan ANTAM terdiri dari berbagai latar belakang, termasuk suku, agama, jenis kelamin, dan usia. ANTAM memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan secara adil dan setara, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan latar belakang.

ANTAM menetapkan standar upah dan tunjangan yang sama untuk karyawan pria dan wanita pada posisi dan level yang sama. Rasio standar upah dan tunjangan antara karyawan pria dan wanita adalah 1:1. Selain itu, ANTAM juga memiliki 14,54% karyawan dari masyarakat lokal di posisi manajemen senior yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan pengawasan operasional. [GRI 3-3][GRI 202-2][GRI 405-1][GRI 405-2]

action plan to all employees and workers, is carried out according to procedures within the period as specified in applicable regulations, namely two years (104 weeks) before mine closure. [GRI 3-3][GRI 402-1]

Industrial relations built by ANTAM also guarantee that all employees have freedom of association, assembly, and opinion through labor unions in accordance with Law No. 21 of 2000 on Trade Unions/ Labor Unions and the decision of the International Labor Organization (ILO) Convention No. 87, which guarantees the freedom of all workers to join professionally managed workers' organizations as a means of liaison between workers and companies to create harmonious and mutually beneficial industrial relations.

Diversity of Governance Bodies and Employees

ANTAM is committed to creating an inclusive work environment for all employees, regardless of their background. This commitment aligns with ANTAM vision to become a leading mining company that contributes positively to society. ANTAM believes that by creating an inclusive work environment, the Company can provide equal opportunities for all employees to develop and contribute optimally. All ANTAM employees come from various backgrounds, including ethnicity, religion, gender, and age. ANTAM ensures that all employees are treated fairly and equally, without discrimination based on background.

ANTAM sets the same standard of wages and benefits for male and female employees at the same position and level. The standard ratio of wages and benefits between male and female employees is 1:1. In addition, ANTAM also has 14,54% employees from local communities in senior management positions with authority in decision making and operational oversight. [GRI 3-3][GRI 202-2][GRI 405-1][GRI 405-2]

Keragaman Anggota Direksi Diversity of Members of the Board of Directors

Usia Age	Laki-laki Male	Perempuan Female	Total
<30 tahun Years	0	0	-
30-50 tahun Years	1	0	1
>50 tahun Years	3	1	4
Total Anggota Direksi Total member of the Board of Directors	4	1	5
Rasio Anggota Direksi (%) Ratio of Members of the Board of Directors (%)	80%	20%	100%

Keragaman Dewan Komisaris Diversity of the Board of Commissioners

Usia Age	Laki-laki Male	Perempuan Female	Total
<30 tahun years old	0	0	0
30-50 tahun years old	0	0	0
>50 tahun years old	5	0	5
Total Anggota Dewan Komisaris Total member of the Board of Commissioners	5	0	5
Rasio Anggota Dewan Komisaris (%) Ratio of Members of the Board of Commissioners (%)	100%	0%	100%

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

ANTAM menjalankan program pelatihan dan pengembangan karyawan dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan kinerja individu, menciptakan kegiatan bisnis yang tangguh, dan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan perusahaan. Komitmen ini merupakan aspek penting dari strategi keberlanjutan perusahaan untuk membangun kapasitas dan keterampilan karyawan, sejalan dengan perkembangan industri dan tuntutan pasar yang berjalan secara dinamis. [GRI 3-3]

ANTAM menjalankan berbagai kebijakan dan program strategis terkait pengelolaan SDM yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif serta mendorong karyawan untuk terus berinovasi dalam menjalankan aktivitas kerja mereka. [GRI 3-3]

Dalam pengembangan kompetensi seluruh Insan ANTAM, *HC Strategy & Development (HCSD) Division* memiliki tanggung jawab dalam pembuatan modul pelatihan dan pengembangan karyawan seperti pelatihan mentor, fasilitator, pelatih, dan *assessor*. Berbagai pelatihan yang secara rutin dilaksanakan oleh ANTAM yakni *ANTAM Leadership Development Program (ALDP)*, *ANTAM Functional Development Program (AFDP)*, dan *ANTAM General Development Program (AGDP)*. Program-program ini didasarkan pada Kebijakan Pengembangan Organisasi dan

HR TRAINING AND DEVELOPMENT

ANTAM carries out employee training and development programs with the aim of increasing individual competency and performance, creating resilient business activities, and providing a positive impact on the Company's growth. This commitment is an important aspect of Our sustainability strategy to build employee capacity and skills, in line with dynamic industrial developments and market demands. [GRI 3-3]

ANTAM carries out various strategic policies and programs related to HR management that aim to create a comfortable and productive work environment and encourage employees to continue to innovate in carrying out their work activities. [GRI 3-3]

In developing the competence of all ANTAM employee, the *HC Strategy & Development (HCSD) Division* has responsibility for creating training and employee development modules such as training for mentors, facilitators, trainers, and assessors. Various trainings are routinely carried out by ANTAM namely the *ANTAM Leadership Development Program (ALDP)*, the *ANTAM Functional Development Program (AFDP)*, and the *ANTAM General Development Program (AGDP)*. These programs are based on Organizational

Sumber Daya Manusia Nomor 2881.K/060/DAT/2022, yang diterbitkan pada tanggal 30 November 2022. Implementasi program-program pengembangan ini bertujuan untuk memperkuat kompetensi para pegawai dengan mengacu pada Standar Kompetensi yang telah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan serta MIND ID. [GRI 404-2]

and Human Resources Development Policy No. 2881.K/060/DAT/2022, which was published on November 30, 2022. The implementation of these development programs aims to strengthen employee competence by referring to the Competency Standard that has been adapted to the needs of both ANTAM and MIND ID. [GRI 404-2]

Membangun Pemimpin Masa Depan Melalui ANTAM *Supervisory Development Program*

Building Future Leaders Through the ANTAM Supervisory Development Program

Sebagai bagian dari upaya memperkuat struktur kepemimpinan dan meningkatkan kinerja organisasi, ANTAM melaksanakan program ANTAM *Supervisory Development Program* (ASDP) dan ANTAM *Maximalizing Potentiality Program* (AMPP). Inisiatif tersebut dirancang untuk meningkatkan kompetensi para pegawai, terutama mereka yang berada di *level* BOD-4 dan BOD-5.

Pada pelaksanaannya, program pengembangan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi para pemimpin masa depan ANTAM dalam berbagai aspek penting, termasuk:

- *Continuous learning*
- Motivasi berprestasi
- Perencanaan dan pengelolaan pekerjaan
- Komunikasi
- Kepemimpinan
- *Coaching for performance*
- *Partnership building*

Melalui berbagai aspek kompetensi tersebut, ASDP & AMPP diharapkan dapat mempersiapkan para pemimpin yang tidak hanya unggul dalam mengelola tim dan sumber daya, tetapi juga mampu beradaptasi dan berkembang di tengah perubahan yang dinamis.

Pada tahun 2023, ASDP & AMPP masing-masing berhasil dilaksanakan dalam dua *batch*, dengan setiap *batch*nya terdiri dari 30 peserta yang terpilih. Melalui serangkaian modul pelatihan yang intensif, para peserta dipandu untuk mengembangkan pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip kepemimpinan. Pelaksanaan ASDP & AMPP menjadi bukti komitmen ANTAM dalam membangun fondasi kepemimpinan yang kuat sebagai kunci utama dalam menghadapi tantangan industri yang semakin kompleks.

As part of the effort to strengthen the leadership structure and improve organizational performance, ANTAM is implementing the ANTAM Supervisory Development Program (ASDP) and ANTAM Maximalizing Potentiality Program (AMPP). These initiatives were designed to increase the competency of employees, especially those at the BOD-4 and BOD-5 levels.

In practice, the development program aims to increase the competency of ANTAM's future leaders in various key aspects, including:

- Continuous learning
- Achievement motivation
- Work planning and management
- Communication
- Leadership
- Coaching for performance
- Partnership building

Through these various competency aspects, ASDP & AMPP are expected to be able to prepare leaders who not only excel in managing teams and resources but are also able to adapt and develop amidst dynamic changes.

In 2023, ASDP & AMPP were successfully implemented in two batches, each batch consisting of 30 selected participants. Through a series of intensive training modules, participants are guided to develop a deep understanding of leadership principles. The implementation of ASDP & AMPP is proof of ANTAM's commitment to building a strong leadership foundation, which is the key to facing increasingly complex industrial challenges.

ANTAM menyadari bahwa investasi dalam pengembangan individu melalui pendidikan merupakan kunci untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Untuk itu Perusahaan mewujudkan komitmennya dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan menerapkan kebijakan bantuan biaya pendidikan bagi karyawan yang menempuh tugas belajar baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Kebijakan tersebut tidak hanya mencakup biaya pendidikan, tetapi juga terhadap kesejahteraan keluarga karyawan yang menempuh pendidikan di luar negeri untuk periode lebih dari enam bulan. Untuk karyawan ANTAM yang ditempatkan atau diberikan tugas belajar di luar negeri, bantuan biaya akan diberikan dalam mata uang negara setempat. Setelah tugas belajar selesai, ANTAM memastikan bahwa karyawan tetap berkarya dan berkembang bersama Perusahaan. Hal ini dilakukan melalui berbagai program pengembangan karier, juga penugasan di proyek-proyek strategis yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menerapkan hasil studinya dan memberikan pengalaman baru yang berharga. [GRI 404-2]

Wujud nyata upaya ANTAM untuk menghasilkan SDM yang unggul juga ditunjukkan melalui berbagai program pengembangan budaya dan nilai-nilai perusahaan serta program pengelolaan pengetahuan (*Knowledge Management*) yang terkait dengan industri pertambangan baik secara *online* maupun *offline*. Berbagai program yang telah dilaksanakan pada tahun 2023 antara lain; *Move Forward Workshop*, *MIND Changer*, *MIND ID Explorathon*, *MIND ID We Talk*; 101 Cerita AKHLAK, *BOD Message*, *AHA Moment Journey (TOT & Implementations)*, *Leader as A Generative Coach*, penyisipan materi budaya dan nilai-nilai perusahaan dalam program induksi pegawai dan program-program pelatihan dan pengembangan SDM, *Explorer Awards*, *AKHLAK Culture Campaign & Activation*, berbagai program *workshop* dan sertifikasi keahlian teknis.

ANTAM realizes that investment in individual development through education is the key to creating a competent and highly competitive workforce. For this reason, We have manifested manifests Our commitment to managing human resources by implementing a policy of educational assistance for employees undertaking study assignments, both domestically and overseas.

This policy not only covers education costs, but also the welfare of the families of employees studying abroad for a period of more than six months. For ANTAM employees placed or assigned to study overseas, financial assistance will be provided in the local country's currency. After completing the study assignment, ANTAM ensures that those employees continue to work and develop with the Company. This is done through various career development programs, as well as assignments in strategic projects that can improve employees' ability to apply the results of their studies and provide valuable new experiences. [GRI 404-2]

ANTAM's efforts to nurture excellence in Our human resources are also manifested through various programs to develop corporate culture and values, as well as knowledge management programs related to the mining industry, both online and offline. Various programs that have been implemented in 2023 include; *Move Forward Workshop*, *MIND Changer*, *MIND ID Explorathon*, *MIND ID We Talk*; 101 AKHLAK Stories, *BOD Message*, *AHA Moment Journey (TOT & Implementations)*, *Leader as A Generative Coach*, inserting corporate culture and values into employee induction programs and HR training and development programs, *Explorer Awards*, *AKHLAK Culture Campaign & Activation*, various workshop programs, and technical expertise certification.

Investasi SDM untuk Membangun Masa Depan ANTAM Secara Berkelanjutan

HR Investment to Build ANTAM's Future in a Sustainable Manner

Dalam melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di tahun 2023, ANTAM berfokus pada pengembangan karyawan melalui berbagai program strategis. Program-program yang dijalankan telah dirancang untuk meningkatkan keahlian, kesiapan, dan kepemimpinan karyawan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Upskilling & Reskilling

Salah satu inisiatif utama yang dijalankan dalam pengembangan SDM adalah program *Upskilling & Reskilling*, yang termasuk pelaksanaan OJT (*On the Job Training*) Supervisor FeNi Plant UBP Nikel Maluku Utara UBP Nikel. Kegiatan tersebut dilakukan untuk memastikan karyawan telah memiliki kualitas dan keahlian yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Project Management Workshop

Project Management Workshop dirancang untuk *upskilling* pegawai, khususnya mereka yang berada di *level* BOD-1, BOD-2, hingga BOD-3, untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola proyek-proyek strategis perusahaan.

ANTAM Emergency Response Program

Keamanan dan kesiapan dalam situasi darurat menjadi salah satu prioritas utama ANTAM dalam melakukan pengelolaan SDM. Untuk itu ANTAM menjalankan program *Emergency Response Program* untuk meningkatkan keahlian dan sertifikasi *Emergency Response Group* di tiap unit bisnis Perusahaan untuk menangani keadaan darurat dengan efektif.

Leader as A Generative Coach

Kepemimpinan yang efektif dan inspiratif menjadi kunci dalam mencapai tujuan bersama. Program *Leader as A Generative Coach* bertujuan untuk menumbuhkan kepercayaan dan mengoptimalkan komunikasi terstruktur antara atasan dan bawahan, terutama bagi *level* BOD-3.

Berbagai inisiatif yang dijalankan tersebut merupakan bentuk nyata komitmen ANTAM terhadap pengembangan keahlian dan potensi para pegawai sehingga menjadi SDM yang tangguh dan mampu membawa Perusahaan untuk mencapai keberhasilan usaha secara berkelanjutan.

In managing Human Resources (HR) in 2023, ANTAM focused on employee development through various strategic programs. The programs that have been implemented were designed to improve employee skills, alertness, and leadership to support the achievement of Our corporate goals.

Upskilling & Reskilling

One of the main initiatives carried out in HR development is the Upskilling & Reskilling program, which includes the implementation of OJT (*On the Job Training*) for FeNi Plant Supervisors of North Maluku Nickel Mining Business Unit. These activities were carried out to ensure employees have the qualities and skills that are relevant to their work.

Project Management Workshop

The Project Management Workshop is designed for the upskilling of employees, especially those at the BOD-1, BOD-2, to BOD-3 levels, to improve their ability to manage the Company's strategic projects.

ANTAM Emergency Response Program

Safety and alertness in emergencies is one of ANTAM main priorities in HR management. For this reason, ANTAM is implementing the Emergency Response Program to increase the expertise and certification of the Emergency Response Group in each of Our business units to handle emergencies effectively.

Leader as A Generative Coach

Effective and inspiring leadership is the key to achieving common goals. The Leader as A Generative Coach program aims to foster trust and optimize structured communication between superiors and subordinates, especially for those at the BOD-3 level.

The various initiatives that have been carried out are concrete forms of ANTAM commitment to developing the skills and potential of its employees to ensure that they become strong HR that is capable of bringing Us to achieve sustainable business success.

Selain itu, ANTAM yang senantiasa beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan transformasi digital, juga menyesuaikan program pelatihan dan pengembangan SDM, program pengembangan budaya dan nilai-nilai perusahaan, serta pengelolaan pengetahuan yang kini didukung sebuah sistem pembelajaran terintegrasi berupa aplikasi *Learning Management System* (LMS) MIND ID Academy serta aplikasi *Human Capital Information System* (HCIS). Melalui aplikasi tersebut karyawan ANTAM dapat mengakses berbagai referensi dan sumber pengetahuan serta saling berkolaborasi dalam meningkatkan kompetensinya.

Apart from that, ANTAM, which constantly adapts to technological advancements and digital transformation, and adapting to HR training and development programs, corporate culture and values development programs, as well as knowledge management, which is now supported by an integrated learning system in the form of the MIND ID Academy Learning Management System (LMS) application and the Human Capital Information System (HCIS) application. Through these applications, ANTAM employees can access various references and sources of knowledge and collaborate to improve their competence.

Virtual Assistant for Employee Service Desk Human Capital (VANESHA)

Virtual Assistant for Employee Service Desk Human Capital (VANESHA)

Di era digital ini, ANTAM berkomitmen untuk meningkatkan pengelolaan SDM melalui solusi inovatif. Salah satu inovasi yang dilakukan adalah melalui VANESHA (*Virtual Assistant for Employee Service Desk Human Capital*) yang merupakan sebuah aplikasi pelaporan yang memudahkan karyawan dalam menyampaikan kebutuhan dan keluhan terkait kepegawaian.

Diluncurkan pada tahun 2022, VANESHA menyediakan 4 kategori dengan 37 *services* yang dapat diakses oleh seluruh karyawan. Setiap kategori dan layanan memiliki standar waktu penyelesaian (SLA) dan ditangani oleh agen yang tersebar di seluruh unit ANTAM. VANESHA juga dilengkapi dengan *dashboard* dan *report* bulanan untuk memantau kinerja dan melakukan evaluasi secara berkala. Hal tersebut akan membantu dalam memastikan kinerja karyawan senantiasa optimal.

In this digital era, ANTAM is committed to improving HR management through innovative solutions. One of the innovations carried out is through VANESHA (*Virtual Assistant for Employee Service Desk Human Capital*), which is a reporting application that facilitates employees to convey needs and complaints regarding personnel.

Launched in 2022, VANESHA provides 4 categories with 37 services that can be accessed by all employees. Each category and service has a standard completion time (SLA) and is handled by agents spread across all ANTAM units. VANESHA is also equipped with a dashboard and monthly reports to monitor performance and carry out regular evaluations. This will help in ensuring that employee performance is optimal at all times.

PELATIHAN SDM

HR TRAINING

Jumlah Peserta Program Pelatihan [OJK F.22][GRI 404-1] Number of Training Program Participants [OJK F.22][GRI 404-1]

Program	2021	2022	2023
ALDP	391	211	78
AFDP	8.011	12.618	2.141
AGDP	44.385	87.579	27.237

Rata-rata Jam Pelatihan (Jam/karyawan) [OJK F.22][GRI 404-1] Average Training Hours (Hours/employees) [OJK F.22][GRI 404-1]

2021	2022	2023
75,50	80,01	61,97

Rata-rata Jam Pelatihan Per Tahun Per Pegawai [OJK F.22][GRI 404-1] Average Hours of Training Per Year Per Employee [OJK F.22][GRI 404-1]

Uraian Details	Jumlah Pekerja Number of Worker	Jumlah Jam Pelatihan Number of Training Hour	Rata-rata Jam Pelatihan per-karyawan Average Training Hours per employee
Jenis Kelamin Gender			
Pria Male	2.353	142.623	60,61
Wanita Female	293	21.340	72,83
Golongan Jabatan/Kategori Jabatan (Operasional, Staf, Manajer) Position Class/Position Category (Operational, Staff, Manager)			
Divisi Division	106	6.391,50	60,30
Manajer Manager	247	21.557,50	87,28
Departemen Department	596	53.896,50	90,43
Section	822	45.149,00	54,93
Operator*	536	24.339,00	45,41
Area	339	12.627,50	37,25
Jumlah Total	2.646	163.961	61,97

PROGRAM PERSIAPAN PRA-PURNABAKTI [GRI 404-2]

Komitmen ANTAM untuk mewujudkan kesejahteraan karyawan tidak hanya dilakukan selama mereka aktif bekerja, melainkan setelah memasuki masa pensiun. ANTAM menghargai setiap individu dan memberikan dukungan kepada para karyawan untuk mencapai kualitas hidup yang optimal di setiap tahap kehidupan mereka. Oleh karena itu, ANTAM menyediakan program persiapan pensiun sebagai bagian dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diberikan kepada setiap karyawan yang berusia 50-55 tahun melalui program Pelatihan Pra-Purnabakti.

PRE-RETIREMENT PREPARATION PROGRAM [GRI 404-2]

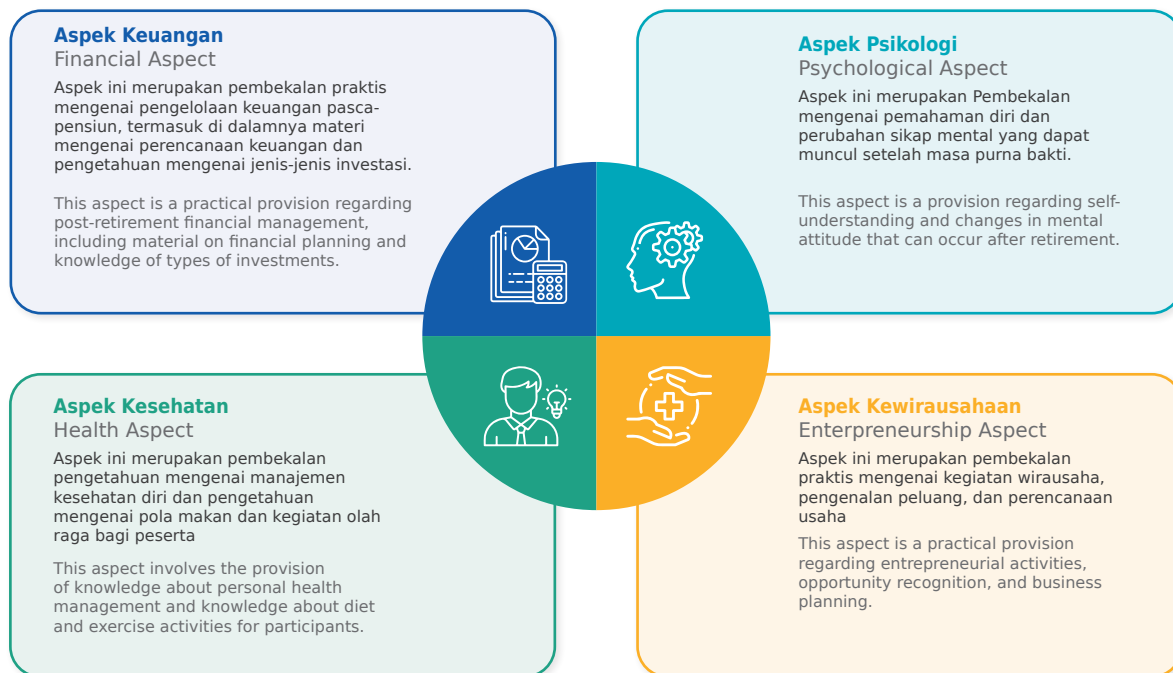
ANTAM commitment to realizing employee welfare is not only carried out while they are actively working, but also after entering retirement. ANTAM values each individual and provides support to employees to achieve optimal quality of life at every stage of their lives. Therefore, ANTAM provides a retirement preparation program as part of Human Resources (HR) management, which is given to every employee aged 50-55 years through the Pre-Retirement Training program.

Program ini bertujuan untuk membekali para karyawan yang menghadapi masa pensiun dengan persiapan mental, emosional, Kesehatan, dan intelektual agar tetap produktif walaupun tidak lagi menjadi bagian Insan ANTAM. Pada tahun 2023, Perusahaan telah melaksanakan dua kali pelatihan, dengan total peserta sebanyak 48 orang.

This program aims to equip employees who are facing retirement with mental, emotional, health, and intellectual preparations to remain productive even though they are no longer part of ANTAM employee. In 2023, We conducted two training sessions with a total of 48 participants.

Beberapa aspek materi yang diberikan dalam kegiatan Pra-Purna Bakti yaitu:

Several aspects of the material provided in the Pre-Retirement activities are:



SISTEM MANAJEMEN UNJUK KERJA (SMUK)

ANTAM melakukan pengukuran kinerja sebagai upaya untuk memastikan bahwa karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan dan memperoleh pengakuan atas kinerja mereka. Dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan, ANTAM menggunakan Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) yang memberikan evaluasi yang akurat dan terukur terhadap hasil pelatihan dan pengembangan dengan dua sasaran yaitu sasaran hasil dan sasaran proses.

PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM (SMUK)

ANTAM carries out performance assessments as an effort to ensure that employees can provide maximum contributions in accordance with Our corporate goals and receive recognition for their performance. In measuring employee performance, ANTAM uses the Performance Management System (SMUK), which provides an accurate and measurable evaluation of training and development results with two targets, namely result targets and process targets.

Sistem penilaian diterapkan melalui media elektronik maupun nonelektronik di seluruh unit bisnis dan kantor pusat untuk memudahkan proses penilaian, rekapitulasi, pengkajian, dan pencatatan kinerja individu karyawan. Penilaian kinerja yang didasarkan pada SMUK ini juga menjadi dasar dalam penghitungan remunerasi, pengembangan, dan pelatihan bagi setiap karyawan ANTAM.

The assessment system is implemented through electronic and non-electronic media in all business units and the head office to facilitate the process of evaluating, recapitulating, reviewing, and recording the performance of individual employees. Performance assessment based on SMUK is also the basis for calculating remuneration, development, and training for every ANTAM employee.

Jumlah Karyawan yang Telah Mengikuti Penilaian Kinerja [OJK F.22][GRI 404-3]
Number of Employees Who Have Attended Performance Assessment [OJK F.22][GRI 404-3]

	2021		2022		2023	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
Jumlah Pegawai Number of Employee	2.544	300	2.488	301	2.423	298
Total Pegawai Total Employee	2.551	300	2.536	304	2430	300
% Penilaian Kinerja Berdasarkan SMUK % SMUK Based Performance Assessment	99,73	100	98,11	99,01	99,71	99,33

Jumlah Karyawan yang Telah Mengikuti Penilaian Kinerja SMUK Berdasarkan Job Level
Number of Assessment Center Participants Based on Job Level

Job Level	2021	2022	2023
Divisi Division	100	106	106
Biro Bureau	238	232	247
Departemen Departemen	615	635	597
Section	833	843	822
Operator	-	627	533
Area	1.054	346	339
Pra pensiun Pra Pension	7	51	77
Jumlah Total	2.844	2.789	2.721

PENGUKURAN KOMPETENSI

ANTAM menerapkan pendekatan secara sistematis dan menyeluruh dalam melakukan pengukuran kompetensi karyawan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memastikan ketersesuaian setiap Insan ANTAM sesuai dengan tugas & pekerjaan. Proses pengukuran kompetensi ini menjadi landasan dalam upaya perusahaan untuk mencapai keunggulan operasional dan mendukung pertumbuhan Insan ANTAM.

Pengukuran kompetensi dilakukan oleh seluruh karyawan level Divisi, Biro, hingga Departemen dan dinilai langsung oleh fasilitator atau atasan langsung. Analisa hasil pengukuran dilakukan untuk melihat gap kompetensi pada setiap level jabatan, sehingga ANTAM dapat mengetahui kekuatan dan area pengembangan yang dibutuhkan untuk setiap karyawan. Human Capital Business Partner & Talent Management bertanggung jawab dalam pelaksanaan pengukuran kompetensi. Selanjutnya hasil *assessment* tersebut akan menjadi salah satu acuan dalam menentukan kenaikan karier bagi setiap Insan ANTAM.

COMPETENCY MEASUREMENT

ANTAM applies a systematic and comprehensive approach in measuring employee competency, with the aim of identifying, developing, and ensuring the suitability of each ANTAM employee according to their duties & work. The competency measurement process serves as the foundation for the Company's efforts to achieve operational excellence and supports the growth of ANTAM employee..

Competency measurements are carried out by all employees at the Division, Bureau, and Department levels and are assessed directly by the facilitator or direct supervisor. Analysis of the measurement results is carried out to see competency gaps at each position level, allowing ANTAM to determine the strengths and areas of development needed for each employee. Human Capital Business Partner & Talent Management is responsible for implementing competency measurement. Furthermore, the results of the assessment will be used as one of the references in determining career advancement for every ANTAM employee.

Jumlah Peserta Assessment Centre Berdasarkan Jenis Kelamin dan Job Level

Number of Employees Who Have Participated in the SMUK Performance Assessment Based on Gender and Job Level

	2021		2022		2023		Total
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	
Divisi Division	60	6	33	4	33	7	40
Biro Bureau	45	10	56	12	27	5	32
Departemen Department	108	27	1	-	0	1	1

SURVEI KETERIKATAN DAN KEPUASAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA INSAN ANTAM

Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian kinerja Perusahaan, ANTAM secara berkelanjutan menyelenggarakan Survei Keterikatan dan Kepuasan Pegawai (*Employee Engagement Survey*). Survei ini berfokus pada pengukuran persepsi Insan ANTAM dalam bekerja, serta tingkat kepuasan mereka terhadap sistem dan kebijakan manajemen (*Employee Satisfaction Index*) dan budaya organisasi (*Culture Survey Index*). Dengan demikian, Perusahaan dapat menilai sejauh mana perilaku Insan ANTAM selaras dengan performa yang diharapkan.

ENGAGEMENT AND SATISFACTION SURVEY AS AN EFFORT TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF ANTAM EMPLOYEE

To create a productive work environment and support the Company's performance achievements, ANTAM continuously conducts Employee Engagement and Satisfaction Surveys. This survey focuses on measuring the perceptions of ANTAM employee at work, as well as their level of satisfaction with management systems and policies (*Employee Satisfaction Index*) and organizational culture (*Culture Survey Index*). Subsequently, Our corporate will be able to assess the extent to which the behavior of ANTAM employee is in line with the expected performance.

83,33%



Employee Engagement Survey
menunjukkan tingkat keterikatan pegawai
Employee Engagement Survey shows an
employee engagement

3,08 dari skala 4,00
on a scale of 4.00



Employee Satisfaction Index
tahun 2023
Employee Satisfaction Index in 2023

NON-DISKRIMINASI DAN KESEMPATAN YANG SAMA

Perjanjian Kerja Bersama

Dalam menjalankan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang adil dan berkelanjutan, ANTAM menjadikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai landasan yang mengatur hubungan antara Perusahaan dan para pekerja.

Pada tahun 2023, ANTAM dan Serikat Pekerja menjalin kerjasama erat dengan melakukan Perubahan/Addendum Perjanjian Kerja Bersama

NON-DISCRIMINATION AND EQUAL OPPORTUNITY

Collective Bargaining Agreement

In carrying out fair and sustainable Human Resources management, ANTAM makes the Collective Bargaining Agreement as the basis for regulating the relationship between Our workers and Us.

In 2023, ANTAM and the Labor Union collaborated closely by implementing Amendments/ Addendums to the 2022-2023 Collective Bargaining Agreement.

(PKB) 2022-2023. Penandatanganan PKB ini dilakukan pada tanggal 13 Maret 2023 dan telah terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan c.q. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. KEP. 4/020. PKB-ADD/HI.00.01/X/2023 tanggal 27 Oktober 2023. [GRI 2-30]

Sepanjang tahun 2023, ANTAM tidak menemukan adanya risiko terkait hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif pada operasi dan pemasok. [GRI 407-1]

SERIKAT PEKERJA

Pada tahun 2023, jumlah karyawan ANTAM yang tergabung dalam serikat pekerja berjumlah 2.724 orang yang terdiri dari 2.023 orang di Persatuan Pegawai Aneka Tambang (PERPANTAM), 393 orang di Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan 214 orang di Serikat Pegawai Aneka Tambang (SEPAKAT) serta 94 orang sebagai non-serikat. Serikat pekerja merupakan wadah komunikasi bagi Insan ANTAM untuk berkomunikasi dengan sesama karyawan di industri yang sama. Sepanjang tahun 2023, tidak terdapat demonstrasi yang melibatkan karyawan yang berakibat pada penghentian operasi Perusahaan secara signifikan.

KOMITMEN TIDAK MEMPEKERJAKAN ANAK DAN KERJA PAKSA

Sebagai perusahaan yang menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM), ANTAM berkomitmen untuk tidak mempekerjakan anak di bawah umur (<18 tahun) di seluruh unit/unit bisnis Perusahaan dan mitra kerja. Kami juga memastikan tidak ada insiden kerja paksa atau wajib kerja yang dilakukan di seluruh wilayah operasional Perusahaan. [OJK F.19]

Kedua hal tersebut merupakan kewajiban yang dijalankan perusahaan sesuai dengan peraturan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Konvensi ILO 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa. Kami juga secara berkala melakukan pemantauan kepada para pemasok dan mitra kerja kami untuk memastikan tidak adanya praktik mempekerjakan anak di bawah umur dan kerja paksa. [GRI 408-1][GRI 409-1]

The signing of this agreement was carried out on 13 March 2023, and was registered with the Ministry of Manpower c.q. Directorate General of Industrial Relations Development and Social Security for Workers No. KEP. 4/020.PKB-ADD/HI.00.01/X/2023 dated 27 October 2023. [GRI 2-30]

Throughout 2023, ANTAM did not find any risks related to the right to freedom of association and collective bargaining in operations and suppliers. [GRI 407-1]

LABOR UNION

In 2023, the number of ANTAM employee who are members of the labor union was 2,724 people, consisting of 2,023 people in the Aneka Tambang Employees Association (PERPANTAM), 393 people in the All Indonesia Workers Union (SPSI), and 214 people in the Aneka Tambang Employees Union (SEPAKAT), and 94 people as non-union. The labor union is a means of communication for ANTAM employees to communicate with fellow employees in the same industry. Throughout 2023, there were no demonstrations involving employees, which resulted in a significant cessation of the Company's operations.

COMMITMENT TO NOT EMPLOY CHILD OR FORCED LABOR

As a company that upholds Human Rights, ANTAM is committed to not employing minors (<18 years) in in Our business units and business partners. We also ensure that there are no incidents of forced or compulsory labor in all of the Company's operational areas. [OJK F.19]

Both are obligations that We carry out in accordance with the regulations of Law No. 13 of 2003 on Manpower and the 1957 ILO Convention on the Abolition of Forced Labor. We also regularly monitor Our suppliers and work partners to ensure that there is no practice of child labor or forced labor. [GRI 408-1][GRI 409-1]