

Fostering to Sustainability

Bertumbuh dalam Berkelanjutan





Tema Laporan Keberlanjutan

Sustainability Report Theme

Bertumbuh dalam Berkelanjutan

Keberlanjutan adalah semangat bagi PT ABM Investama Tbk (ABM) dalam menjalankan usaha. Dengan semangat seperti itu, maka Perseroan tidak hanya memikirkan kepentingan saat ini, namun senantiasa berorientasi ke masa depan.

Berkaitan dengan aspek ekonomi, sebagai perusahaan energi terintegrasi dengan fokus ke batubara, keberlanjutan diwujudkan dengan menjadi salah satu sumber daya utama bagi pemenuhan kebutuhan energi pada era modern ini; berkaitan dengan aspek sosial, keberlanjutan dilakukan dengan terus mengasah kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta berkomitmen untuk memberdayakan masyarakat di sekitar operasional perusahaan; berkaitan dengan aspek lingkungan, keberlanjutan dimanifestasikan dengan senantiasa memegang teguh semua aturan perundang-undangan tentang penambangan batu bara, termasuk dengan penuh kesadaran melakukan reklamasi dan reboisasi di lahan pascatambang, dan sebagainya.

Dengan meletakkan dasar-dasar keberlanjutan di seluruh aspek, ABM optimistis akan terus tumbuh dan berkembang, dan keberadaannya memberikan manfaat yang besar bagi segenap pemangku kepentingan.

Fostering to Sustainability

Sustainability is a spirit within PT ABM Investama Tbk (ABM) when running the business. With this spirit, the Company thinks not only about current interests, but is always oriented towards the future.

Related to the economic aspect, as an integrated energy company focussing on coal, sustainability is realized by being one of the main resources for energy needs in this modern era; related to the social aspect, sustainability is realized by continuing to hone the skills of your own human capital, creating a safe and healthy working environment, and being committed to empowering communities around the company's operations; related to the environmental aspect, sustainability is realized by continuing to uphold all the laws and regulations concerning coal mining, including the full awareness of reclamation and reforestation on post-mining land, and so on.

By laying the foundations of sustainability across all aspects, ABM is optimistic that it will continue to grow and develop, and its presence will provide great benefits to all stakeholders.

Daftar Isi

Table of Contents

Tema Laporan Keberlanjutan <i>Sustainability Report Theme</i>	3
Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan 2017 <i>Sustainable Performance Highlights 2017</i>	6
Penghargaan dan Pencapaian <i>Achievements and Accolades</i>	7
Laporan Direksi <i>Board of Directors' Report</i>	14
Tentang Laporan Keberlanjutan <i>About This Sustainability Report</i>	19
Surat Pernyataan Tanggung Jawab atas Laporan <i>Statement of Liability for Sustainability Report 2017</i>	25
Profil ABM <i>ABM Profile</i>	26
Tata Kelola Keberlanjutan <i>Sustainable Governance</i>	61
Keterlibatan Pemangku Kepentingan <i>Stakeholder Involvement</i>	75
Kukuh Kinerja Bersandar Pada Batubara <i>Strong Performance Related to Coal</i>	77
Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat <i>Growing Together With the Community</i>	89
Mengelola Lingkungan Berkelanjutan <i>Managing Environmental Sustainability</i>	102
Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik <i>Working with the Best Human Capital</i>	110
Bersama Mewujudkan Kecelakaan Nihil <i>Together Realizing Zero Accidents</i>	151
Menjadikan Kepuasan Pelanggan Sebagai Prioritas <i>Making Customer Satisfaction a Priority</i>	157
Referensi Silang GRI Standards <i>GRI Standards Index</i>	162
Lembar Umpan Balik <i>Feedback Sheet</i>	166

Kamus Istilah

Glossary

ABM	PT ABM Investama Tbk
ATR	PT Alfa Trans Raya
BCM	Bank Cubic Meters
BDD	PT Baruna Dirga Dharma
BEL	PT Bara Energi Lestari
CKB Logistics	PT Cipta Krida Bahari
CK	PT Cipta Kridatama
CVLT	Core Values Leadership Traits
EAS	PT Energi Alamraya Semesta
GAR	Gross As Received
Grup ABM/Group ABM	ABM dan entitas anak/and subsidiaries
MDB	PT Media Djaya Bersama
Mifa	PT Mifa Bersaudara
MT	Metric Tons
Reswara	PT Reswara Minergi Hartama
Sewatama	PT Sumberdaya Sewatama
SSB	PT Sanggar Sarana Baja
TIA	PT Tunas Inti Abadi
TMT	PT Tiara Marga Trakindo
Trakindo	PT Trakindo Utama

Catatan:

Angka-angka dalam tabel dan grafik di dalam seluruh Laporan Keuangan ini disajikan dengan sistem penulisan angka dalam bahasa Inggris, mengingat dalam menyajikan Laporan Keuangannya ABM menggunakan mata uang dolar AS.

Note:

The figures in all the tables and graphs in the Financial Statements are presented in the English language numbering format, as the Financial Statements of ABM are presented in the US dollar.



Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan 2017

Sustainable Performance Highlights 2017



Kinerja Ekonomi

Economic Performance

Deskripsi Description	Satuan Unit	2017
Aset Assets	USD	1.042.673.806
Pendapatan Neto Net Revenue	USD	690.732.993
Laba Tahun Berjalan Profit for the Year	USD	3.798.762
Pajak Penghasilan Income Tax	USD	(7.054.701)
Dana PKBL PKBL Funds	USD	(713.882)



Kinerja Sosial

Social Performance

Deskripsi Description	Satuan Unit	2017
Jumlah karyawan Number of employees	Orang People	7.610
Jumlah rekrutmen Number recruited	Orang People	2.262
Jumlah turnover Turnover	Orang People	1.958
Jumlah pelatihan Amount of training	Kali Times	214
Jumlah peserta pelatihan/ pengembangan kompetensi Number of training / competency development trainees	Orang People	5.038
Jumlah biaya pendidikan/ pengembangan kompetensi Total cost of education / competency development	Rupiah	2,57 miliar 2.57 billion
Jam pelatihan per karyawan Training hours per employee	Jam/Karyawan Hours / Employee	Non-eksekutif: 5 jam/karyawan Eksekutif: 8 jam/karyawan



Kinerja Lingkungan

Environment Performance

Deskripsi Description	Satuan Unit	2017
Reklamasi pascatambang Post-mining reclamation	Hektar Hectares	67,93
Penanaman pohon di lokasi reklamasi Planting trees in reclamation sites	Batang Trees	37.354



Penghargaan dan Pencapaian

Achievements and Accolades

Holding
Holding



APRIL April

17 April 2017
April 17, 2017

The Best Responsibility of Boards, Indonesian Institute for Corporate Directorship Corporate Governance Appreciation, kepada ABM
The Best Responsibility of Boards, Indonesian Institute for Corporate Directorship Corporate Governance Appreciation, to ABM

Diberikan oleh Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD)
Awarded by Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD)



28 April 2017
April 28, 2017

Peringkat ke 4 kategori "The Best Human Capital 2017", Indonesia Human Capital Award -III- 2017, kepada ABM
4th Rank "The Best Human Capital 2017", Category, Indonesia Human Capital Award -III- 2017, to ABM

Diberikan oleh Economic Review
Awarded by Economic Review

SEPTEMBER September

14 September 2017
September 14, 2017

Platinum Award for SDGs 8 - Promote Sustained, Inclusive And Sustainable Economic Growth, Full And Productive Employment And Decent Work For All, Indonesian Sustainable Development Goals Awards 2017 (ISDA 2017), kepada ABM
Platinum Award for SDGs 8 - Promote Sustained, Inclusive And Sustainable Economic Growth, Full And Productive Employment And Decent Work For All, Indonesian Sustainable Development Goals Awards 2017 (ISDA 2017), to ABM

Diberikan oleh Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia
Awarded by Republic of Indonesia Ministry of National Development Planning / National Development Planning Agency





Penghargaan dan Pencapaian

Achievements and Accolades

NOVEMBER *November*

2 November 2017

November 2, 2017

"Perusahaan Tbk Swasta Terbaik", Indonesia Good Corporate Governance Award 2017 (IGCGA 2017), kepada ABM

"Best Private listed Company", Indonesia Good Corporate Governance Award 2017 (IGCGA 2017), to ABM

Peringkat ke-7 kategori 'Best Overall' dari 20 Perusahaan dengan Tata Kelola Perusahaan Terbaik, Indonesia Good Corporate Governance Award 2017 (IGCGA 2017), kepada ABM

7th Rank of 'Best Overall' category among 20 Companies with best of Good Corporate Governance, Indonesia Good Corporate Governance Award 2017 (IGCGA 2017), to ABM

Diberikan oleh Economic Review, IPMI International Business School, Sinergi Daya Prima dan Indonesia Asia Institute & Ideku Group

Awarded by Economic Review, IPMI International Business School, Sinergi Daya Prima and Indonesia Asia Institute & Ideku Group

27 November 2017

November 27, 2017

Best Overall Good Corporate Governance pada kategori kapitalisasi pasar menengah, 9th Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD 2017), kepada ABM

Best Overall Good Corporate Governance in middle makro capitalization category on the, 9th Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD 2017), to conference ABM

Diberikan oleh Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD)

Awarded by Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD)





Penghargaan dan Pencapaian

Achievements and Accolades

Sektor Kontraktor dan Pertambangan Batubara

Contractor and Coal Mining Sector



FEBRUARI *February*

16 Februari 2017
February 16, 2017

Penghargaan kecelakaan nihil untuk site di Tunas Inti Abadi ("TIA") periode kerja 1 Maret 2009 - 31 Desember 2016, kepada CK
Zero Accident Award for TIA site period 1 March 2009 - December 31, 2016, to CK

Diberikan oleh Gubernur Kalimantan Selatan
Awarded by South Kalimantan Governor

MEI *May*

18 Mei 2017
May 18, 2017

Penghargaan UTAMA untuk pengelolaan keselamatan kategori perusahaan pertambangan pemegang kontrak utama jasa pertambangan mineral dan batubara periode tahun 2015 diberikan untuk site PT Adimitra Bharatama Nusantara (ABN)
The UTAMA award for safety management in the mining companies holding major mineral and coal mining services contracts category for 2015 was given to the PT Adimitra Bharatama Nusantara (ABN) site

Diberikan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
Awarded by the Ministry of Energy and Mineral Resources

18 Mei 2017
May 18, 2017

Penghargaan PRATAMA untuk pengelolaan Keselamatan kategori perusahaan pertambangan pemegang kontrak utama jasa pertambangan mineral dan batubara periode tahun 2016 untuk Site TIA
The PRATAMA award for safety management in the mining companies holding major mineral and coal mining services contracts category for 2016 was given to the TIA site

Diberikan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
Awarded by the Ministry of Energy and Mineral Resources



Penghargaan dan Pencapaian

Achievements and Accolades

JULI *July*



14 Juli 2017
July 14, 2017

Kecelakaan Nihil untuk site di TIA periode kerja 1 Maret 2009 - 31 Desember 2016, kepada CK
Zero Accidents for TIA site for period March 1, 2009 - December 31, 2016, to CK

Diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia
Awarded by Republic of Indonesia Ministry of Manpower

SEPTEMBER *September*



14 September 2017
September 14, 2017

Kategori SDG's Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi/Pilar 2 Pembangunan Ekonomi, Penghargaan Platinum, Indonesian Sustainable Development Goals Awards 2017 (ISDA 2017), kepada TIA dan BEL
SDG's Category Worthy Work and Economic Growth / Pillar 2 Economic Development, Platinum Award, Indonesian Sustainable Development Goals Awards 2017 (ISDA 2017), to TIA and BEL



Diberikan oleh Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia
Awarded by Republic of Indonesia Ministry of National Development Planning / National Development Planning Agency



Penghargaan dan Pencapaian

Achievements and Accolades



NOVEMBER *November*

30 November 2017
November 30, 2017

CSR Award dengan kategori Emas atas 3 (tiga) program unggulannya, sekaligus penghargaan predikat terbaik ke-2 untuk Manajemen, kepada TIA
CSR Gold Category Awards for 3 (three) flagship programs, as well as 2nd best predicate award for Management, to TIA

Diberikan oleh Badan Standarisasi Nasional (BSN) Republik Indonesia
Awarded by Republic of Indonesia National Standardization Agency

DESEMBER *December*

9 Desember 2017
December 9, 2017

Penghargaan Penanaman dan Pemeliharaan Pohon tahun 2017 kategori "Pelaku Usaha Tambang Peduli Lingkungan dalam Rehabilitasi DAS", kepada TIA
Tree Planting and Maintenance Award in 2017 category "Environmentally Concerned Mine Business Players in Watershed Rehabilitation", to TIA

Diberikan oleh Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan Republik Indonesia
Awarded by Republic of Indonesia Ministry of the Environment and Forest





Penghargaan dan Pencapaian

Achievements and Accolades

Sektor Logistik Terintegrasi

Integrated Logistics Sector



JANUARI *January*

26 Januari 2017
January 26, 2017

Sertifikat Kelayakan, kepada CKB Logistics
Certificate of Merit, to CKB Logistics

Diberikan oleh World Customs Organization
Awarded by World Customs Organization

APRIL *April*

28 April 2017
April 28, 2017

Kecelakaan Nihil dalam pekerjaan selama tahun 2016, kepada CKB Logistics
A Zero Incident in Operation Throughout the Year 2016, to CKB Logistics

Diberikan oleh Total Oil
Awarded by Total Oil

NOVEMBER *November*

14 November 2017
November 14, 2017

Penghargaan atas Kontribusi Pengelolaan Sampah, kepada CKB Logistics
Award for Contribution towards Waste Management to CKB Logistics

Diberikan oleh Walikota Balikpapan, Kalimantan Timur
Awarded Major of by Balikpapan, East Kalimantan

DESEMBER *December*

14 Desember 2017
December 14, 2017

Pengguna Jasa Terbaik, kepada CKB Logistics
Best User Services, to CKB Logistics

Diberikan oleh KPP Bea Cukai Marunda, Jakarta
Awarded by the Customs and Excise Tax Office Marunda, Jakarta





Penghargaan dan Pencapaian

Achievements and Accolades

Sektor Pabrikasi dan Jasa

Contractor and Coal Mining Sector

Desember *December*



Desember 2017
December, 2017

Penghargaan atas pencapaian Jam Kerja Aman selama 862.622 jam dan Zero Fatality dalam pelaksanaan kegiatan TA Kilang I (FOC I, LOC I & UTL 50) ke SSB
Award to SSB for achieving 862,622 Safe Working Hours and Zero Fatalities in the TA Refinery I (FOC I, LOC I & UTL 50) activities

Diberikan oleh PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap
Awarded by PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap



Laporan Direksi (102-14)

Board of Directors' Report (102-14)



Achmad Ananda Djajanegara
Direktur Utama
President Director

Para Pemangku Kepentingan yang Terhormat,

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Tuhan yang Maha Esa, perkenalkan kami menghadirkan Laporan Keberlanjutan PT ABM Investama Tbk Tahun 2017. Laporan ini merupakan Laporan Keberlanjutan perdana yang diterbitkan secara terpisah dengan Laporan Tahunan ABM, dan kami berkomitmen untuk menerbitkan secara rutin setiap tahun.

Pada penerbitan perdana ini, kami merujuk pada Standar GRI (GRI Standards) yang mulai berlaku pada 1 Juli 2018. Sesuai dengan pilihan yang disediakan dalam Standar GRI, yakni Pilihan Inti dan Pilihan Komprehensif, Laporan ini telah disiapkan sesuai dengan Standar GRI: Pilihan Inti (Core).

Dear Esteemed Stakeholders,

By giving thanks to the Almighty God's presence, please allow us to present PT ABM Investama Tbk's Sustainability Report for 2017. This report is an independent Sustainability Report published separately with PT ABM Investama Tbk Annual Report, which we are committed to publishing on a regular basis every year.

In this first issue, we refer to the GRI Standards that came into force on 1 July 2018. Following the options offered in the GRI Standards, the Core Choice and Comprehensive Choice, this Report has been prepared in accordance with the GRI Standard: Core Choice.

Melalui Laporan ini, selain kinerja ekonomi, Perseroan juga menyampaikan kinerja sosial dan lingkungan, seperti diamanatkan Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Pasal 66 ayat 2c, Undang-Undang ini mengatur tentang kewajiban Perseroan menyampaikan laporan pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) dalam Laporan Tahunan.

KINERJA EKONOMI KEBERLANJUTAN

Pada tahun 2017, ABM mencatatkan kinerja yang lebih baik dibanding tahun sebelumnya. Perseroan mencatatkan pendapatan bersih sebesar US\$690.732.993, naik 16,94% dibanding tahun sebelumnya sebesar US\$590.695.975. Sedangkan beban pokok pendapatan sebesar US\$539.337.965, naik 16,54% dibanding tahun 2016 sebesar US\$462.785.716. Dengan bertambahnya pendapatan, maka kontribusi ABM kepada negara melalui pembayaran pajak penghasilan juga mengalami peningkatan, yakni sebesar 7,59% dari semula US\$6.556.840 pada tahun 2016, menjadi sebesar US\$7.054.701 pada tahun 2017. Sementara itu, laba tahun berjalan tercatat sebesar US\$3.798.762, turun 44,96% dibanding tahun 2016 sebesar US\$6.902.121.

Meningkatnya kinerja ekonomi tahun 2017 tak lepas dari ketepatan strategi yang diambil ABM untuk kembali ke kebijakan awal, yakni fokus pada bisnis batubara. Kebijakan ini diambil setelah Perseroan melakukan pengkajian mendalam tentang kemampuan dan daya tahan dua anak perusahaan ABM yang bergerak di sektor batubara, yakni PT Tunas Inti Abadi (TIA) di Kalimantan Selatan, dan PT Mifa Bersaudara (Mifa) di Aceh Barat, dalam menghadapi fluktuasi harga batubara. Kedua perusahaan merupakan sedikit di antara perusahaan tambang batubara yang bisa bertahan di Indonesia saat harga emas hitam tersebut merosot, bahkan sempat menyentuh US\$42,65/metrik ton - harga terendah sejak 2011.

Becermin pada keberhasilan TIA dan Mifa, Perseroan meyakini bahwa bisnis model yang paling relevan untuk dikembangkan adalah bisnis batubara. Keyakinan Perseroan semakin kuat saat harga batubara menunjukkan tren kenaikan sejalan dengan meningkatnya kebutuhan

Through this Report, in addition to economic performance, the Company also submits its social and environmental performance, as mandated by the 2007 Law No.40 on Limited Liability Companies. Article 66 paragraph 2c, of this law obliges Companies to submit reports on the implementation of Social and Environmental Responsibility (TJSL) in its Annual Report.

SUSTAINABILITY ECONOMIC PERFORMANCE

In 2017, ABM recorded a better performance than the previous year. The Company recorded net revenue of US\$690,732,993, up 16.94% from US\$590,695,975 the previous year. While the cost of revenue amounted to US\$539,337,965, up 16.54% compared to US\$462,785,716 in 2016. With the increasing revenue, ABM's contribution to the state through income tax payments also increased 7.59% from US\$6,556,840 in 2016, to US\$7,054,701 in 2017. Meanwhile, the current year's profit was recorded at US\$3,798,762, down 44.96% compared to US\$6,902,121 in 2016.

The increased economic performance in 2017 cannot be separated from the accuracy of the strategy taken ABM, to back to the original policy, namely to focus on the coal business. This policy was adopted after the Company conducted an in-depth assessment of the capabilities and endurance of two ABM subsidiaries operating in the coal sector, namely PT Tunas Inti Abadi (TIA) in South Kalimantan, and PT Mifa Bersaudara (Mifa) in West Aceh, in the face of coal price fluctuations. The two companies were among the few coal mining companies that could survive in Indonesia when the prices slumped, even touching US\$42.65 / metric ton - the lowest price since 2011.

Reflecting on the success of TIA and Mifa, the Company believes that the most relevant business model to be developed is the coal business. The Company's confidence grew stronger when coal prices showed an upward trend in line with increasing demand for coal, both



Laporan Direksi (102-14)

Board of Directors' Report (102-14)

batubara, baik dalam skala global maupun nasional/ domestik. Diprediksi, pasar batubara hingga 10 tahun ke depan akan terus meningkat sejalan dengan kebutuhan pasar. Untuk pasar domestik saja, dengan semakin berkembangnya proyek PLTU, diperkirakan butuh pasokan 160-170 juta ton batubara.

Kebutuhan pasar yang semakin besar membuat ABM semakin yakin bahwa batubara merupakan bisnis yang sangat menjanjikan dan berkelanjutan. Apalagi, selain Indonesia, pasar batubara di Tiongkok, India, dan Asia Tenggara juga diprediksi meningkat hingga 10 tahun ke depan. Dengan ceruk pasar seperti itu, ABM terpacu untuk meningkatkan cadangan. Jika saat ini, cadangan batubara Perseroan mencapai 300 juta ton, maka ABM optimistis bisa menambah cadangan sebesar 50-100 juta ton melalui akuisisi tambang baru.

KINERJA LINGKUNGAN KEBERLANJUTAN

ABM merupakan perusahaan yang bergerak di bidang energi terintegrasi, dan dengan demikian sejumlah kegiatan bisnisnya terkait dengan pemanfaatan dan penyediaan sumber energi dari bumi untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya. Dalam pemanfaatan sumber energi bumi tersebut, seperti penambangan batubara, Perseroan turut mengubah bentang alam dan akan berdampak bagi lingkungan. ABM berkomitmen untuk menjaga kelestarian lingkungan hidup, mengingat kondisi lingkungan yang baik berdampak langsung dan positif terhadap kelangsungan operasi-operasi ABM di semua lokasi.

Komitmen itu diwujudkan Perseroan melalui program pengelolaan lingkungan, yang meliputi efisiensi pemakaian bahan material, energi, air, melakukan pengelolaan limbah, dan sebagainya. Selain itu, ABM juga menunjukkan kepatuhannya dengan melakukan reklamasi pasca-tambang dengan menanam puluhan ribu pohon berbagai jenis. Hingga 31 Desember 2017, area yang kami reklamasi total mencapai 572,96 hektar.

Komitmen ABM untuk mematuhi semua peraturan yang berkaitan dengan lingkungan telah mendapatkan

on a global and national / domestic scale. It is predicted that the coal market over the next 10 years will double. For the domestic market only, the development of the PLTU project is estimated will need 160-170 million tons of coal.

The growing market demand has made ABM more confident that coal is a very promising and sustainable business. Moreover, besides Indonesia, coal markets in China, India, and Southeast Asia are also predicted to increase over the next 10 years. With such a niche market, ABM is encouraged to increase reserves. Currently, the Company's coal reserves have reached 300 million tons, ABM is optimistic of increasing reserves by 50-100 million tons through the acquisition of new mines.

SUSTAINABILITY ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

ABM is a company engaged in integrated energy, and thus a number of business activities relate to the utilization and supply of energy resources from the earth to meet the needs of its customers. In the use of the earth's energy sources, such as in coal mining, the Company also alters the landscape and will have an impact on the environment. ABM is committed to preserving the environment, since good environmental conditions have a direct and positive impact on the sustainability of ABM operations in all locations.

The commitment is realized by the Company through environmental management programs, which cover the efficient use of materials, energy, water, waste management, and so forth. In addition, ABM also demonstrates its compliance with post-mining reclamation by planting tens of thousands of different types of trees. As of December 31, 2017, the areas reclaimed totaled 572.96 hectares.

ABM's commitment to comply with all regulations related to the environment has received appreciation from various

apresiasi dari berbagai pihak. Hal itu bisa dilihat dengan diraihnya sejumlah penghargaan di bidang lingkungan oleh entitas anak usaha. Misalnya, Penghargaan atas Kontribusi Pengelolaan Sampah kepada PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics") dari Walikota Balikpapan, Kalimantan Timur, pada November 2017, dan penghargaan kepada PT Tunas Inti Abadi ("TIA") dari Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan Republik Indonesia pada Desember 2017.

KINERJA SOSIAL KEBERLANJUTAN

ABM menyadari bahwa kehadirannya tidak hanya mencari keuntungan, tapi juga memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan, menurut Pasal 1 Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, adalah "Komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya."

Untuk meningkatkan kualitas Perseroan, tanggung jawab sosial dan lingkungan kami wujudkan, antara lain, dengan meningkatkan kapasitas dan kompetensi karyawan, melalui berbagai pendidikan dan pelatihan. Untuk keperluan ini, baik untuk eksekutif maupun non-eksekutif, kami mengalokasikan dana sebesar Rp2,5 miliar. Hal yang tak kalah penting, kami juga terus meningkatkan pelaksanaan Kesehatan & Keselamatan Kerja di lingkungan ABM dengan mengikuti sistem manajemen terpadu berupa Kebijakan Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3L).

Sementara itu, untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, Perseroan mewujudkannya melalui program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*). Pada tahun 2017, ABM mengalokasikan dana senilai total sebesar Rp10,2 miliar, naik 50% dibanding tahun 2016 sebesar Rp5,3 miliar. Dari jumlah tersebut, sebanyak Rp10,2 miliar, telah terserap dan digunakan untuk mendanai berbagai program CSR Grup ABM.

parties. This can be seen by the number of awards received in the field of environment by subsidiaries. For example, the Waste Management Contribution Award to PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics") from the Mayor of Balikpapan, East Kalimantan, in November 2017, and award to PT Tunas Inti Abadi ("TIA") from the Republic of Indonesia Ministry for the Environment & Forestry in December 2017.

SUSTAINABILITY SOCIAL PERFORMANCE

ABM recognizes that its presence is not only for profit, it also has social and environmental responsibility. Social and Environmental Responsibility, pursuant to Article 1 of 2007 Law No.40 on Limited Liability Companies, states "Companies are committed to participating in sustainable economic development in order to improve the quality of life and the environment that is beneficial to both the Company itself, the local community and society in general."

To improve the quality for the Company, our social and environmental responsibilities include, enhancing the capacity and competence of employees, through various education and training. For this purpose, for both executives and non-executives, we budgeted Rp2.5 billion. Equally important, we also continued to improve the implementation of Health & Safety in ABM by following an integrated management system through the Health & Safety and Environment Policy (HSE).

In the meantime, to improve the quality of community life, the Company delivers through its Corporate Social Responsibility (CSR) programs. In 2017, ABM budgeted a total of Rp10.2 billion, up 50% compared to Rp5.3 billion in 2016. Of this amount, Rp10.2 billion has been absorbed and used to fund various ABM Group CSR programs.



Laporan Direksi (102-14)

Board of Directors' Report (102-14)

APRESIASI KAMI

Keberhasilan ABM melewati tahun 2017 dengan mencatatkan kinerja yang membanggakan tak lepas dari dukungan dan kerjasama berbagai pihak. Kepada segenap jajaran Dewan Komisaris yang senantiasa memberikan arahan, melakukan pengawasan, dan memberikan kepercayaan penuh kepada Direksi untuk melaksanakan tugas, kami menyampaikan rasa hormat dan terima kasih. Ungkapan yang sama kami haturkan kepada Pemegang Saham yang memberikan kepercayaan kepada kami untuk melanjutkan pengelolaan ABM.

Kepada seluruh karyawan, kami berterima kasih atas kerja kerasnya sehingga target yang dicanangkan perusahaan dapat tercapai. Walau demikian, pencapaian ini tak boleh membuat semua berpuas diri. Perbaikan dan pembenahan tetap harus terus dilakukan, tanpa melupakan sedikitpun tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

OUR APPRECIATION

The success of ABM throughout 2017 with the proud performance recorded cannot be separated from the support and cooperation of various parties. To all Board of Commissioners who always provide direction, conduct supervision, and give full trust to the Board of Directors to perform their tasks, we convey our respect and gratitude. The same can be given to the Shareholders who trust us to continue the management of ABM.

To all employees, we are grateful for their hard work so that the targets set by the company can be achieved. However, this achievement should not make everyone complacent. Enhancements and improvements must continue to be carried out, without forgetting at all Health and Safety.

Jakarta, April 2018
Atas Nama Direksi
On behalf of the Board of Directors
PT ABM Investama Tbk


Achmad Ananda Djajanegara
Direktur Utama
President Director

Tentang Laporan Keberlanjutan

About This Sustainability Report



Laporan Keberlanjutan PT ABM Investama Tbk Tahun 2017 yang berada di hadapan pembaca ini merupakan laporan perdana yang diterbitkan oleh Perseroan. Kami berkomitmen untuk menerbitkan Laporan yang terpisah dengan Laporan Tahunan PT ABM Investama Tbk secara rutin setahun sekali. Walau diterbitkan terpisah, namun kedua Laporan merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi, dan dalam beberapa hal, terdapat data yang sama. **(102-51, 102-52)**

ABM menerbitkan Laporan ini sebagai bagian dari penegakan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik, yakni Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, dan *Fairness* (Kewajaran). Penerbitan Laporan juga merupakan upaya ABM memenuhi ketentuan Pasal 66 ayat 2c, Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT), yang mewajibkan Perseroan menyampaikan laporan pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) dalam Laporan Tahunan.

Laporan ini diterbitkan setiap tahun dengan kurun waktu pelaporan 1 Januari-31 Desember, kecuali diindikasikan lain. Selain kinerja ekonomi, Laporan ini berisi tentang semua kegiatan tanggung jawab

*This PT ABM Investama Tbk Sustainability Report for 2017 before the reader is the first issued by the Company. We are committed to issuing a separate Report from the PT ABM Investama Tbk Annual Report on a regular basis once a year. Although published separately, both Reports are complementary, and in some cases, may contain the same data. **(102-51, 102-52)***

ABM publishes this Report as part of upholding the principles of Good Corporate Governance, namely Transparency, Accountability, Responsibility, Independence, and Fairness. The issuance of the Report is also an attempt by ABM to comply with Article 66 paragraph 2c of 2007 Law No.40 on Limited Liability Companies (PT), which requires that Companies submit reports on the implementation of Social and Environmental Responsibility (TJSL) in the Annual Report.

This report is published annually for a reporting period January 1 - December 31, unless otherwise stated. In addition to economic performance, this Report contains all of the Company's social and environmental responsibilities



Tentang Laporan Keberlanjutan

About This Sustainability Report

sosial dan lingkungan Perseroan selama satu tahun kalender 2017. Selain kegiatan yang dilakukan oleh Kantor Pusat ABM, isi Laporan ini juga mencakup berbagai kegiatan yang dilakukan oleh semua anak perusahaan yang keuangannya masuk dalam konsolidasi. **(102-45, 102-50,102-52)**

Data keuangan dalam Laporan ini menggunakan nominasi dolar Amerika Serikat (US\$) untuk angka-angka yang merujuk pada Laporan Keuangan yang sudah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik, sedangkan data lain yang tidak merujuk pada Laporan Keuangan menggunakan nominasi Rupiah. Untuk menjangkau pembaca yang lebih luas, Laporan dibuat dalam dua bahasa, yakni Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Adapun data kuantitatif dalam Laporan ini disajikan dengan menggunakan prinsip daya banding (*comparability*), minimal dalam dua tahun berturut-turut. Dengan demikian, pengguna Laporan dapat melakukan analisis tren terhadap kinerja Perseroan.

Sebagai Laporan yang terbit pertama kali, maka tidak ada penyajian kembali informasi yang bersifat memperbaiki Laporan sebelumnya. Juga tidak ada perubahan signifikan dalam daftar topik material dan batasan. Pada terbitan perdana ini, pemeriksaan atas isi Laporan dilakukan oleh tim internal Perseroan, dan belum melibatkan penjaminan (*assurance*) dari pihak ketiga yang independen. Namun demikian, Perseroan menjamin kebenaran atas seluruh informasi yang disampaikan dalam Laporan ini. **(102-48, 102-49, 102-56)**

Penulisan Laporan ini mengadopsi Standar GRI (*GRI Standards*) yang secara resmi mulai diberlakukan per 1 Juli 2018. Standar GRI adalah rujukan yang dikeluarkan oleh Global Sustainability Standards Board (GSBB) – lembaga yang dibentuk oleh Global Reporting Initiative (GRI) untuk menangani pengembangan standar Laporan Keberlanjutan. Seusai dengan pilihan yang disediakan dalam Standar GRI, yakni Pilihan Inti dan Pilihan Komprehensif, "Laporan ini telah disiapkan sesuai dengan Standar GRI: Pilihan Inti." **(102-54)**

Kami berusaha untuk menyampaikan semua informasi tentang Topik Material seperti yang ditentukan dalam Standar GRI. Semua informasi yang terpenuhi dalam Laporan ini ditandai dengan pencantuman angka pengungkapan Standar GRI di belakang kalimat atau

during the calendar year 2017. In addition to activities carried out by the ABM Head Office, the contents of this Report also covers various activities undertaken by its subsidiaries whose finances are included in the consolidation. **(102-45, 102-50,102-52)**

The financial data in this Report uses US dollar nominations (US\$) for figures found in the audited Financial Statements by the Public Accounting Firm, while other data, not referring to the Financial Statements, uses Rupiah nominations. To host a wider audience, the Report is made in two languages, Indonesian and English. The quantitative data in this Report is presented using the comparability principle, at least for two consecutive years. Accordingly, the Report user can perform trend analysis on the Company performance.

As this is the first published report, there is no restatement of information that would improve the previous Report. There were also no significant changes in material topic lists and limitations. In this first issue, the review of the Report's contents is carried out by the Company's internal team, and has not involved the assurance of an independent third party. However, the Company guarantees the correctness of all information submitted in this Report. **(102-48, 102-49, 102-56)**

This report adopts the GRI Standards that officially came into force on July 1, 2018. The GRI standards are references issued by the Global Sustainability Standards Board (GSBB) - an institution established by the Global Reporting Initiative (GRI) to handle the development of Sustainability Reporting standards. Following the options provided in the GRI Standards, Core Choice and Comprehensive Choice, "This report has been prepared in accordance with the GRI Standard: Core Choice." **(102-54)**

We endeavor to provide all information about Material Topics as specified in the GRI Standards. All information fulfilled in this Report is indicated by inclusion of a GRI Standards disclosure number (s) after the relevant sentences or paragraphs. Complete data matching the

Tentang Laporan Keberlanjutan

About This Sustainability Report

alinea yang relevan. Data lengkap kecocokan informasi Perseroan dengan Indeks Standar GRI disajikan di bagian belakang Laporan ini, dimulai pada halaman 160 (102-55)

Kami berharap Laporan ini bisa menjadi rujukan bagi segenap pemangku kepentingan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja keberlanjutan ABM. Selain edisi cetak, Laporan yang sama dapat diakses dan diunduh melalui situs perusahaan www.abm-investama.com

Perseroan berharap Laporan ini bisa menjadi sumber informasi bagi para pemangku kepentingan untuk mengetahui ihwal kinerja keberlanjutan yang dilakukan selama 2017. Untuk terwujudnya komunikasi dua arah, ABM menyediakan Lembaran Umpan Balik di bagian akhir Laporan ini. Dengan lembaran tersebut, diharapkan pembaca dan pengguna Laporan ini dapat memberikan usulan, umpan balik, opini dan sebagainya, yang sangat berguna bagi peningkatan kualitas pelaporan di masa depan.

PROSES PENETAPAN ISI LAPORAN (102-46)

Merujuk pada panduan GRI, kami menggunakan 4 (empat) langkah dalam menentukan topik dan isi Laporan, yaitu:

1. Identifikasi: Kami melakukan identifikasi terhadap aspek-aspek yang material/penting dan menetapkan batasan (*boundary*)
2. Prioritas: Kami membuat prioritas atas aspek-aspek yang telah diidentifikasi pada langkah sebelumnya
3. Validasi: Kami melakukan validasi atas topik-topik yang dinilai material tersebut
4. Review: Kami melakukan review atas Laporan setelah diterbitkan guna meningkatkan kualitas Laporan tahun berikutnya.

Prinsip penetapan konten Laporan ini didasarkan pada 4 (empat) prinsip, sesuai dengan panduan GRI, yaitu:

1. Inklusivitas Pemangku Kepentingan
Kami melibatkan Pemangku Kepentingan dalam penentuan topik material yang diungkapkan dalam Laporan ini melalui *Focus Group Discussion*;
2. Konteks Keberlanjutan
Konten dalam Laporan ini adalah isu atau topik

Company's information with the GRI Standards Index is presented at the back of this Report, beginning on the page 160 (102-55)

We hope that this Report will be a reference for all stakeholders to understand the implementation of ABM's sustainability performance. In addition to print editions, the same Report can be accessed and downloaded through the company's website www.abm-investama.com

The Company expects this Report to be a source of information for stakeholders to learn about the sustainability performance undertaken during 2017. For the realization of two-way communication, ABM provides a Feedback Sheet at the end of this Report. With these sheets, it is expected that readers and users of this Report can provide suggestions, feedback, opinions and so forth, that will be very useful for improving the quality of future reporting.

REPORT CONTENT PROCESSING (102-46)

Referring to the GRI guidelines, we use 4 (four) steps to define the topic and contents of the Report:

1. Identification: We identify the material / important aspects and set the boundary
2. Priority: We prioritize the aspects identified in the previous step
3. Validation: We validate the topics assessed by the material
4. Review: We review the Reports after being published to improve the quality of the next year's Report.

The principle of content assignment This report is based on 4 (four) principles, in accordance with the GRI guidelines, which are:

1. Stakeholder Inclusiveness
Our Interests involve Stakeholders in the determination of material topics disclosed in this Report through Focus Group Discussion;
2. Sustainability Context
Content in this Report is an issue or topic related



Tentang Laporan Keberlanjutan

About This Sustainability Report

yang berhubungan dengan konteks keberlanjutan, meliputi Topik Ekonomi, Lingkungan dan Sosial. Dalam hal ini, Keberlanjutan bisa diartikan sebagai Kelestarian.

3. Materialitas

Prinsip ini kami terapkan dengan menentukan konten Laporan melalui prosedur penetapan materialitas dengan terlebih dulu mengidentifikasi topik spesifik, kemudian menetapkan bobot dari masing-masing topik tersebut sehingga didapat topik yang material, yakni topik yang kami nilai menjadi prioritas dan penting untuk disampaikan.

4. Kelengkapan

Kami menegakkan prinsip ini dengan melakukan pengujian atas topik yang material, mencakup ketersediaan data maupun penetapan batasan (*boundary*) sehingga mencerminkan dampak ekonomi, lingkungan dan sosial yang signifikan.

to the context of sustainability, covering Economic, Environmental and Social Topics. In this case, Sustainability can be defined as Continuity.

3. Materiality

We apply this principle to determine the content of the Report through a procedure of determining materiality by first identifying specific topics, then assigning weightings to each of these topics, to arrive at the material topics to be included, that is the topics that we value as priorities and are important to deliver.

4. Completeness

We uphold this principle by examining material topics, including data availability as well as boundaries to reflect significant economic, environmental and social impacts.

Bagan Alur Proses Penetapan Konten Laporan
Flow Chart of Content Report Deployment Process





Tentang Laporan Keberlanjutan

About This Sustainability Report

DAFTAR TOPIK MATERIAL DAN BATASAN (102-47)

Topik material dalam Laporan ini, seperti disebutkan dalam Standar GRI, adalah topik-topik yang telah diprioritaskan oleh organisasi untuk dicantumkan dalam Laporan. Dimensi yang digunakan untuk menentukan prioritas, antara lain, adalah dampak bagi ekonomi, lingkungan, dan sosial. Dampak dalam Laporan ini termasuk di dalamnya yang bernilai positif.

Penetapan aspek material dan *boundary* didasarkan pada isu-isu yang berpengaruh signifikan bagi Perseroan, anak perusahaan serta seluruh Pemangku Kepentingan. Untuk menentukan topik material, kami melakukan *Focus Group Discussion* dengan melibatkan pemangku kepentingan internal di kantor ABM pada 10 Januari 2018. Berdasarkan diskusi tersebut, topik material yang disepakati untuk Laporan Keberlanjutan tahun 2017 adalah sebagai berikut:

LIST OF MATERIAL TOPICS AND LIMITATIONS (102-47)

The material topics in this Report, as mentioned in the GRI Standards, are topics that organizations have prioritized for inclusion in the Report. The dimensions used to determine priorities, among others, are economic, environmental, and social impacts. Impacts in this Report include those that are of a positive value.

The determination of material and boundary aspects is based on issues that have a significant impact on the Company, its subsidiaries and all stakeholders. In order to determine the material topic, we conducted a *Focus Group Discussion* involving internal stakeholders at the ABM office on January 10, 2017. Based on the discussion, the material topics agreed for the 2017 Sustainability Report were as follows:

Topik Material Material Topic (102-47)	Kenapa Topik Ini Material Why This Material Topic (103-1)	Nomor Pengungkapan Disclosure Number	Boundary										
			ABM										
			Reswara			CK	CKB Logistics			SSB	SS	AJN	PWP
			TIA	Mifa	BEL		BDD	ATR	DDE				
EKONOMI Economic													
Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan <i>Direct economic value generated and distributed</i>	Berdampak signifikan pada pemangku kepentingan <i>Significant impact on sustainability</i>	201	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
LINGKUNGAN Environmet													
Kepatuhan lingkungan <i>Environmental compliance</i>	Berdampak langsung pada keberlanjutan <i>Direct impact on sustainability</i>	307	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
SOSIAL Social													
Pelatihan dan Pendidikan karyawan <i>Direct impact on employees</i>	Berdampak langsung pada karyawan <i>Employee Training and Education</i>	404	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓



Tentang Laporan Keberlanjutan

About This Sustainability Report

AKSES INFORMASI ATAS LAPORAN KEBERLANJUTAN

Laporan ini ditujukan kepada seluruh Pemangku Kepentingan sebagai salah satu landasan melakukan penilaian atas kinerja Perseroan. Dengan demikian, para Pemangku Kepentingan dapat melakukan evaluasi mengenai sejauh mana Perseroan berperan serta dalam menjalankan kewajibannya bagi keberlanjutan di bidang lingkungan, ekonomi dan sosial terkait praktik bisnisnya. ABM memberikan akses informasi seluas-luasnya bagi seluruh Pemangku Kepentingan, dan investor serta siapa saja mengenai Laporan Keberlanjutan ini dengan menghubungi: **(102-53)**

PT ABM Investama Tbk
Gedung TMT 1 18th Floor, Suite 1802
Jl. Cilandak KKO No. 1
Jakarta 12560, Indonesia
Phone : +61-21-29976767
Fax : +61-21-29976768
Website : www.abm-investama.com
Email : corporate.secretary@abm-investama.co.id

ACCESS TO INFORMATION ON SUSTAINABILITY REPORTS

*This report is addressed to all Stakeholders as one of the foundations for assessing the performance of the Company. As such, Stakeholders can evaluate the extent to which the Company participates in carrying out its obligations for environmental, economic and social sustainability in relation to its business practices. ABM provides the widest possible access to information for all Stakeholders, investors and others regarding this Sustainability Report by contacting: **(102-53)***

PT ABM Investama Tbk
TMT 1 Building 18th Floor, Suite 1802
Jl. Cilandak KKO No. 1
Jakarta 12560, Indonesia
Phone: + 61-21-29976767
Fax: + 61-21-29976768
Website: www.abm-investama.com
Email: corporate.secretary@abm-investama.co.id



Surat Pernyataan Tanggung Jawab atas Laporan

Statement of Liability for Sustainability Report 2017

Kami yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa semua informasi dalam Laporan Keberlanjutan PT ABM Investama Tbk 2017 dan informasi lain yang terkait sudah dimuat secara lengkap dan dijamin kebenarannya.

I, the undersigned hereby declare that all information in the PT ABM Investama Tbk 2017 Sustainability Report and any other relevant information is fully and truthfully confirmed.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

This statement is made in good faith.

Jakarta, April 2018
Atas Nama Direksi
On behalf of the Board of Directors
PT ABM Investama Tbk

Achmad Ananda Djajanegara
Direktur Utama
President Director



Profil ABM

ABM Profile

DATA PERUSAHAAN

COMPANY DATA



Nama Perusahaan (102-1) <i>Company Name (102-1)</i>	PT ABM Investama Tbk
Tanggal Pendirian <i>Date of Establishment</i>	1 Juni 2006 <i>June 1, 2006</i>
Modal Dasar <i>Modal Dasar</i>	Rp4.680.000.000.000
Modal Ditempatkan dan Disetor <i>Modal Ditempatkan dan Disetor</i>	Rp1.170.000.000.000
Kepemilikan (102-5) <i>Shareholders (102-5)</i>	• Valle Verde Pte. Ltd. 55,000% • PT Tiara Marga Trakindo 23,114% • Bank Julius Baer Co Ltd, Singapore S/A 10,385% • Rachmat Mulyana Hamami (Komisaris Utama / <i>President Commissioner</i>) 0,222% • Achmad Ananda Djajanegara (Direktur Utama / <i>President Director</i>) 0,0344% • Syahnan Poerba (Direktur / <i>Director</i>) 0,011% • Mivida Hamami (Komisaris / <i>Commissioner</i>) 0,005% • Masyarakat Umum dan Karyawan (masing-masing kurang dari 5%) 11,228% <i>/ General Public and Employees (each less than 5%)</i>



Profil ABM
ABM Profile

Kegiatan Usaha (102-2) <i>Kegiatan Usaha (102-2)</i>	Jasa konsultasi manajemen bisnis, termasuk perencanaan dan desain dalam rangka pengembangan manajemen bisnis, dan jasa penyewaan. <i>Business management consulting services, including planning and designing the framework for business management development, and leasing services.</i>
Pencatatan Saham di Bursa Saham <i>Stock Exchange Listing</i>	Bursa Efek Indonesia, sejak 6 Desember 2011 <i>Indonesia Stock Exchange, since December 6, 2011</i>
Jumlah karyawan <i>Number of Employees</i>	7.610 orang (2017) <i>7,610 people (2017)</i>
Jaringan Bisnis dan Kelompok Usaha <i>Business Network and Business Group</i>	7 entitas anak dengan kepemilikan langsung, 22 entitas anak kepemilikan tidak langsung, (mencakup 6 perusahaan patungan dan tidak terdapat entitas asosiasi) <i>7 subsidiaries with direct ownership, 22 indirect subsidiaries, (including 6 Joint Ventures and no Associate Entities)</i>
Alamat dan Kontak Kantor (102-3) <i>Head Office Address and Contact (102-3)</i>	Gedung TMT 1 18th Floor, Suite 1802 Jl. Cilandak KKO No. 1 Jakarta 12560, Indonesia Phone : +61-21-29976767 Fax : +61-21-29976768 Website : www.abm-investama.com Email : corporate.secretary@abm-investama.co.id
Kontak Perusahaan <i>Company Contact</i>	Rindra Donovan Tel.: +62 21 29976767 Fax.: +62 21 29976768 Email: corporate.secretary@abm-investama.co.id





Profil ABM

ABM Profile



SEKILAS TENTANG PERUSAHAAN

PT ABM Investama Tbk ("Perusahaan" atau "ABM") berdiri pada 1 Juni 2006 dengan nama PT Adiratna Bani Makmur, yang kemudian berganti nama menjadi PT ABM Investama pada tahun 2009. Pada tanggal 6 Desember 2011, ABM menorehkan sejarah dengan mencatatkan 550,6 juta lembar sahamnya di Bursa Efek Indonesia dengan kode ABMM, dan mengubah namanya menjadi PT ABM Investama Tbk. **(102-1, 102-5)**

ABM adalah perusahaan energi terintegrasi yang melakukan investasi strategis di sektor terkait energi. Portofolio bisnisnya mencakup bidang sumber daya, jasa, dan infrastruktur, yang seluruhnya disinergikan untuk mendukung pencapaian Visi Perusahaan tahun 2020, yaitu Portofolio Berimbang. Berdasarkan visi yang disebut *Destination Statement 2020* tersebut, strategi bisnis ABM bersama dengan entitas-entitas anaknya di titik beratkan pada satu sektor prioritas, yakni bisnis

COMPANY OVERVIEW

PT ABM Investama Tbk ("Company" or "ABM") was established on June 1, 2006 under the name of PT Adiratna Bani Makmur, later renamed PT ABM Investama in 2009. On December 6, 2011, ABM made history by registering 550.6 million shares on the Indonesia Stock Exchange under the code ABMM, and changed its name to PT ABM Investama Tbk. **(102-1, 102-5)**

ABM was an integrated energy company that made strategic investments in energy related sectors. Its business portfolio spanned the areas of resources, services and infrastructure, wholly synergized to support the achievement of the Company's 2020 Vision, through a Balanced Portfolio. Based on a vision called *Destination Statement 2020*, ABM's business strategy along with its subsidiaries was focused on one priority sector, namely the electricity business. This business



Profil ABM

ABM Profile

ketenagalistrikan. Bisnis ini dipilih sejalan dengan tren pertumbuhannya yang baik di dunia energi, khususnya di Indonesia. (102-2)

Pada tahun 2013, ABM melakukan reorganisasi pada struktur bisnisnya dan bertransformasi menjadi perusahaan holding yang kuat untuk memberikan arahan, perencanaan bisnis, serta melakukan ekspansi melalui investasi strategis di unit-unit bisnis. Kebijakan reorganisasi tersebut diambil tak lepas dari diakuisisinya mayoritas saham dari beberapa perusahaan di bawah Grup TMT. (102-2)

Visi 2020 berawal dari reformulasi strategis pada tahun 2015 terkait *Destination Statement* untuk ABM beserta anak-anak perusahaan, dalam rangka menghadapi era bisnis yang semakin hari semakin menantang dan mensyaratkan adaptabilitas serta ketangguhan yang tinggi untuk dapat bertahan. Hal ini dapat diraih dengan menjalankan bisnis yang solid namun beragam, dan bisnis yang profitabilitasnya tidak bergantung pada satu mata rantai operasional tertentu.

Sejalan dengan bisnisnya yang semakin berkembang, per 31 Desember 2017, ABM memiliki 7 (tujuh) entitas anak usaha dengan kepemilikan langsung, yaitu PT Cipta Kridatama ("CK"), PT Reswara Minergi Hartama ("Reswara"), PT Sumberdaya Sewatama ("Sewatama"), PT Sanggar Sarana Baja ("SSB"), dan PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics") PT Anzara Janitra Nusantara ("AJN") dan PT Prima Wiguna Parama ("PWP"). Selain itu, ABM juga memiliki 22 entitas anak tidak langsung, yang kepemilikan sahamnya melalui lima dari tujuh entitas anak yang telah disebutkan di atas. Jumlah aset ABM tahun 2017 mencapai US\$1.042.673.806 dan mengaryakan pegawainya hingga 7.610 orang yang tersebar di 28 provinsi di Indonesia.

was chosen in line with the good growth trend in the energy world, especially in Indonesia. (102-2)

In 2013, ABM reorganized its business structure and transformed into a strong holding company to provide direction, business planning, and expansion through strategic investments in business units. The reorganization policy cannot be separated from the acquisition of majority shares in several companies under the TMT Group. (102-2)

Vision 2020 began with a strategic reformulation in 2015 with a Destination Statement for ABM and its subsidiaries, in the face of an increasingly challenging business era that required high adaptability and toughness to survive. This was achieved by running a solid yet diverse business, and a business whose profitability did not depend on a single operational link.

In line with its growing business, as of December 31, 2017, ABM has 7 (seven) subsidiaries directly owned by PT Cipta Kridatama ("CK"), PT Reswara Minergi Hartama ("Reswara"), PT Sumberdaya Sewatama ("Sewatama"), PT Sanggar Sarana Baja ("SSB"), and PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics") and PT Prima Wiguna Parama ("PWP"). In addition, ABM also owns 22 indirect subsidiaries, with share ownership through five of the seven subsidiaries mentioned above. The total assets of ABM in 2017 reached US\$1.042.673.806 and it employed 7,610 people spread over 28 provinces in Indonesia.

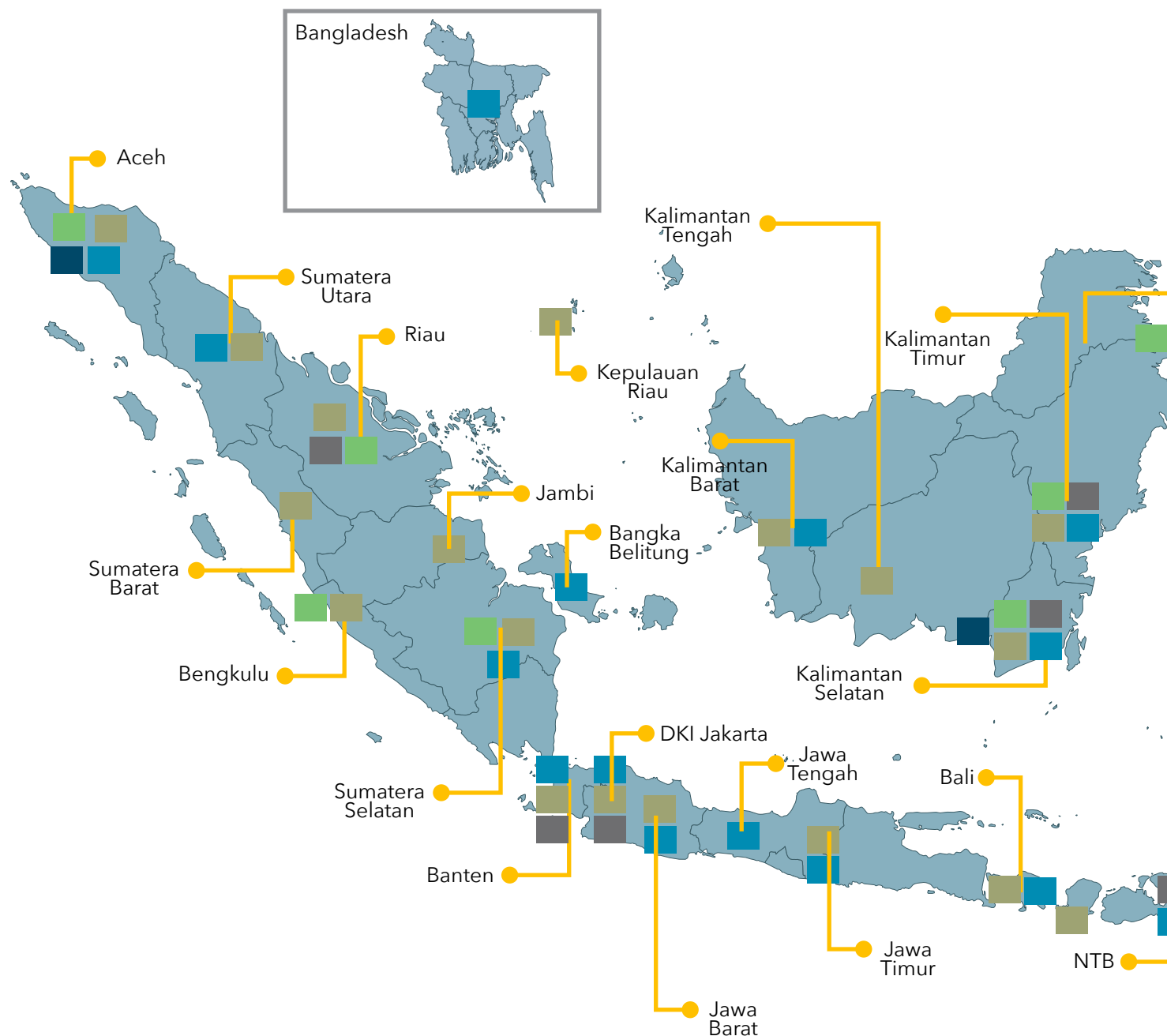


BIDANG USAHA, WILAYAH OPERASIONAL DAN PASAR YANG DILAYANI (102-4, 102-6)

Hingga akhir tahun 2017, ABM beroperasi di dua negara, yakni Indonesia dan Bangladesh. Rincian bidang usaha, wilayah operasional dan pasar yang dilayani selengkapnya disajikan dalam peta berikut:

AREAS OF BUSINESS, OPERATIONAL AREAS AND MARKETS SERVED (102-4, 102-6)

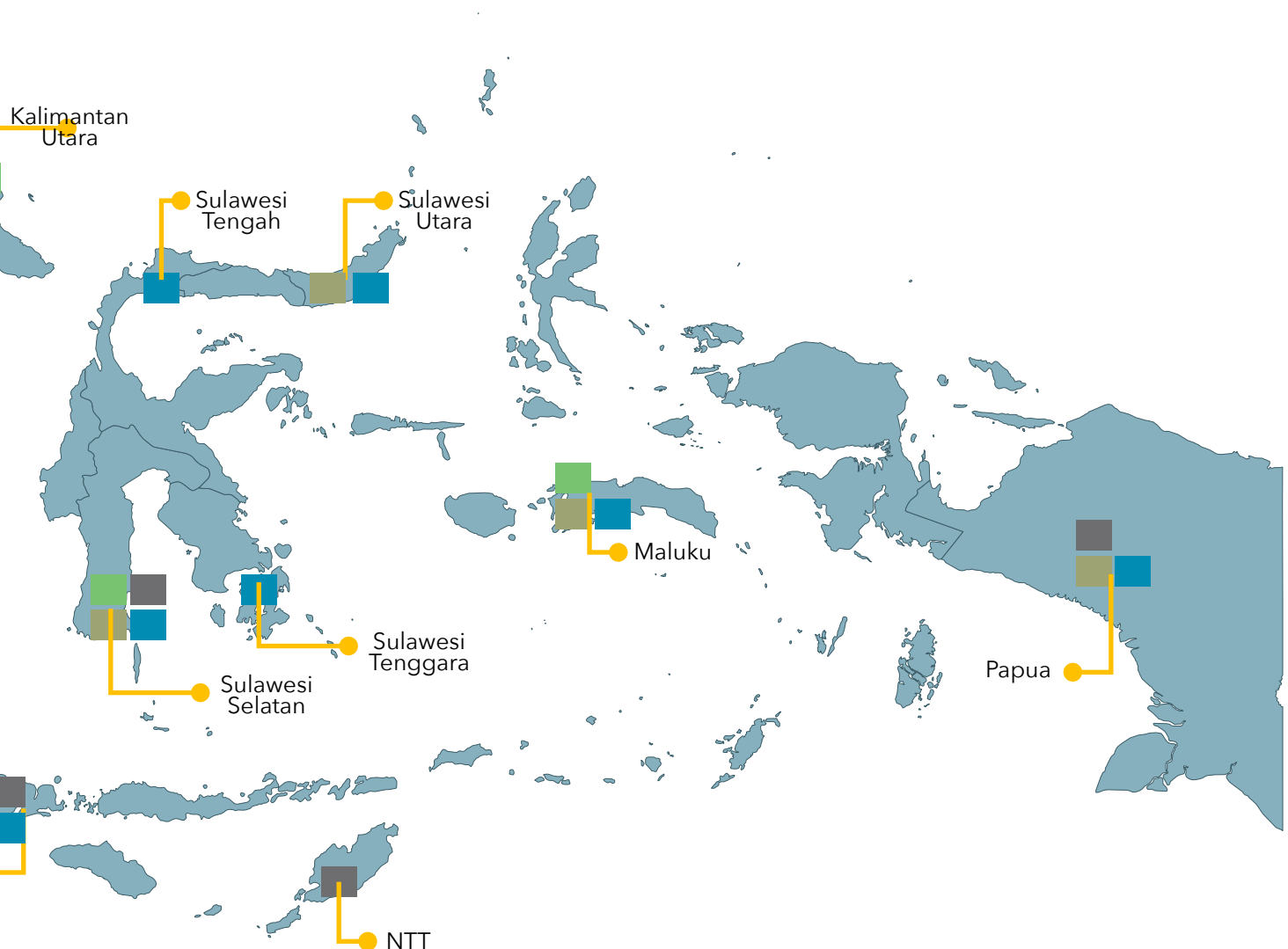
Up to the end of 2017, ABM operates in two countries, namely Indonesia and Bangladesh. The details of the business, operational and market areas served are presented in the following map:





Profil ABM
ABM Profile

- Reswara**
Lokasi Konsensi Pertambangan
Mining Consention Sites
- CK**
Lokasi Kontrak Pertambangan
Contract Mining Project Sites
- Sewatama**
Solusi Ketenagalistrikan
Power Solution Services
- CKB Logistics**
Kantor Logistik Terintegrasi
Integrated Logistics Offices
- SSB**
Workshop Jasa Rekayasa
Engineering Services Workshop





Profil ABM
ABM Profile

**BIDANG USAHA, WILAYAH
OPERASIONAL DAN PASAR YANG
DILAYANI (102-4, 102-6)**

**AREAS OF BUSINESS, OPERATIONAL
AREAS AND MARKETS SERVED
(102-4, 102-6)**

<i>Provinsi Province</i>	<i>Perusahaan Company</i>
SUMATERA	
Aceh	CK, CKB Logistics, Reswara, Sewatama
Riau	CK, CKB Logistics, SSB
Kepulauan Riau	CKB Logistics
Bengkulu	CK, CKB Logistics
Jambi	CKB Logistics
Sumatera Utara	CKB Logistics, Sewatama
Sumatera Selatan	CK, CKB Logistics, Sewatama
Sumatera Barat	CKB Logistics
Bangka Belitung	Sewatama
JAWA	
Banten	CKB Logistics, SSB, Sewatama
DKI Jakarta	CKB Logistics, Sewatama, SSB
Jawa Barat	CKB Logistics, Sewatama
Jawa Timur	CKB Logistics, Sewatama
Jawa Tengah	Sewatama





<i>Provinsi Province</i>	<i>Perusahaan Company</i>
Bali	CKB Logistics, Sewatama
KALIMANTAN	
Kalimantan Timur	CK, CKB Logistics, Sewatama, SSB
Kalimantan Selatan	CK, CKB Logistics, Sewatama, SSB, Reswara
Kalimantan Tengah	CKB Logistics
Kalimantan Barat	CKB Logistics, Sewatama
Kalimantan Utara	CK
SULAWESI	
Sulawesi Selatan	CK, CKB Logistics, Sewatama, SSB
Sulawesi Utara	CKB Logistics, Sewatama
Sulawesi Tengah	Sewatama
Sulawesi Tenggara	Sewatama
INDONESIA TIMUR	
NTB	CKB Logistics, Sewatama, SSB
NTT	SSB
Maluku	CK, CKB Logistics, Sewatama
Papua	CKB Logistics, Sewatama, SSB
INTERNASIONAL	
Bangladesh	Sewatama





Profil ABM

ABM Profile

VISI, MISI DAN NILAI PERUSAHAAN (102-16)

Visi, Misi & Nilai Perusahaan telah mendapatkan dukungan dan persetujuan bersama dari Dewan Komisaris dan Direksi Perusahaan, berdasarkan SK Direksi No. 002/ABM-BOC-CIR/I/2013 tentang Good Corporate Governance Charter.

COMPANY VISION, MISSION AND CORE VALUES (102-16)

The Company Vision, Mission & Values received the joint support and approval from the Company's Boards of Commissioners and Directors, based on the Board of Directors Decree No.002/ABM-BOC-CIR/I/2013 concerning the Good Corporate Governance Charter.

VISI

Untuk menjadi perusahaan investasi terkemuka dengan melakukan berbagai investasi strategis di bidang sumber daya energi, jasa energi dan infrastruktur energi.

VISION

To be the leading investment company with strategic investments in energy resources, energy services, and energy infrastructures.



MISI

1. Secara terus-menerus menciptakan lapangan kerja yang layak dan berkualitas bagi sebanyak mungkin rakyat Indonesia.
2. Selalu memastikan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dan menguntungkan yang memaksimalkan nilai pemegang saham.
3. Senantiasa menyediakan solusi-solusi bernilai tambah yang akan mengoptimalkan kepuasan pelanggan.
4. Secara aktif terlibat dalam masyarakat sebagai warga korporat yang baik.

MISION

1. To continually create meaningful and challenging job opportunities for as many Indonesians as possible.
2. To ensure sustainable and profitable growth that maximizes shareholder value.
3. To provide value-added solutions that will optimize customer satisfaction.
4. To actively engage within communities as a good corporate citizen.

NILAI INTI

CORE VALUES



Integritas

Kami senantiasa menerapkan standar etika dan moral tertinggi dengan selalu mengedepankan azas kejujuran dan keadilan dalam setiap kegiatan.

Integrity

We enforce the highest ethical and moral standards, demonstrating honesty and fairness in all activities.



Pengembangan Berkelanjutan

Kami bertekad untuk senantiasa mengembangkan perusahaan kami berikut sumber daya manusianya.

Continuous Development

We are committed to continuously developing both our companies and employees.



Keunggulan

Kami terus berupaya mencapai standar kinerja tertinggi.

Excellence

We continuously strive to achieve the highest standards of result.



Proaktif

Kami terus mencari dan mengadopsi teknik dan pendekatan baru untuk meningkatkan mutu bisnis kami

Proactive

We pursue and adopt new techniques and approaches to improve our business quality.



Tanggung Jawab

Kami bertanggung jawab kepada seluruh pemangku kepentingan atas segala keputusan dan tindakan yang kami ambil.

Accountability

We assume responsibility to shareholders for all decisions and actions taken.



Kerja Sama Kelompok

Kami mendorong dan mendukung keanekaragaman tenaga kerja berdasarkan azas saling percaya dan menghormati, serta bersama-sama mencapai semua sasaran yang telah ditetapkan dengan berkomunikasi secara baik.

Teamwork

We promote and support a multicultural workforce, based on the principles of trust and respect, collectively achieving goals by communicating appropriately.



Profil ABM

ABM Profile

SIKAP KEPEMIMPINAN



BERWAWASAN KEDEPAN

Dapat menetapkan tujuan secara menyeluruh; memiliki visi yang dapat dikomunikasikan dengan baik dan kemudian dimiliki oleh seluruh anggota organisasi; mempunyai gambaran bagaimana cara untuk meraih keberhasilan dan menetapkan prioritas berdasarkan nilai-nilai inti Perusahaan.

VISIONARY

Set encompassing goals; have a well-communicated vision that all members of the organization would take into ownership; envision how to succeed and establish priorities based on the Company's core values.



JUJUR DAN RENDAH HATI

Selalu bersikap tulus, rendah hati, dapat diandalkan, dan jujur dalam menjaga kepercayaan.

HONEST AND HUMBLE

Be sincere, modest, reliable, and straightforward in maintaining trustworthiness.



KOMPETEN

Menunjukkan kompetensi kepemimpinan dalam mengambil keputusan yang tepat.

COMPETENT

Display leadership competence in making correct decisions.



MENGINSPIRASI

Memperlihatkan kepercayaan diri dalam semua interaksi; memegang kendali; memiliki daya tahan; senantiasa berkomunikasi, memberi inspirasi, dan memberdayakan para karyawan untuk terus berprestasi.

INSPIRING

Exhibit confidence in all interactions; take charge; demonstrate endurance; communicate, inspire and empower others to achieve new heights.

LEADERSHIP TRAITS



MENGAKTUALISASI DIRI

Terus mengembangkan potensi diri dan mencari tantangan baru.

SELF - ACTUALIZING

Develop self potential and seek new challenges.



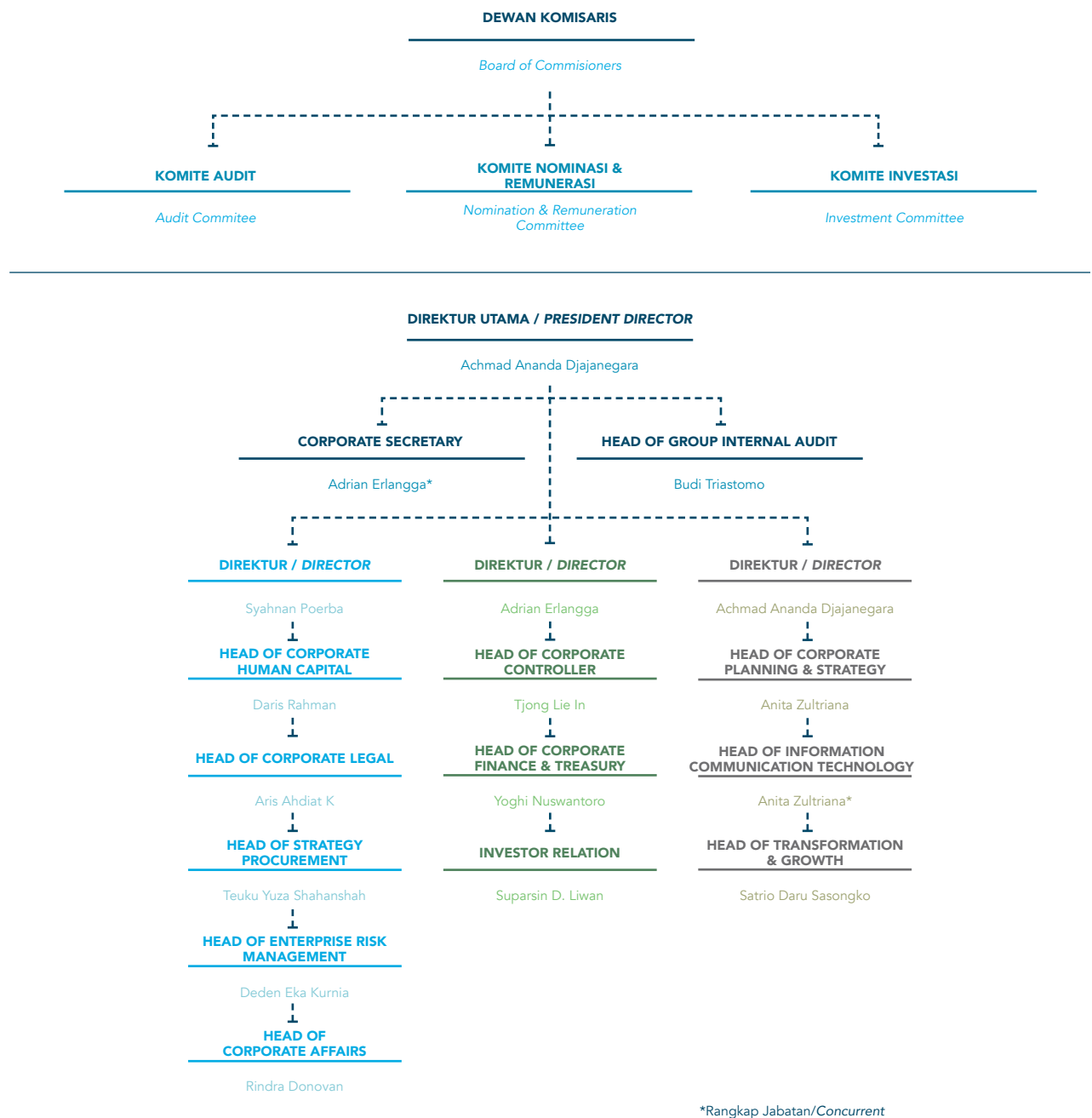


STRUKTUR ORGANISASI

Susunan organisasi ABM per 31 Desember 2017 adalah sebagai berikut:

ORGANIZATIONAL STRUCTURE

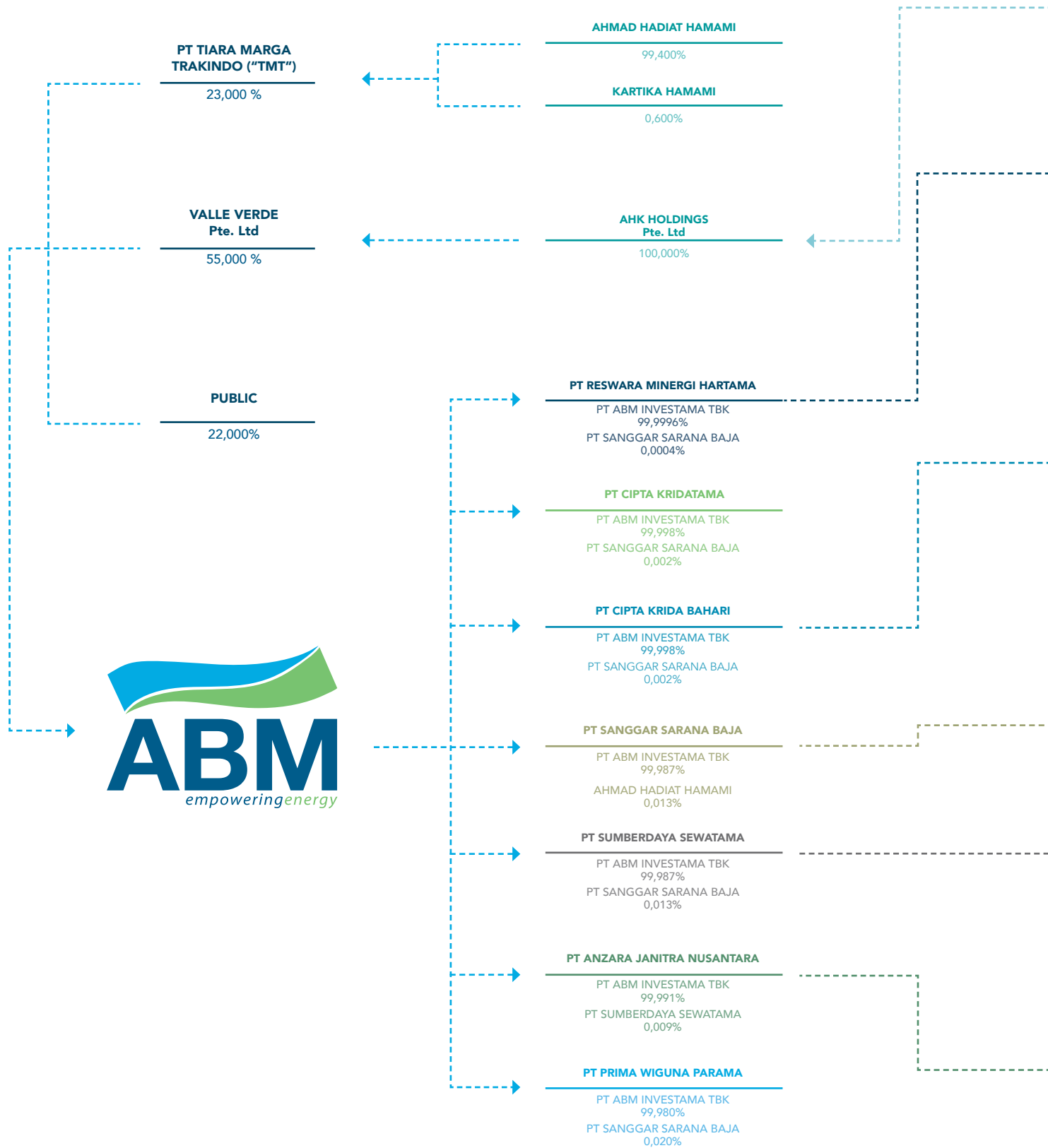
The organizational structure of ABM as of December 31, 2017 was as follows





Profil ABM

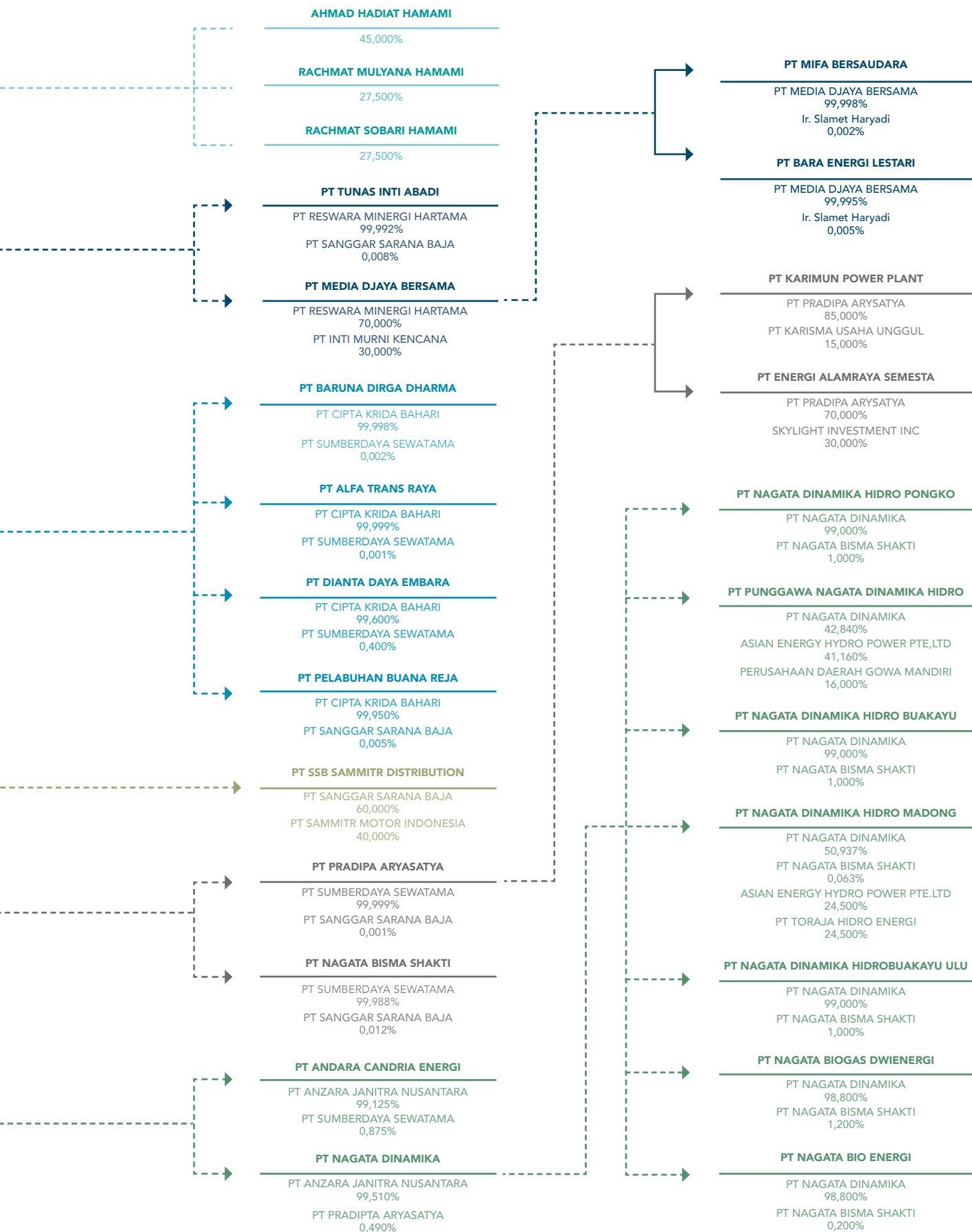
ABM Profile





Profil ABM

ABM Profile





Profil ABM

ABM Profile

ENTITAS ANAK



PT Reswara Minergi Hartama

Gedung TMT 1, 9th Floor Suite 902

Jl, Cilandak KKO No. 1

Jakarta 12560

Tel.: +62 21 2997 6733

Fax.: +62 21 2997 6731 / 6732

www.reswara.co.id

PT Reswara Minergi Hartama ("Reswara") merupakan perusahaan pengelola tambang batubara termal dengan kandungan abu dan sulfur yang rendah di Indonesia. Selain itu, salah satu entitas anak dari Reswara memegang izin Badan Usaha Pelabuhan, yaitu PT Pelabuhan Buana Reja ("PBR") yang bergerak di bidang usaha kepelabuhanan di Indonesia. Konsesi pertambangan batubara di bawah Reswara terletak di Kalimantan Selatan melalui PT Tunas Inti Abadi ("TIA") serta di Aceh melalui PT Mifa Bersaudara ("Mifa") di Aceh Barat dan PT Bara Energi Lestari ("BEL") di Nagan Raya. Mifa dan BEL merupakan pemegang konsesi di bawah payung PT Media Djaya Bersama ("MDB"), salah satu entitas anak dari Reswara.

Dengan luas konsesi 3.085 hektar dan 32 juta ton sumber daya batubara, TIA melakukan penambangan terbuka batubara termal yang memenuhi persyaratan sebagai 'Compliant Coal' dan dipasarkan secara global, baik dalam negeri dan luar negeri seperti ke India, Tiongkok, Thailand dan Filipina untuk digunakan sebagai batubara campuran.

Mifa dan BEL memegang hak konsesi atas 4.584 hektar di Aceh, dengan total sumber daya sebesar 385 juta ton batubara, per survei JORC Juni 2017. Sejak 2007, BEL beroperasi penuh memasok pembangkit listrik independen milik PT Energi Alamraya Semesta ("EAS") di Nagan Raya. Mifa memproduksi sejak 2012 dan memasuki fase komersial pada Januari 2015, yang ditandai dengan ekspor perdananya ke India. Dari kedua lokasi pertambangan tersebut, Reswara secara konsolidasi mampu menghasilkan sekitar 20 juta metrik ton batubara per tahun dan pada tahun 2017 memproduksi 2,6 juta metrik ton batubara.

PT Reswara Minergi Hartama ("Reswara") is a thermal coal mine management company with low ash and sulfur concessions in Indonesia. In addition, one of Reswara's subsidiaries, PT Pelabuhan Buana Reja (BPR), holds a license for port operations and is engaged in port-related businesses in Indonesia. Mine concessions under Reswara are located in South Kalimantan, owned by PT Tunas Inti Abadi (TIA), and in Aceh, through PT Mifa Bersaudara (Mifa) in West Aceh and PT Bara Energi Lestari (BEL) in Nagan Raya, both as concession holders under PT Media Djaya Bersama (MDB), another subsidiary of Reswara.

With a total concession area of 3,085 hectares and 32 million tons of coal resources, TIA conducts open cut mining of low ash, low sulphur thermal coal that meets the criteria as "Compliant Coal". This product is marketed domestically as well as internationally to buyers in India, China, Thailand and the Philippines for use as blending coal.

Mifa and BEL hold exclusive mining rights over a total of 4,584 hectares in Aceh. Total coal resources as per JORC survey of June 2017 stood at 385 million tons. As of 2007 BEL has been fully operational, supplying independent power plants of PT Energi Alam Raya Semesta (EAS) in Nagan Raya. Mifa started production in 2012 and entered commercial operational phase in January 2015, marked by its initial export to India. From the two mining locations, Reswara in consolidated terms is able to produce up to 20 million metric tons of coal per year, and in 2017 produces 2.6 million metric tons of coal.



PT Cipta Kridatama

Gedung TMT 2, 2nd & 3rd Floor
Jl. Cilandak KKO No.1
Jakarta 12560
Tel.: +62 21 2997 6866
Fax.: +62 21 2997 6867
www.ciptakridatama.co.id

PT Cipta Kridatama ("CK") didirikan 8 April 1997 sebagai pengembangan jasa penyewaan dan penggunaan alat berat PT Trakindo Utama. Tumbuhnya industri pertambangan di Indonesia mendorong perusahaan mengubah haluan bisnisnya ke jasa pertambangan terpadu "dari tambang hingga pelabuhan" pada 2003. CK adalah salah satu penyedia jasa pertambangan terkemuka yang didukung lebih dari 3.310 karyawan kompeten di bidangnya, 649 unit alat berat dan penunjangnya, serta sistem dan teknologi termodern sesuai Izin Pertambangan No. 757 K/30DJB/2014 tertanggal 28 Agustus 2014. CK memegang sertifikasi ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007, dan ISO 9001:2015 yang mencerminkan praktik-praktik berstandar tinggi dalam kualitas ketatalaksanaan, keselamatan, kesehatan kerja, dan pengelolaan lingkungan. Pada tahun 2017, produksi *overburden* CK mencapai lebih kurang 129,1 juta ton.

Cipta Kridatama (CK) was established on 8 April 1997 as an expansion of PT Trakindo Utama's heavy equipment rental service. Thriving mining industry in Indonesia propelled Cipta Kridatama to transform its business into an integrated "from mine to port" mining service in 2003. CK is one of the leading mining services companies in Indonesia, supported by more than 3.310 highly competent employees and 649 units of heavy machinery and supporting equipment. CK also employs state-of-the-art systems and technologies under the Mining Permit No. 757-K/30DJB/2014 dated 28 August 2014. CK retains the ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007, and ISO 9001:2015 certifications, reflecting practices of the highest standards in terms of quality assurance, occupational health and safety, and environmental management. In 2017, CK overburden production reached approximately 129.1 million tons.





Profil ABM

ABM Profile



PT Sumberdaya Sewatama

Gedung TMT 2, 1st Floor

Jl. Cilandak KKO No. 1

Jakarta 12560

Tel.: +62 21 2997 6712 (Hunting)

Fax.: +62 21 2997 6725

www.sewatama.com

Didirikan pada tahun 1992, PT Sumberdaya Sewatama ("Sewatama") adalah penyedia solusi ketenagalistrikan terkemuka dan satu-satunya di Indonesia yang mampu menyediakan layanan terpadu satu atap. Sewatama menjalankan usahanya melalui 4 (empat) lini bisnis: Penyedia Tenaga Listrik Sementara, *Pillar* dan Optimalisasi Energi, Operasi dan Pemeliharaan Mesin Pembangkit, serta Pengadaan Solusi Ketenagalistrikan Jangka Panjang. Sewatama mempekerjakan 1.289 karyawan yang melayani pelanggan di 193 proyek pada 22 provinsi di Indonesia. Sewatama memiliki 2 (dua) entitas anak usaha langsung, yaitu PT Nagata Bisma Shakti dan PT Pradipa Aryasatya.

Established in 1992, PT Sumberdaya Sewatama (Sewatama) is currently the leading provider of electricity solutions and the only one in Indonesia capable of providing a one-stop integrated service. Sewatama serves its customers through 4 (four) business units: Temporary Power Services, *Pillar*, Operations and Maintenance, and Long-Term Power Solutions. Sewatama employs 1,289 employees, catering to its customers' needs at 193 projects in 22 provinces across Indonesia. Sewatama currently has two subsidiaries, namely PT Nagata Bisma Shakti and PT Pradipa Aryasatya.

Per akhir 2017 kapasitas pembangkitan total Sewatama mencapai 2.126 GWH, yang dibangkitkan melalui unit *genset* di lokasi penyewaan, di unit *Independent Power Producer* (IPP), dan di unit IPP yang dioperasikan dengan skema *excess power*.

At the end of 2017, Sewatama had a total power generation capacity of 2,126 GWH, produced by generators in rental locations, via Independent Power Producers (IPP) scheme, and via IPP operated under the excess power scheme.



PT Cipta Krida Bahari

Gedung TMT 1, 7th Floor Suite 701
Jl. Cilandak KKO No. 1
Jakarta 12560
Tel.: +62 21 2997 67 77/88
Fax.: +62 21 2997 6797
www.CKBLogistics.co.id

PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics") menyediakan jasa layanan logistik terpadu nasional dan memiliki spesialisasi pada *Project Logistics* dan *Total Solution Logistics*. Didirikan tahun 1997, saat ini CKB Logistics memiliki 52 kantor di seluruh Indonesia, termasuk di kota dan area yang sulit dijangkau transportasi komersial. CKB Logistics memegang lisensi dari Pemerintah Indonesia sebagai operator Pengelola Logistik Berikat (PLB). Per akhir 2017, CKB Logistics memiliki 4 (empat) entitas anak usaha, yaitu PT Alfa Trans Raya ("ATR"), PT Baruna Dirga Dharma ("BDD"), PT Dianta Daya Embara ("DDE"), dan PT Pelabuhan Buana Reja ("PBR").

PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics") is a nation-wide integrated logistics service provider that specializes in Project Logistics and Total Solution Logistics. Established in 1997, CKB Logistic currently has 52 offices throughout Indonesia, including in cities and far-flung regions inaccessible to commercial transportation. CKB Logistics possesses the license from the Indonesian Government to operate Bonded Logistics Centers (PLB). At the end of 2017, CKB Logistics has 4 (four) subsidiaries, PT Alfa Trans Raya ("ATR"), PT Baruna Dirga Dharma ("BDD"), PT Dianta Daya Embara ("DDE") and PT Pelabuhan Buana Reja ("PBR").



PT Sanggar Sarana Baja

Gedung TMT 1, 5th Floor Suite 501
Jl. Cilandak KKO No. 1
Jakarta 12560
Tel.: +62 21 2997 6830
Fax.: +62 21 2997 6835
www.ptssb.co.id

PT Sanggar Sarana Baja ("SSB") didirikan pada tahun 1977 sebagai pendukung bisnis PT Trakindo Utama. SSB memproduksi komponen dan aksesoris untuk alat berat utamanya produk Caterpillar. Dengan kapabilitas rekayasa yang meningkat dan fasilitas produksi yang lebih lengkap, pada tahun 1983 SSB melakukan diversifikasi usaha ke industri migas, petrokimia dan pembangkit listrik, sambil terus menjalankan bisnis intinya di sektor pertambangan. Keunggulan SSB terletak pada kualitas sumber daya yang sangat lengkap, mulai dari fasilitas, permesinan, *workshop* yang dekat dengan lokasi operasional pelanggan, hingga tenaga kerja. SSB memiliki 10 cabang di 7 provinsi di Indonesia. Saat ini SSB mengoperasikan 2 (dua) divisi, yaitu ITE (*Industrial & Transport Equipment*) dan *Services*, dengan didukung oleh 1.461 karyawan per akhir 2017, dan memiliki satu anak perusahaan, PT SSB Sammitr Distribution.

PT Sanggar Sarana Baja ("SSB") was established in 1977 to support PT Trakindo Utama's business activities. SSB produces components and accessories, primarily for Caterpillar heavy equipment. With enhanced engineering capabilities and a wider range of production facilities, in 1983 SSB started to diversify its business by entering the oil & gas, petrochemical and power generation industries, in addition to its core business in the mining sector. SSB's advantages are quality and comprehensiveness of its resources, starting from facilities, machinery and workshops located in close proximity to customers' operating areas, to personnel. SSB has 10 branches across 7 provinces in Indonesia. Currently SSB operates 2 (two) main divisions, namely ITE (Industrial & Transport Equipment) dan *Services*, with the support of 1,461 employees as at end of 2017, and has one subsidiary, PT SSB Sammitr Distribution.



Profil ABM

ABM Profile



PT Anzara Janitra Nusantara

Gedung TMT 1, 18th Floor Suite 1802

Jl. Cilandak KKO No. 1

Jakarta 12560

Tel.: +62 21 2997 6767

Fax.: +62 21 2997 6768

Didirikan pada tahun 2014, PT Anzara Janitra Nusantara ("AJN") awalnya didirikan dengan nama PT Pradipa Aceh Daya. Pada tahun 2016 namanya berubah menjadi nama yang sekarang. AJN merupakan induk usaha dari perusahaan produsen listrik swasta (*Independent Power Producer, IPP*) yang menyediakan solusi ketenagalistrikan. Pada tahun 2016, AJN melalui beberapa entitas anak usahanya telah menandatangani dan melakukan proses negosiasi perjanjian penyediaan tenaga listrik dengan beberapa pihak, seperti PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah (PLN KalSelTeng) untuk pembangkit listrik tenaga biogas; dan PT PLN (Persero) Wilayah SulSelRaBar untuk pembangkit listrik mini-hidro di daerah Lembang Ma'dong Denpina, Toraja Utara, Sulawesi Selatan.

Established in 2014, PT Anzara Janitra Nusantara (AJN) originally operated under the name of PT Pradipa Aceh Daya. In 2016, the company underwent a name change to its current name. AJN is an independent power producer of a leading reputation in Indonesia that provides electricity/power solutions. In 2016, AJN through a number of its subsidiaries signed and negotiated agreements for power generation to a number of parties, such as PLN (Persero) of South and Central Kalimantan Region (PLN KalSelTeng) for biogas power plant; and PLN (Persero) of South, Southeast and West Sulawesi Region (PLN SulSelRaBar) for mini-hydro power plant in Lembang Ma'dong Denpina, North Toraja, South Sulawesi.



PT Prima Wiguna Parama ("PWP")

Gedung TMT 1, 18th Floor Suite 1802

Jl. Cilandak KKO No. 1

Jakarta 12560

Tel.: +62 21 2997 6767

Fax.: +62 21 2997 6768

Didirikan pada tahun 2011, PT Prima Wiguna Parama ("PWP") merupakan anak usaha PT Sanggar Sarana Baja ("SSB"), bagian dari Grup ABM. Pada tahun 2017, PWP diakuisisi oleh Perusahaan dengan tujuan untuk mengelola usaha pengadaan bahan bakar dan jasa terkait. Pada bulan Maret 2017, PWP telah memperoleh Ijin Niaga Umum (INU) dari Kementerian ESDM Ditjen Migas untuk menjalankan transaksi jual beli bahan bakar di wilayah Indonesia. PWP telah mulai beroperasi secara penuh di bulan Juni 2017. Di akhir Desember 2017, PWP telah melakukan penjualan bahan bakar solar sebanyak 4,2 juta liter untuk 4 (empat) perusahaan yang tersebar di 5 (lima) lokasi.

Established in 2011, PT Prima Wiguna Parama ("PWP") is a subsidiary of PT Sanggar Sarana Baja ("SSB"), part of the ABM Group. In 2017, PWP was acquired by the Company for the purpose of managing the fuel procurement business and related services. In March 2017, PWP obtained a General Trading Permit (INU) from the Ministry of Energy and Mineral Resources to conduct fuel sale and purchase transactions within the Indonesian territory. PWP became fully operational in June 2017. By the end of December 2017, PWP had sold 4.2 million liters of diesel fuel to 4 (four) companies in 5 (five) locations.



KOMPOSISI PEMEGANG SAHAM (102-5)

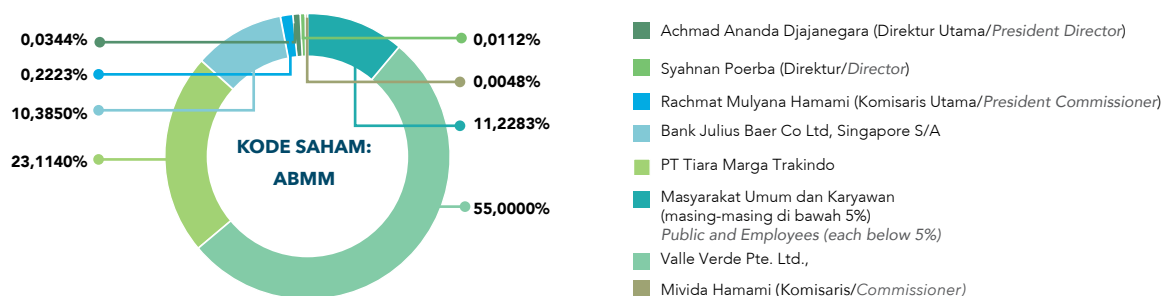
Kepemilikan Saham ABM dan Modal Saham
per 31 Desember 2017

SHAREHOLDER COMPOSITION (102-5)

ABM Share Ownership and Share Capital
as of December 31, 2017

Pemegang Saham Shareholder	Jumlah Saham (lembar) Number of Shares (Shares)	Persentase (%) Percentage (%)	Modal Ditempatkan dan Disetor Penuh (USD) Issued and Fully Paid Up (US\$)
Kepemilikan Saham 5% atau Lebih Shareholding 5% or above			
Valle Verde Pte. Ltd.	1.514.240.000	55,0000%	79.992.678
PT Tiara Marga Trakindo	636.366.000	23,1140%	33.806.816
Bank Julius Baer Co Ltd, Singapore S/A	285.916.300	10,3850%	15.296.584
Jumlah Total	2.436.522.300	88,4990%	129.096.078
Kepemilikan Saham oleh Dewan Komisaris dan Direksi Shareholding by Commissioners and Directors			
Rachmat Mulyana Hamami (Komisaris Utama President Commissioner)	6.120.500	0,2223%	802.611
Achmad Ananda Djajanegara (Direktur Utama President Directors)	946.000	0,0344%	51.899
Syahnun Poerba (Direktur Directors)	309.100	0,0112%	16.947
Mivida Hamami (Komisaris Commissioner)	133.500	0,0048%	7.333
Jumlah Total	7.509.100	0,2727%	878.790
Masyarakat Umum dan Karyawan (masing- masing di bawah 5%) Public and Employees (each below 5%)	309.133.600	11,2283%	16.580.040
Jumlah Total	2.753.165.000	100,0000%	146.554.908

Komposisi Pemegang Saham ABM per 31 Desember 2017
ABM Shareholder Composition as of December 31, 2017





Profil ABM

ABM Profile

Komposisi pemegang saham ABM per 31 Desember 2017 berdasarkan status adalah sebagai berikut:

ABM Shareholder Composition per December 31, 2017 by Status are as follows:

Status Pemegang Saham <i>Shareholder Status</i>	Jumlah Pemilik <i>Total Ownership</i>	Jumlah Saham (lembar) <i>Total Shares (shares)</i>	Persentase Kepemilikan (%) <i>Percentage Holding (%)</i>
Investor Domestik <i>Domestic Investors</i>			
Ritel Domestik <i>Domestic Retail</i>			
Individu <i>Individuals</i>	439	39.251.143	1,42567%
Karyawan <i>Employees</i>	16	97.500	0,0035%
Institusi Domestik <i>Domestic Institutions</i>			
Dana Pensiun <i>Pension Funds</i>	1	1.600	0,0001%
Asuransi <i>Insurance</i>	2	11.118.500	0,4038%
Perseroan Terbatas <i>Limited Liability Companies</i>	14	643.107.157	23,3588%
Reksadana <i>Mutual Funds</i>	3	5.771.700	0,2096%
Jumlah Investor Domestik <i>Total Domestic Investors</i>	475	699.347.600	25,4016%
Investor Asing <i>Foreign investors</i>			
Ritel Asing <i>Foreign Retail</i>			
Perorangan <i>Individuals</i>	8	684.500	0,0249%
Institusi Asing <i>Foreign Institutions</i>			
Badan Usaha <i>Business Entities</i>	17	2.053.132.900	74,5736%
Jumlah Investor Asing <i>Total Foreign Investors</i>	25	2.053.817.400	74,5984%
Jumlah <i>Total</i>	500	2.753.165.000	100,0000%

SKALA PERUSAHAAN (102-7)

COMPANY SCALE (102-7)

Deskripsi Description	Satuan Unit	2016	2017
Total karyawan Total employees	Orang (people)	7.304	7.610
Total Operasi Total Operations	Negara Country	Indonesia, Bangladesh	Indonesia, Bangladesh
Liabilitas Liabilities	USD	913.968.195	880.350.781
Ekuitas Equity	USD	159.214	162.323
Aset Assets	USD	1.073.182.119	1.042.673.806
Beban Penjualan, Umum dan Administrasi Selling, General and Administrative Expenses	USD	(61.589.126)	(76.060.604)
Pendapatan Bersih Net Revenue	USD	590.695.975	690.732.993

INFORMASI MENGENAI KARYAWAN (102-8)

Per 31 Desember 2017, ABM memiliki karyawan sebanyak 7.610 orang, naik 4,12% dibandingkan jumlah karyawan per 31 Desember 2016 yang sebanyak 7.304 orang. Jumlah ini mencakup karyawan 7 (tujuh) entitas anak yang dikelola secara terintegrasi dalam Grup ABM. Adanya kenaikan jumlah karyawan di tahun 2017 disebabkan kebutuhan organisasi dalam Grup ABM yang mengalami peningkatan skala bisnis terutama disebabkan harga komoditas batubara yang mengalami peningkatan.

EMPLOYEE INFORMATION (102-8)

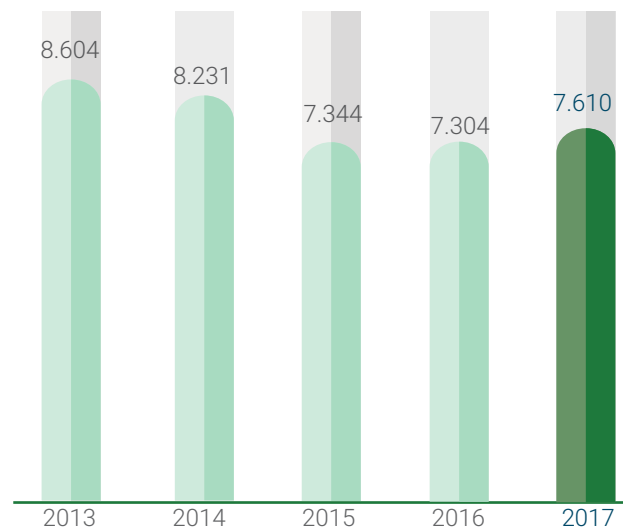
As of December 31, 2017, the number of ABM employees was 7,610 people, up 4.12% compared to 7,304 employees as of 31 December 2016 of. This total includes 7 (seven) integrated subsidiary entities in the ABM Group. The increase in the number of employees in 2017 was due to the needs the ABM Group organizations which experienced an increase in business scale mainly due to increased coal commodity prices.



Profil ABM

ABM Profile

Pergerakan Jumlah Karyawan dalam 5 (Lima) Tahun Terakhir Number of Employees in the last 5 (Five) Years



Profil demografi karyawan ABM selengkapnya disajikan dalam tabel-tabel berikut:

ABM employees' demographic profiles are presented in the following tables:

Jumlah Karyawan di ABM (Entitas Induk) dan Entitas Anak

Total Employees in ABM (Parent) and Subsidiaries

	2017				2016				
	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition	
Entitas Induk Parent									
PT ABM Investama Tbk	47	29	76	-	31	22	53	-	↑
Entitas Anak Subsidiaries									
PT Cipta Kridatama	3.249	60	3.309	43,92%	3.070	64	3.134	43,22%	↑
PT Reswara Minergi Hartama	36	20	56	0,74%	23	15	38	0,52%	↑
PT Sumberdaya Sewatama	1.253	36	1.289	17,11%	1.382	44	1.426	19,67%	↓
PT Cipta Krida Bahari	530	162	692	9,19%	478	145	623	8,59%	↑
PT Sanggar Sarana Baja	1.398	63	1.461	19,39%	1.362	60	1.422	19,61%	↑
PT Tunas Inti Abadi	181	15	196	2,60%	178	21	199	2,74%	↓
PT Mifa Bersaudara	10	241	251	3,33%	236	9	245	3,38%	↑



Profil ABM

ABM Profile

Jumlah Karyawan di ABM (Entitas Induk) dan Entitas Anak

Total Employees in ABM (Parent) and Subsidiaries

	2017				2016				
	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition	
PT Alfa Trans Raya	126	8	134	1,78%	118	13	131	1,81%	↑
PT Baruna Dirga Dharma	98	15	113	1,50%	23	10	33	0,46%	↑
PT Dianta Daya Embara	12	9	21	0,28%	-	-	-	0,00%	↑
PT Anzara Janitra Nusantara	3	1	4	0,05%	-	-	-	0,00%	↑
PT Nagata Dinamika	2	1	3	0,04%	-	-	-	0,00%	↑
PT Prima Wiguna Parama	2	3	5	0,07%	-	-	-	0,00%	↑
Sub-jumlah Entitas Anak Sub-total Subsidiaries	6.903	631	7.534	100,00%	6.870	381	7.251	100,00%	↑
Jumlah Total	6.950	660	7.610		6.901	403	7.304		

L = Laki-laki / P = Perempuan M = Male / F = Female

Demografi Karyawan Berdasarkan Level Organisasi/Jenjang Manajemen

Employee Demography Based on Organization Level/Management level

	2017				2016			
	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition
Entitas Induk Parent								
Director	3	-	3	3,95%	3	-	3	5,66%
General Manager	3	2	5	6,58%	4	2	6	11,32% ↓
Senior Manager	3	1	4	5,26%	4	1	5	9,43% ↓
Manager	16	11	27	35,53%	10	10	20	37,74% ↑
Staff & Non Staff	22	15	37	48,68%	8	11	19	35,85% ↑
Sub-jumlah Entitas Induk (ABM) Sub-total Parent (ABM)	47	29	76	100,00%	29	24	53	100,00% ↑



Profil ABM

ABM Profile

Demografi Karyawan Berdasarkan Level Organisasi/Jenjang Manajemen

Employee Demography Based on Organization Level/Management level

	2017				2016			
	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition
Entitas Anak <i>Subsidiaries</i>								
Director	15	-	15	0,19%	14	-	14	0,19%
General Manager	10	4	14	0,20%	11	4	15	0,21%
Senior Manager	37	1	38	0,50%	30	1	31	0,43% ↑
Manager	188	20	208	2,76%	201	14	215	2,97% ↓
Staff & Non Staff	6.653	606	7.259	96,35%	6.825	151	6.976	96,21% ↑
Sub-jumlah Entitas Anak <i>Sub-total Subsidiaries</i>	6.903	631	7.534	100,00%	7.081	170	7.251	100,00% ↑
Jumlah Total	6.950	660	7.610		6.901	403	7.304	

L = Laki-laki / P = Perempuan

M = Male / F = Female

Demografi Karyawan Berdasarkan Fungsi Bisnis

Employee Demography Based on Business Function

	2017				2016			
	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition
Entitas Induk <i>Parent</i>								
Management	3	-	3	3,95%	3	-	3	5,66%
Support	44	29	73	96,05%	28	22	50	94,34% ↑
Sales Marketing	-	-	-	-	-	-	-	-
Operational	-	-	-	-	-	-	-	-
Sub-jumlah Entitas Induk (ABM) <i>Sub-total Parent (ABM)</i>	47	29	76	100,00%	31	22	53	100,00% ↑
Entitas Anak <i>Subsidiaries</i>								
Management	36	4	40	0,53%	36	4	40	0,55%
Support	432	184	616	8,18%	574	175	749	10,33% ↓
Sales Marketing	179	96	275	3,65%	95	37	132	1,82% ↑
Operational	6.256	347	6.603	87,64%	6.165	165	6.330	87,30% ↑
Sub-jumlah Entitas Anak <i>Sub-total Subsidiaries</i>	6.903	631	7.534	100,00%	6.870	381	7.251	100,00% ↑



Profil ABM
ABM Profile

Demografi Karyawan Berdasarkan Fungsi Bisnis
Employee Demography Based on Business Function

	2017				2016			
	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition
Jumlah Total	6.950	660	7.610		6.901	403	7.304	

L = Laki-laki / P = Perempuan M = Male / F = Female

Demografi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Employee Demography by Education Level

	2017				2016			
	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition
Entitas Induk Parent								
Pasca Sarjana (S2) Master's degree (S2)	14	4	18	23,68%	16	3	19	35,85% ↓
Sarjana (S1) Bachelor's degree (S1)	33	22	55	72,37%	15	16	31	58,49% ↑
Diploma (D1, D2, D3)	-	2	2	2,63%	-	2	2	3,77%
SMU dan Sederajat High School and Equivalent	-	1	1	1,32%	-	1	1	1,89%
Sub-jumlah Entitas Induk (ABM) Sub-total Parent (ABM)	47	29	76	100,00%	31	22	53	100,00%
Entitas Anak Subsidiaries								
Pasca Sarjana (S2) Master's degree (S2)	64	7	71	0,94%	62	9	71	0,98%
Sarjana (S1) Bachelor's degree (S1)	1.120	90	1.210	16,06%	1.077	87	1.164	16,05% ↑
Diploma (D1, D2, D3)	1.437	242	1.679	22,29%	5.731	285	6.016	82,97% ↓
SMU dan Sederajat High School and Equivalent	4.282	292	4.574	60,71%	-	-	-	0,00% ↑
Sub-jumlah Entitas Anak Sub-total Subsidiaries	6.903	631	7.534	100,00%	6.870	381	7.251	100,00% ↑
Jumlah Total	6.950	660	7.610		6.901	403	7.304	

L = Laki-laki / P = Perempuan M = Male / F = Female



Profil ABM

ABM Profile

Demografi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian

Employee Demographics Based on Employment Status

	2017				2016			
	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition
Entitas Induk <i>Parent</i>								
Permanen <i>Permanent</i>	46	29	75	98,68%	31	22	53	100,00% ↑
Kontrak <i>Contract</i>	1	-	1	1,32%	-	-	-	0,00% ↑
Sub-jumlah Entitas Induk (ABM) <i>Sub-total Parent (ABM)</i>	47	29	76	100,00%	31	22	53	100,00% ↑
Entitas Anak <i>Subsidiaries</i>								
Permanen <i>Permanent</i>	4.725	557	5.282	70,11%	4.923	120	5.043	69,55% ↑
Kontrak <i>Contract</i>	2.178	74	2.252	29,89%	1.947	261	2.208	30,45% ↑
Sub-jumlah Entitas Anak <i>Sub-total Subsidiaries</i>	6.903	631	7.534	100,00%	6.870	381	7.251	100,00% ↑
Jumlah Total	6.950	660	7.610		6.901	403	7.304	

L= Laki-laki / P= Perempuan M= Male / F= Female

Demografi Karyawan Berdasarkan Rentang Usia

Employee Demographics by Age Range

	2017				2016			
	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition
Entitas Induk <i>Parent</i>								
46-55 tahun/years	7	4	11	14,47%	5	3	8	15,09% ↑
36-45 tahun/years	23	10	33	43,42%	17	10	27	50,94% ↑
25-35 tahun/years	16	15	31	40,79%	9	8	17	32,08% ↑
< 25 tahun/years	1	-	1	1,32%	31	1	-	1,89% ↑
Sub-jumlah Entitas Induk (ABM) <i>Sub-total Parent (ABM)</i>	47	29	76	100,00%	54	4	58	100,00% ↑



Profil ABM

ABM Profile

Demografi Karyawan Berdasarkan Rentang Usia

Employee Demographics by Age Range

	2017				2016			
	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition	L M	P F	Jumlah Total	Komposisi Composition
Entitas Anak <i>Subsidiaries</i>								
46-55 tahun/years	523	86	609	8,08%	452	56	508	7,01% ↑
36-45 tahun/years	2.132	261	2.393	31,76%	1.975	196	2.171	29,94% ↑
25-35 tahun/years	3.613	176	3.789	50,29%	3.594	107	3.701	51,04% ↑
< 25 tahun/years	635	108	743	9,86%	849	22	871	12,01% ↓
Sub-jumlah Entitas Anak <i>Sub-total Subsidiaries</i>	6.903	631	7.534	100,00%	6.870	381	7.251	100,00% ↑
Jumlah Total	6.950	660	7.610		6.901	403	7.304	
L = Laki-laki / P = Perempuan M = Male / F = Female								

Demografi Karyawan Berdasarkan Gender/Jenis Kelamin

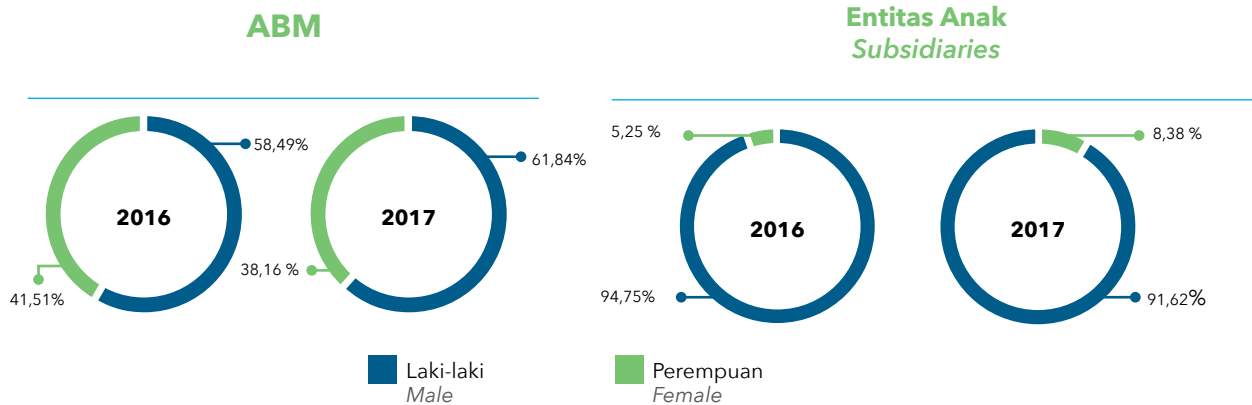
Employee Demography Based on Gender

	2017		2016	
	Jumlah Total	Komposisi Composition	Jumlah Total	Komposisi Composition
Entitas Induk <i>Parent</i>				
Laki-laki <i>Male</i>	47	61,84%	31	58,49% ↑
Perempuan <i>Female</i>	29	38,16%	22	41,51% ↑
Sub-jumlah Entitas Induk (ABM) <i>Sub-total Parent (ABM)</i>	76	100,00%	53	100,00% ↑
Entitas Anak <i>Subsidiaries</i>				
Laki-laki <i>Male</i>	6.903	91,62%	6.870	94,75% ↑
Perempuan <i>Female</i>	631	8,38%	381	5,25% ↑
Sub-jumlah Entitas Anak <i>Sub-total Subsidiaries</i>	7.534	100,00%	7.251	100,00% ↑
Jumlah Total	7.610		7.304	
L = Laki-laki / P = Perempuan M = Male / F = Female				



Profil ABM

ABM Profile



PERUNDINGAN KOLEKTIF (102-41)

Seluruh karyawan yang bekerja di ABM dan anak usahanya (100%) dilindungi oleh Peraturan Perusahaan (PP) dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dengan demikian, jika terjadi perselisihan antara karyawan dengan manajemen sudah tersedia rujukan atau pedoman untuk penyelesaiannya. Untuk memastikan bahwa kepentingan ABM sebagai perusahaan dan kepentingan karyawan sebagai mitra sama-sama terpenuhi, PP maupun PKB dilakukan peninjauan secara periodik, dan isinya diperbarui sesuai dengan kondisi terbaru.

RANTAI PASOKAN (102-9)

ABM dengan beragam bentuk usahanya mengikat kontrak dengan sejumlah pemasok untuk memenuhi berbagai kebutuhan Perusahaan, baik pemasok untuk keperluan barang maupun jasa. Untuk mendapatkan barang dan jasa terbaik sesuai dengan kebutuhan, Perusahaan melakukan seleksi yang ketat, apalagi praktik dan cara pengelolaan bisnis pemasok akan berpengaruh terhadap citra dan reputasi ABM.

Jumlah pemasok barang dan jasa untuk ABM per 31 Desember 2017 selengkapnya disajikan dalam tabel-tabel berikut:

COLLECTIVE BARGAINING (102-41)

All employees working in ABM and its subsidiaries (100%) are covered by Company Regulations (PP) and / or Collective Labor Agreements (CLA). Therefore, in the event of a dispute between the employee and the management there is already available a reference or guidance for settlement. To ensure that the interests of ABM as a company and the interests of employees as partners are equally met, the PP and CLA are reviewed periodically, and are updated according to the latest conditions.

SUPPLY CHAIN (102-9)

ABM has various forms of business contracts, with a number of suppliers to meet the needs of the Company, both suppliers for goods and services. To obtain the best goods and services according to the needs, the Company conducts a rigorous selection process, especially in practices and ways of managing the supplier business, to avoid affecting ABM's image and reputation.

The number of suppliers of goods and services for ABM as of December 31, 2017 is more fully presented in the following tables:



Profil ABM

ABM Profile

Jumlah pemasok barang

Number of Suppliers

(Rp dalam Juta)
(Rp Million)

Keterangan Description	Jumlah Pemasok Barang Number of Suppliers		Nilai Kontrak Pekerjaan Work Contract Value	
	2016	2017	2016	2017
Lokal (dalam satu provinsi dengan kantor operasional) Local (within a province with an operational office)	13	10	285.490.179	782.896.299
Nasional (lintas provinsi, termasuk Jakarta) National (across provinces, including Jakarta)	4	1	50.278.230	18.923.550
Luar negeri Overseas	0	0	0	0

Jumlah pemasok jasa

Number of Suppliers

(Rp dalam Juta)
(Rp Million)

Keterangan Description	Jumlah Pemasok Jasa Number of Suppliers		Nilai Kontrak Pekerjaan Work Contract Value	
	2016	2017	2016	2017
Lokal (dalam satu provinsi dengan kantor operasional) Local (within a province with an operational office)	56	62	32.574.206.599	27.075.854.013
Nasional (lintas provinsi, termasuk Jakarta) National (across provinces, including Jakarta)	7	7	1.406.380.125	1.773.756.000
Luar negeri Overseas	3	9	7.526.733.889	28.039.328.222

PERUBAHAN SIGNIFIKAN PADA ORGANISASI DAN RANTAI PASOKAN (102-10)

Selama tahun 2017, tidak terjadi perubahan yang signifikan pada organisasi dan rantai pasokan.

SIGNIFICANT CHANGES IN ORGANIZATION AND SUPPLY CHAIN (102-10)

During 2017, there were no significant changes on the organization and supply chain.



Profil ABM

ABM Profile

PENDEKATAN ATAU PRINSIP PENCEGAHAN (102-11)

ABM menyadari bahwa ada sejumlah risiko yang dihadapi dalam menjalankan operasional Perusahaan. Untuk itu diperlukan pengelolaan risiko secara cermat, terintegrasi dan efektif sehingga risiko-risiko tersebut tidak menghambat Perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya.

Proses manajemen risiko di ABM secara keseluruhan dilakukan di dalam suatu kerangka kerja manajemen risiko yang secara komprehensif mencakup semua risiko yang teridentifikasi sebagai risiko yang dihadapi oleh ABM dan anak-anak perusahaannya. Sistem manajemen risiko ini juga memitigasi dampak dari risiko-risiko yang mungkin terjadi.

Di ABM, proses manajemen risiko berlangsung melalui tahapan-tahapan berikut:

1. Identifikasi risiko, mempertimbangkan faktor internal dan eksternal,
2. Analisis dan evaluasi berkesinambungan dan tepat waktu untuk menetapkan skala prioritas serta sumber risiko,
3. Penerapan strategi mitigasi risiko secara berkelanjutan serta sumber daya yang diperlukan untuk pengelolaan tersebut,
4. Komunikasi dan peran serta seluruh pemangku kepentingan terkait, dan
5. Pencatatan dan penetapan profil risiko untuk dipantau dan ditelaah perkembangan dan perubahannya.

Dalam pengelolaan risikonya, ABM mengupayakan pemanfaatan sumber daya secara optimal dengan tetap menerapkan azas kehati-hatian. Dengan demikian keberlanjutan ABM dan kemampuannya untuk memberikan nilai tambah bagi pemegang saham dan seluruh pemangku kepentingan dapat terus terjaga.

INISIATIF EKSTERNAL (102-12)

Untuk mewujudkan keberlanjutan usaha dan menghasilkan produk dengan kualitas terbaik, ABM berkomitmen untuk memenuhi berbagai peraturan dari pemerintah dan mengikuti standar baku yang berlaku

APPROACH OR PREVENTION PRINCIPLE (102-11)

ABM recognizes that there are a number of risks faced in conducting the Company's operations. Therefore, careful, integrated and effective risk management is required so that the risks do not impede the Company in realizing its vision and mission.

The overall risk management process at ABM is conducted within a comprehensive risk management framework that covers all identified risks for the risks faced by ABM and its subsidiaries. This risk management system also mitigates the impact of possible risks.

At ABM, the risk management process takes place through the following stages:

1. *Identifying risk, considering internal and external factors,*
2. *Ongoing and timely analysis and evaluation to establish priorities and risk sources,*
3. *Implementing a sustainable risk mitigation strategy as well as the resources required for such management,*
4. *Communication and participation of all relevant stakeholders, and*
5. *Recording and determining the risk profile to be monitored and reviewed for developments and changes.*

In managing the risks, ABM seeks to optimally utilize the resources while still applying prudential principles. Thus the sustainability of ABM and its ability to provide added value to shareholders and all stakeholders can be maintained.

EXTERNAL INITIATIVES (102-12)

In order to achieve business sustainability and produce the highest quality products, ABM is committed to meeting various regulations from the government, and follows the applicable standards in accordance with the Company's



sesuai dengan bidang usaha Perusahaan, baik di bidang tata kelola maupun dalam praktik bisnis secara umum. Untuk itu, ABM berupaya untuk mengikuti standar sistem mutu dan sertifikasi dari yang dikembangkan secara eksternal dan diakui secara internasional.

Atas komitmen itu, selama tahun 2017, ABM mendapatkan berbagai penghargaan sebagai bentuk apresiasi pihak luar terhadap keberhasilan Perusahaan dalam menjalankan bisnis, baik yang berkaitan dengan aspek ekonomi, lingkungan maupun sosial.

business fields, both in the field of governance and in general business practices. To that end, ABM adheres to quality system standards and certifications developed externally and are internationally recognized.

On that commitment, during 2017, ABM received various awards as a form of outward appreciation of the Company's success in conducting business, whether related to economic, environmental and social aspects.

SERTIFIKASI

CERTIFICATIONS

Sertifikasi yang Masih Berlaku Hingga Tahun 2017 (102-12) Certification Still Valid in 2017 (102-12)

Tanggal Dikeluarkannya Sertifikasi Certification Date of Issuance	Jenis Sertifikat Type of Certification	Dikeluarkan Oleh Issued By	Masa Berlaku Hingga Validity
20 Agustus 2016 August 20, 2016	CKB Logistics: OHSAS 18001:2007	PT SGS Indonesia	20 Agustus 2019 August 20, 2019
20 Agustus 2016 August 20, 2016	CKB Logistics: ISO 9001:2008	PT SGS Indonesia	15 September 2018 September 15, 2018
10 Desember 2017 December 10, 2017	SSB: ISO 9001:2015 SNI ISO 9001:2015	PT Lloyd's Register Indonesia	15 February 2020 February 15, 2020
25 September 2017 September 25, 2017	SSB: OHSAS 18001:2007	PT Lloyd's Register Indonesia	21 Agustus 2020 August 21, 2020
25 September 2017 September 25, 2017	SSB: ISO 14001:2015	PT Lloyd's Register Indonesia	18 Juli 2020 July 18, 2020
23 Desember 2016 December 23, 2016	TIA: ISO 9001:2015	PT SGS Indonesia	19 Desember 2019 December 19, 2019
28 Desember 2016 December 28, 2016	TIA: OHSAS 18001:2007	PT SGS Indonesia	18 Desember 2019 December 19, 2019
23 Desember 2016 December 23, 2016	TIA: ISO 14001:2015	PT SGS Indonesia	19 Desember 2019 December 19, 2019



Profil ABM

ABM Profile

PENGHARGAAN

AWARDS

Tanggal Date	Nama Penghargaan Award Name	Diberikan Oleh Awarded By
Holding		
17 April 2017 <i>April 17, 2017</i>	The Best Responsibility of Boards, Indonesian Institute for Corporate Directorship Corporate Governance Appreciation, kepada ABM <i>The Best Responsibility of Boards, Indonesian Institute for Corporate Directorship Corporate Governance Appreciation, to ABM</i>	Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD)
28 April 2017 <i>April 28, 2017</i>	Peringkat ke 4 kategori "The Best Human Capital 2017", Indonesia Human Capital Award -III- 2017, kepada ABM <i>4th Ranking category "The Best Human Capital 2017", Indonesia Human Capital Award -III- 2017, to ABM</i>	Economic Review
2 November 2017 <i>November 2, 2017</i>	"Perusahaan Tbk Swasta Terbaik", Indonesia Good Corporate Governance Award 2017 (IGCGA 2017), kepada ABM <i>"Best Private Limited Liability Company", Indonesia Good Corporate Governance Award 2017 (IGCGA 2017), to ABM</i>	Economic Review, IPMI International Business School, Sinergi Daya Prima dan Indonesia Asia Institute & Ideku Group
2 November 2017 <i>November 2, 2017</i>	Peringkat ke-7 kategori 'Best Overall' dari 20 Perusahaan dengan Tata Kelola Perusahaan Terbaik, Indonesia Good Corporate Governance Award 2017 (IGCGA 2017), kepada ABM <i>7th Ranking category 'Best Overall' from 20 Companies for Good Corporate Governance, Indonesia Good Corporate Governance Award 2017 (IGCGA 2017), to ABM</i>	Economic Review, IPMI International Business School, Sinergi Daya Prima dan Indonesia Asia Institute & Ideku Group
14 September 2017 <i>September 14, 2017</i>	Platinum Award for SDGs 8 - Promote Sustained, Inclusive And Sustainable Economic Growth, Full And Productive Employment And Decent Work For All, Indonesian Sustainable Development Goals Awards 2017 (ISDA 2017), kepada ABM. <i>Platinum Award for SDGs 8 - Promote Sustained, Inclusive And Sustainable Economic Growth, Full And Productive Employment And Decent Work For All, Indonesian Sustainable Development Goals Awards 2017 (ISDA 2017), to ABM</i>	Diberikan oleh Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia <i>Awarded by Republic of Indonesia Ministry of National Development Planning / National Development Planning Agency</i>
27 November 2017 <i>November 27, 2017</i>	Best Overall Good Corporate Governance, 9th Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD 2017), kepada ABM <i>Best Overall Good Corporate Governance, 9th Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD 2017), to ABM</i>	Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD)
Sektor Kontraktor dan Pertambangan Batubara <i>Contractor and Coal Mining Sector</i>		
16 Februari 2017 <i>February 16, 2017</i>	Zero Accident Award untuk site di Tunas Inti Abadi ("TIA") periode kerja 1 Maret 2009 - 31 Desember 2016, kepada PT Cipta Kridatama ("CK") <i>Zero Accident Award for Tunas Inti Abadi ("TIA") site period 1 March 2009 - December 31, 2016, to PT Cipta Kridatama ("CK")</i>	Gubernur Kalimantan Selatan <i>South Kalimantan Governor</i>

Profil ABM

ABM Profile

Tanggal Date	Nama Penghargaan Award Name	Diberikan Oleh Awarded By
18 Mei 2017 May 18, 2017	Penghargaan UTAMA untuk pengelolaan keselamatan kategori perusahaan pertambangan pemegang kontrak utama jasa pertambangan mineral dan batubara periode tahun 2015 diberikan untuk site PT Adimitra Bharatama Nusantara (ABN). <i>Penghargaan UTAMA untuk pengelolaan keselamatan kategori perusahaan pertambangan pemegang kontrak utama jasa pertambangan mineral dan batubara periode tahun 2015 diberikan untuk site PT Adimitra Bharatama Nusantara (ABN).</i>	Entertainment Energi dan Sumber Daya Mineral. <i>Republic of Indonesia Ministry of Energy and Mineral Resources</i>
18 Mei 2017 May 18, 2017	Penghargaan PRATAMA untuk pengelolaan Keselamatan kategori perusahaan pertambangan pemegang kontrak utama jasa pertambangan mineral dan batubara periode tahun 2016 untuk Site PT Tunas Inti Abadi (TIA) <i>PRATAMA Award for Safety management in the category for mining companies holding mineral and coal mining service contracts for 2016 for the PT Tunas Inti Abadi (TIA) Site</i>	Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. <i>Republic of Indonesia Ministry of Manpower and Transmigration</i>
14 Juli 2017 July 14, 2017	Kecelakaan Nihil untuk <i>site</i> di Tunas Inti Abadi ("TIA") periode kerja 1 Maret 2009 - 31 Desember 2016, kepada PT Cipta Kridatama ("CK") <i>Zero Accidents for Tunas Inti Abadi ("TIA") site for period March 1, 2009 - December 31, 2016, to PT Cipta Kridatama ("CK")</i>	Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia <i>Republic of Indonesia Ministry of Manpower</i>
14 September 2017 September 14, 2017	Kategori SDG's Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi/Pilar 2 Pembangunan Ekonomi, Penghargaan Platinum, Indonesian Sustainable Development Goals Awards 2017 (ISDA 2017), kepada PT Tunas Inti Abadi ("TIA") dan PT Bara Energi Lestari ("BEL") <i>SDG's Category Worthy Work and Economic Growth / Pillar 2 Economic Development, Platinum Award, Indonesian Sustainable Development Goals Awards 2017 (ISDA 2017), to PT Tunas Inti Abadi ("TIA") and PT Bara Energi Lestari ("BEL")</i>	Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia <i>Ministry of National Development Planing Agency</i>
14 September 2017 September 14, 2017	CSR Award untuk kategori <i>Gold</i> atas 3 (tiga) program unggulannya, sekaligus penghargaan predikat terbaik ke-2 untuk Manajemen, kepada PT Tunas Inti Abadi ("TIA") <i>CSR Gold Category Awards for 3 (three) flagship programs, as well as 2nd best predicate award for Management, to PT Tunas Inti Abadi ("TIA")</i>	Badan Standarisasi Nasional (BSN) Republik Indonesia <i>Republic of Indonesia National Standarization</i>
9 Desember 2017 December 9, 2017	Penghargaan Penanaman dan Pemeliharaan Pohon tahun 2017 kategori "Pelaku Usaha Tambang Peduli Lingkungan dalam Rehabilitasi DAS", kepada PT Tunas Inti Abadi ("TIA") <i>Tree Planting and Maintenance Award in 2017 category "Environmentally Concerned Mine Business Players in Watershed Rehabilitation", to PT Tunas Inti Abadi ("TIA")</i>	Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan Republik Indonesia <i>Republic of Indonesia Ministry of the Environment and Forest</i>
Sektor Logistik Terintegrasi <i>Integrated Logistics Sector</i>		
26 Januari 2017 January 26, 2017	<i>Certificate of Merit</i> , kepada PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics") <i>Certificate of Merit, to PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics")</i>	World Customs Organization
28 April 2017 April 28, 2017	<i>A Zero Incident in Operation Throughout the Year 2016</i> , kepada PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics") <i>A Zero Incident in Operation Throughout the Year 2016, to PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics")</i>	Total Oil



Profil ABM

ABM Profile

Tanggal Date	Nama Penghargaan Award Name	Diberikan Oleh Awarded By
14 November 2017 November 14, 2017	Penghargaan atas Kontribusi Pengelolaan Sampah, kepada PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics") <i>Award for Contribution towards Waste Management to PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics")</i>	Walikota Balikpapan, Kalimantan Timur <i>Balikpapan, East Kalimantan Mayor</i>
14 Desember 2017 December 14, 2017	Pengguna Jasa Terbaik, kepada PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics") <i>Best User Services, to PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics")</i>	KPP Bea Cukai Marunda, Jakarta <i>Tax Office Marunda, Jakarta</i>

KEANGGOTAAN ORGANISASI

Sebagai Perusahaan yang memiliki beragam usaha, ABM terlibat dalam berbagai organisasi dan asosiasi. Hingga akhir tahun 2017, Perusahaan terlibat dalam organisasi atau asosiasi sebagai berikut: **(102-13)**

ORGANIZATION MEMBERSHIP

As a company that has various businesses, ABM is involved in various organizations and associations. Until the end of 2017, the Company engages in the following organizations or associations: **(102-13)**

Nama Organisasi/Asosiasi
Name of Organization / Association

Reswara:

Asosiasi Pengusaha Batubara Indonesia (APBI-ICMA)

CK:

Asosiasi Jasa Pertambangan Indonesia (Aspindo)
Asosiasi Kontraktor Indonesia (AKI)
Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia (GAPENSI)

CKB Logistics:

International Air Transport Association (IATA)
Asosiasi Logistik dan Forwarder Indonesia/ Indonesia Logistics and Forwarders Association (ALFI/ILFA)
Forwarders Association (ALFI/ILFA)
Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN)
Global Project Logistics Network (GPLN)
One World Network (OWN)
Perkumpulan Pusat Logistik Berikat Indonesia (PPLBI)
WCA World (www.wcaworld.com)

Sewatama:

Kamar Dagang & Industri (KADIN) Provinsi DKI Jakarta
Asosiasi Kontraktor Ketenagalistrikan Indonesia (AKLINDO) Provinsi DKI Jakarta
Asosiasi Pengusaha Teknik Mekanikal Elektrikal (APTEK) Provinsi DKI Jakarta
Masyarakat Ketenagalistrikan Indonesia (MKI)
Asosiasi Produsen Listrik Swasta Indonesia (APLSI)

SSB:

Himpunan Alat Berat Indonesia (Hinabi) - Pengurus
Kamar Dagang & Industri (KADIN)

ABM:

Asosiasi Emiten Indonesia (AEI)
Indonesia Corporate Secretary Association (ICSA)
Indonesia Global Compact Network (IGCN)



Tata Kelola Keberlanjutan

Sustainable Governance



ABM berkomitmen untuk menerapkan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance/ GCG*) dalam menjalankan usaha. Komitmen itu diambil karena Perseroan meyakini bahwa tata kelola perusahaan yang baik memegang peranan yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Apalagi, dari waktu ke waktu, tingkat persaingan atau kompetisi di pasar global kian ketat. Melalui penerapan GCG, maka ABM akan mempunyai kekuatan dan kemampuan dalam menciptakan pertumbuhan dan meningkatkan kinerja untuk mewujudkan target bisnis yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan GCG di ABM merujuk pada Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Pedoman Umum *Good Corporate Governance* Indonesia yang diterbitkan Komite Nasional Kebijakan Governance, peraturan Otoritas Jasa Keuangan, dan peraturan Bursa Efek Indonesia.

Dalam menerapkan tata kelola perusahaan yang baik, ABM senantiasa memegang lima prinsip GCG, yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran, dan menyelaraskannya dengan nilai-nilai inti di ABM, yaitu Integritas, Pengembangan Berkelanjutan, Keunggulan, Proaktif,

ABM is committed to implementing Good Corporate Governance (GCG) when conducting its business. This commitment has been taken, as the Company believes that good corporate governance plays a very important role in enhancing the competitiveness of the company. Moreover, over time the level of rivalry or competition in the global market will increase. Through the implementation of GCG, the ABM will have the strength and ability to create growth and improve its performance to realize the business targets that have been set.

The implementation of GCG in ABM refers to 2007 Law No. 40 concerning Limited Liability Companies, General Guidelines for Good Corporate Governance in Indonesia issued by National Committee of Governance Policy, Financial Services Authority Regulations, and Indonesian Stock Exchange Regulations.

In implementing good corporate governance, ABM always adheres to five GCG principles, namely transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness, and aligns them with the ABM core values, namely Integrity, Sustainable Development, Excellence, Proactive, Responsibility, and Group Cooperation. The



Tata Kelola Keberlanjutan

Sustainable Governance

Tanggung Jawab, dan Kerjasama Kelompok. Penerapan GCG di ABM juga merupakan manifestasi dari perwujudan *Core Values & Leadership Traits (CVLT)* yang harus dianut oleh seluruh anggota ABM. Penjelasan mengenai CVLT diberikan pada bagian Profil Perusahaan dalam Laporan Keberlanjutan ini.

STRUKTUR TATA KELOLA (102-18)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, struktur tata kelola perusahaan terdiri dari tiga organ perusahaan, yakni Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Dewan Komisaris. Ketiga organ perusahaan mempunyai peran yang sangat penting dalam pelaksanaan GCG secara efektif. Dalam menjalankan tugasnya, Direksi dan Dewan Komisaris dibantu oleh komite-komite pendukung.

1. Rapat Umum Pemegang Saham, yang selanjutnya disebut RUPS, adalah Organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang ini dan/atau anggaran dasar.
2. Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.
3. Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

Rapat Umum Pemegang Saham

Selama tahun 2017, ABM melaksanakan dua kali RUPS, yakni satu kali RUPS Tahunan untuk Tahun Buku 2016, dan satu kali RUPS Luar Biasa. RUPS Tahunan dilaksanakan pada 10 Mei 2017 bertempat di Hotel Grand Kemang, Jakarta; sedangkan RUPS Luar Biasa diadakan pada 7 Juli 2017 bertempat di Hotel Veranda, Jakarta. Risalah RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa bisa dibaca dalam Laporan Tahunan PT ABM Investama 2017 halaman 301-305.

implementation of GCG in ABM is also a manifestation of the embodiment of the Core Values & Leadership Traits (CVLT) to be embraced by all ABM members. An explanation of CVLT is given in the Company Profile section of this Sustainability Report.

GOVERNANCE STRUCTURE (102-18)

Based on 2007 Law Number 40 concerning Limited Liability Companies, the corporate governance structure consists of three company bodies, namely the General Meeting of Shareholders (GMS), Board of Directors, and Board of Commissioners. The three company bodies play a very important role in the effective implementation of GCG. In performing their duties, the Board of Directors and Board of Commissioners are assisted by supporting committees.

1. *The General Meeting of Shareholders, hereinafter referred to as GMS, is the Company body that has the authority not granted to the Board of Directors or Board of Commissioners within the limits specified in this Law and / or the articles of association.*
2. *The Board of Directors is the Company body with the full authority and responsibility for the management of the Company for the benefit of the Company, in accordance with the purposes and objectives of the Company and represents the Company, both inside and outside the court in accordance with the provisions of the articles of association.*
3. *The Board of Commissioners is the Company body in charge of general and / or special supervision in accordance with the Articles of Association and gives advice to the Board of Directors.*

General Meeting of Shareholders

During 2017, ABM conducted two GMS, one Annual GMS for fiscal year 2016, and one extraordinary GMS. The AGMS was held on May 10, 2017 at the Grand Hotel Kemang, Jakarta; while the Extraordinary GMS was held on July 7, 2017 at Hotel Veranda, Jakarta. The minutes of the Annual General Meeting of Shareholders and Extraordinary General Meeting of Shareholders can be read in the 2017 PT ABM Investama Annual Report on page 301-305.



Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bertanggung jawab kepada RUPS. RUPS bertindak sebagai organ yang mengangkat dan memberhentikan anggota Dewan Komisaris. Tugas Dewan Komisaris secara kolektif adalah melakukan pengawasan terhadap pengelolaan Perusahaan yang dilakukan Direksi serta memberikan nasihat berkenaan dengan kebijakan Direksi terkait rencana pengembangan Perusahaan, rencana kerja dan anggaran tahunan Perusahaan, pelaksanaan ketentuan-ketentuan Anggaran Dasar dan keputusan RUPS, serta semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan relevan.

Di samping itu, Dewan Komisaris juga memantau dan melakukan evaluasi terhadap penerapan tata kelola perusahaan, meneliti dan menelaah laporan tahunan yang disiapkan Direksi, serta menandatangani laporan tersebut sepanjang Dewan Komisaris setuju dengan isi materi laporan tahunan.

Dewan Komisaris secara terus-menerus memantau efektivitas kebijakan perusahaan, kinerja, dan proses pengambilan keputusan oleh Direksi, termasuk pelaksanaan strategi untuk memenuhi harapan para pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Hasil pengawasan disertai kajian dan pendapat Dewan Komisaris disampaikan pada RUPS sebagai bagian dari penilaian kinerja Direksi. Dewan Komisaris juga mengevaluasi dan menyetujui *business plan* perusahaan yang disusun Direksi setiap tahunnya.

Susunan Dewan Komisaris

Dewan Komisaris ABM tetap terdiri dari 3 orang anggota, yaitu 1 (satu) orang Komisaris Utama, 1 (satu) orang Komisaris dan 1 (satu) orang Komisaris Independen. Per 31 Desember 2017, susunan Dewan Komisaris tidak mengalami perubahan dibanding 31 Desember 2016, yakni:

1. Rachmat Mulyana Hamami (Komisaris Utama)
2. Mivida Hamami (Komisaris)
3. Arief Tarunakarya Surowidjojo (Komisaris Independen)

Jumlah anggota Dewan Komisaris sebanyak tiga orang ini telah dipertimbangkan dengan baik kondisi ABM dan kemampuan setiap anggota Dewan Komisaris

Board of Commissioners

The Board of Commissioners is responsible to the GMS. The GMS acts as the body that appoints and dismisses members of the Board of Commissioners. The Board of Commissioners duties collectively are to supervise the management of the Company by the Board of Directors and to provide advice regarding the policies of the Board of Directors in relation to the Company's development plan, work plan and annual budget, implementation of the Articles of Association and GMS decisions, and all applicable and relevant laws and regulations.

In addition, the Board of Commissioners also monitors and evaluates the implementation of corporate governance, examines and reviews the Annual Report prepared by the Board of Directors, and signs the report, as long as the Board of Commissioners agrees with the content of the Annual Report.

The Board of Commissioners continuously monitors the effectiveness of corporate policies, performance, and the decision-making processes by the Board of Directors, including the implementation of strategies to meet the expectations of shareholders and other stakeholders. The results of the supervision, together with the review and opinion of the Board of Commissioners, are submitted to the GMS to form part of the Board of Directors' performance assessment. The Board of Commissioners also evaluates and approves the Company's business plans drawn up by the Board of Directors each year.

Board of Commissioners Composition

The ABM Board of Commissioners comprises 3 members, namely 1 (one) President Commissioner, 1 (one) Commissioner and 1 (one) Independent Commissioner. As of December 31, 2017, the Board of Commissioners composition had not changed from December 31, 2016, namely:

1. Rachmat Mulyana Hamami (President Commissioner)
2. Mivida Hamami (Commissioner)
3. Arief Tarunakarya Surowidjojo (Independent Commissioner)

The three members of the Board of Commissioners take into consideration the condition of ABM, and the ability of each member of the Board of Commissioners to perform



Tata Kelola Keberlanjutan

Sustainable Governance

untuk menjalankan perannya baik secara individual maupun secara kolektif dalam mengawasi pengelolaan Perusahaan oleh Direksi. Pertimbangan yang digunakan dalam menentukan jumlah dan struktur Dewan Komisaris di ABM adalah besarnya kegiatan usaha dan struktur kepemilikan perusahaan.

Direksi

Direksi melaksanakan pengurusan Perusahaan sesuai kepentingan dan tujuan Perusahaan dan bertindak selaku pimpinan dalam pengurusan tersebut. Direksi berwenang melakukan segala tindakan dan perbuatan mengenai baik pengurusan maupun pemilikan kekayaan Perusahaan termasuk mengikat Perusahaan dengan pihak lain dan/atau pihak lain dengan Perusahaan, dengan sejumlah pembatasan yang ditetapkan dalam anggaran dasar Perusahaan. Secara hukum, Direksi bertanggung jawab mewakili Perusahaan di dalam dan di luar pengadilan.

Susunan Direksi

Susunan Direksi ABM terbaru adalah sebagaimana tercatat pada Akta No. 46 tanggal 18 Mei 2016 yang dibuat Notaris Jose Dima, Notaris di Jakarta, yang telah diberitahukan kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia melalui bukti Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perusahaan No. AHU-AH.01.03-0050261 tanggal 20 Mei 2016. Susunan Direksi ini telah disetujui oleh Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan ABM Tahun 2016.

Komposisi Direksi yang berlaku per 31 Desember 2017 tidak mengalami perubahan dibanding 31 Desember 2016, yakni:

1. Achmad Ananda Djajanegara (Direktur Utama)
2. Adrian Erlangga (Direktur)
3. Syahnan Poerba (Direktur)

Jumlah anggota Direksi sebanyak tiga orang telah diputuskan dengan mempertimbangkan kondisi perusahaan, yakni ABM sebagai perusahaan induk untuk sejumlah anak perusahaan, dan dengan mempertimbangkan kemampuan masing-masing anggota Direksi untuk melaksanakan tugas-tugasnya baik yang merupakan tugas individual maupun tanggung jawab kolektif dan untuk menjalankan proses pengambilan keputusan Direksi menjadi lebih cepat, tepat, dan efektif.

their roles individually or collectively in overseeing the management of the Company by the Board of Directors. The considerations used for determining the number and structure of the ABM Board of Commissioners are the size of the Company's business activities and ownership structure.

Board of Directors

The Board of Directors performs the management of the Company in accordance with the interests and purposes of the Company and acts as the management leader. The Board of Directors is authorized to perform all actions and deeds regarding both the maintenance and ownership of the Company's assets including binding the Company with other parties and / or other parties with the Company, with a number of restrictions set forth in the Company's Articles of Association. By law, the Board of Directors is responsible for representing the Company inside and outside the court.

Board of Directors Composition

The latest composition of the Board of Directors of ABM was notarized in Deed No. 46 dated May 18, 2016 made by Notary Jose Dima, Notary in Jakarta, and notified to the Ministry for Justice and Human Rights as evidenced through the Receipt of Notification of Changes to Corporate Data. AHU-AH.01.03-0050261 dated May 20, 2016. The Board of Directors' composition was approved at the ABM 2016 Annual General Meeting of Shareholders.

The Board of Directors' composition as of December 31, 2017 remains unchanged from 31 December 2016, namely:

1. Achmad Ananda Djajanegara (President Director)
2. Adrian Erlangga (Director)
3. Syahnan Poerba (Director)

The number of Board of Directors members, comprising three persons, has been decided by considering the condition of the company, namely ABM as the holding company of a number of subsidiaries, taking into account the ability of each member of the Board of Directors to perform their duties, whether their individual duties, or the collective responsibilities, and to ensure the Board of Directors' decision making process is quick, precise and effective.



Pertimbangan yang digunakan dalam menentukan jumlah dan struktur Direksi di ABM adalah besarnya kegiatan usaha dan struktur kepemilikan perusahaan. Pengangkatan anggota Direksi juga mempertimbangkan aspek keberagaman, pengetahuan dan pengalaman masing-masing anggota, serta dengan kepastian bahwa setidaknya satu anggota Direksi yang menjabat memiliki latar belakang pendidikan atau pengetahuan atau keahlian di bidang keuangan atau akuntansi.

Organ Pendukung di Bawah Dewan Komisaris

Komite Audit:

Dasar Hukum Komite Audit

Keberadaan Komite Audit bagi perusahaan publik saat ini mengacu pada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No. 55 Tahun 2015 tanggal 23 Desember 2015 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja Komite Audit. Komite Audit dibentuk melalui Surat Keputusan Dewan Komisaris ABM No. 001/ABM-RES-BOC/XI/2011 tanggal 9 November 2011 dan susunan keanggotaan Komite Audit direvisi terakhir kali dengan Surat Keputusan Dewan Komisaris ABM No. 039/ABM-BOC-CIR/XII/2015 tanggal 17 Desember 2015.

Piagam Komite Audit

Landasan kerja Komite Audit adalah Piagam Komite Audit sebagaimana dituangkan dalam Surat Keputusan Dewan Komisaris ABM No. 005/ABM-RES-BOC/XII/2011 tanggal 22 Desember 2011 tentang Pemberlakuan Piagam Komite Audit dan telah direvisi dengan Surat Keputusan Dewan Komisaris No 022/ABM-BOC-Res-VI/2013 tanggal 14 Juni 2013.

Susunan Keanggotaan Komite Audit

Komite Audit terdiri dari sedikitnya 3 (tiga) orang, yang diketuai oleh Komisaris Independen yang merangkap anggota; dengan para anggota lain berasal dari pihak eksternal yang independen. Pada tahun 2017 susunan keanggotaan Komite Audit adalah:

Ketua	Arief Tarunakarya Surowidjojo
Anggota	Andradiet I.J Alis
Anggota	Setiawan Kriswanto

The considerations used in determining the number and structure of ABM's Board of Directors was the size of the Company's business activities and ownership structure. The appointment of the Board of Directors members also considered the diversity, knowledge and experience of each member, and the certainty that at least one member of the Board of Directors in office had an educational background or knowledge or expertise in finance or accounting.

Supporting Bodies below the Board of Commissioners

Audit Committee:

Audit Committee Legal Basis

The existence of the Audit Committee in public companies currently refers to the 2015 Financial Services Authority (OJK) Regulation No. 55 dated December 23, 2015 concerning the Establishment and Implementation Guidelines for the Audit Committee. The Audit Committee was established through the ABM Board of Commissioners Decree No. 001/ABM-RES-BOC/XI/2011 dated November 9, 2011 with the last Audit Committee composition being revised through ABM Board of Commissioners Decree No. 039/ABM-BOC-CIR/XII/2015 dated December 17, 2015.

Audit Committee Charter

The foundation for the Audit Committee is the Audit Committee Charter as set forth in the ABM Board of Commissioners Decree No. 005/ABM-RES-BOC/XII/2011 dated December 22, 2011 concerning the Implementation of the Audit Committee Charter and has been revised by the Board of Commissioners Decree No. 022/ABM-BOC-Res-VI/2013 dated June 14, 2013.

Audit Committee Composition

The Audit Committee comprises at least 3 (three) persons, chaired by an Independent Commissioner who is also a member; with other members coming from independent external parties. In 2017 the Audit Committee composition was:

<i>Chairman</i>	<i>Arief Tarunakarya Surowidjojo</i>
<i>Member</i>	<i>Andradiet I.J Alis</i>
<i>Member</i>	<i>Setiawan Kriswanto</i>



Pengungkapan Independensi

Seluruh anggota Komite Audit yang berasal dari pihak independen tidak memiliki saham Perseroan, tidak memiliki hubungan usaha dengan Perusahaan, dan tidak memiliki hubungan keluarga dengan Pemegang Saham Utama, Dewan Komisaris dan Direksi; serta mempunyai pengetahuan dan pengalaman sesuai dengan yang ditetapkan dalam peraturan OJK.

Komite Nominasi dan Remunerasi

Dasar Hukum Komite Nominasi dan Remunerasi

Komite Nominasi & Remunerasi ABM dibentuk melalui Surat Keputusan Dewan Komisaris ABM No. 018/ABM-RES-BOC/V/2012 tanggal 3 Mei 2012. Komite Nominasi & Remunerasi telah membuat dan memberlakukan Piagam Komite Nominasi & Remunerasi sebagai landasan kerja Komite Nominasi & Remunerasi yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dewan Komisaris ABM No. 033/ABM-RES-BOC/VIII/2015 tanggal 19 Agustus 2015 tentang Pemberlakuan Piagam Komite Nominasi & Remunerasi. Keberadaan dan landasan kerja Komite Nominasi & Remunerasi telah sesuai dengan Peraturan OJK No. 34/POJK.04/2014.

Keanggotaan Komite Nominasi & Remunerasi

Anggota Komite Nominasi & Remunerasi harus memahami kegiatan usaha ABM dan Grup ABM, memiliki pengetahuan yang memadai mengenai peraturan perundang-undangan pasar modal, operasional perusahaan, ketenagakerjaan serta hubungan industrial, dan mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang memadai sesuai dengan latar belakang pendidikannya serta mampu berkomunikasi dengan baik.

Susunan keanggotaan Komite Nominasi & Remunerasi sekurang-kurangnya terdiri dari seorang Komisaris Independen sebagai ketua komite dan setidaknya satu anggota lainnya, dapat berasal dari dalam atau luar perusahaan. Untuk anggota yang berasal dari luar perusahaan, tidak diperkenankan merangkap menjadi anggota komite lain. Masa kerja anggota Komite Nominasi & Remunerasi paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk masa jabatan berikutnya.

Disclosure of Independence

All members of the Audit Committee from independent parties do not own shares in the Company, have no business relationship with the Company, and have no family relationship with the Ultimate Shareholders, Board of Commissioners and Board of Directors; as well as have the knowledge and experience as stipulated in the OJK regulation.

Nomination and Remuneration Committee

Nomination and Remuneration Committee Legal Basis

The ABM Nomination & Remuneration Committee was established through the Board of Commissioners' Decree No. ABM. 018/ABM-RES-BOC/V/2012 dated May 3, 2012. The Nomination & Remuneration Committee has established and enacted a Nomination & Remuneration Committee Charter as the working platform for the Nomination & Remuneration Committee as set forth in the ABM Board of Commissioners' Decree No. 033/ABM-RES-BOC/VIII/2015 dated 19 August 2015 concerning the enactment of the Nomination & Remuneration Committee Charter. The existence and working platform for the Nomination & Remuneration Committee is in accordance with OJK Regulation No. 34/POJK.04/2014.

Nomination & Remuneration Committee Membership

Members of the Nomination & Remuneration Committee must understand the ABM business activities and the ABM Group, have sufficient knowledge of the capital market laws and regulations, company operations, employment and industrial relations, and have sufficient knowledge and experience in accordance with their educational background and be able to communicate well.

The Nomination & Remuneration Committee comprises at least one Independent Commissioner as Committee Chairman, and at least one other member who may come from within or outside the Company. For members who come from outside the company, they are not allowed to be members of other committees. The term in office for the Nomination & Remuneration Committee shall be no longer than 3 (three) years and they may be reappointed for a following term of office.



Sampai dengan 31 Desember 2017, susunan Komite Nominasi & Remunerasi adalah sebagai berikut:

1. Arief Tarunakarya Surowidjojo (Ketua/Komisaris Independen)
2. Rachmat Mulyana Hamami (Anggota/Komisaris Utama)
3. Mivida Hamami (Anggota/Komisaris)
4. Daris Rahman (Anggota)

Komite Investasi

Dasar Hukum Komite Investasi

Komite Investasi ABM dibentuk melalui Surat Keputusan Dewan Komisaris ABM No. 012/ABM-BOC-RES/III/2013 tanggal 27 Maret 2013 tentang Pemberlakuan Piagam Komite Investasi. Komite Investasi telah memiliki Piagam Komite Investasi yang menjadi landasan kerja Komite Investasi.

Keanggotaan dan Susunan Komite Investasi

Anggota Komite Investasi harus memahami kegiatan usaha ABM dan Grup ABM, serta mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang memadai sesuai dengan latar belakang pendidikannya, serta mampu berkomunikasi dengan baik.

Susunan keanggotaan Komite Investasi terdiri dari sekurang-kurangnya 1 (satu) orang Komisaris yang ditunjuk oleh Dewan Komisaris, serta dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretaris Dewan Komisaris. Masa kerja anggota Komite Investasi paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk masa jabatan berikutnya.

Sampai dengan 31 Desember 2017, susunan Komite Investasi adalah sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. Rachmat Mulyana Hamami | (Ketua/Komisaris Utama) |
| 2. Achmad Ananda Djajanegara | (Anggota/Direktur Utama) |
| 3. Yovie Priadi | (Anggota) |
| 4. Anita Zultriana | (Anggota) |

As of December 31, 2017, the composition of the Nomination & Remuneration Committee was:

1. Arief Tarunakarya Surowidjojo (Chairman/Independent Commissioner)
2. Rachmat Mulyana Hamami (Member/President Commissioner)
3. Mivida Hamami (Member/Commissioner)
4. Daris Rahman (Member)

Investment Committee

Investment Committee Legal Basis

ABM's Investment Committee was established through the ABM Board of Commissioners Decree No. 012/ABM-BOC-RES/III/2013 dated 27 March 2013 concerning the Implementation of the Investment Committee Charter. The Investment Committee has an Investment Committee Charter that is the foundation for their work.

Investment Committee Membership and Composition

The members of the Investment Committee must understand ABM and ABM's business activities, and have sufficient knowledge and experience in accordance with their educational background, and be able to communicate well.

The Investment Committee membership comprises at least 1 (one) Commissioner appointed by the Board of Commissioners, and in performing their duties is assisted by the Secretary of the Board of Commissioners. The term of office for members of the Investment Committee shall be no longer than 3 (three) years and they may be reappointed for a further term of office.

As of December 31, 2017, the Investment Committee composition was:

- | | |
|------------------------------|-----------------------------------|
| 1. Rachmat Mulyana Hamami | (Chairman/President Commissioner) |
| 2. Achmad Ananda Djajanegara | (Member/President Director) |
| 3. Yovie Priadi | (Member) |
| 4. Anita Zultriana | (Member) |



Organ Pendukung di Bawah Direksi:

Unit Audit Internal

Unit Audit Internal dibentuk pada bulan September tahun 2011 dengan tujuan memberikan pendapat profesional, independen dan objektif kepada Direktur Utama terhadap aktivitas dan operasi Perusahaan. Aktivitas operasi tersebut tidak terbatas pada ABM sebagai suatu entitas bisnis, tetapi juga meliputi semua entitas anaknya. Kepala Unit Audit Internal ABM per 31 Desember 2017 adalah Budi Triastomo, yang diangkat pada 13 Mei 2015. Beliau dibantu oleh lima anggota unit Audit Internal.

Sesuai dengan Program Transformasi jangka panjang ABM, unit-unit kerja Audit Internal pada setiap anak perusahaan telah dikonsolidasikan menjadi satu sejak tahun 2015, tersentralisasi pada Unit Audit Internal ABM, yang akan menyelenggarakan seluruh kegiatan audit secara terkonsolidasi untuk Grup ABM.

Sekretaris Perusahaan & Hubungan Investor

Sekretaris Perusahaan diangkat oleh Perusahaan dengan mempertimbangkan kemampuan profesional serta integritasnya di masyarakat dan bisnis. Sekretaris Perusahaan bertanggung jawab pada Direktur Utama. Secara umum, fungsi Sekretaris Perusahaan adalah sebagai *Compliance Officer* yang membantu tugas Direksi memenuhi ketentuan tata kelola perusahaan yang baik.

Fungsi dan peran Sekretaris Perusahaan dijabarkan dalam Piagam Sekretaris Perusahaan yang diterbitkan melalui Surat Keputusan Direksi ABM No. 002/ABM-CIR-Dir/2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Piagam Sekretaris Perusahaan. Piagam Sekretaris Perusahaan berisi kebijakan yang mengatur aspek-aspek terkait fungsi dan peran Sekretaris Perusahaan terhadap Direksi, Dewan Komisaris, komite-komite dan pemegang saham ABM, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan pasar modal serta penyampaian dan pemberian informasi perusahaan terhadap pihak internal dan eksternal.

Per 31 Desember 2017, Sekretaris Perusahaan dijabat oleh Adrian Erlangga (yang juga menjabat sebagai Direktur Keuangan ABM) sejak 31 Oktober 2016. Dasar hukum pengangkatan Sekretaris Perusahaan yang berlaku saat ini adalah Surat Keputusan Direksi No. 007/

Supporting Bodies Below the Board of Directors: Internal Audit Unit

The Internal Audit Unit was established in September 2011 with the aim of providing professional, independent and objective opinions to the President Director regarding the Company's activities and operations. Such operations are not limited to ABM only as a business entity, but also includes all subsidiaries. The ABM Internal Audit Unit Head as of December 31, 2017 was Budi Triastomo, who was appointed on May 13, 2015. He is assisted by five members in the Internal Audit unit.

In accordance with ABM's long-term Transformation Program, the Internal Audit work units in each subsidiary were consolidated into one in 2015, and centralized in ABM's Internal Audit Unit, which will conduct all of the consolidated audit activities for the ABM Group.

Corporate Secretary & Investor Relations

The Company appoints the Corporate Secretary by taking into account professional abilities, and community and business integrity. The Corporate Secretary is responsible to the President Director. In general, the Corporate Secretary's function is as a Compliance Officer who assists the Board of Directors in fulfilling the requirements of good corporate governance.

The Corporate Secretary functions and roles are described in the Corporate Secretary Charter issued through the ABM Board of Directors Decree No. 002/ABM-CIR-Dir/2012 dated 30 January 2012 concerning the Corporate Secretary Charter. This Charter contains the policies governing aspects related to the functions and roles of the Corporate Secretary with the Board of Directors, the Board of Commissioners, the committees and ABM shareholders, compliance with capital market legislation, and delivery and provision of corporate information to internal and external parties.

As of December 31, 2017, the Corporate Secretary was Adrian Erlangga (who also serves as the Director of Finance of ABM) since October 31, 2016. The legal basis for the current Corporate Secretary appointment was the Board of Directors Decree No. 007/ABM-RES-



ABM-RES-DIR/X/2016 tanggal 31 Oktober 2016, dan telah diberitahukan kepada Otoritas Jasa Keuangan dan Bursa Efek Indonesia pada 30 Oktober 2016.

PEDOMAN ETIKA & PERILAKU PERUSAHAAN (102-16)

Pedoman Etika & Perilaku (*Code of Ethics and Conduct*—COEC) adalah sekumpulan komitmen yang terdiri dari etika bisnis ABM dan etika kerja Anggota ABM yang disusun untuk mempengaruhi, membentuk, mengatur, dan melakukan kesesuaian tingkah laku sehingga tercapai keluaran yang konsisten yang sesuai dengan budaya ABM dalam mencapai visi dan misi ABM.

ABM memberlakukan Pedoman Etika dan Perilaku sebagai salah satu bentuk komitmen Perusahaan dalam implementasi GCG 21 Oktober 2011. Pedoman ini memuat kumpulan komitmen-komitmen yang terdiri dari etika bisnis ABM dan etika kerja anggota ABM yang disusun sesuai dengan nilai-nilai inti serta sifat-sifat kepemimpinan Perusahaan untuk mempengaruhi, membentuk, mengatur dan melakukan kesesuaian tingkah laku sehingga tercapai keluaran yang konsisten yang sesuai dengan budaya perusahaan dalam mencapai visi dan misi Perusahaan.

COEC berlaku untuk anggota ABM, yang mencakup seluruh karyawan, Direksi dan Komisaris ABM, serta untuk dijalankan pula oleh seluruh pemangku kepentingan ABM. Seluruh anggota ABM diwajibkan untuk menandatangani dan memperbarui komitmen pribadi secara tahunan.

Pokok-Pokok Kode Etik

Pedoman Etika & Perilaku ABM mengatur pokok-pokok sebagai berikut:

1. Pedoman perilaku hubungan antara anggota Grup ABM;
2. Pedoman perilaku hubungan dengan pemangku kepentingan ABM;
3. Pedoman perilaku keselamatan kesehatan kerja serta lingkungan hidup;
4. Pedoman perilaku perlindungan aset Perusahaan;
5. Pedoman perilaku terkait benturan kepentingan dan gratifikasi; dan
6. Pedoman perilaku umum.

DIR/X/2016 dated October 31, 2016, as notified to the Financial Services Authority and the Indonesia Stock Exchange on October 30, 2016.

COMPANY CODE OF ETHICS & CONDUCT (102-16)

The Code of Ethics and Conduct (COEC) is a set of commitments consisting of ABM business ethics and work ethics for ABM Members, designed to influence, establish, manage and conduct the conformity of behavior to achieve consistent outcomes that are culturally appropriate to ABM in achieving ABM's vision and mission.

ABM enacted the Code of Ethics and Conduct as one of the Company's commitments to implementing GCG on October 21, 2011. This manual contains a set of commitments including ABM's business ethics and work ethics for ABM members, structured in accordance with the Company's core values and leadership qualities to influence, establish, manage and conduct the conformity of behavior so as to achieve consistent outcomes that are culturally appropriate to the Company in achieving the Company's vision and mission.

COEC is applicable to ABM members, including all employees, Board of Directors and Board of Commissioners, and by all ABM stakeholders. All ABM members are required to sign and renew their personal commitment on an annual basis.

Code of Ethics Principles

The ABM Code of Ethics & Conduct sets down the following:

1. *Guidelines on relationship behavior among members of the ABM Group;*
2. *Guidelines on the relationship behavior with ABM stakeholders;*
3. *Guidelines on occupational health and safety behavior;*
4. *Guidelines on the protection of Company assets behavior;*
5. *Code of conduct relating to conflicts of interest and gratification; and*
6. *General behavior guidelines.*



Cakupan & Sosialisasi Kode Etik

Kode Etik yang berlaku di lingkungan Grup ABM diterapkan secara menyeluruh tanpa kecuali pada semua anggota ABM, yang mencakup pihak internal, yakni pemegang saham, anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi, anggota-anggota Komite di bawah Dewan Komisaris dan Direksi, seluruh karyawan; serta pada seluruh interaksi yang mereka lakukan dengan pemangku kepentingan eksternal, seperti pemasok, pelanggan, mitra usaha, media, dan regulator.

Kode etik ABM disosialisasikan secara rutin kepada seluruh anggota ABM melalui sejumlah mekanisme yang mencakup pelatihan, seminar, pertemuan, penandatanganan komitmen integritas, dan sosialisasi melalui media internal.

Pelanggaran Kode Etik & Sanksi

ABM memberikan sanksi kepada siapapun yang melanggar Kode Etik. Pelanggaran yang dilakukan oleh anggota ABM akan menyebabkan pemberian sanksi berupa teguran, peringatan tertulis, hingga pemutusan hubungan kerja.

Apabila anggota ABM ingin melakukan pelaporan terhadap pelanggaran Pedoman Etika & Perilaku maka anggota ABM dapat mendiskusikannya dengan atasan dari atasan langsung, Departemen Sumber Daya Manusia, Departemen Hukum, anggota Direksi, atau anggota Dewan Komisaris. Namun apabila anggota ABM/pelapor merasa tidak nyaman dengan mekanisme diskusi tersebut, pelapor dapat menggunakan mekanisme *Whistleblowing System* (WBS) yang dijamin keamanannya.

Jumlah Pelanggaran Tahun 2017

Selama tahun 2017, jumlah pelanggaran Kode Etik dan sanksi yang dijatuhkan adalah sebagai berikut:

Code of Ethics Scope & Socialization

The Code of Ethics in force within the ABM Group is applied thoroughly without exception to all ABM members, including internal parties, namely the shareholders, members of the Board of Commissioners, members of the Board of Directors, members of the Committees below the Board of Commissioners and Board of Directors, all employees; as well as in all interactions with external stakeholders, such as suppliers, customers, business partners, media, and regulators.

ABM's Code of Ethics is routinely socialized to all ABM members through a number of methods, including training, seminars, meetings, signing of integrity commitments, and socialization through internal media.

Code of Ethics Violations & Sanctions

ABM sanctions those who violate the Code of Ethics. Violations committed by ABM members will result in sanctions in the form of reprimands, written warnings, to termination of employment.

If an ABM member wishes to report a violation of the Code of Ethics & Conduct, they may discuss it with their superior through their direct supervisor, the Human Resources Department, Legal Department, members of the Board of Directors, or members of the Board of Commissioners. However, if the ABM member / reporter is uncomfortable with the discussion mechanism, the reporter may use the guaranteed security of the Whistleblowing System (WBS) mechanism.

Number of Violations of 2017

During 2017, the number of Code of Ethics violations and sanctions imposed were as follows:



Jumlah Pelanggaran Kode Etik Tahun 2017 Code of Ethics Violations Total in 2017

Jenis Laporan Type of Violation	Jumlah Laporan Number of Reports	Tindak Lanjut Follow-up
Pelanggaran Kode Etik Code of Ethics Violations	22	Terbukti dan dijatuhi sanksi Proven and were given sanctions
	1	Dihentikan proses investigasinya karena kurang bukti The investigation process was discontinued because less evidence
	8	Sedang dalam proses audit investigasi Currently in investigation audit process
Total	31	

SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN

Latar Belakang

Untuk menunjang implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) pada ABM dan anak-anak perusahaannya, diperlukan suatu sistem pengawasan yang baik, efisien dan berlaku untuk ABM dan anak-anak perusahaannya, termasuk para pemangku kepentingannya. Oleh karena itu, ABM telah menyusun dan mengembangkan *Whistleblowing System* (WBS) sejak 1 April 2013 yang berlaku bagi manajemen dan para karyawan ABM dan anak-anak perusahaannya (Grup ABM).

Tujuan

Tujuan Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah memberikan panduan dan kepastian bagi Grup ABM dan Pihak Terkait ABM dalam menjalankan WBS, di antaranya adalah:

- Sebagai media penyampaian informasi penting dan kritis bagi Pihak Terkait ABM kepada pihak yang harus segera menanganinya secara cepat, aman dan efektif;
- Membangun rasa keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif;
- Memberikan mekanisme deteksi dini (*early warning system*) kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu dugaan pelanggaran;

VIOLATION REPORTING SYSTEM

Background

To support the implementation of *Good Corporate Governance* (GCG) in ABM and its subsidiaries, a good, efficient and appropriate supervision system was required for ABM and its subsidiaries, including its stakeholders. Therefore, ABM established and developed the *Whistleblowing System* (WBS) on April 1, 2013 that applies to ABM and its subsidiaries management and employees (ABM Group).

Purpose

The purpose of the Violation Reporting System is to provide guidance and certainty for the ABM Group and ABM Related Parties about the existence of a WBS, that includes:

- A medium for delivering important and critical information for ABM Related Parties to those who can address them safely, securely and effectively;
- Establishing a sense of reluctance to commit offenses, with increasing willingness to report violations, due to the belief in an effective reporting systems;
- Providing an early warning mechanism for allegations of issues arising from certain violations;



Tata Kelola Keberlanjutan

Sustainable Governance

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">d. Memberikan kesempatan untuk menangani dugaan pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik, sepanjang hal tersebut dimungkinkan oleh ketentuan peraturan perundangan yang berlaku;e. Mengurangi risiko yang dihadapi Grup ABM dan Pihak Terkait ABM sebagai akibat dari dugaan pelanggaran baik dari segi etika, keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi;f. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya dugaan pelanggaran;g. Meningkatkan reputasi Grup ABM di mata para pemangku kepentingan (<i>stakeholders</i>), regulator, dan masyarakat umum; danh. Memberikan masukan kepada Grup ABM untuk melihat lebih jauh area kritis dan proses kerja yang mungkin memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan. | <ul style="list-style-type: none">d. <i>Providing an opportunity to deal with internal abuses first, before they become a public infringement issue, as long as is possible by applicable prevailing laws and regulations;</i>e. <i>Reducing the risks facing the ABM Group and ABM-Related Parties as a result of alleged violations in terms of ethics, finance, operations, law, safety, and reputation;</i>f. <i>Reducing costs in handling the consequences of alleged violations;</i>g. <i>Enhancing the reputation of the ABM Group in the eyes of stakeholders, regulators, and the general public; and</i>h. <i>Providing feedback to the ABM Group to look deeper into critical areas and work processes that may have internal control weaknesses, and to design appropriate remedial actions.</i> |
|---|---|

Jenis dugaan pelanggaran yang dapat dilaporkan antara lain:

- a. Korupsi;
- b. Kecurangan;
- c. Ketidakjujuran;
- d. Gratifikasi;
- e. Perbuatan melanggar hukum (termasuk pencurian, penggunaan kekerasan terhadap karyawan atau pimpinan, pemerasan, penggunaan narkoba, pelecehan, dan perbuatan kriminal lainnya);
- f. Pelanggaran ketentuan perpajakan, atau peraturan perundang-undangan lainnya termasuk namun tidak terbatas pada pemalsuan tandatangan, penipuan, penggelapan, perusakan barang milik perusahaan, lingkungan hidup, *mark-up*, *under invoice*, ketenagakerjaan, dan pelanggaran-pelanggaran lainnya yang sejenis;
- g. Pelanggaran Pedoman Etika Perusahaan atau pelanggaran norma-norma kesopanan pada umumnya termasuk namun tidak terbatas pada benturan kepentingan terlibat dalam kegiatan masyarakat yang dilarang dan pelanggaran-pelanggaran lainnya yang sejenis;
- h. Perbuatan yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, atau membahayakan keamanan Grup ABM dan Pihak Terkait ABM;
- i. Perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian finansial atau non-finansial terhadap atau merugikan kepentingan atau reputasi Grup ABM;

Types of alleged violations that may be reported include:

- a. *Corruption;*
- b. *Fraud;*
- c. *Dishonesty;*
- d. *Gratification;*
- e. *Unlawful acts (including theft, use of force against employees or leaders, extortion, drug use, harassment, and other crimes);*
- f. *Violations of taxation laws or other regulations that may include but are not limited to the forgery of signatures, fraud, embezzlement, destruction of the Company's property or the environment, mark-ups, under-invoicing, employment laws, and similar violations;*
- g. *Violations of the Company's Code of Ethics or violation of norms of general propriety, including but not limited to conflicts of interest and involvement in prohibited public activities, and similar violations;*
- h. *Actions that endanger the work safety and health of all areas of the ABM Group and parties related to ABM;*
- i. *Actions that may cause financial or non- financial losses to the ABM Group or may harm the interest or reputation of the ABM Group;*



- j. Pelanggaran prosedur operasi standar (*Standard Operating Procedures*–SOP) Grup ABM, terutama terkait dengan pengadaan barang dan jasa, pemberian manfaat dan remunerasi; dan
- k. Melanggar prinsip dan praktik usaha yang baik yang berlaku umum.

Penyampaian Laporan Dugaan Pelanggaran

Pihak yang berhak melakukan pelaporan adalah setiap Pihak Terkait ABM atau pihak ketiga di luar Grup ABM yang merasa dirugikan atau hanya ingin melaporkan terjadinya dugaan pelanggaran. Laporan dugaan pelanggaran dapat dilakukan oleh Pelapor melalui surat elektronik (e-mail) atau mengirimkan laporan tertulis ke: wbs.abm@gmail.com atau PT ABM Investama Tbk Gedung TMT I, Lantai 18, Suite 1802 Jl. Cilandak KKO, No. 1, Cilandak, Jakarta Selatan U.p. Komisaris Independen/Komite Audit

Perlindungan Bagi Pelapor

Atas laporan yang dapat dibuktikan kebenarannya, ABM akan memberikan perlindungan terhadap pelapor. Perlindungan bagi pelapor meliputi:

- a. Jaminan kerahasiaan identitas pelapor dan isi laporan yang disampaikan;
- b. Jaminan perlindungan terhadap perlakuan yang merugikan pelapor;
- c. Jaminan perlindungan kemungkinan adanya tindakan ancaman, intimidasi, hukuman ataupun tindakan tidak menyenangkan dari pihak terlapor.

Apabila berdasarkan hasil investigasi terbukti terlapor melakukan *fraud*/pelanggaran, maka akan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penanganan Pengaduan

Setiap laporan WBS yang masuk akan dicatat atau diregistrasi oleh Tim WBS, kemudian dievaluasi berdasarkan bukti-bukti yang diperoleh, kemudian dibuat rekomendasi apakah akan dilakukan investigasi atau dinyatakan tidak memenuhi ketentuan-ketentuan WBS dan larangan ditutup.

Jika ditindaklanjuti dengan investigasi, maka Tim WBS menyampaikan perkembangannya kepada Dewan Komisaris.

- j. *Violations of the prevailing standard operating procedures (SOP) in the ABM Group, especially those related to the procurement of goods and services, provision of benefits and remuneration; and*
- k. *Violations of the generally accepted and proper business principles and practices.*

Alleged Violations Report Presentation

Parties that have the right to submit reports are all parties related to ABM or any third party outside of ABM Group that has been harmed or simply wants to report a violation. The whistleblowing report can be submitted by the Whistleblower (Reporter) via e-mail or by sending a written report through the media below: wbs.abm@gmail.com or PT ABM Investama Tbk Gedung TMT I, Lantai 18, Suite 1802 Jl. Cilandak KKO, No. 1, Cilandak, Jakarta Selatan Independent Commissioner/Audit Committee

Whistleblower Protection

Upon being proven, ABM will provide protection for the reporter, that includes:

- a. *Identity security for the reporter and the contents of the report submitted;*
- b. *Guarantees for protection against harmful treatment of the reporter;*
- c. *Guarantees for protection from possible threats, intimidation, punishment or unpleasant actions against the reporter.*

If the results of the investigation prove there is a fraud/ violation, then sanctions will be imposed in accordance with the applicable provisions.

Report Handling

Each report submitted to the WBS will be noted or registered by the WBS Team and subsequently evaluated based on the evidences gathered, so that a recommendation can be made whether to conduct an investigation or to decide that the WBS requirements have not been met and thus the case is closed.

If a whistleblowing report is then followed-up with an investigation, the WBS Team will report its development to the Board of Commissioners.



Setelah selesai dilakukannya investigasi, maka Tim WBS menyampaikan laporan dan rekomendasi kepada Dewan Komisaris, yang kemudian akan menerbitkan Surat Keputusan Dewan Komisaris yang dapat berisikan penindakan, perbaikan sistem atau penutupan kasus. Dalam rangka pelaksanaan Program *Fraud Awareness* yang dimulai awal tahun 2015, Grup ABM telah melakukan *Anti-Fraud Campaign* melalui media komunikasi desktop wallpaper, *Inside Magazine* dan Majalah CK (Cerita Kita). Media komunikasi ini memberikan ruang kepada Pihak Terkait ABM untuk berperan aktif dalam meningkatkan pengawasan terhadap proses bisnis Perusahaan dan pengawasan terhadap Pihak Terkait ABM lainnya atas terjadinya penyimpangan dan dugaan perbuatan pelanggaran yang merugikan kepentingan ABM Grup (*Fraud*).

Pihak yang Mengelola Pengaduan

Pengaduan melalui laporan WBS dilaksanakan oleh tim yang profesional dan independen, dalam hal ini Komite Audit yang ditunjuk oleh Dewan Komisaris. Dalam pelaksanaannya, tim WBS dibantu oleh pejabat tertentu dari Unit Kerja Internal Audit yang memenuhi syarat.

Jumlah Pengaduan Tahun 2017 dan Tindak Lanjutnya

Sepanjang tahun 2017 terdapat 31 (tiga puluh satu) laporan yang masuk dan telah di-register. Dari jumlah laporan tersebut, sampai dengan akhir tahun 2017, sejumlah 1 (satu) laporan tidak dapat ditindaklanjuti karena tidak terdapat bukti cukup untuk dilanjutkan ke tahap investigasi dan 31 (tiga puluh satu) laporan telah ditindak-lanjuti dengan proses audit investigasi.

Hingga akhir tahun 2017 dari 31 (tiga puluh satu) laporan yang telah ditindaklanjuti sebanyak 22 (dua puluh dua) laporan telah selesai diproses dimana 22 (dua puluh dua) laporan terbukti dengan terduga telah dijatuhkan sanksi, 1 (satu) laporan dihentikan proses investigasinya dan 8 (delapan) laporan sedang dalam proses investigasi.

Upon completion of the investigation, the WBS Team delivers the report and recommendations to the Board of Commissioners, who will then issue a Board of Commissioners Decree that may include a decision to act upon the violation, improve the system, or close the case. A Fraud Awareness Program began in 2015, with the ABM Group conducting Anti-Fraud Campaigns through various communication means, including desktop wallpaper, Inside Magazine, CK Magazine (Cerita Kita). This media served as a place for all parties related to ABM to actively participate in the supervision of the Company's business processes and supervision, including related parties of ABM, with regard to the occurrence of violations or fraud that may harm the ABM Group's interest.

Parties that Manage Complaints

Complaints through the WBS report are managed out by a professional and independent team, in this case the Audit Committee, as appointed by the Board of Commissioners. In practice, the WBS team is assisted by eligible officials from the Internal Audit Work Unit.

Number of Complaints 2017 and Follow-up

During 2017 there were 31 (thirty one) incoming and registered reports. Of the total number of reports, up to the end of 2017, 1 (one) report could not be followed up due to insufficient evidence to proceed to the investigation stage and 31 (thirty one) reports were followed up through the investigative audit process.

By the end of 2017 of the 31 (thirty-one) reports followed up 22 (twenty two) reports have been processed, with 22 (twenty two) reports proven with sanctions imposed, 1 (one) report was stopped, and 8 (eight) reports are still in the investigation process.

Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Stakeholder Involvement

Pemangku kepentingan adalah kelompok atau individu yang memiliki dampak secara langsung atau pengaruh yang besar terhadap kegiatan bisnis ABM. Dengan posisi yang begitu strategis, maka ABM berkomitmen untuk membangun hubungan yang harmonis dengan segenap pemangku kepentingan, dan berupaya melibatkan mereka sesuai dengan kompetensi masing-masing.

Stakeholders are groups or individuals who have direct or substantial impact on business activities of ABM. Given such position, ABM seeks to build harmonious relationship with the stakeholders, among others, by holding various meeting forums, either periodically or incidentally in accordance with the needs of the Company or at the request of stakeholders.

ABM melakukan identifikasi pemangku kepentingan dengan merujuk pada AA1000 Stakeholder Engagement Standard versi tahun 2015, yang membagi ke dalam 6 atribut sebagai berikut:

ABM identifies stakeholders by referring to 2015 AA1000 Stakeholder Engagement Standard. There are 6 attributes used to define stakeholders, namely:

1. *Dependency (D)/Ketergantungan*
Jika ABM memiliki ketergantungan pada seseorang atau sebuah organisasi, atau sebaliknya.
2. *Responsibility (R)/Tanggung jawab*
Jika ABM memiliki tanggung jawab legal, komersial atau etika terhadap seseorang atau sebuah organisasi.
3. *Tension (T)/Perhatian*
Jika seseorang atau sebuah organisasi membutuhkan perhatian ABM terkait isu ekonomi, sosial atau lingkungan tertentu.
4. *Influence (I)/Pengaruh*
Jika seseorang atau sebuah organisasi memiliki pengaruh terhadap ABM, atau strategi atau kebijakan pemangku kepentingan lain.
5. *Diverse Perspective (DP)/Keberagaman pandangan*
Jika seseorang atau sebuah organisasi memiliki pandangan berbeda yang dapat mempengaruhi situasi dan mendorong adanya aksi yang tidak ada sebelumnya.
6. *Proximity (P)/Kedekatan*
Jika seseorang atau sebuah organisasi memiliki kedekatan geografis dan operasional dengan ABM.

1. *Dependency (D)*
If ABM has a dependency on a person or an organization, or vice versa.
2. *Responsibility (R)*
If ABM has legal, commercial or ethical responsibilities against a person or an organization.
3. *Tension (T)*
If a person or an organization needs ABM attention related to certain economic, social or environmental issues.
4. *Influence (I)*
If a person or an organization has influence on ABM or other stakeholder's strategies or policies.
5. *Diverse Perspective (DP)*
If a person or an organization has different views that may affect the situation and encourage non-existent actions.
6. *Proximity (P)*
If a person or an organization has geographic and operational proximity to ABM.

Setelah dilakukan pemetaan, pemangku kepentingan ABM adalah sebagai berikut:

After the mapping, ABM stakeholders are as follows:

Daftar Pemangku Kepentingan List of Stakeholders 102-40	Basis Penetapan Identifikasi Basis for Determination / Identification 102-42	Metode Pelibatan Method of Engagement 102-43	Frekuensi Frequency 102-43	Topik/Masalah yang Muncul Emerging Topics / Issue 102-44
Internal				
Karyawan Employees	• Ketergantungan, • Keragaman pandangan	• <i>Employee Opinion Survey</i>	• 1 kali setahun • 1 Time a year	• Kesejahteraan karyawan, kepemimpinan • <i>Employee wellbeing, leadership</i>
	• <i>Dependency</i> • <i>Diversity of views</i>	• WBS	• Sesuai Kebutuhan • <i>When needed</i>	• Dugaan pelanggaran • <i>Alleged offense</i>
		• <i>Town Hall</i>	• 4 kali setahun • 4 Times a year	• Strategi, <i>Achievement, Progress</i> • <i>Strategy, Achievement, Progress</i>



Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Stakeholder Involvement

Daftar Pemangku Kepentingan List of Stakeholders 102-40	Basis Penetapan Identifikasi Basis for Determination / Identification 102-42	Metode Pelibatan Method of Engagement 102-43	Frekuensi Frequency 102-43	Topik/Masalah yang Muncul Emerging Topics / Issue 102-44
Anak Usaha Subsidiaries	• Pengaruh • Ketergantungan Perhatian • Tanggung Jawab • Kedekatan • Keragaman Pandangan • Influence • Attention • Dependency • Responsibility • Proximity • Diversity of Views	• Business review	• 1 kali sebulan • 1 Time a month	• Financial and Operational
		• Joint board • BOD & BOC	• 1 kali sebulan • 1 Time a month	• Financial and Operational
		• Annual Strategic Planning	• 1 kali setahun • 1 Time a month	• Budget and Strategy
		• Kick off Strategy	• 1 kali setahun • 1 Time a year	• Strategy
		• Executive Council	• 1 kali sebulan • Time a month	• Agenda tergantung topik terkait • Agenda depending on related topic
		• Quarterly Review	• 4 kali setahun • 4 Times a year	• Audit, Risk, GCG, CSR, Taxes, Financial Report, dan lain-lain • Audit, Risk, GCG, CSR, Taxes, Financial Report, and others
Eksternal / External				
Pemegang Saham Shareholders	• Tanggung jawab • Ketergantungan • Pengaruh • Keragaman Pandangan • Responsibility • Dependency • Influence • Diversity of Views	• RUPST • AGMS	• 1 kali setahun • 1 Time a year	• Laporan pertanggungjawaban Direksi dan Komisaris • Board of Directors' and Board of Commissioners' accountability report
		• RUPSLB • EGMS	• Apabila diperlukan • When needed	• Persetujuan topik tertentu • Approval of a particular topic
		• Laporan Tahunan • Annual Report	• 1 kali setahun • 1 Time a year	• Kinerja perusahaan dalam setahun • Company performance in a year
		• Financial Statement	• 4 kali setahun • 4 Times a year	• Kinerja keuangan • Tiga bulan berjalan • Financial performance • Three months running
Pemerintah / Government (OJK/IDX/ESDM/PLN/Disnaker/LH/BPLHD/BKPM)	• Tanggung jawab • Ketergantungan • Pengaruh • Keragaman Pandangan • Responsibility • Dependency • Influence • Diversity of Views	• Financial Statement	• 4 kali setahun • 4 Times a year	• Tergantung institusi • Depending on the institution
		• Perizinan • Licensing	• 2 kali setahun • 2 Times a year	• Kinerja perusahaan • Company performance
		• Laporan Tahunan • Annual Report	• 1 kali setahun • 1 Time a year	• Kinerja Perusahaan dalam setahun • Company performance in a year
		• Laporan Registrasi Efek • Securities Registration Report	• 12 kali setahun • 12 Times a year	• Daftar Pemegang Saham • List of Shareholders
		• Laporan Utang Valas • Foreign Currency Payables Report	• 12 kali setahun • 12 Times a year	• Utang Valas • Foreign Currency Debt
		• Keberbukaan Informasi • Information Disclosure	• Sesuai kebutuhan • When needed	• Sesuai topik terkait • Appropriate related topics
Asosiasi (Asosiasi Emiten Indonesia/Indonesia Corporate Secretary Association)	• Pengaruh • Influence	• Pertemuan berkala • Regular meetings	• Sesuai kebutuhan • When needed	• Peraturan OJK/BEI • OJK/BEI Regulation
Media	• Ketergantungan • Pengaruh • Keragaman pandangan • Perhatian • Dependency • Influence • Diversity of views • Caution	• Press release	• Sesuai kebutuhan • When needed	• Sesuai topik terpilih • Appropriate related topics
		• Jumpa pers • Press Conference	• Sesuai kebutuhan • When needed	• Sesuai topik terpilih • Appropriate related topics
		• Media gathering	• Minimal 1 kali setahun • Minimum 1 Time a year	• Sesuai topik terpilih • Appropriate related topics
		• Iklan • Advertorial	• Sesuai kebutuhan • When needed	• Komitmen antigratifikasi, Pengumuman RUPST/RUPSLB, Laporan Kinerja Tahunan • Anti gratification commitment, AGMS/EGMS announcements, Annual Performance Report



Kukuh Kinerja Bersandar pada Batubara

Strong Performance Related to Coal

Tahun 2017 merupakan tahun yang sangat bermakna bagi perusahaan yang bergerak di industri tambang batubara. Pada tahun itulah, harga komoditas emas hitam ini menunjukkan tren peningkatan, setelah beberapa tahun sebelumnya harganya terus merosot.

2017 was a very meaningful year for companies engaged in the coal mining industry. During the year, the price of the black gold commodity showed an increasing trend, after several years of continuous price declines.

Sempat membubung tinggi pada awal tahun 2011 hingga menyentuh level US\$129,9/ton dengan harga rata-rata sebesar US\$118,4/ton, harga batubara kemudian merosot terus hingga kuartal I tahun 2016. Pada Januari 2016 misalnya, harga batubara menyentuh US\$42,65/ metrik ton, harga terendah sejak 2011.

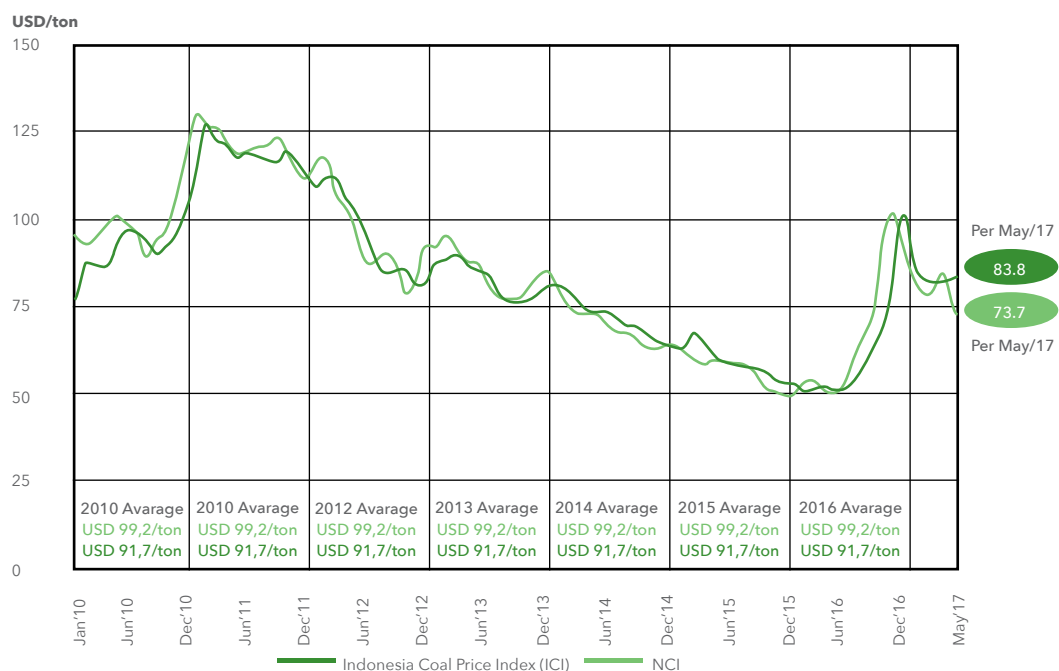
Prices had soared in early 2011 to reach US\$129.9 / ton with an average price of US\$118.4 / ton, coal prices then fell continuously until the first quarter of 2016. In January 2016 for example, the price of coal touched US\$42.65 / metric ton, the lowest price since 2011.

Anjloknya harga tersebut membuat sejumlah perusahaan tambang batubara kinerjanya menurun, bahkan banyak perusahaan tambang batubara skala kecil yang terpaksa gulung tikar. Sebab, ongkos produksi yang dikeluarkan lebih besar dibanding pemasukan. Sementara itu, bagi perusahaan berskala menengah dan besar, sejumlah upaya harus mereka lakukan agar bisa tetap bertahan. Salah satunya adalah menekan berbagai biaya sehingga operasional perusahaan bisa lebih hemat dan efisien.

The drop in prices led to some of the coal mining companies' performance decreasing, with many small-scale coal mining companies being forced out of business. As a result, the cost of production was greater than the revenue. Meanwhile, for medium and large-scale companies, efforts had to be undertaken in order to survive. One being to reduce the costs so that the company's operations could be more efficient.

Tren Harga Batubara 2010-2017 (US\$/MT)

Coal Price Trend 2010-2017 (US\$/MT)



Sumber: Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral ESDM
The Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM)



Kukuh Kinerja Bersandar pada Batubara

Strong Performance Related to Coal

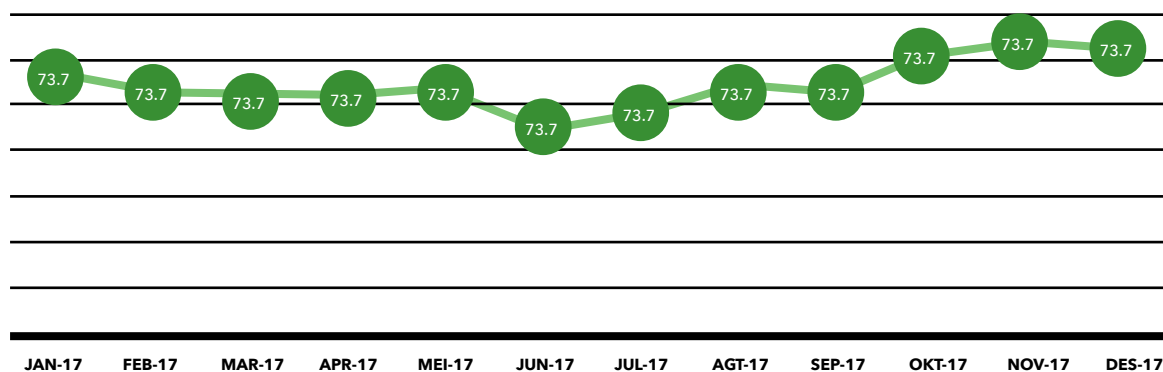
Pelaku industri batubara bisa bernafas lega pada kuartal II tahun 2016, saat harga batubara merangkak naik dan terus berlangsung hingga akhir tahun. Pada Desember 2016, harga batubara menembus level US\$100/ton. Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) menetapkan harga batubara acuan (HBA) Desember sebesar US\$101,69 per ton. Adanya tren kenaikan tersebut membuat rata-rata harga batubara pada tahun 2016 mencapai US\$67,0/ton, lebih baik dibanding rerata tahun 2015, yakni US\$60,1/ton.

Memasuki tahun 2017, harga batubara kembali berfluktuasi. Setelah bertengger pada harga US\$101,69/ton pada Desember 2016, harga batubara menunjukkan tren penurunan. Pada Mei 2017, harganya menyentuh level US\$83,8/ton, dan kembali turun pada Juni 2017 dengan harga US\$75,46/ton, sekaligus menjadi harga terendah sepanjang tahun 2017. Sebab, selepas itu, harga terus naik dan mencatatkan harga tertinggi pada November 2017 dengan harga US\$94,84/ton, sebelum kembali turun 0,8% pada Desember sehingga menjadi US\$94,04. Pada 2017, rerata harga batubara tercatat sebesar US\$85,92/ton, angka tertinggi sejak 2013.

Players in the coal industry breathed a sign in relief in the second quarter of 2016, when the price of coal crept up and continued until the end of the year. In December 2016, coal prices broke through the US\$100 / ton level. The Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM) set the December reference coal price (HBA) at US\$101.69 per ton. The upward trend saw the coal price in 2016 reach US\$67.0 / ton, better than the 2015 average of US\$60.1 / ton.

Entering 2017, coal prices fluctuated again. After settling at US\$101.69 / ton in December 2016, coal prices showed a downward trend. In May 2017, the price touched US\$83.8 / ton, and dropped back down in June 2017 to US\$75.46 / ton, the lowest price throughout 2017. After that prices continued to rise and recorded the highest price in November 2017 at US\$94.84 / ton, before falling back 0.8% in December to US\$94.04. In 2017, the average coal price stood at US\$85.92 / ton, the highest figure since 2013.

Harga Batubara Acuan 2017
Coal Reference Price 2017



Sumber: Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
ESDM

Source: Ministry of Energy and Mineral Resources ESDM



Kukuh Kinerja Bersandar pada Batubara

Strong Performance Related to Coal

FOKUS PADA BATUBARA

Perusahaan energi terintegrasi ABM merupakan sedikit di antara perusahaan yang bergerak di industri batubara yang masih bertahan pada saat harga komoditas tersebut terjun bebas selepas tahun 2011. Perseroan bergerak di sektor tambang batubara melalui dua anak perusahaan, yakni PT Tunas Inti Abadi (TIA) di Kalimantan Selatan, dan PT Mifa Bersaudara (Mifa) di Aceh Barat.

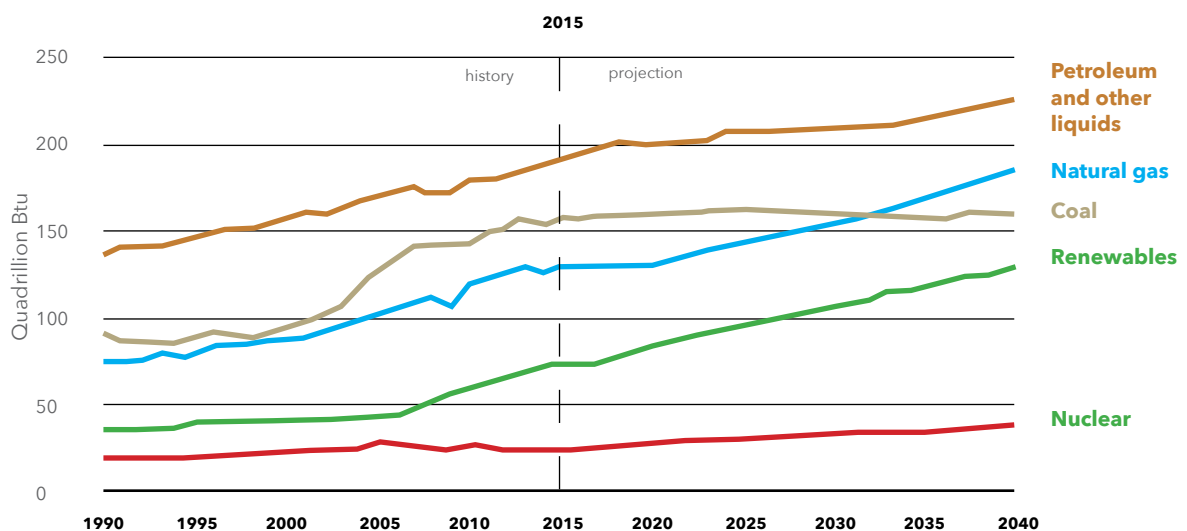
Kemampuan dan daya tahan kedua perusahaan tersebut terhadap guncangan harga batubara membuat ABM berkeyakinan bahwa bisnis model yang paling relevan dan sukses, termasuk di saat industri sedang susah, adalah bisnis batubara. Sebab itu, pada tahun 2017, Perseroan memutuskan untuk kembali ke awal kebijakan, yakni fokus ke tambang batubara. Apalagi, selain harga yang diprediksi masih akan membaik, permintaan batubara dunia juga masih terbuka lebar. ABM optimistis bahwa keberhasilan usaha di sektor batubara akan berdampak positif pada grup secara keseluruhan.

FOCUS ON COAL

ABM as an integrated energy company is one of the few companies operating in the coal industry that survived when the commodity prices plunged after 2011. The company is engaged in the coal-mining sector through two subsidiaries, PT Tunas Inti Abadi (TIA) in Kalimantan South, and PT Mifa Bersaudara (Mifa) in West Aceh.

The capability and endurance of both companies against coal price shocks makes ABM believe that the most relevant and successful business model, including when the industry is in trouble, is the coal business. Therefore, in 2017, the Company decided to return to khittah, namely the focus to coal mines. Moreover, in addition to prices predicted to still improve, world coal demand is also still wide open. ABM is optimistic that the success of its business in the coal sector will have a positive impact on the group as a whole.

World Energy Consumption By Energy Source (1990-2040)



Source: U.S Energy Information Administration, International Energy Outlook 2017

Selain batubara, sebagai perusahaan energi terintegrasi, ABM juga bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik melalui PT Sumberdaya Sewatama. Penyedia

In addition to coal, as an integrated energy company, ABM is also engaged in the supply of electricity through PT Sumberdaya Sewatama. The electricity providers are



Kukuh Kinerja Bersandar pada Batubara

Strong Performance Related to Coal

listrik sempat akan diletakkan sebagai andalan ABM. Skenarionya, ABM memiliki IPP (*Independent Power Producer*) berbasis batubara yang bisa dipenuhi secara internal, digarap oleh kontraktor internal, plus didukung oleh penyedia logistik dari internal pula. Namun, untuk mewujudkan hal itu, ternyata tantangannya luar biasa. Selain membutuhkan usaha dan perhatian ekstra, dana yang diperlukan juga sangat besar. Apalagi, untuk bisa sampai beroperasi, memerlukan waktu yang lumayan lama, yakni bisa mencapai lima tahun.

Becermin adanya berbagai tantangan untuk mewujudkan usaha di bidang energi listrik, ditambah bukti bahwa bisnis batubara sudah teruji, maka Perseroan semakin mantap untuk menjadikan batubara sebagai ujung tombak bisnis. Walau begitu, sektor listrik tetap ada dan berjalan, namun tidak menjadi fokus.

Semangat kembali ke kebijakan awal, yakni fokus ke batubara, diikuti oleh ABM dengan melakukan konsolidasi, mempersiapkan fundamental dan platform bisnis. Dengan upaya itu, Perseroan berharap pada tahun 2017 dan seterusnya, usaha Perseroan semakin kuat dan berkelanjutan. Persiapan platform dilakukan dengan memperbaiki dan merapikan proses, sistem dan sumber daya manusia. Setelah itu, kepada anak-anak perusahaan, mereka diminta fokus ke operasional masing-masing.

Aspek lain untuk mewujudkan keberlanjutan usaha adalah ABM terus berupaya untuk mendapatkan tambang baru batubara, menyusul TIA yang akan tutup pada tahun 2022. Pencarian tambang baru merupakan prioritas pada tahun 2017 dan tahun-tahun berikutnya. Upaya pencarian akan semakin dilakukan secara intensif karena hingga kalender tahun 2017 berganti, Perseroan belum mendapatkan lahan tambang batubara baru.

Upaya lain yang dilakukan ABM untuk keberlanjutan bisnis adalah membereskan problem-problem keuangan, seperti utang jangka pendek dan menengah. Dengan pelunasan itu, maka dalam waktu 4-5 tahun ke depan, tidak akan ada beban soal uang, dan Perseroan bisa fokus ke operasional.

ABM's mainstays. In this scenario, ABM has coal-based IPP (Independent Power Producer) who can service them internally, operated by internal contractors, supported by internal logistics providers as well. However, to make it happen creates a major challenge. In addition to requiring extra effort and attention, the funds required are also very large. Moreover, to be able to operate, requires a fairly long time, reaching up to five years.

Reflecting on the challenges of the electrical energy business, plus evidence that the coal business has already been tested, the Company is steadily making coal the spearhead of its business. Nevertheless, the electricity sector still exists and runs, but is no longer the focus.

The spirit is return to the original policy, to focus on coal, and has seen ABM consolidating, and preparing fundamentals and business platforms. With that effort, the Company expects in 2017 and beyond, the Company's business to be stronger and sustainable. Preparation of the platform is done by refining and tidying up processes, systems and human resources. After that, the subsidiaries, have been asked to focus on their respective operations.

Another aspect to sustainable business is that ABM continues to seek new coalmines, with the future closure of TIA in 2022. The new mine search was a priority in 2017 and will continues in subsequent years. The search will be intensified, as by the end of 2017, the Company had not yet acquired new coal mining areas.

Another effort taken by ABM for business sustainability was the tidying up of financial problems, such as short-and medium-term debt. Following their repayments, over the next 4-5 years, there will be less financial burden, and the Company can focus on operations.



Kukuh Kinerja Bersandar pada Batubara

Strong Performance Related to Coal

Dalam kerangka seperti itulah, pada Agustus 2017, ABM menawarkan surat utang global (*global bond*) tenor 5 tahun dengan nilai emisi US\$300 juta. Obligasi berdenominasi dolar Amerika Serikat perdana tersebut ditawarkan dengan kupon bunga 7,125 persen yang dibayarkan dua kali dalam setahun. Penawaran tersebut mendapat respons yang sangat bagus dari para investor di Asia, Eropa, dan Amerika Serikat.

Nilai penerbitan *global bond* ditetapkan sebesar US\$300 juta, sesuai kebutuhan Perseroan, meski permintaan yang masuk dari investor mencapai US\$1,1 miliar, atau *oversubscribed* 3,6 kali. Dari hasil *global bond* ini, antara lain, ABM akan memanfaatkannya untuk mencari dan membeli lahan tambang batubara baru.

Sampai saat ini, sebanyak 90-95% produksi batubara ABM dilempar ke pasar ekspor, yakni India dan Cina. Selebihnya diserap oleh pasar domestik. Kecilnya serapan domestik terjadi karena kebutuhan PT PLN (Persero) sebagai perusahaan yang banyak menyerap batubara sudah tercukupi oleh perusahaan-perusahaan batubara besar, dan mereka sudah terikat kontrak jangka panjang.

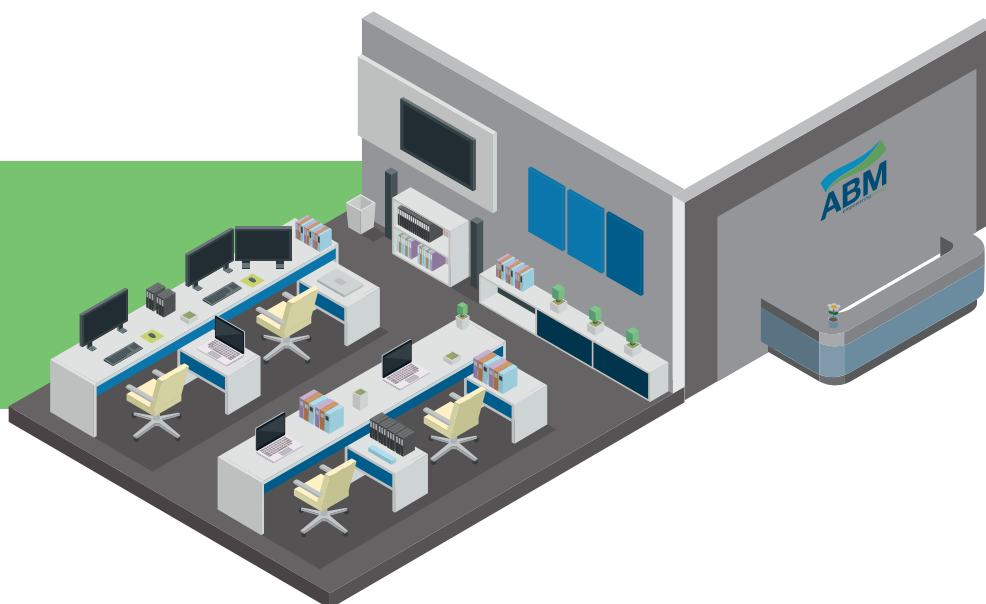
Sejalan dengan program pembangunan listrik 35 ribu Megawatt, dan meningkatnya kebutuhan batubara oleh PLN, ABM senantiasa siap jika diminta memasok batubara ke perusahaan listrik negara tersebut. Sebagai perusahaan berbendera Merah Putih, ABM siap memasok sesuai kebutuhan pasar domestik, dan mengurangi pasar ekspor.

With such a framework, in August 2017, ABM issued 5-year global bonds for US\$300 million. The first US dollar-denominated bonds were offered with a coupon of 7.125 percent interest paid twice a year. The offer received a very good response from investors in Asia, Europe and the United States.

The global bond issuance was set at US\$300 million, based on the needs of the Company, although demand from investors reached US\$1.1 billion, or oversubscribed 3.6 times. From the results of this global bond, ABM will use it to find and buy new coal mine areas.

To date, as much as 90-95% of ABM's coal production is exported mainly to India and China. The rest is absorbed by the domestic market. The small domestic absorption occurs to fill the needs of PT PLN (Persero) as a company that buys coal, and is bound by long-term contracts.

In line with the 35 thousand Megawatt electricity development program, and the increasing need for coal by PLN, ABM is always ready to supply coal to the country's electricity company. As a Red and White flagged company, ABM is ready to supply the domestic market needs, and reduce exports.



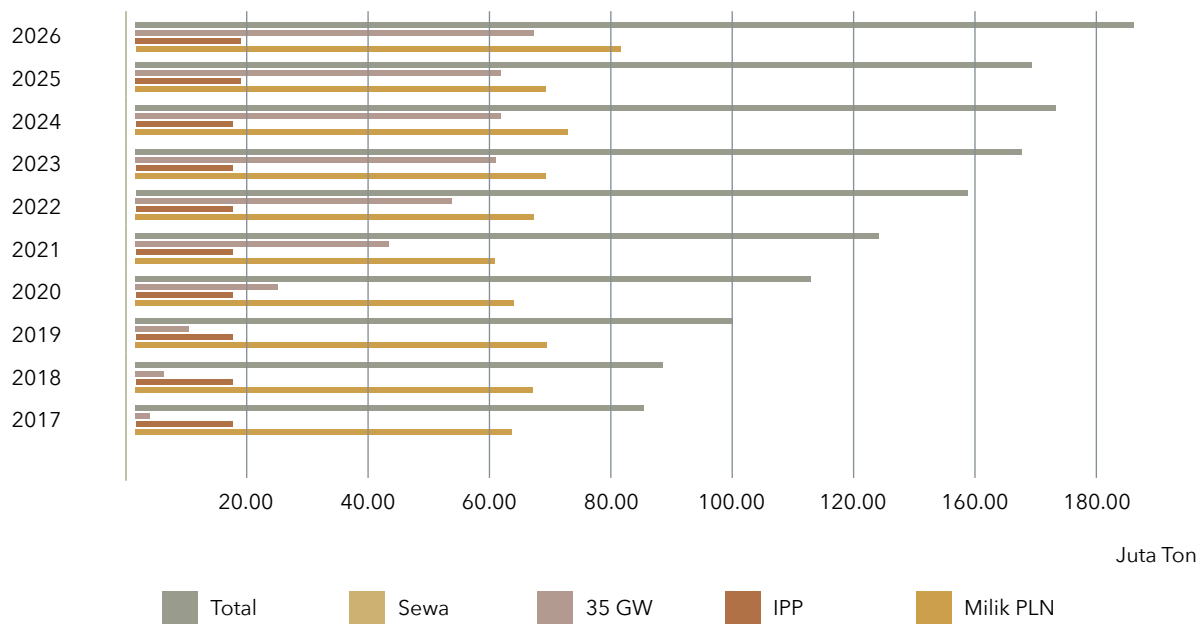


Kukuh Kinerja Bersandar pada Batubara

Strong Performance Related to Coal

Rencana Kebutuhan Batubara PLTU 2017-2026

PLTU Coal Demand Plan 2017-2026



	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Milik PLN	66,89	69,35	70,97	64,68	63,61	67,91	71,14	73,76	68,83	80,61
IPP	16,48	17,14	17,19	16,86	15,99	16,59	16,43	17,91	18,08	18,03
35 GW	2,42	3,55	11,16	30,69	46,50	54,21	61,06	62,05	62,55	66,25
Sewa	0,60	0,51	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71	0,71
Total	86,40	90,55	100,03	112,03	126,81	139,41	149,33	154,43	150,16	165,59

Ket:

Rata-rata trend rencana total kebutuhan batubara untuk PT PLN dari tahun 2017-2026 naik 8% dengan kontribusi terbesar dari PLTU 35 GW

Type:

The average trend for total coal demand for PT PLN for 2017-2026 rose 8% with the largest contribution coming from PLTU 35 GW

Sumber: PT PLN, Tahun 2017 | Source: PT PLN, 2017

Kebutuhan pasar yang semakin besar untuk proyek PLTU saja diperkirakan butuh 160-180 juta ton batubara, membuat ABM semakin yakin bahwa batubara merupakan bisnis yang sangat menjanjikan dan berkelanjutan. Apalagi, selain Indonesia, pasar batubara di Tiongkok, India, dan Asia Tenggara juga diprediksi meningkat hingga 10 tahun ke depan. Dengan ceruk pasar seperti itu, ABM terpacu untuk meningkatkan cadangan. Jika saat ini, cadangan batubara Perseroan mencapai 300 juta ton, maka ABM optimistis bisa menambah cadangan sebesar 50-100 juta ton melalui akuisisi tambang baru.

The growing market demand for PLTU projects is estimated will require 160-180 million tons of coal, making ABM more confident that coal is a very promising and sustainable business. Moreover, besides Indonesia, the coal markets in China, India, and Southeast Asia are also predicted to increase in the 10 years ahead. With such a niche market, ABM has been encouraged to increase reserves. The Company's current coal reserves stand at 300 million tons, and ABM is optimistic they can increase reserves by 50-100 million tons through the acquisition of new mines.



KINERJA ABM DAN DISTRIBUSI EKONOMI TAHUN 2017

Perekonomian global dan nasional mencatatkan kenaikan selama tahun 2017. Menurut Bank Dunia, pertumbuhan domestik bruto (GDP) dunia tahun 2017 diperkirakan mencapai 3%, naik dibanding tahun 2016 sebesar 2,4% di tahun 2016. Bank Dunia memberikan catatan penting ihwal pertumbuhan ekonomi global tahun 2017, yakni untuk pertama kalinya sejak krisis ekonomi global di tahun 2008, hampir seluruh kawasan besar di dunia mengalami pertumbuhan ekonomi yang baik.

Pertumbuhan ekonomi yang baik juga ditunjukkan Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2017 mencapai 5,07%, lebih tinggi dibanding tahun 2016 sebesar 5,02%. Pencapaian itu masih di bawah target yang ditetapkan pemerintah, seperti disebutkan dalam Anggaran Pendapatan Belanja Negara Perubahan (APBN-P) 2017, yakni 5,2%. Walau demikian, kenaikan itu tetap patut disyukuri karena pemerintah berhasil melanjutkan tren kenaikan pertumbuhan ekonomi tahun sebelumnya, sekaligus merupakan pencapaian tertinggi sejak tahun 2014.

Selain pertumbuhan konsumsi rumah tangga, membaiknya pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2017 didorong oleh meningkatnya kinerja ekspor dan investasi. Khusus mengenai ekspor batubara, Kementerian ESDM menyatakan volume ekspor batubara ke China pada Januari-September 2017 tumbuh 17%, yakni mencapai USD20 miliar atau Rp266,78 triliun (kurs Rp13.339 per USD).

Meningkatnya perekonomian global dan nasional, termasuk adanya pertumbuhan ekspor batubara ke Cina, membuat kinerja ABM pada tahun 2017 lebih baik dibanding tahun 2016. Pada tahun 2017, ABM mencatatkan kinerja yang lebih baik dibanding tahun sebelumnya. Perseroan mencatatkan pendapatan bersih sebesar US\$690.732.993, naik 16,94% dibanding tahun sebelumnya sebesar US\$590.695.975. Sedangkan beban pokok pendapatan sebesar US\$539.337.965, naik 16,54% dibanding tahun 2016 sebesar US\$462.785.716.

Dengan bertambahnya pendapatan, maka kontribusi ABM kepada negara melalui pembayaran pajak penghasilan juga mengalami peningkatan, yakni

ABM PERFORMANCE AND ECONOMIC DISTRIBUTION 2017

The global and national economy recorded an increase during 2017. According to the World Bank, global GDP growth in 2017 was estimated at 3%, up from 2.4% in 2016. The World Bank noted that the global economic growth in 2017 was the first time since the global economic crisis in 2008 that almost all the major regions of the world experienced good economic growth.

Good economic growth was also shown by Indonesia. The Central Bureau of Statistics (BPS) said Indonesia's economic growth in 2017 reached 5.07%, higher than 5.02% in 2016. This achievement was still below the 5.2% target set by the government in the Revised State Revenue Budget (APBN-P) 2017. Nevertheless, the increase should still be welcome, as the government continued the upward trend from the previous year, as well as it being the highest achievement since 2014.

Apart to the growth in household consumption, Indonesia's economic growth in 2017 was driven by increased export and investment performances. Especially regarding coal exports, the Ministry of ESDM said that coal export volumes to China in January-September 2017 grew 17%, reaching US\$20 billion or Rp266.78 trillion (exchange rate Rp13.339 per USD).

The increased global and national economy, including the growth of coal exports to China, helped ABM's performance in 2017 improve over 2016. In 2017, ABM recorded a better performance than the previous year, and recorded net revenue of US\$690,732,993, up 16.93% over the previous year's US\$590,695,975. While the cost of revenue amounted to US\$539,337,965, up 16.54% compared to the 2016's US\$462,785,716.

With its increasing revenue, ABM's contribution to the State through tax payments also increased by 7.59% from US\$6,556,840 in 2016, to US\$7,054,701 in



Kukuh Kinerja Bersandar pada Batubara

Strong Performance Related to Coal

sebesar 7,59% dari semula US\$6.556.840 pada tahun 2016, menjadi sebesar US\$7.054.701 pada tahun 2017. Sementara itu, laba tahun berjalan tercatat sebesar US\$3.798.762, turun 44,96% dibanding tahun 2016 sebesar US\$6.902.121. Penurunan terjadi, terutama disebabkan oleh adanya penurunan pendapatan keuangan-neto dan kenaikan biaya keuangan dengan nilai penurunan masing-masing sebesar US\$4,60 juta dan US\$11,39 juta. Penurunan pendapatan keuangan neto terjadi karena penurunan saldo kas rata-rata di bank selama tahun 2017. Sementara itu, penurunan kenaikan biaya keuangan terjadi karena suku bunga pinjaman yang lebih tinggi pada tahun 2017.

Kinerja ekonomi ABM, termasuk besaran nilai-nilai ekonomi yang dihasilkan dan didistribusikan kembali kepada para pemangku kepentingan yang meliputi mitra kerja, karyawan, pemegang saham, pemerintah dan masyarakat, secara lebih lengkap selama tahun 2017 disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan (201-1)

2017. Meanwhile, current year profits were recorded at US\$3,798,762, a decrease of 44.96% compared to US\$6,902,121 in 2016. The decrease was mainly due to a decrease in net revenues of US\$4.60 million, and an increase in costs of US\$11.39 million. The decrease in net revenues was due to the decrease in average cash balances in banks during 2017. Meanwhile, the increase in costs was due to higher loan interest rates in 2017.

ABM's economic performance, including the economic values generated and redistributed to stakeholders including partners, employees, shareholders, government and society in 2017 is presented in the table below:

Direct Economic Value Generated and Distributed (201-1)

(dalam US\$) (in US\$)		
Uraian Description	2017	2016
Nilai Ekonomi yang Dihasilkan Economic Value Generated		
Pendapatan bersih Net Revenue	690.732.993	590.695.975
Pendapatan lainnya Other Revenue	2.854.661	2.882.300
Bagian laba entitas asosiasi - neto Share of profit of associates - net	895.457	441.323
Pendapatan keuangan - neto Finance income - net	2.469.914	7.075.308
Pos yang akan direklasifikasi ke laba rugi: Selisih kurs dari penjabaran laporan keuangan Item that will be reclassified to profit or loss: Exchange difference from translation of financial statements	321.572	789.222
Pos yang tidak akan direklasifikasi ke laba rugi: Pajak penghasilan terkait Item that will not be reclassified to profit or loss: Related income tax	288.181	35.017



Kukuh Kinerja Bersandar pada Batubara
Strong Performance Related to Coal

(dalam US\$)
(in US\$)

Uraian Description	2017	2016
Jumlah Nilai Ekonomi yang Dihasilkan Total Economic Value Generated	697.562.778	601.919.145
Nilai Ekonomi yang Didistribusikan Distributed Economic Value		
Beban Pokok Pendapatan Cost Of Revenue	(539.337.965)	(462.785.716)
Beban penjualan, umum dan administrasi Selling, general and administrative expenses	(76.060.604)	(61.589.126)
Beban lainnya Other expenses	(23.249.881)	(26.878.187)
Biaya keuangan Finance charges	(46.411.846)	(35.021.121)
Beban pajak final Final tax expense	(1.039.266)	(1.361.795)
Beban pajak penghasilan - neto Income tax expense - net	(7.054.701)	(6.556.840)
Pos yang akan direklasifikasi ke laba rugi: Bagian penghasilan komprehensif lain entitas asosiasi Item that will be reclassified to profit or loss: Other comprehensive income from associate entity	(310.535)	(441.407)
Pos yang tidak akan direklasifikasi ke laba rugi: Pengukuran kembali atas program imbalan pasti Item that will not be reclassified to profit or loss: Remeasurement of defined benefit plan	(1.152.725)	(140.067)
Pembayaran Dividen Dividend payments	-	-
Investasi masyarakat/dana CSR Community investment / CSR funds	(713.882)	(251.489)
Jumlah Nilai Ekonomi yang Didistribusikan Total Economic Value Distributed	(695.331.405)	(594.774.259)
Nilai Ekonomi yang Ditahan (a - b) Total Economic Value Retained (a-b)	2.231.373	7.144.886

PENSIUN DAN IMBALAN KERJA (201-3)

Penentuan kewajiban dan biaya pensiun dan liabilitas imbalan kerja karyawan Grup bergantung pada pemilihan asumsi yang digunakan oleh aktuaris independen dalam menghitung jumlah-jumlah tersebut. Asumsi tersebut termasuk antara lain, tingkat diskonto, tingkat kenaikan gaji tahunan, tingkat pengunduran diri karyawan tahunan, tingkat kecacatan, umur pensiun dan tingkat kematian.

EMPLOYEE PENSIONS AND BENEFITS (201-3)

The determination of the obligations and costs of employees' pensions and liabilities for the employees' benefits is dependent on the selection of assumptions used by the independent actuary in calculating such amounts. Such assumptions include, among other things, the discount rate, the annual salary increase rate, the annual employee resignation rate, the disability rate, the retirement age and the mortality rate.



Kukuh Kinerja Bersandar pada Batubara

Strong Performance Related to Coal

Parameter yang paling sering mengalami perubahan adalah tingkat diskonto. Dalam menentukan tingkat diskonto yang sesuai, manajemen mempertimbangkan hasil pasar (pada akhir periode pelaporan) pada obligasi pemerintah dan diekstrapolasi sebagaimana diperlukan sepanjang kurva imbalan (*yield curve*) untuk memenuhi jangka waktu yang diharapkan dari kewajiban imbalan pasti. Mata uang dan jangka waktu obligasi pemerintah konsisten dengan mata uang dan estimasi jangka waktu dari kewajiban imbalan pasca kerja.

Angka kematian didasarkan pada Tabel Mortalitas Indonesia ("TMI") 2011. Tabel mortalitas tersebut cenderung berubah hanya pada interval yang sejalan dengan perubahan demografi. Tingkat kenaikan penghasilan didasarkan pada inflasi yang diharapkan di masa depan, produktivitas dan kemajuan normal karyawan dalam suatu kelompok tertentu dan promosi. Nilai tercatat atas liabilitas imbalan kerja jangka panjang ABM pada tanggal 31 Desember 2017 dan 2016 masing-masing sebesar US\$18.140.825 dan US\$13.913.890

PENSIUN IURAN PASTI DAN MANFAAT PASTI

ABM dan entitas anak tertentu menyelenggarakan program pensiun iuran pasti untuk semua karyawan tetap yang memenuhi syarat. Program pensiun iuran pasti Perusahaan dikelola oleh Dana Pensiun Lembaga Keuangan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kontribusi program pensiun iuran pasti diakui sebagai beban pada usaha tahun berjalan.

Selain pensiun iuran pasti, ABM dan beberapa entitas anak tertentu juga menyelenggarakan dana pensiun manfaat pasti untuk sebagian karyawan tetap yang didanai melalui kontribusi bulanan kepada dana pensiun yang dikelola terpisah. Program pensiun manfaat pasti dikelola oleh Dana Pensiun PT Trakindo Utama. Sumber dana program pensiun berasal dari kontribusi Perusahaan dan beberapa entitas anak tertentu, dan karyawan yang termasuk dalam program pensiun ini. Manfaat dana pensiun tersebut telah disesuaikan dengan manfaat minimal sesuai UU No. 13/2003 tanggal 25 Maret 2003 ("Undang-undang"). Tambahan manfaat pasti di luar dari Undang-undang tidak didanai. Umur normal pensiun adalah 55 tahun.

The most frequently changing parameter is the discount rate. In determining the appropriate discount rate, management considers market results (at the end of the reporting period) on government bonds and extrapolated as required along a yield curve to meet the expected time period for the defined benefit obligation. The currency and term of the government bonds are consistent with the currency and the estimated term of the post-employment benefit obligation.

The mortality rate is based on the 2011 Indonesian Mortality Table ("TMI"). This table tends to change only at intervals in line with demographic changes. The rate of increase in income is based on expected future inflation, productivity and the normal progress of employees in a particular group, and promotions. The carrying amount of ABM's long-term employee benefits liabilities as of December 31, 2017 and 2016 amounted to US\$18,140,825 and US\$13,913,890, respectively.

DEFINED PENSION CONTRIBUTIONS AND BENEFITS

ABM and certain subsidiaries provide defined pension contribution plans to all eligible permanent employees. The Company's defined pension contribution plan is managed by The Financial Institution Pension Fund at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. The contributions to the defined pension contribution plans are recognized as an expense in the current year's operations.

In addition to defined pension contribution plans, ABM and certain subsidiaries also provide defined pension fund benefits to some permanent employees financed through monthly contributions separate from managed pensions. The defined pension plan benefits are managed by Pension Fund PT Trakindo Utama. The sources for the pension plan funds come from the Company's and certain subsidiaries contributions, and from the employees included in the pension plan. The pension fund benefits have been adjusted to the minimum benefits in accordance with Law No. 13/2003 dated March 25, 2003. Additional defined benefits beyond this Law are not funded. The normal retirement age is 55 years.



Kukuh Kinerja Bersandar pada Batubara

Strong Performance Related to Coal

Liabilitas berdasarkan undang-undang telah dihitung dengan membandingkan manfaat yang akan diterima oleh karyawan pada usia pensiun normal dari Dana Pensiun dengan manfaat yang diperoleh sesuai dengan undang-undang setelah dikurangi akumulasi kontribusi dari pemberi kerja dan hasil investasi terkait. Jika manfaat dana yang didanai pemberi kerja lebih kecil dari manfaat sesuai undang-undang, Grup akan menyediakan kekurangannya.

Liabilities under the Law are calculated by comparing the benefits to be received by the employee at the normal retirement age of the Pension Fund with benefits accrued pursuant to the law, after deducting the accumulated contributions of the employer and the associated investment returns. If the funded benefits of an employer are less than the benefits under the law, the Group will make up the shortcomings.

Beberapa karyawan tetap tidak ikut serta dalam kedua program. Liabilitas imbalan kerja ABM atas karyawan tersebut dihitung berdasarkan persyaratan minimum undang-undang.

Some employees still do not participate in both programs. The employee benefits liability for employees is calculated based on the minimum requirements of the law.

Liabilitas imbalan kerja karyawan pada tanggal 31 Desember 2017 dan 2016 yang diakui dalam laporan posisi keuangan konsolidasian ditentukan melalui perhitungan aktuarial independen (PT Sentra Jasa Aktuaria) berdasarkan laporannya yang tertanggal 12 Maret 2018 untuk tanggal 31 Desember 2017 dan 20 Februari 2017 untuk tanggal 31 Desember 2016.

The liability for employee benefits as of December 31, 2017 and 2016 are recognized in the consolidated statements of financial position and are determined through independent actuarial calculation (PT Sentra Jasa Aktuaria) based on their report dated March 12, 2018 for December 31, 2017 and February 20, 2017 for December 31, 2016.

Asumsi-asumsi utama yang digunakan dalam menghitung liabilitas imbalan kerja karyawan pada tanggal 31 Desember 2017 dan 2016 adalah sebagai berikut:

The principal assumptions used in calculating employee benefits liabilities as of December 31, 2017 and 2016 are as follows:

Deskripsi Description	31 Desember 2017 December, 31 2017	31 Desember 2016 December, 31 2016
Tingkat diskonto Discount rate	7,11	8,25%
Kenaikan gaji tahunan Annual salary increase	8,00	8,00%
Tingkat investasi Level of investment	7,11	8,25%
Tingkat mortalitas Mortality rate	TMI 3 (2011)	TMI 3 (2011)
Usia pensiun Retirement age	55 tahun (asumsi seluruh karyawan pensiun pada usia pensiun) 55 years (assuming all employees retired at retirement age)	55 tahun (asumsi seluruh karyawan pensiun pada usia pensiun) 55 years (assuming all employees retired at retirement age)



Kukuh Kinerja Bersandar pada Batubara

Strong Performance Related to Coal

Deskripsi <i>Description</i>	31 Desember 2017 <i>December, 31 2017</i>	31 Desember 2016 <i>December, 31 2016</i>
Tingkat pengunduran diri <i>Level of resignation</i>	6% untuk karyawan usia di bawah 30 tahun dan menurun hingga 0% pada usia 53 tahun. <i>6% for employees aged under 30 years and decreased to 0% at age 53 years.</i>	6% untuk karyawan usia di bawah 30 tahun dan menurun hingga 0% pada usia 53 tahun. <i>6% for employees aged under 30 years and decreased to 0% at age 53 years.</i>
Tingkat kecacatan <i>Degree of disability</i>	10% dari tingkat mortalitas <i>10% of mortality rate</i>	10% dari tingkat mortalitas <i>10% of mortality rate</i>

Adapun pembayaran manfaat berdasarkan dana pensiun per 31 Desember 2017 terbilang sebesar US\$(907.940), turun 8,31% dibanding 31 Desember 2016 sebesar US\$(990.259)

The benefit payment based on the pension fund as of December 31, 2017 stood at US\$(907,940), down 8.31% compared to December 31, 2016 at US\$(990,259)

BANTUAN FINANSIAL DARI PEMERINTAH (201-4)

Selama tahun 2017, ABM sebagai perusahaan swasta nasional tidak mendapatkan bantuan finansial dari pemerintah, baik berupa pembebasan pajak dan kredit pajak, subsidi, hibah investasi, hibah-hibah untuk penelitian dan pengembangan, dan jenis dana hibah lain yang relevan, insentif finansial dan lain-lain. Selain itu, pemerintah tidak ikut serta dalam struktur kepemilikan saham.

FINANCIAL ASSISTANCE FROM THE GOVERNMENT (201-4)

During 2017, ABM as a national private company did not receive financial assistance from the government, including tax exemptions and tax credits, subsidies, investment grants, grants for research and development, and other relevant types of grants, financial incentives and more. In addition, the government does not participate in the share ownership structure.





Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat

Growing Together With the Community

ABM memiliki tanggung jawab moral terhadap para pemangku kepentingan yang terkena dampak, baik langsung maupun tidak langsung, dari operasional perusahaan. Dampak yang dimaksud bisa positif yang menguntungkan perusahaan, atau justru negatif yang berpotensi merugikan perusahaan jika tidak dikelola dengan baik.

Sebagai perusahaan yang berorientasi pada keberlanjutan usaha, maka ABM berkomitmen untuk meminimalkan dampak negatif yang timbul dari operasional usahanya. Sebaliknya, berupaya memperbesar dampak positif dan kemanfaatan yang bisa dipetik oleh pemangku kepentingan di berbagai lokasi operasi perusahaan.

Untuk mewujudkan tanggung jawab moral tersebut, ABM menghadirkan berbagai program yang diwadahi dalam Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*). Merujuk pada ISO 26000, CSR adalah "Tanggung jawab sebuah organisasi terhadap dampak-dampak dari keputusan-keputusan dan kegiatan-kegiatannya pada masyarakat dan lingkungan yang diwujudkan dalam bentuk perilaku transparan dan etis yang sejalan dengan pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat; mempertimbangkan harapan pemangku kepentingan, sejalan dengan hukum yang ditetapkan dan norma-norma perilaku internasional; serta terintegrasi dengan organisasi secara menyeluruh."

Dalam melaksanakan CSR, ABM senantiasa merujuk pada dokumen formal "Kebijakan CSR" yang telah ditandatangani oleh Direksi pada April 2016. Dokumen ini merupakan panduan wajib agar program-program CSR Perseroan benar-benar dilakukan secara berkelanjutan dan selaras dengan strategi Grup ABM, undang-undang, dan prinsip ISO 26000. Untuk periode 2015-2020, ABM memfokuskan sasaran program CSR pada upaya untuk memperoleh *License to Operate* (LTO) dari masyarakat di lingkungan operasional ABM.

Sebagai perusahaan yang menaungi entitas-entitas anaknya, ABM memastikan bahwa di setiap entitas anak, pengembangan strategi dan perencanaan CSR senantiasa sejalan dengan Kebijakan CSR ABM. Setiap entitas anak dalam Grup ABM merumuskan, menganggarkan, dan melaksanakan program-program CSR berbasis ISO 26000 dengan didasarkan pada hasil

ABM has a moral responsibility to the stakeholders affected, directly or indirectly by the company's operations. A positive impact can benefit the company, or a negative one potentially harm the company if not managed properly.

As a business-oriented sustainability company, ABM is committed to minimizing the negative impacts arising from its business operations. Instead, it seeks to magnify the positive impacts and benefits that stakeholders can gain in the company's various operating locations.

To realize this moral responsibility, ABM has presented various programs that are embodied in the Corporate Social Responsibility Program (CSR). According to ISO 26000, CSR is "The responsibility of an organization for the effect of its decisions and activities on society and the environment embodied in the form of transparent and ethical behavior in line with sustainable development and community welfare; consider stakeholder expectations, in line with established laws and norms of international behavior; and integrate with the organization as a whole."

In implementing CSR, ABM constantly refers to its formal document "CSR Policy" signed by the Board of Directors in April 2016. This document is a mandatory guide for the Company's CSR programs to be carried out in a sustainable manner consistent with the ABM Group strategy, and ISO 26000 principles. For the period 2015-2020, ABM focuses on CSR program targets when obtaining licenses to operate (LTO) from communities within the ABM operational environment.

As a company that oversees subsidiaries, ABM ensures that in every subsidiary, the development of the CSR strategy and plan is always in line with ABM's CSR Policy. Each subsidiary within the ABM Group formulates, budgets, and executes ISO 26000 based CSR programs based on the results of systematic social risk mapping. Evaluation results for CSR programs in each subsidiary,



Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat

Growing Together With the Community

pemetaan risiko sosial yang sistematis. Hasil evaluasi atas program-program CSR di setiap entitas anak, beserta biayanya, juga dilaporkan triwulanan. **(203-2)**

LANDASAN CSR

Kebijakan CSR ABM dibentuk dengan mengacu ke peraturan dan standar berikut:

1. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
2. Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas;
3. Kerangka Kerja CSR ABM dan Pedoman Etika dan Perilaku ABM;
4. ISO 26000, yang mencakup tujuh subjek, yaitu Tata Kelola Organisasi Perusahaan, Hak Asasi, Ketenagakerjaan, Lingkungan, Etika Bisnis, Perlindungan Konsumen, dan Pengembangan Komunitas;
5. Kerangka Kerja United Nations Global Compact (UNGC) untuk Tanggung Jawab Sosial; dan
6. Inisiatif Sustainability Development Goals (SDGs) dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB).

EMPAT PILAR CSR ABM

Kegiatan CSR ABM yang strategis melingkupi empat pilar berikut yang tercakup dalam satu kata kunci, yakni "Pemberdayaan":

1. Pendidikan: mencakup kegiatan pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui program-program pendidikan.
2. Lingkungan: mencakup kegiatan pemeliharaan lingkungan dan sumber daya alam.
3. Kesehatan: mencakup kegiatan yang menciptakan masyarakat dan lingkungan sehat dan aman.
4. Sosial Budaya: mencakup kegiatan terkait budaya dan adat istiadat setempat.

Selain keempat pilar di atas, kegiatan CSR ABM juga mencakup kegiatan filantropi (donasi sosial) dan kesukarelawanan (*volunteerism*) oleh karyawan ABM. Kegiatan *Volunteerism* ABM dilakukan setidaknya satu kali setahun, dan fokusnya disesuaikan dengan kebutuhan

*along with the costs, are also reported quarterly. **(203-2)***

CSR BASIS

ABM's CSR policy is established by referring to the following rules and standards:

1. *2007 Law No. 40 concerning Limited Liability Companies;*
2. *2012 Government Regulation No. 47 concerning Corporate Social and Environmental Responsibility for Limited Liability Companies ;*
3. *ABM's CSR Framework and ABM's Code of Ethics and Conduct;*
4. *ISO 26000, covering seven subjects, which are Corporate Governance, Human Rights, Employment, Environment, Business Ethics, Consumer Protection and Community Development;*
5. *The United Nations Global Compact Framework (UNGC) for Social Responsibility; and*
6. *The Sustainability Development Goals (SDGs) initiative of the United Nations (UN).*

ABM'S FOUR PILLARS FOR CSR

The strategic ABM CSR activities follow four pillars covered under a single keyword, "Empowerment":

1. *Education: including human resource development activities through educational programs.*
2. *Environment: including the maintenance of the environment and natural resources.*
3. *Health: including activities that create a healthy and safe community and environment.*
4. *Socio-Culture: including activities related to local culture and customs.*

In addition to the above four pillars, ABM's CSR activities also include philanthropy (social donations) and volunteerism by ABM employees. The ABM Volunteerism activities are conducted at least once a year, and the focus is tailored to the needs in the neighborhood where the



Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat

Growing Together With the Community

di lingkungan sekitar tempat akan dilaksanakannya *Volunteerism* tersebut. Karyawan Grup ABM yang ingin berpartisipasi dalam kegiatan pemberdayaan berbasis volunteerism, baik di ABM maupun di anak-anak perusahaannya, diberikan satu Hari CSR (CSR Day) untuk melaksanakan kegiatannya.

ABM melaksanakan semua kegiatan CSR-nya dengan berlandaskan pada semangat ABM untuk memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan dan kemandirian masyarakat yang terdampak oleh aktivitas bisnis ABM.

PELAKSANAAN TUGAS CSR DI ABM

Seluruh kegiatan CSR di ABM dan entitas anaknya dikoordinasikan di bawah Departemen CSR, bekerja sama dengan departemen atau bagian lain (termasuk dari entitas anak) yang terkait. Departemen CSR bertanggung jawab langsung kepada Direksi.

Sejak berlangsungnya *Transformation Journey* di ABM mulai 1 Juli 2016, ABM telah mengembangkan mekanisme *Segregation of Duties* (SOD) untuk berbagai unit dan fungsi yang ada di ABM beserta anak-anak perusahaannya. Salah satu unit di antaranya adalah Departemen CSR.

Keberadaan mekanisme SOD ini memastikan bahwa strategi CSR yang telah disusun oleh Departemen CSR ABM untuk jangka waktu lima tahunan dapat diturunkan ke unit-unit terkait di anak-anak perusahaan, dengan koordinasi yang lebih jelas dan tegas, serta bersinergi, baik dari segi pelaksanaan kegiatannya maupun komunikasinya.

Dengan mekanisme SOD ini, penerapan kegiatan CSR di masing-masing lokasi operasional dari setiap anak perusahaan menjadi tanggung jawab unit terkait di tingkatan yang paling bawah (*site level*), yang kemudian melaporkan hasil-hasilnya kepada direksi anak perusahaan, dan melampirkannya kepada Departemen CSR ABM untuk dievaluasi.

Dengan demikian, perencanaan kegiatan CSR yang disusun beserta komunikasinya, selain terkoordinasi dengan baik, juga tidak bertentangan dengan rencana umum dari ABM dan anak-anak perusahaannya.

Volunteerism will take place. ABM Group employees who wish to participate in volunteerism-based empowerment activities, both in ABM and in their subsidiaries, are awarded one CSR Day (CSR Volunteers Day) to carry out their activities.

ABM carries out all of its CSR activities based on the ABM spirit to have a significant impact on improving the welfare and self-reliance of communities affected by ABM's business activities.

IMPLEMENTATION OF CSR ABM

All CSR activities in ABM and its subsidiaries are coordinated under the CSR Department, in collaboration with other relevant departments or sections (including from related subsidiaries). The CSR department is directly responsible to the Board of Directors.

Since the ongoing Transformation Journey in ABM started on July 1, 2016, ABM has developed a Segregation of Duties (SOD) mechanism for the various units and functions that exist in ABM and its subsidiaries. One such unit is the CSR Department.

The existence of this SOD mechanism ensures that the CSR strategy developed by the ABM's CSR Department, for the five-year period, can be shared in the related units in subsidiaries, with clearer and more coherent coordination and synergies, both in terms of implementation of the activities and communications.

With this SOD mechanism, the implementation of the CSR activities in each operational location at each subsidiary becomes the responsibility of the lowest level related unit (site level), which then reports the results to the subsidiary Board of Directors, and copies them to the ABM CSR Department to be evaluated.

Thus, the planning of the prepared CSR activities, along with its communications, is well-coordinated and is also not inconsistent with the general plans of ABM and its subsidiaries.



Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat
Growing Together With the Community

PENDANAAN & ANGGARAN

Dana untuk mendukung kegiatan CSR ABM berasal dari anggaran ABM dan entitas-entitas anaknya, maupun dari hasil pengumpulan dana oleh karyawan dalam Grup ABM. ABM juga membuka kemungkinan untuk menerima bantuan pendanaan dari pihak ketiga selama hal tersebut memenuhi kriteria yang telah diatur oleh ABM.

Untuk tahun 2017, ABM mengalokasikan biaya total sebesar Rp10,24 miliar, naik 92,84% dibanding tahun 2016 sebesar Rp5,31 miliar. Dari jumlah tersebut, sebanyak Rp9,64 miliar, atau 94,14%, telah terserap dan digunakan untuk mendanai berbagai program CSR Grup ABM.

ANGGARAN & REALISASI DANA CSR 2017 (203-1, 203-2)

SBU	Total Budget	Q1		Q2		Q3		Q4		Total YTD		%
		Budget	Realisation	Budget	Realisation	Budget	Realisation	Budget	Realisation	Budget	Realisation	
TIA	6.960.100.000	1.692.400.000	1.692.400.000	1.708.900.000	1.577.744.542	1.861.900.000	1.836.999.005	1.696.900.000	1.909.931.122	6.960.100.000	6.937.787.071	100
Mifa	1.641.836.000	60.751.000	60.751.000	200.965.000	196.270.000	100.010.000	402.120.275	1.280.110.000	921.515.290	1.641.836.000	1.580.656.565	96
BEL	349.697.000	7.697.000	0	115.000.000	0	112.000.000	123.000.000	115.000.000	84.194.000	349.697.000	207.194.000	59
SS	367.000.000	91.750.000	88.683.664	91.750.000	60.840.000	73.476.336	72.500.000	110.023.664	130.700.000	367.000.000	352.723.664	96
SSB	181.888.185	45.035.895	35.055.000	57.735.895	23.700.000	33.080.500	46.035.895	46.035.895	11.052.000	181.888.185	115.842.895	64
CK	400.000.000	100.000.000	35.700.230	100.000.000	33.200.000	100.000.000	47.234.000	100.000.000	32.524.380	400.000.000	148.658.610	37
CKB Logistics	100.000.000	25.000.000	7.534.000	25.000.000	24.710.000	25.000.000	2.100.000	25.000.000	42.096.598	100.000.000	76.440.598	76
ABM	238.195.291	16.170.000	15.125.000	15.000.000	9.825.000	110.000.000	87.500.654	97.025.291	105.658.500	238.195.291	218.109.154	92
Total	10.238.716.476	2.038.803.895	1.855.961.296	2.314.350.895	1.926.289.542	2.415.466.836	2.617.489.829	3.470.094.850	3.237.671.890	10.238.716.476	9.637.412.557	94

SOURCE OF FUNDING & BUDGET

Funds to support ABM's CSR activities come from ABM's and its subsidiaries budget, as well as from fundraising results by employees within the ABM Group. ABM also opens up the possibility to receive funding assistance from third parties as long as it meets the criteria set by ABM.

For 2017, ABM budgeted a total cost of Rp10.24 billion, up 92.84% compared to Rp5.31 billion in 2016. Of this amount, Rp9.64 billion, or 94.14%, has been absorbed and used to fund various ABM Group CSR programs.

CSR BUDGET & REALIZATION 2017 (203-1, 203-2)

KETERLIBATAN MASYARAKAT LOKAL

Untuk meningkatkan rasio keberhasilan program CSR, Grup ABM berupaya semaksimal mungkin untuk memperbesar partisipasi masyarakat setempat. Dalam pengembangan dan pemberdayaan komunitas, Perseroan meyakini bahwa partisipasi memiliki peran

LOCAL COMMUNITY INVOLVEMENT

To improve the CSR program success ratio, ABM Group strives to maximize the participation of local communities. For community development and empowerment, the Company believes that participation plays an important role as it can create active involvement of all parties.

Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat

Growing Together With the Community

penting karena mampu menciptakan keterlibatan aktif semua pihak. Dalam hal ini, keterlibatan masyarakat lokal dimulai sejak proses pengambilan keputusan pada saat perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program CSR.

Melalui proses pelibatan masyarakat sejak awal, maka ABM akan bisa mengail berbagai masalah yang muncul sebagai dampak operasional perusahaan, sekaligus bisa merumuskan program-program yang dibutuhkan masyarakat setempat. Untuk menajamkan perumusan program CSR, hasil pemetaan risiko sosial yang dihadapi oleh Grup ABM di berbagai lokasi operasinya menjadi pisau bedah. Selama tahun 2017, risiko sosial utama tersebut adalah Permintaan Pekerjaan, vendor lokal, Resiko Lingkungan dan Permintaan Donasi.

Berdasarkan pendekatan tersebut di atas, program-program pengembangan dan pemberdayaan komunitas oleh ABM adalah sebagai berikut: **(413-1)**

In this case, local community involvement starts from the decision-making process during planning, implementation and evaluation of CSR programs.

From the beginning the community engagement process, ABM was able to handle various problems that arise as the impact of the company's operations, and was able to formulate the programs needed by the local communities. To sharpen the CSR programs, the results from mapping the social risks faced by the ABM Group in its various operating locations became like a scalpel. During 2017, the main social risks were Employment Requests, Local vendors, Environmental Risks, and Donation Requests.

*Based on the above approach, the ABM community development and empowerment programs were as follows: **(413-1)***



24 Februari | February 24

Ikut ambil bagian dalam Hari Sampah
Participating in Trash Day



Maret 2017 | March 2017

Studi BANDING Budidaya Lebah Madu, Desa Mangkalapi
Comparative Study of Bee Honey Farming, Mangkalapi Village



Maret 2017 | March 2017

Donasi ban tak terpakai untuk mengurangi erosi pantai
Donate unused tires to reduce coastal erosion





Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat

Growing Together With the Community



Maret 2017 | March, 2017

Program Karyawan Mengajar di Sekolah
Employee Teaching Program in Schools



2 Maret 2017 | March 2, 2017

Program Budidaya Bebek
Petelur untuk 20 KK Warga
Turning Area kerjasama
dengan Dinas Peternakan
Aceh Barat

*Duck Farming Program for
20 families in the Turning
Area in cooperation with
West Aceh Livestock Office*



25 Maret 2017 | March 25, 2017

Peringatan Earth Hour (Jam Bumi)
Commemoration of Earth Hour



6 April 2017 | April 6, 2017

Program Peternakan Bebek
Petelur Gp. Peunaga
*Duck Farming Program
Gp. Peunaga*

Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat

Growing Together With the Community



2 Mei 2017 | May 2, 2017

Program Posyandu dan Pemberian Makanan Tambahan Balita
Posyandu Program and Supplementary Feeding of Toddlers



4 Mei 2017 | May 4, 2017

Program pengobatan gratis
Free medicine program



23 Mei 2017 | May 23, 2017

Pertanian Metode Caplak
Caplak Farming Methods



24 Mei 2017 | May 24, 2017

Penyerahan bantuan menjelang Ramadhan
Assistance consignment toward Ramadhan



3 Juni 2017 | June 3, 2017

Program Produksi Pupuk Kompos kelompok mantan Kombatant
Compost Fertilizer Production Program for former combatant group



14 Agustus 2017 | August 14, 2017

Pemberian piala dan air mineral ke Peusar-Cikupa
Presenting trophies and mineral water to Peusar-Cikupa



Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat

Growing Together With the Community



14-16 Agustus 2017 | August 14-16, 2017

Training SMK di Site Samarinda
SMK Training in Samarinda Site



16 Agustus 2017 | August 16, 2017

TUK Welding Verification & Assessments
TUK Welding Verification & Assessments



14 November 2017 | November 14, 2017

Penghargaan atas Kontribusi Pengelolaan Sampah, kepada PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics")
Award for Contribution towards Waste Management to PT Cipta Krida Bahari ("CKB Logistics")

Diberikan oleh Walikota Balikpapan, Kalimantan Selatan
Awarded by Balikpapan, South Kalimantan Mayor



20-21 Desember 2017 | December 20-21, 2017

Pelatihan Perencanaan Keuangan Keluarga (Site CK Tanah Sebamnan & CK Malinau)
Family Financial Planning Training (Site CK Tanah Sebamnan & CK Malinau)



BIAR SAMPAH BERNILAI EKONOMI TINGGI (203-1)

A TRASH BECOME A HIGH ECONOMIC VALUE (203-1)



Tiga perempuan paruh baya itu duduk lesehan di lantai Sekretariat Komunitas Greenna, di Jalan Snakma, Kampung Cisalopa, Desa Pasir Buncir, Kecamatan Caringin, Kabupaten Bogor. Ketiganya, yakni Ibu Nunung, Neneng dan Tati Rusmiati, tak sedang ngobrol atau ngerumpi, tapi sedang memanfaatkan waktu dengan memanfaatkan limbah bungkus kopi instan. Bagi kebanyakan orang, bungkus kopi akan berakhir nasibnya di tempat sampah. Namun, dengan ketrampilan yang dimiliki, Ibu-ibu tersebut berhasil meningkatkan derajat bungkus kopi sehingga menjadi kriya bernilai ekonomi tinggi.

Three middle-aged women sat on the floor AT the Greenna Community Secretariat, on Jalan Snakma, Kampung Cisalopa, Desa Pasir Buncir, Kecamatan Caringin, Kabupaten Bogor. The three, named Ibu Nunung, Neneng and Tati Rusmiati, were not chatting or gossiping, but were taking advantage of their time by using waste from instant coffee wrappings. For most people, a coffee wrappings will end up in the trash. However, with the skills they have, the women have managed to use the coffee wrappings to create handicrafts with a higher economic value.

"Semua tergantung pesanan," kata Nina Nuraniyah, pendiri Greenna - lembaga sosial di bidang lingkungan hidup dengan fokus kegiatan pengelolaan sampah. Melalui Greenna, alumni Institut Pertanian Bogor ini terus berbagi ketrampilan dan kepedulian agar sampah tidak menjadi masalah bagi lingkungan, tapi sebaliknya bisa menjadi berkah. Sejumlah prestasi dan penghargaan pernah diraih Nina bersama komunitas Greenna sejak berdiri tahun 2010, antara lain, Penerima Penghargaan Raksa Prasadha Kategori Individu yang Peduli Lingkungan Tingkat Provinsi Jawa Barat Tahun 2012, Greenna adalah pemenang ShellLiveWire tahun 2015, dan Cisalopa meraih penghargaan Desa Pengelolaan Limbah Terbaik dari Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor 2017.

"It all depends on the orders," said Nina Nuraniyah, founder of Greenna - a social environmental institution with a focus on waste management activities. Through Greenna, Bogor Agricultural Institute alumni share their skills and concerns that waste does not have to be a problem for the environment, but it can be a blessing instead. A number of achievements and awards have been received by Nina Greenna's community since its inception in 2010, including being the recipient of a Raksa Prasadha Award: Category "Individuals Who Care for the Environment", from the West Java Provincial Level in 2012, Greenna was a ShellLiveWire winner in 2015, and Cisalopa won the Best Waste Management Village award from the Bogor Regency Environmental Agency in 2017.

Bagi ABM, kiprah Nina dengan Greenna patut mendapat apresiasi, dan sudah sepantasnya jika gerakan tersebut terus dikembangkan. Sebab itu, Perseroan menggandeng

For ABM, Nina's gratitude with Greenna deserves our appreciation, and it is right that the movement continues to be developed. Therefore, the Company cooperates with



Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat

Growing Together With the Community

Nina dan Greenna sebagai mitra komunitas dalam pemberdayaan masyarakat melalui pengolahan sampah, sekaligus membangun kepedulian terhadap lingkungan.

Selama tahun 2017, sejumlah program *Corporate Social Responsibility/CSR* ABM dilakukan bersama Greenna, seperti membuat biopori, produk daur ulang, bank sampah, dan membuat mural sebagai media kampanye lingkungan. Keterlibatan karyawan ABM dalam program CSR, termasuk dengan Greenna, tak lepas dari semangat untuk mewujudkan misi keempat Perseroan, yakni "Secara aktif terlibat dalam masyarakat sebagai warga korporat yang baik." Selain terjun langsung melalui program CSR bersama Greenna, dukungan ABM terhadap Greenna juga diwujudkan dengan membeli produk mereka, misalnya dimanfaatkan untuk souvenir. Dukungan yang lain, ABM membuatkan buku tabungan "Bank Greenna: Siap Menerima Tabungan Anda Hasil Pemilahan Sampah."

Melalui pemberdayaan ala Greenna, selain bermanfaat bagi kebersihan lingkungan, kata Nina, warga Cisalopa yang biasanya menganggur, kini bisa mendapat penghasilan. Ibu Tati Rusmiati, yang siang itu merangkai bungkus kopi, mengaku bisa mendapat tambahan penghasilan sampai Rp700 ribu sebulan. Ibu dua anak ini sangat bersyukur bisa mengisi waktu dengan kegiatan yang bermanfaat dan menghasilkan uang. Dari penghasilan ini, lulusan SD ini menggunakannya untuk untuk membayar listrik atau jajan anak.

"Dulu, habis beres-beres rumah, diem, paling nonton TV," kata Tati, "Sekarang ada kegiatan." Hal senada diungkapkan Neneng Yunengsih. Bahkan, ibu tiga anak ini pernah mendapat tambahan penghasilan sebesar sejuta rupiah sebulan. "Saya enggak pernah berpikir dari sampah bisa jadi ginian," katanya. Neneng masih ingat, pada saat awal bergabung dengan Greenna, ia sempat mengumpulkan bungkus kopi dan mie instan di rumah, bahkan mengambilnya dari jalanan.

Kini, Tati, Neneng dan Nunung, juga anggota komunitas Greenna yang lain, tak perlu repot untuk bisa berkarya. Mereka bisa mengambil bahan dari Nina, mengerjakannya di rumah, lalu disetorkan kembali ke

Nina and Greenna as community partners in community empowerment through waste management, as well as building environmental awareness.

During 2017, ABM's CSR programs conducted with Greenna, included making biopores, recycling products, trash banks, and making murals as a media campaign for the environment. The involvement of ABM employees in the CSR programs, including with Greenna, are inseparable from the spirit to realize the Company's fourth mission, which is "Actively be involved in society as a good corporate citizen." In addition to engaging directly through CSR programs with Greenna, ABM's support for Greenna is also realized by purchasing their products, to be used as souvenirs. For another support program, ABM produced a savings bankbook saying: "Bank Greenna: Ready to Receive Your Saving through Sorting Trash."

Through the Greenna-style empowerment, in addition to benefiting environmental cleanliness, Nina said that Cisalopa residents, who are usually unemployed, could now earn an income. Tati Rusmiati, who launched the coffee wrapper idea, receives up to Rp700 thousand additional income a month. As a mother of two children she is very grateful to fill her time with useful activities and make money. From this income, as an elementary school graduate, she can use the money to pay for electricity or snacks of her children.

"In the past, after I finished cleaning the house, I was quiet, most watching TV," said Tati, "Now there is an activity." Similar to Neneng Yunengsih, a mother of three children who receives an additional income of one million rupiah a month. "I did not think that garbage could be used to make things," she said. Neneng still remembers, at the beginning when she joined Greenna, she spent her time collecting coffee and instant noodles wrappers at home, even picking them off the street.

Now, Tati, Neneng and Nunung, like other members of the Greenna community, do not have to bother to go to work. They can take material from Nina, use it at home, and then return it to Nina as finished products. Tati works

Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat

Growing Together With the Community

Nina setelah jadi produk tertentu. Tati bekerja sama dengan warung-warung kopi yang berada disekitarnya untuk melengkapi bila kekurangan bungkus kopi sachet.

closely with the coffee shops to make up for the lack of coffee wrappers.



PINTAR KELOLA KEUANGAN, PINTAR JAGA KONDISI SUAMI (203-1)

SMART FINANCIAL MANAGEMENT, SMART CARE FOR HUSBANDS (203-1)



Sekali kegiatan, dua tujuan didapatkan, plus dapat bonus jalan-jalan. Begitulah serunya kegiatan bertajuk "Pelatihan Rahasia Sukses Mengatur Keuangan Keluarga," di Project CK TMU, pada 20-21 Desember 2017. Acara yang diikuti oleh 58 istri karyawan CK TMU itu digelar di Kantor Desas Batuah, Sanga-sanga. Pelatihan diisi oleh trainer eksternal, Rainliyus, dari pukul 8.30-12.30 siang.

Rainliyus menyampaikan materi dengan bahasa yang mudah dipahami, dan piawai menghidupkan suasana. Hasilnya, pelatihan selama dua hari benar-benar

In this activity, two goals were achieved, plus a bonus walk. The event was called "Secrets of Success in Managing Family Finance Training" at the CK TMU Project, on December 20-21, 2017, and was attended by 58 wives of CK TMU employees at the Desas Batuah Office, Sanga-sanga. The training was run by an external trainer, Rainliyus, between 8:30 and 12:30 pm.

Rainliyus delivered the material in a language that was easy to understand, and in a lively ambiance. As a result, the two-day training was really fun. Moreover, the



Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat

Growing Together With the Community

menyenangkan. Apalagi, kegiatan juga dimeriahkan dengan beberapa permainan sehingga para peserta dapat saling mengenal satu sama lain.

Pelatihan seperti ini penting dilakukan, menurut Agung Rosanto, Project Manager CK Mifa, agar para istri karyawan pintar dan cerdas mengelola gaji suami. Dengan pandai mengatur keuangan, misalnya menentukan berapa yang digunakan untuk belanja sehari-hari, berapa yang dipakai untuk membayar utang atau cicilan –jika ada, maka bukan hal mustahil jika ada sebagian dari gaji suami tersebut yang bisa ditabung. “Alhamdulillah kalau bisa punya investasi,” ujar Agung.

Raden Hendry Permana, DPM CK TMU, sebagai tuan rumah, sangat bersyukur dengan suksesnya acara. Ia cukup *surprise* melihat para peserta yang sangat antusias mengikuti pelatihan. Bahkan, bagai magnet, ada peserta yang datang dari Balikpapan. “Ini baru kami buka untuk para istri operator, belum ke para istri mekanik,” kata dia, “Responsnya sangat positif, dan ibu-ibu mengikuti dengan sangat antusias. Luar biasa!”

Yang tak kalah menarik, selain pembekalan pengelolaan keuangan, peserta juga mendapat tambahan ilmu mengenai “Pengelolaan Pencegahan Kelelahan” bagi para suami. Sulit dimungkiri bahwa suami mereka bekerja sebagai operator CK dengan tanggung jawab besar. Apalagi, waktu kerja para operator lumayan lama, yakni 12 jam penuh, dengan medan yang cukup berat di tambang. Sesi ini dibawakan oleh masing-masing Departemen OSHE di Project.

Beres menyerap ilmu mengelola keuangan dan pencegahan kelelahan untuk suami, di akhir acara, panitia memberikan bonus jalan-jalan yang tak biasa. Peserta diangkut dengan bus mengelilingi tambang atau “*Mine Visit*.” Dalam perjalanan, mereka mendapat pencerahan dan penjelasan tentang pekerjaan para suami mengoperasikan unit di tambang. Dengan kunjungan langsung dan disertai penjelasan seperti itu, maka para peserta bisa mendapatkan gambaran yang cukup gamblang tentang medan di tambang.

Setelah melihat secara langsung dan memahami begitu berat pekerjaan para suami, kata Dafriyanto, OSHE Dept. CK TMU, diharapkan para istri bisa lebih aktif menjaga kualitas kesehatan para suaminya agar tidak

activities were also enlivened with several games so that the participants could get to know each other.

This training is important, according to Agung Rosanto, CK Mifa Project Manager, so that the wives of smart and clever employees can assist in helping manage their husbands’ salaries. Clever financial management, for example, determines how much is spent on daily spending, how much is spent on debt or installment payments, if there are any, and if possible some of the husband’s salary can be saved. “Alhamdulillah if you can have investments,” said Agung.

Raden Hendry Permana, DPM CK TMU, as the host, was very grateful for the event’s success. He was quite surprised to see how enthusiastic the participants were during training. In fact, like a magnet, there were participants coming from Balikpapan. “We just opened it to the operators’ wives, not to the mechanic wives,” he said. “The response was very positive, and the women followed with great enthusiasm. Extraordinary!”

Just as interesting, besides financial management, participants also received additional knowledge about “Fatigue Prevention Management” for their husbands. It is hard to deny that their husbands work as CK operators with huge responsibilities. Moreover, the working time for the operators is quite long, up to 12 hours, in the fairly heavy field of mining. This session was hosted by each Project OSHE Department.

After absorbing how to manage finances and prevent fatigue for their husbands, at the end of the event, the committee conducted bus tours, for a “Mine Visit.” On the way, they were told about their husbands’ work operating in the mine. Through these direct visits, with the explanations, they could get a fairly clear picture of the mine.

After seeing firsthand and understanding the heavy work by their husbands, Dafriyanto, OSHE Dept. CK TMU said, it is hoped that the wives can help in maintaining the quality of their husbands’ health so they are less fatigued.



Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat

Growing Together With the Community

mengalami kelelahan. Misalnya, dengan menyiapkan makanan yang sehat, mengatur jam istirahat suami di rumah, menenangkan suami setelah lelah pulang kerja dan sebagainya. "Ujung-ujungnya, enggak lain, kondisi kesehatan suaminya fit, kerja fokus dan maksimal, serta terhindar dari kecelakaan kerja. Itu penting," katanya.

"Trainingnya bagus, pikiran saya jadi makin terbuka. Saya yakin, ibu-ibu yang lain juga sama. Apalagi, yang ngasih materi juga lucu, enggak bosan deh setengah hari duduk," itu komentar Nurhasanah, peserta dari Sanga-sanga, "Apalagi setelah itu diajak liat tambang CK kaget banget, enggak kebayang tambang itu kayak apa. Saya bener-bener merasakan manfaatnya," kata Nurhasanah, sembari tersenyum.

Selain di CK TMU, "Pelatihan Rahasia Sukses Mengatur Keuangan Keluarga" sebelumnya diadakan di Project CK TIA, Sebamban, dan CK MBA, Malinau Selatan, pada semester pertama tahun 2017. Kegiatan serupa digelar di CK Mifa pada 24-25 Oktober 2017 di Ruang Training Port CK Mifa dengan peserta sebanyak 55 orang.

For example, by preparing a healthy diet, arranging a husband's break time at home, calming the husband when they are tired of work and so forth. "In the end, the husband's health, and maximum focus when working, will help avoid work accidents. That's important," he said.

"The training was good, it opened my mind. I'm sure the other wives felt the same. Also, the way the material was given was fun, I wasn't bored sitting for half a day," said Nurhasanah, from Sanga-sanga, "Also after seeing the CK mine, I was really surprised, I never imagined a mine was like that. I really feel the benefits," said Nurhasanah, while smiling.

In addition to CK TMU, the "Secrets of Success in Managing Family Finance Training" was held at CK TIA Project, Sebamban and CK MBA, South Malinau, in the first half of 2017. Similar activities were also held at CK Mifa on October 24-25, 2017 in the CK Mifa Training Port Room, with 55 participants.

PENGHARGAAN

Komitmen ABM untuk memberikan yang terbaik melalui program CSR pada tahun 2017 mendapat apresiasi dari berbagai pihak, yakni: **(102-12)**

- PT Mifa Bersaudara meraih The Runner Up Award for CSR Innovation & The 3rd place for CSR Education Initiatives dari Majalah CSR Indonesia pada 25 Februari 2017
- PT Mifa Bersaudara mendapat penghargaan The Best CSR 2016 dari Bupati Aceh Barat untuk ketiga kalinya. Penghargaan serupa pernah diraih pada tahun 2014 dan 2015.
- ABM Investama dan Reswara Group mendapat penghargaan atas partisipasinya dalam Indonesian Sustainable Development Goals Awards 2017 (ISDA), bekerjasama dengan Corporate Forum Community Development, pada 14 September 2017 di Auditorium SMESCO, Jakarta. Keikutsertaan ABM dan Reswara merupakan bentuk dukungan atas inisiasi Sustainable Development Goals (SDG's) di bawah Kementerian PPN/Bappenas.

AWARDS

ABM commitment to provide the best through its CSR programs in 2017 received appreciation from various parties, namely: **(102-12)**

- PT Mifa Bersaudara received The Runner Up Award for CSR Innovation & 3rd place for CSR Education Initiatives from CSR Indonesia Magazine on February 25, 2017
- PT Mifa Bersaudara was awarded The Best CSR 2016 from Bupati West Aceh for the third time. Similar awards were achieved in 2014 and 2015.
- ABM Investama and Reswara Group were awarded for their participation in the Indonesian Sustainable Development Goals Awards 2017 (ISDA), in cooperation with Corporate Forum Community Development, on September 14, 2017 at the SMESCO Auditorium, Jakarta. The participation of ABM and Reswara is a form of support for the initiation of Sustainable Development Goals (SDG's) under the Ministry of PPN / Bappenas.



Mengelola Lingkungan Berkelanjutan

Managing Environmental Sustainability

Sebagai korporasi yang bertanggungjawab, ABM berusaha semaksimal mungkin untuk mengurangi dampak lingkungan yang timbul. Upaya yang dilakukan, antara lain, mengontrol dan mengelola dampak lingkungan secara berkala, dan mengambil tindakan terbaik jika diperlukan. Dengan demikian, ABM tidak hanya fokus dalam meningkatkan kontribusi nilai ekonomi kepada para pemangku kepentingan, namun juga berfokus pada pengurangan dampak negatif dari pelaksanaan kegiatan entitas anak bagi lingkungan hidup.

ABM berkomitmen untuk menjaga kelestarian lingkungan hidup, mengingat kondisi lingkungan yang baik berdampak langsung dan positif terhadap kelangsungan operasi-operasi ABM di semua lokasi. Kondisi lingkungan yang baik dan terjaga juga menjamin ketersediaan kesempatan bagi generasi mendatang untuk tak hanya sekadar bertahan hidup, namun juga menjalani kehidupan yang berkualitas. (103-2)

PROGRAM PENGELOLAAN LINGKUNGAN

Efisiensi Pemakaian Bahan Material

Entitas anak usaha ABM memiliki bidang usaha yang beragam. Dengan demikian, material yang digunakan juga berbeda-beda. Secara umum, Perseroan berupaya untuk melakukan efisiensi penggunaan bahan material, apalagi jika bahan-bahan tersebut berasal dari sumber daya alam yang pasokannya kian terbatas. Bahkan, jika memungkinkan, Perseroan akan menggunakan material input dari daur ulang.

Reklamasi Lahan Bekas Tambang

ABM bergerak di sektor tambang batubara melalui dua anak perusahaan, yakni PT Tunas Inti Abadi (TIA) di Kalimantan Selatan, dan PT Mifa Bersaudara (Mifa) di Aceh Barat. Sebagai pemegang Izin Usaha Pertambangan (IUP), selain melakukan eksplorasi, kedua entitas anak perusahaan harus melakukan kegiatan pascatambang berupa reklamasi. Hal itu diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2010 tentang Reklamasi dan Pascatambang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 138, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

As a responsible corporation, ABM endeavors to the maximum extent possible to reduce the environmental impacts that may arise. Efforts are made, to control and manage the environmental impact on a regular basis, and to take the best course of action necessary. Thus, ABM not only focuses on increasing the contribution of economic value to the stakeholders, but also focuses on reducing the negative impact of the activities of its subsidiaries on the environment.

ABM is committed to preserving the environment, as having good environmental conditions will bring about a direct and positive impact on the sustainability of ABM operations in all locations. Good environmental conditions and awareness also ensure opportunities for future generations to not only survive, but also live a quality life. (103-2)

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT PROGRAM

Efficient Raw Material Usage

ABM subsidiaries work in different business fields, and the materials used vary. In general, the Company seeks to make efficient use of raw materials, especially if these materials come from natural resources where the supply is increasingly limited. In fact, if possible, the Company uses input material from recycling.

Former Mine Land Reclamation

ABM is engaged in the coal mining sector through two subsidiaries, PT Tunas Inti Abadi (TIA) in South Kalimantan, and PT Mifa Bersaudara (Mifa) in West Aceh. As a holder of Mining Business Licenses (IUP), in addition to undertaking exploration, both subsidiaries conduct post-mining activities in the form of reclamation. This is regulated in the 2010 Government Regulation No. 78 on Reclamation and Post-Mining (Republic of Indonesia State Gazette 2010 No. 138, Supplement to Republic of Indonesia State Gazette No. 5172); and the 2017 Ministry



Mengelola Lingkungan Berkelanjutan

Managing Environmental Sustainability

Menjaga kelestarian lingkungan hidup merupakan tugas dan tanggung jawab bersama warga dunia, termasuk bagi korporasi, seperti ABM. Sekecil apapun tindakan dan kebijakan yang berdampak positif bagi lingkungan, hal itu harus diwujudkan. Kepedulian serupa itu harus ditumbuhkan karena kondisi lingkungan hidup saat ini kian memburuk dari waktu ke waktu.

Hutan sebagai paru-paru dunia terus dibabat. Acapkali, lahan bekas hutan dibiarkan merana, gundul, dan gersang. Sehingga, saat turun hujan lebat, tanah kehilangan kemampuannya menahan air. Bencana banjir dan tanah longsor pun tak terhindarkan. Tak hanya itu, pembabatan hutan juga menyumbang *global warming*, yakni meningkatnya suhu rata-rata atmosfer, baik di udara, laut maupun daratan.

Air di bumi pun tak jauh berbeda nasibnya. Pencemaran terjadi dimana-mana, baik air tanah, sungai, danau, maupun laut. Pencemaran udara tak kalah bikin miris. Bahkan, Badan Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan lebih dari 80% orang yang tinggal di kota-kota besar terpajan polusi udara melewati ambang batas.

Kerusakan lingkungan bumi, baik darat, air maupun udara, akan berimbas dan berdampak negatif bagi manusia. Selain bencana alam yang silih berganti dan iklim yang mengalami anomali, kerusakan dan pencemaran lingkungan terbukti memicu munculnya penyakit baru atau bangkitnya penyakit lama yang sangat mengganggu kesehatan manusia.

Menyadari besarnya bahaya dan dampak yang muncul akibat kerusakan lingkungan, termasuk pencemaran bumi, air dan udara, ABM berupaya semaksimal mungkin untuk mengambil peran dan terlibat dalam upaya pelestarian lingkungan/bumi.

KEBIJAKAN LINGKUNGAN

ABM merupakan perusahaan yang bergerak di bidang energi terintegrasi, dan dengan demikian sejumlah kegiatan bisnisnya terkait dengan pemanfaatan dan penyediaan sumber energi dari bumi untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya. Dalam pemanfaatan sumber energi bumi tersebut, seperti penambangan batubara, Perseroan turut mengubah bentang alam dan akan berdampak bagi lingkungan.

Maintaining environmental sustainability is a duty and responsibility for the people of the world, including corporations, such as ABM. No matter how small the actions and policies have in creating a positive impact on the environment, they must be realized. Such awareness must be nurtured, as the current environmental conditions are getting worse over time.

Forests, as the lungs of the world, continue to be cleared, often leaving barren and arid land. Then when it rains heavily, the soil loses its ability to hold back the water, resulting in the inevitable floods and landslides. Not only that, deforestation also contributes to global warming by increasing the average temperature of the atmosphere, both in the air, sea and on the land.

For earth's water it's no different with pollution occurring everywhere, whether in the ground water, rivers, lakes, or the sea. Air pollution is also in a poor state. In fact, the World Health Organization (WHO) says more than 80% of people living in big cities are exposed to air pollution above the thresholds.

Damage to the earth's environment, whether land, water or air, will have a negative impact on humans. In addition to natural disasters one after the other, and the anomalous climate, environmental damage and pollution has been proven triggers new diseases or the return of old diseases that greatly disrupt human health.

Recognizing the magnitude of these hazards and the impacts arising from environmental damage, including the pollution of the earth, water and air, ABM is doing its utmost to take a role by engaging in environmental / earth conservation efforts.

ENVIRONMENTAL POLICY

ABM is a company engaged in integrated energy, and thus a number of its business activities are related to the use and supply of energy resources from the earth to meet the needs of its customers. By using the earth's energy sources, such as through coal mining, the Company alters the landscape and has an impact on the environment.



Mengelola Lingkungan Berkelanjutan

Managing Environmental Sustainability

5172); serta Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 34 tahun 2017 tentang Perizinan di Bidang Pertambangan Mineral dan Batubara.

Di Kalimantan Selatan, hasil reklamasi TIA sudah menjadi hutan mini dan bisa dimanfaatkan untuk kegiatan ecotourism tentang bagaimana perusahaan tambang melakukan reklamasi, pembelajaran tentang hutan, dan sebagainya. Jenis tanaman di area reklamasi sangat beragam, seperti mahoni, sengon, trembesi, kapuk dan jambu mete, yang seluruh bibitnya berasal dari nursery yang dikelola TIA sendiri. Jika pada tahun 2016 ada sebanyak 42.250 bibit telah ditanam, pada tahun 2017, bibit yang ditanam sebanyak 37.354 batang.

Reklamasi pascatambang juga dilakukan oleh Mifa, mencakup area seluas 16,11 hektar pada tahun 2016, dan 9,78 hektar pada tahun 2017. Dengan demikian, per 31 Desember 2017, total area reklamasi pascatambang adalah seluas 25,89 hektar.

Selama tahun 2017, reklamasi pasca-tambang yang dilakukan oleh TIA dan Mifa adalah sebagai berikut: **(304-3)**

of Energy and Mineral Resources Regulation No. 34 on Licensing in the Field of Minerals and Coal Mining.

In South Kalimantan, TIA reclamation area has become a mini forest and is used for ecotourism activities on how mining companies do reclamation, learn about forests, and so on. The types of plants in the reclamation area are very diverse, including mahogany, sengon, trembesi, kapok and cashew nuts, all of which come from TSA managed nurseries. In 2016, 42,250 seedlings were planted, and in 2017, 37,354 more were planted.

Post-mining reclamation is also carried out by Mifa, covering an area of 16.11 hectares in 2016, and 9.78 hectares in 2017. As of December 31, 2017, the total post-mining reclamation area had reached 25.89 hectares.

*During 2017, post-mining reclamation by TIA and Mifa included the following: **(304-3)***

No.	Nama Entitas Usaha Subsidiary	Luas Area yang Direklamasi Land Area Reclaimed		Jenis tumbuhan di lahan pascatambang Types of plants in Post-Mining Land
		2016	2017	
1	TIA	66,32 hektar hectares	58,15 hektar hectares	sengon laut, sengon buto, trembesi, kapuk, jabon putih, jabon merah, gamal, lamtoro, sungkai, ketapang, mahoni, meranti, ulin, rambutan, jambu mete, nangka, durian, kedaung, pete, jengkol, cempedak, karet
2	Mifa	16,11 hektar hectares	9,78 hektar hectares	trembesi, gmelina, sengon laut, sengon buto
Total		82,43 hektar hectares	67,93 hektar hectares	

Pengelolaan dan Konservasi Air

Sumber air yang digunakan oleh Grup ABM sangat tergantung pada jenis dan bidang usaha entitas anak. Untuk keperluan operasional perkantoran, Perseroan menggunakan air tanah dan air dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Di area operasi, penggunaan air sungai sangat dimungkinkan, seperti dilakukan oleh PT Energi Alamraya Semesta (EAS), anak perusahaan PT Pradipa

Water Management and Conservation

The water sources used by the ABM Group are heavily dependent on the type and area of the subsidiary's business. For the office operational purposes, the Company uses ground water and water from Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). In operational areas, where the use of river water is possible, as is done by PT Energi



Mengelola Lingkungan Berkelanjutan

Managing Environmental Sustainability

Aryasatya di bawah Sewatama, yang berdomisili di Nanggroe Aceh Darussalam. Air sungai digunakan sebagai media pendingin pada menara pendingin. Air kondensasi hasil daur ulang juga digunakan sebagai media pendingin.

Pada prinsipnya, Perseroan menggunakan air secara bijaksana. Sebagai sosialisasi gerakan efisiensi, dilakukan himbauan-himbau agar menggunakan air secara efisien. Untuk di perkantoran, kondisi jaringan pipa dan keran air dilakukan pemeriksaan secara berkala dan segera dilakukan perbaikan/penggantian bila ada pipa, keran atau valve yang bocor/rusak.

Dengan pengambilan air yang bertanggungjawab dan bijaksana, selama tahun pelaporan, tidak ada pengaduan atas kerusakan atau matinya sumber air yang dimanfaatkan oleh ABM. Sebaliknya, Perseroan memiliki kebijakan untuk merestorasi habitat daerah resapan air sehingga berpotensi menambah debit air di kawasan tersebut. **(303-2)**

Konsumsi Energi

Penggunaan energi dalam aktivitas operasional ABM adalah penggunaan bahan bakar minyak (BBM), baik untuk kendaraan operasional, termasuk alat-alat berat di area operasi dan genset, serta energi listrik. Oleh karena persediaan sumber-sumber energi tersebut kian terbatas, kami berupaya menggunakan sumber-sumber energi secara efisien dengan menyiapkan sistem, sarana dan prasarana untuk menekan biaya operasional yang berhubungan dengan konsumsi BBM dan listrik.

Efisiensi daya listrik dilakukan dengan melakukan pengaturan jadwal mematikan lampu untuk penggunaan gedung, himbauan kepada seluruh karyawan untuk mematikan lampu dan peralatan listrik lainnya (komputer, charger) setiap meninggalkan ruang kerja, mematikan lampu toilet setelah digunakan, menggunakan lampu penerangan secukupnya pada ruangan yang mendapat sinar matahari karena dindingnya menggunakan panel kaca, mengganti lampu biasa dengan lampu hemat energi (LED), dan sebagainya. **(302-4)**

Kepatuhan

Komitmen ABM untuk mematuhi semua peraturan yang berkaitan dengan lingkungan berujung pada tidak adanya denda atau sanksi yang diterima oleh Perseroan selama tahun 2017. **(307-1)**

Alamraya Semesta (EAS), a subsidiary of PT Pradipa Aryasatya under Sewatama, domiciled in Nanggroe Aceh Darussalam. River water is used as a cooling medium in cooling towers. Recycled water condensation is also used as a cooling medium.

As a principle, the Company uses water wisely. To socialize the efficiency movement, there are appeals to use water efficiently. In the offices, the condition of the pipes and tap water are checked periodically, and promptly repaired or replaced if the pipes, faucets or valves are leaking or damaged.

*Thanks to the responsible and prudent water usage during the reporting year, no complaints were made related to the damage or demise of the water resources used by ABM. Instead, the Company has policies in place to restore the water catchment area habitat so that it has the potential to increase the water debit in the area. **(303-2)***

Energy Consumption

Energy used in ABM's operational activities requires fuel oil (BBM), both for operational vehicles, including heavy equipment in the operations areas, and generators, and electrical energy. As the supply of these energy sources becomes more limited, we have sought to use the energy sources efficiently and have set up systems, facilities and infrastructure that have reduces the operational costs associated with fuel consumption and electricity.

*Electricity efficiencies involve setting schedules to turn off the lights used in the buildings, appealing to all employees to turn off the lights and other electrical equipment (computers, chargers) when they leave the workspace, turning off the toilet lights after use, using the correct lights in rooms that get direct sunlight using glass panels, and replacing ordinary lights with energy saving lamps (LEDs), and so on. **(302-4)***

Compliance

*ABM's commitment to comply with all environmental regulations has led to there being no penalties or sanctions received by the Company during 2017. **(307-1)***



Mengelola Lingkungan Berkelanjutan

Managing Environmental Sustainability

DI SINI HIJAU, DI SANA HIJAU (304-3)

HERE IS GREEN, THERE IS GREEN (304-3)



Bukan sulap, bukan sihir. Di sepadan Pantai Sebamban, kini yang terlihat adalah hamparan mangrove dan cemara laut nan hijau. Kondisi itu jauh berbeda dengan tahun 2013, saat di lokasi tersebut terlihat merana. Perubahan itu terjadi setelah PT Tunas Inti Abadi (TIA), anak perusahaan PT Reswara Minergi Hartama, turun tangan dengan melaksanakan rehabilitasi daerah aliran sungai (DAS).

Program rehabilitasi DAS oleh TIA sudah dimulai pada tahun 2012 di sekitar Sungai Sebamban. Sungai ini dipilih karena berdampingan dengan Pelabuhan atau Port TIA. Lokasi penanaman antara lain berada di kawasan sempadan mangrove Desa Sebamban Lama dan Sebamban Baru, Kecamatan Sungai Loban, Kawasan Hutan Lindung di Desa Mangkalapi, Kecamatan Kusan Hulu, Kabupaten Tanah Bumbu, dan pada kawasan Tanaman Hutan Rakyat (TAHURA) Sultan Adam Madiangin, Desa Tiwingan Lama, Kecamatan Aranio, Kabupaten Banjar.

Tidak hanya bakau yang digunakan guna mengembalikan ekosistem sungai. Tanaman lainnya seperti cemara laut, mahoni, angkana, trembesi, karet, kemiri, durian, cempedak, jengkol, meranti dan gaharu juga ikut ditanam.

Sampai September tahun 2017, progres penanaman mencapai 941,26 hektar. Lokasi mangrove seluas 230,5 hektar telah dilakukan penilaian oleh BP DAS dan diserahkan pengelolaannya ke kelompok tani setempat. Masih pada tahun 2017, dilakukan penanaman di Tahura Sultan Adam-Tiwingan seluas 500,16 hektar, pemeliharaan tanaman di Hutan Lindung Kusan Hulu seluas 101 hektar, dan pemeliharaan tanaman di Tahura Sultan Adam seluas 100 hektar.

Not magic, not sorcery. Off the Sebamban Beach, there is now a stretch of visible green mangrove and sea pine, much different from 2013, when the area looked bleak. The change came about after PT Tunas Inti Abadi (TIA), a subsidiary of PT Reswara Minergi Hartama, intervened by rehabilitating the watershed (DAS).

TIA's rehabilitation program started in 2012 along the Sebamban River. This river was chosen as it is next to the TIA Port. The mangrove planting is located in Sebamban Lama and Sebamban Baru Villages, Sungai Loban District, Mangkalapi village, Hutan Lindung District, Kusan Hulu District, Tanah Bumbu District, and in the Tanyar Hutan Rakyat (TAHURA) area of Sultan Adam Madiangin, Tiwingan Lama, Aranio, Banjar District.

Not only mangroves were used for the river ecosystem restoration, but other plants were planted as well including sea pine, mahogany, angkana, trembesi, rubber, pecan, durian, cempedak, jengkol, meranti and gaharu.

Up to September 2017, the planting area had covered 941.26 hectares. The 230.5 hectares mangrove area has been assessed by BP DAS and handed over to local farmer groups. Also in 2017, planting took place in the Tahura Sultan Adam-Tiwingan area covering 500.16 hectares, in the Hutan Lindung Kusan Hulu area covering 101 hectares, and in the Tahura Sultan Adam area covering 100 hectares



Mengelola Lingkungan Berkelanjutan Managing Environmental Sustainability

MELIRIK POTENSI WISATA PASCA TAMBANG (304-3)

Puluhan “Nemo” menari riang di sela-sela terumbu karang. Mereka tak sedang menari di layar kaca atau di layar lebar di bioskop, tapi benar-benar hadir di seputaran pelabuhan PT Tunas Inti Abadi (TIA), anak perusahaan PT Reswara Minergi Hartama.

Nemo yang merupakan jenis ikan badut atau ikan giru adalah ikan yang biasa ditemui di kawasan Laut Merah. Biasanya ikan badut ditemui pada laguna-laguna berbatu di sekitar terumbu karang, atau pada daerah koastal dengan kedalaman kurang dari 50 meter serta berair jernih. Ikan badut hidup berkelompok dengan minimal 2 ekor ataupun lebih. Uniknnya, ikan ini mudah ditemui di kawasan pelabuhan TIA yang sarat dengan aktivitas muat batubara.

Kondisi ini membuktikan dan menunjukkan komitmen Grup Reswara sebagai Perusahaan tambang terintegrasi terhadap kelestarian lingkungan sekitar. Melalui TIA, dan juga anak usaha lainnya, Grup Reswara serius menerapkan “good mining practices” di seluruh wilayah operasionalnya.

Program tranplantasi terumbu karang dilaksanakan bekerja sama dengan Fakultas Perikanan Universitas Lambung Mangkurat. Nota kesepakatan Jasa Konsultasi Tranplantasi terumbu karang nomor 082/TIA-SA/Konsultas/IXX/2011 tanggal 8 Desember 2011. Kewajiban untuk melakukan upaya pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup tercantum dalam dokumen Izin Lingkungan Pengoperasian Terminal Untuk Kepentingan Sendiri (TUKS) PT TIA, mencakup gugus karang:

1. Bajangan Atak.
2. Bajangan Sebamban.
3. Batu Anjir

Tahun berganti, dan program transplantasi karang tersebut menunjukkan keberhasilan yang membanggakan. Salah satu buktinya, berdasarkan pemantauan dari tim TIA, tutupan karang hidup pada Terumbu Karang Bajangan Sebamban dan Bajangan Sebamban Atak terus meningkat hingga Juni 2017. Peningkatan ini menggambarkan bahwa usaha PT. Tunas Inti Abadi untuk melindungi kedua gugus terumbu karang tersebut berhasil.

Kepedulian TIA tidak hanya ditujukan pada kawasan daratan yang merupakan lokasi pertambangan, tetapi juga terhadap kawasan perairan laut yang menjadi wadah bagi berlalu-lalangnya tongkang pengangkut batu bara,” ungkap pakar terumbu karang Unlam, Ir. Suhaili Asmawi, MS. Transplantasi, menurut Suhaili, ditujukan untuk mengganti terumbu karang yang telah mati dan menambah luasan daerah terumbu karang yang telah ada.

GLANCING AT POTENTIAL POST-MINE TOURISM (304-3)

Dozens of “Nemo” dance merrily along the side of the coral reefs. These are not dancing on the screen or on the big screen at the cinema, but are actually present at PT Tunas Inti Abadi (TIA) port, a subsidiary of PT Reswara Minergi Hartama.

Nemo, a type of clown fish, is a common fish found in the Red Sea region. Usually clown fish are found in rocky lagoons around coral reefs, or in coastal areas with depths less than 50 meters with clear waters. Clown fish live in groups of at least 2 or more. Uniquely, these fish are easy to find in the TIA harbor area even when busy with coal loading activities.

This proves and demonstrates the commitment of the Reswara Group as an integrated mining company towards environmental sustainability. Through TIA, as well as other subsidiaries, the Reswara Group is seriously implementing “good mining practices” throughout its operational areas.

The coral reef transplantation program is carried out in collaboration with the Faculty of Fisheries at Lambung Mangkurat University, through Coral Reef Transplantation MoU No. 082/TIA-SA/Konsultas/IXX/2011 dated December 8, 2011. The obligation to undertake environmental management and monitoring efforts is contained in the PT TIA Terminal Self-Operating Environment Permit (TUKS), and includes coral groups in:

1. Bajangan Atak.
2. Bajangan Sebamban.
3. Batu Anjir

Over the years the coral transplant program has proved to be a remarkable success. One proof, based on the TIA team monitoring up to June 2017, shows the live coral cover on the Bajangan Sebamban and Bajangan Sebamban Ataj Coral Reefs continuing to increase. This increase illustrates that the work by PT. Tunas Inti Abadi to protect both coral reefs has been successful.

“TIA’s concern is not only aimed at the land area at the mining location, but also at the marine water area used by barges as coal carriers,” said the coral reefs expert Unlam, Ir. Suhaili Asmawi, MS. The transplant program, according to Suhaili, is aimed at restoring the dead coral and increasing the extent of existing coral reefs.



Mengelola Lingkungan Berkelanjutan

Managing Environmental Sustainability

Terumbu karang, yang merupakan rumah dari berbagai jenis ikan, adalah potensi alam yang dimiliki Propinsi Kalimantan Selatan (Kalsel). Potensi ini belum banyak diketahui oleh publik secara nasional maupun Internasional. Padahal, terumbu karang di sini memiliki keunikan tersendiri jika dibandingkan dengan terumbu karang lainnya di berbagai wilayah Indonesia.

Terumbu karang Kalsel tersebar di pesisir Selatan dan Timur daratan Pulau Kalimantan serta di pulau-pulau kecil dalam wilayah Kotabaru dan Tanah Bumbu. Kabupaten Tanah Bumbu sendiri, memiliki garis pantai sepanjang 158,7 km dengan terumbu karang ± 330 Ha.

Pada 2011, untuk pertama kali, TIA melakukan transplantasi terumbu karang. Lokasi pertamanya adalah terumbu karang Bajangan Atak. Kemudian dilanjutkan ke gugus karang Batu Anjir, Bajangan Atak dan Bajangan Sebamban.

Upaya TIA yang didukung para aktivis Unlam tidak sia-sia. Hasil transplantasi pada 2011 dan 2013 sangat mengejutkan. Fragmen karang yang ditanam dengan panjang +5 cm tumbuh menjadi +14 cm pada bulan keenam, dan menjadi 25,6 cm pada bulan ke-12. Mulai bulan ke-6 kawasan transplantasi sudah menjadi "tempat tinggal" ikan konsumsi maupun ikan hias.

Berkat pemeliharaan yang dilakukan oleh TIA, terumbu karang Bajangan Atak, Bajangan Sebamban dan Batu Anjir dapat mempertahankan fungsi ekologis-sebagai tempat hidup berbagai flora dan fauna simbiosis seperti *Tridacna squamosa*, *Trochus niloticus*, *Cassis cornuta*, *Charonia tritonis*, *Nautilus pompilius*, *Turbo marmoratus* serta penyu sisik (*Eretmochelys imbricate*) dan penyu hijau (*Chelonia mydas*). Tidak hanya itu, fungsi ekonomis sebagai penghasil ikan konsumsi juga telah terbukti dengan banyaknya ikan yang berumah di daerah tersebut.

"Saya mengamati terumbu karang di Kalsel sejak 1995. Saya berharap perusahaan lainnya di berbagai wilayah di Kalsel melakukan hal yang sama sehingga terumbu karang Kalsel tidak hanya tinggal nama," kata Suhaili, "Terumbu karang juga dapat menjadi potensi wisata dan juga pusat penelitian bahari kita seperti di Pantai Angsana atau daerah lainnya di Indonesia."

TIA selaku perusahaan tambang batubara yang memiliki IUP Produksi tidak hanya menjaga kelestarian alam bawah laut. Berbagai langkah dilakukan guna menjaga dan melestarikan alam di daerah operasionalnya. Langkah nyata TIA adalah dengan telah direklamasinya area bekas tambang batubara. Hutan yang dulunya digali dan dikelola sebagai kawasan tambang batubara telah kembali tumbuh dan menjadi hutan dengan berbagai jenis tanaman.

Coral reefs, which are home to various fish species, and has a nature potential for the South Kalimantan Province (South Kalimantan). This potential is not widely known by the public nationally or internationally. In fact, the coral reefs here have their own uniqueness when compared with other coral reefs in other parts of Indonesia.

The South Kalimantan coral reefs are spread over the southern and eastern coasts of the Borneo Island, as well as in smaller islands within the Kotabaru and Tanah Bumbu regions. The Tanah Bumbu Regency itself, has a 158.7 km coastline with ± 330 Ha of coral reefs.

2011 was the first time TIA conducted coral reef transplantation, with the first location being the Bajangan Atak reef, and were followed by Batu Anjir, Bajangan Atak and Bajangan Sebamban.

TIA efforts supported by Unlam activists were not in vain. The transplantation results in 2011 and 2013 were staggering. Fragmented corals grew in length from +5 cm to +14 cm in the sixth months, and reached 25.6 cm in the 12th month. Starting in the 6th month the transplant areas had become "home" to fish for eating or as ornamental fish.

*Thanks to the maintenance of the TIA, the Bajangan Atak, Bajangan Sebamban and Batu Anjir reefs can regain their ecological function, as a place for various symbiotic flora and fauna such as *Tridacna squamosa*, *Trochus niloticus*, *Cassis cornuta*, *Charonia tritonis*, *Nautilus pompilius*, *Turbo marmoratus* and hawksbill (*Eretmochelys imbricate*) and green turtles (*Chelonia mydas*). Not only that, but the economical function as a producer of fish for consumption has also been proven by the number of fish that live in the area.*

"I have watched the coral reefs in South Kalimantan since 1995. I hope other companies in different parts of South Kalimantan do the same thing so that South Kalimantan's coral reefs will not just be names," said Suhaili. "Coral reefs can also have a tourism potential as well as a marine research center such as in Angsana Beach or other areas of Indonesia."

TIA as a coal mining company that owns Production IUP not only preserves nature under the sea. Various steps have been taken to maintain and preserve nature in and around the operational areas. TIA's big step has been in reclaiming ex-mining area. The forests that were once dug up and used as coal mining areas have again grown and become forests with various types of plants. The South Kalimantan Provincial Mining Agency appreciates TIA's



Mengelola Lingkungan Berkelanjutan

Managing Environmental Sustainability

Dinas Pertambangan Propinsi Kalimantan Selatan memberikan apresiasi terhadap kebijakan TIA yang terus melakukan pengelolaan lingkungan di lokasi bekas tambang yang sudah selesai dilakukan penambangan. Dalam hal ini, Perusahaan melakukan penataan dan selanjutnya dilakukan reklamasi dengan melakukan penanaman jenis cover crops, penanaman pohon cepat tumbuh dan penanaman pohon lokal asli Kalimantan, seperti pohon meranti, pohon ulin dan pohon gaharu.

Ke depan diharapkan, berbagai potensi yang dimiliki daerah tetap terjaga dan terus berkembang. TIA dengan berbagai program lingkungannya dapat menciptakan kawasan wisata dan juga penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi generasi yang akan datang

policy of continuing to carry out environmental management at the former mine sites after the mining is finished. The Company has undertaken the arrangement and subsequently reclamation by planting cover crops, fast growing trees, and the planting of local Kalimantan native trees, such as the meranti tree, ulin tree and gaharu tree.

In the future, it is hoped that the potential of the region will be maintained and will continue to grow. TIA with its environmental programs can create tourist as well as research areas for the development of science for future generations.

KAMPANYE LIMBAH ELEKTRONIK ABM GRUP

Limbah elektronik atau e-waste, yakni peralatan elektronik atau listrik yang sudah tidak terpakai, merupakan salah satu problem di Indonesia. Harap maklum, pada tahun 2014, jumlah e-waste di Indonesia sudah mencapai 745 juta ton, dan jumlahnya terus bertambah dari tahun ke tahun. Repotnya, pengolahan limbah elektronik secara tidak tepat di negara-negara berkembang, seperti Indonesia, dapat menyebabkan efek buruk terhadap kesehatan manusia dan polusi lingkungan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang energi dan sangat peduli dengan lingkungan, maka ABM Group menggerakkan kampanye "E-waste with Emphaty" di seluruh perusahaan, termasuk para staf. Kampanye serempak dilaksanakan di seluruh ABM Group hingga akhir September 2017.

Dalam kampanye ini, perusahaan serta para staf menyerahkan peralatan elektronik yang sudah tidak terpakai, seperti *handphone/smartphone*, komputer, laptop, tablet, CPU/LCD monitor, *keyboard* dan *printer*. Selanjutnya, semua peralatan elektronik bekas tersebut akan dibeli oleh perusahaan IT yang memiliki sertifikasi dalam pengelolaan limbah elektronik.

Dari hasil penjualan limbah elektronik tersebut, uangnya akan didonasikan kepada dua yayasan, yaitu Yayasan Greenna yang berfokus kepada pengembangan pendidikan lingkungan serta pengelolaan sampah lingkungan, dan Yayasan Syamsi Dhuha, sebuah yayasan yang memberikan dukungan (*support group*) kepada penyandang lupus dan *low vision*.

E-WASTE WITH EMPATHY CAMPAIGN ABM GROUP

Electronic waste or e-waste, is electronic or electrical equipment that is no longer used, and is one of the problems in Indonesia. In 2014, the amount of e-waste in Indonesia had reached 745 million tons, with the amount continuing to grow year after year. The inappropriate processing of electronic waste in developing countries, such as Indonesia, can cause adverse effects on human health and environmental pollution.

As a company engaged in energy and very concerned with the environment, the ABM Group is driving an "E-waste with Empathy" campaign across the company, including its staff. Simultaneous campaigns were held throughout the ABM Group until the end of September 2017.

In this campaign, the Company and staff collected unused electronic equipment, such as mobile phones / smartphones, computers, laptops, tablets, CPU / LCD monitors, keyboards and printers. An IT company certified in electronic waste management purchased all this used electronic equipment.

The sale of electronic waste proceeds were donated to two foundations, the Greenna Foundation that focuses on the development of environmental education and environmental waste management, and Yayasan Syamsi Dhuha, a foundation that provides support groups for people with lupus and low vision.



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting bagi ABM. Keberadaan mereka akan menentukan arah perusahaan. Di tengah karyawan yang kompeten dan piawai di bidangnya, maka perusahaan akan maju dan berkembang. Begitu sebaliknya. Dengan posisi yang demikian strategis, maka ABM memberikan perhatian yang tinggi kepada karyawan.

Perseroan berkomitmen untuk terus mengasah kemampuan mereka melalui berbagai pendidikan dan pelatihan sehingga pengetahuan dan keahlian yang dimiliki semakin meningkat. Selain keahlian teknis, untuk level tertentu, ABM juga melengkapi mereka dengan kemampuan manajerial agar mampu mengatur, mengoordinasikan dan menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Kombinasi keahlian teknis dan manajerial yang mumpuni niscaya akan menciptakan kualitas sumber daya manusia terbaik, ahli di bidangnya, sekaligus memiliki komitmen dan dedikasi kerja yang tinggi.

Sebagai imbal balik dan apresiasi terhadap kualitas dan dedikasi kerja karyawan tersebut, ABM berupaya semaksimal mungkin untuk memenuhi hak-hak yang dimiliki karyawan, seperti telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kepada seluruh karyawan, Perseroan juga senantiasa menerapkan kesetaraan gender, tidak melakukan diskriminasi dengan alasan apapun, serta menghargai hak-hak asasi yang melekat pada mereka sebagai manusia. **(103-2)**

KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN

ABM menerapkan praktik-praktik ketenagakerjaan yang sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan yang berlaku di Republik Indonesia, seperti Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. ABM juga berupaya untuk menerapkan praktik-praktik terbaik di bidang ini untuk semakin meningkatkan kinerja bisnisnya, mengingat karyawan adalah aspek penting yang menentukan kinerja bisnis perusahaan.

REKRUTMEN DAN TURNOVER

Per 31 Desember 2017, ABM memiliki karyawan sebanyak 7.610 orang, naik 4,12% dibandingkan jumlah karyawan per 31 Desember 2016 yang sebanyak 7.304 orang. Komposisi karyawan tersebut dipengaruhi oleh

Human capital or employees are important assets for ABM. Their existence determines the direction of the company. In the hands of competent and skilled employees in the field, the company will go forward and develop. Vice versa. With such a strategic position, ABM pays high attention to its employees.

The Company is committed to continuously improving their skills through various education and training so that their knowledge and expertise increases. In addition to technical expertise, ABM also equips them with managerial skills in order to be able to organize, coordinate and move subordinates toward the achievement of the corporate goals. The combination of qualified technical and managerial skills will undoubtedly create the best quality human capital, experts in their field, with a commitment and high dedication for work.

*As a reward and appreciation of the quality and dedication of the employees, ABM endeavors to the fullest extent possible to fulfill the rights of the employees, as set out in the Manpower Law. For all employees, the Company also continues to apply gender equality, to not discriminate for any reason, and to respect the human rights attached to them as human beings. **(103-2)***

EMPLOYMENT POLICY

ABM applies labor practices in accordance with applicable labor laws and regulations in the Republic of Indonesia, such as the Republic of Indonesia 2003 Manpower Law No. 13. ABM also strives to apply best practices to further improve business performance, since employees are an important aspect that determines the performance of the company's business.

RECRUITMENT AND TURN OVER

As of December 31, 2017, ABM employed 7,610 people, up 4.12% compared to 7,304 as of December 31, 2016. The composition of employees was influenced by recruitment and turnover during the reporting year.



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

rekrutmen dan pergantian (*turnover*) selama tahun pelaporan. (Demografi karyawan selengkapnya disajikan pada Bab Profil).

(Full employee demographics are presented in Profile Chapter).

ABM melakukan rekrutmen untuk memilih orang-orang yang tepat guna mengisi semua posisi, baik posisi manajerial maupun posisi manajemen puncak di masa mendatang. Perseroan mengutamakan kandidat internal sebagai bagian dari proses pengembangan karir. Di samping itu, ABM menjalankan "One Company Recruitment Process" untuk anak-anak usaha Grup ABM yang beroperasi pada wilayah yang berdekatan agar rekrutmen menjadi lebih efisien.

ABM recruits to select the right people to fill all positions, both managerial positions and top management positions in the future. The Company prioritizes internal candidates as part of its career development process. In addition, ABM runs a "one company recruitment process" for subsidiaries of ABM Group operating in adjacent areas for more efficient recruitment.

Dalam proses rekrutmen, ABM memastikan bahwa semua persyaratan telah dipenuhi oleh para calon, dengan memperhatikan empat kriteria yang disebut 4C: Kecakapan (*Capability*), Kompetensi (*Competency*), Kontribusi (*Contribution*) dan Karakter (*Character*). Karakter merupakan hal utama dalam merekrut karyawan.

In the recruitment process, ABM ensures that all requirements are met by the candidates, taking into account four criteria called 4C: Capability, Competency, Contribution and Character. Character is the main thing in recruiting employees.

Dalam melakukan rekrutmen, ABM menganut prinsip non-diskriminasi dan menyediakan peluang kerja yang sama bagi semua calon karyawan, tanpa membedakan latar belakang, suku, agama, ataupun jenis kelamin. Seleksi calon karyawan dilakukan berdasarkan kompetensi dan pertimbangan profesional.

In recruiting, ABM embraces the principle of non-discrimination and provides equal employment opportunities for all prospective employees, regardless of background, ethnicity, religion or gender. The selection of candidates is based on professional competence and judgment.

Selama tahun 2017, ABM melakukan rekrutmen sebanyak 2.262 orang, atau 29,72% dari total karyawan sebanyak 7.610 orang. Rincian rekrutmen karyawan baru selengkapnya disajikan dalam tabel berikut: **(401-1)**

During 2017, ABM recruited 2,262 people, or 29.72% of the total 7,610 employees. A new employee recruitment recapitulation is presented in the following table: **(401-1)**

ABM

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	0	1
25 - 35 tahun years	0	17
36 - 45 tahun years	0	13



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
46 - 55 tahun years	0	1
>55 tahun years	0	0
Total	0	32

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin

The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	0	25
Perempuan Female	0	7
Total	0	32

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja

Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	0	31
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	0	1
Total	0	32

CK

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	170	214
25 - 35 tahun years	683	683
36 - 45 tahun years	396	387
46 - 55 tahun years	52	40
>55 tahun years	4	2
Total	1.305	1.326



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik
Working with the Best Human Capital

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin

The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	1.300	1.310
Perempuan Female	5	16
Total	1.305	1.326

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja

Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	11	14
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	1.294	1.312
Total	1.305	1.326

Reswara

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	0	2
25 - 35 tahun years	0	14
36 - 45 tahun years	2	3
46 - 55 tahun years	0	1
>55 tahun years	0	0
Total	2	20

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin

The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	2	19
Perempuan Female	0	1
Total	2	20



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja

Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	2	14
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	0	6
Total	2	20

TIA

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	7	14
25 - 35 tahun years	14	11
36 - 45 tahun years	8	5
46 - 55 tahun years	0	0
>55 tahun years	0	0
Total	29	30

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin

The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	28	29
Perempuan Female	1	1
Total	29	30

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja

Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	0	1
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	29	29
Total	29	30



Mifa/BEL

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	12	2
25 - 35 tahun years	55	16
36 - 45 tahun years	14	2
46 - 55 tahun years	4	0
>55 tahun years	8	0
Total	93	20

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin

The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	92	18
Perempuan Female	1	2
Total	93	20

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja

Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	0	0
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	93	20
Total	93	20

CKB Logistics

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	20	49
25 - 35 tahun years	72	86
36 - 45 tahun years	26	22



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
46 - 55 tahun years	2	2
>55 tahun years	1	0
Total	121	159

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin

The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	91	123
Perempuan Female	30	36
Total	121	159

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja

Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	25	52
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	96	107
Total	121	159

BDD

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	3	5
25 - 35 tahun years	8	51
36 - 45 tahun years	2	31
46 - 55 tahun years	0	3
>55 tahun years	0	0
Total	13	90



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik
Working with the Best Human Capital

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin
The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	10	83
Perempuan Female	3	7
Total	13	90

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja
Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	6	11
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	7	79
Total	13	90

ATR

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia
The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	1	1
25 - 35 tahun years	3	2
36 - 45 tahun years	0	6
46 - 55 tahun years	0	0
>55 tahun years	0	0
Total	4	9

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin
The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	3	9
Perempuan Female	1	0
Total	4	9



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja

Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	4	9
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	0	0
Total	4	9

DDE

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	0	1
25 - 35 tahun years	0	13
36 - 45 tahun years	0	7
46 - 55 tahun years	0	0
>55 tahun years	0	0
Total	0	21

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin

The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	0	12
Perempuan Female	0	9
Total	0	21

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja

Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	0	21
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	0	0
Total	0	21



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik
Working with the Best Human Capital

SSB

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	23	36
25 - 35 tahun years	85	147
36 - 45 tahun years	37	67
46 - 55 tahun years	2	11
>55 tahun years	1	1
Total	148	262

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin

The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	137	254
Perempuan Female	11	8
Total	148	262

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja

Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	13	17
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	135	245
Total	148	262

Sewatama

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	233	175
25 - 35 tahun years	179	87
36 - 45 tahun years	155	12



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
46 - 55 tahun years	49	0
>55 tahun years	4	3
Total	620	277

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin

The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	612	273
Perempuan Female	8	4
Total	620	277

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja

Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	14	15
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	606	262
Total	620	277

AJN

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	0	0
25 - 35 tahun years	0	0
36 - 45 tahun years	0	3
46 - 55 tahun years	0	1
>55 tahun years	0	0
Total	0	4



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik
Working with the Best Human Capital

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin
The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	0	3
Perempuan Female	0	1
Total	0	4

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja
Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	0	4
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	0	0
Total	0	4

ND

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia
The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	0	0
25 - 35 tahun years	0	1
36 - 45 tahun years	0	1
46 - 55 tahun years	0	1
>55 tahun years	0	0
Total	0	3

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin
The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	0	2
Perempuan Female	0	1
Total	0	3



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja

Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	0	3
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	0	0
Total	0	3

PWP

Komposisi karyawan baru berdasarkan kelompok usia

The composition of new employees by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	0	0
25 - 35 tahun years	0	4
36 - 45 tahun years	0	0
46 - 55 tahun years	0	1
>55 tahun years	0	0
Total	0	5

Komposisi karyawan baru berdasarkan jenis kelamin

The composition of new employees by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	0	5
Perempuan Female	0	0
Total	0	5

Komposisi karyawan baru berdasarkan wilayah kerja

Composition of new employees by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	0	2
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	0	3
Total	0	5



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Selain rekrutmen karyawan baru, ABM memahami bahwa dinamika karyawan yang menyebabkan harus berhenti dari Perseroan juga menjadi hal yang harus diperhatikan. Dalam hal ini, tingkat *turnover* karyawan merupakan refleksi dari budaya dan sistem kerja yang dapat menjadi indikator tersendiri dalam keberlanjutan perusahaan. ABM berupaya semaksimal mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga mereka memiliki loyalitas yang tinggi sehingga bisa menekan angka *turnover*.

In addition to new employee recruitment, ABM understands that employee dynamics is also a matter to be considered. In this case, the employee turnover rate is a reflection of the culture and work system that can be a separate indicator for measuring the company's sustainability. ABM is doing its best to create a comfortable working environment for employees so that they have a high loyalty, and the turnover rate can be minimized.

Selama tahun 2017, *turnover* karyawan tercatat sebanyak 1.956 orang, atau 25,70% dari total karyawan sebanyak 7.610 orang. Rekapitulasi penyebab *turnover* disajikan dalam tabel berikut: **(401-1)**

*During 2017, employee turnover was 1,956 people, or 25.70% the total 7,610 employees. A recapitulation of turnover causes is presented in the following table: **(401-1)***

Uraian Description	2017		2016		Jumlah Total (Orang) (Person)
	Jumlah Total (Orang) (Person)	Presentase Percentage	Jumlah Total (Orang) (Person)	Presentase Percentage	
Pensiun Normal Normal Pension	8	0,41%	7	0,30%	1
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	37	1,89%	61	2,58%	-24
Pemutusan Hubungan Kerja Work termination	1283	65,59%	1283	54,25%	0
Pengunduran Diri Resignation	550	28,12%	940	39,75%	-390
Meninggal Death	9	0,46%	7	0,30%	2
Kontrak Berakhir Expired Agreement	44	2,25%	40	1,69%	4
Mutasi Antar Perusahaan Intercompany Movement	25	1,28%	27	1,14%	-2
Total	1956	100,00%	2365	100,00%	-409

Rincian *turnover* karyawan tahun 2017 selengkapnya disajikan dalam tabel-tabel berikut: **(401-1)**

*Full details of employee turnover in 2017 is presented in the following tables: **(401-1)***



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik
Working with the Best Human Capital

Tabel Turnover Karyawan 2017

Employee Turnover Table 2017

ABM

Komposisi turnover karyawan berdasarkan kelompok usia *The composition of employee turn over by gender*

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	0	0
25 - 35 tahun years	3	4
36 - 45 tahun years	2	5
46 - 55 tahun years	5	0
>55 tahun years	1	0
Total	11	9

Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin *The composition of employee turnover by gender*

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	7	8
Perempuan Female	4	1
Total	11	9

Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja *The composition of employee turnover by work area*

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	11	9
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	0	0
Total	11	9

Penyebab turnover Karyawan *Causes of employee turnover*

Penyebab	2016	2017
Pensiun Normal Normal Pension	0	0
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	0	0



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik
Working with the Best Human Capital

Penyebab turnover Karyawan
Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pemberhentian <i>Dismissal</i>	0	0
Pengunduran Diri <i>Resignation</i>	4	9
Meninggal <i>Death</i>	0	0
Kontrak Berakhir <i>Expired Agreement</i>	1	0
Perpindahan Internal <i>Internal Movement</i>	6	0
Total	11	9

CK

Komposisi turnover karyawan berdasarkan kelompok usia
The composition of employee turn over by gender

Deskripsi <i>Description</i>	2016	2017
< 25 tahun years	107	98
25 - 35 tahun years	412	650
36 - 45 tahun years	246	361
46 - 55 tahun years	48	38
>55 tahun years	7	4
Total	820	1151

Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin
The composition of employee turnover by gender

Deskripsi <i>Description</i>	2016	2017
Laki-laki <i>Male</i>	802	1133
Perempuan <i>Female</i>	18	18
Total	820	1151



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja

The composition of employee turnover by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	16	20
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	804	1131
Total	820	1151

Penyebab turnover Karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pensiun Normal Normal Pension	1	0
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	1	2
Pemberhentian Dismissal	628	830
Pengunduran Diri Resignation	180	306
Meninggal Death	2	4
Perpindahan Internal Internal Movement	8	9
Total	820	1.151

Reswara

Komposisi turnover karyawan berdasarkan usia

The composition of employee turn over by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	0	0
25 - 35 tahun years	6	1
36 - 45 tahun years	7	0
46 - 55 tahun years	5	0
>55 tahun years	0	1
Total	18	2



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik
Working with the Best Human Capital

Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin

The composition of employee turn over by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	10	1
Perempuan Female	8	1
Total	18	2

Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja

The composition of employee turn over by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	4	2
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	14	0
Total	18	2

Penyebab turnover Karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pensiun Normal Normal Pension	0	1
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	0	0
Pemberhentian Dismissal	0	0
Pengunduran Diri Resignation	18	1
Meninggal Death	0	0
Total	18	2

TIA

Komposisi turnover karyawan berdasarkan usia

The composition of employee turn over by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	2	0
25 - 35 tahun years	16	14



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Deskripsi Description	2016	2017
36 - 45 tahun years	9	10
46 - 55 tahun years	1	1
>55 tahun years	1	0
Total	29	25

Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin

The composition of employee turn over by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	24	19
Perempuan Female	5	6
Total	29	25

Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja

The composition of employee turnover by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	0	18
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	29	7
Total	29	25

Penyebab turnover Karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pensiun Normal Normal Pension	0	0
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	0	0
Pemberhentian Dismissal	14	1
Pengunduran Diri Resignation	17	11
Meninggal Death	0	0
Mutasi Mutation	0	21
Total	31	33



Mifa/BEL

Komposisi turnover karyawan berdasarkan usia

The composition of employee turnover by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	0	0
25 - 35 tahun years	4	5
36 - 45 tahun years	0	0
46 - 55 tahun years	0	0
>55 tahun years	1	0
Total	5	5

Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin

The composition of employee turn over by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	3	5
Perempuan Female	2	0
Total	5	5

Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja

The composition of employee turnover by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	1	0
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	4	5
Total	5	5

Penyebab turnover Karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab xxx	2016	2017
Pensiun Normal Normal Pension	1	0
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	0	0
Pemberhentian Dismissal	0	0



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Penyebab xxx	2016	2017
Pengunduran Diri <i>Resignation</i>	67	14
Meninggal <i>Death</i>	0	0
Total	68	14

CKB Logistics

Komposisi turnover karyawan berdasarkan usia

The composition of employee turn over by age group

Deskripsi <i>Description</i>	2016	2017
< 25 tahun years	10	5
25 - 35 tahun years	75	61
36 - 45 tahun years	35	20
46 - 55 tahun years	3	3
>55 tahun years	1	1
Total	124	90

Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin

The composition of employee turn over by gender

Deskripsi <i>Description</i>	2016	2017
Laki-laki <i>Male</i>	86	70
Perempuan <i>Female</i>	38	20
Total	124	90

Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja

The composition of employee turn over by work area

Deskripsi <i>Description</i>	2016	2017
Kantor Pusat <i>Head Office</i>	48	17
Kantor di daerah/wilayah <i>Region Offices</i>	76	73
Total	124	90



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Penyebab turnover karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab xxx	2016	2017
Pensiun Normal Normal Pension	0	0
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	0	0
Pemberhentian Dismissal	7	3
Pengunduran Diri Resignation	65	46
Meninggal Death	0	2
Kontrak Berakhir Expired Agreement	31	35
Perpindahan Internal Internal Movement	21	4
Total	124	90

BDD

Komposisi turnover karyawan berdasarkan usia

The composition of employee turn over by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	2	1
25 - 35 tahun years	8	8
36 - 45 tahun years	3	1
46 - 55 tahun years	0	0
>55 tahun years	0	0
Total	13	10

Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin

The composition of employee turn over by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	10	1
Perempuan Female	3	9
Total	13	10



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja

The composition of employee turn over by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	10	10
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	3	0
Total	13	10

Penyebab turnover karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pensiun Normal Normal Pension	0	0
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	0	0
Pemberhentian Dismissal	2	2
Pengunduran Diri Resignation	11	7
Meninggal Death	0	1
Kontrak Berakhir Expired Agreement	13	10
Perpindahan Internal Internal Movement	21	4
Total	124	90

ATR

Komposisi turnover karyawan berdasarkan usia

The composition of employee turn over by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	2	0
25 - 35 tahun years	13	5
36 - 45 tahun years	5	1
46 - 55 tahun years	6	0
>55 tahun years	0	0
Total	26	6



Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin

The composition of employee turn over by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	24	5
Perempuan Female	2	1
Total	26	6

Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja

The composition of employee turn over by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	13	6
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	13	0
Total	26	6

Penyebab turnover karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pensiun Normal Normal Pension	0	0
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	0	0
Pemberhentian Dismissal	3	0
Pengunduran Diri Resignation	23	5
Meninggal Death	0	1
Kontrak Berakhir Expired Agreement	26	6
Perpindahan Internal Internal Movement	21	4
Total	124	90



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

DDE

Komposisi turnover karyawan berdasarkan usia

The composition of employee turn over by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	0	0
25 - 35 tahun years	0	2
36 - 45 tahun years	0	2
46 - 55 tahun years	0	0
>55 tahun years	0	0
Total	0	4

Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin

The composition of employee turn over by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	0	3
Perempuan Female	0	1
Total	0	4

Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja

The composition of employee turn over by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	0	4
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	0	0
Total	0	4

Penyebab turnover karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pensiun Normal Normal Pension	0	0
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	0	0
Pemberhentian Dismissal	0	0



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Penyebab turnover karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pengunduran Diri Resignation	0	4
Meninggal Death	0	0
Kontrak Berakhir Expired Agreement	0	0
Perpindahan Internal Internal Movement	0	0
Total	0	4

SSB

Komposisi turnover karyawan berdasarkan usia

The composition of employee turn over by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	40	34
25 - 35 tahun years	138	103
36 - 45 tahun years	84	71
46 - 55 tahun years	30	15
>55 tahun years	3	0
Total	295	223

Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin

The composition of employee turn over by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	274	217
Perempuan Female	21	6
Total	295	223



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja

The composition of employee turn over by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	63	15
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	232	208
Total	295	223

Penyebab turnover karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pensiun Normal Normal Pension	5	6
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	60	35
Pemberhentian Dismissal	174	140
Pengunduran Diri Resignation	54	42
Meninggal Death	2	0
Jumlah	295	223

Sewatama

Komposisi turnover karyawan berdasarkan usia

The composition of employee turn over by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	422	222
25 - 35 tahun years	324	127
36 - 45 tahun years	147	40
46 - 55 tahun years	60	20
>55 tahun years	6	5
Total	959	414



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik
Working with the Best Human Capital

Komposisi turnover karyawan berdasarkan usia

The composition of employee turn over by age group

Deskripsi Description	2016	2017
--------------------------	------	------

Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin

The composition of employee turn over by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	910	402
Perempuan Female	49	12
Total	959	414

Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja

The composition of employee turn over by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	61	32
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	897	382
Total	958	414

Penyebab turnover karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pensiun Normal Normal Pension	0	1
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	0	0
Pemberhentian Dismissal	455	307
Pengunduran Diri Resignation	501	105
Meninggal Death	3	1
Total	959	414



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

AJN

Komposisi turnover karyawan berdasarkan usia

The composition of employee turn over by age group

Deskripsi Description	2016	2017
< 25 tahun years	0	0
25 - 35 tahun years	0	0
36 - 45 tahun years	0	0
46 - 55 tahun years	0	0
>55 tahun years	0	0
Total	0	0

Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin

The composition of employee turn over by gender

Deskripsi Description	2016	2017
Laki-laki Male	0	0
Perempuan Female	0	0
Total	0	0

Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja

The composition of employee turn over by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	0	0
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	0	0
Total	0	0

Penyebab turnover karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pensiun Normal Normal Pension	0	0
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	0	0
Pemberhentian Dismissal	0	0



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik
Working with the Best Human Capital

Penyebab turnover karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pengunduran Diri <i>Resignation</i>	0	0
Meninggal <i>Death</i>	0	0
Total	0	0

ND

Komposisi turnover karyawan berdasarkan usia

The composition of employee turn over by age group

Deskripsi <i>Description</i>	2016	2017
< 25 tahun years	0	0
25 - 35 tahun years	0	0
36 - 45 tahun years	0	0
46 - 55 tahun years	0	0
>55 tahun years	0	0
Total	0	0

Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin

The composition of employee turn over by gender

Deskripsi <i>Description</i>	2016	2017
Laki-laki <i>Male</i>	0	0
Perempuan <i>Female</i>	0	0
Total	0	0

Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja

The composition of employee turn over by work area

Deskripsi <i>Description</i>	2016	2017
Kantor Pusat <i>Head Office</i>	0	0
Kantor di daerah/wilayah <i>Region Offices</i>	0	0
Total	0	0



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Penyebab turnover karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pensiun Normal <i>Normal Pension</i>	0	0
Pensiun Dipercepat <i>Accelerated Pension</i>	0	0
Pemberhentian <i>Dismissal</i>	0	0
Pengunduran Diri <i>Resignation</i>	0	0
Meninggal <i>Death</i>	0	0
Total	0	0

PWP

Komposisi turnover karyawan berdasarkan usia

The composition of employee turn over by age group

Deskripsi <i>Description</i>	2016	2017
< 25 tahun years	0	0
25 - 35 tahun years	0	0
36 - 45 tahun years	0	0
46 - 55 tahun years	0	0
>55 tahun years	0	0
Total	0	0

Komposisi turnover karyawan berdasarkan jenis kelamin

The composition of employee turn over by gender

Deskripsi <i>Description</i>	2016	2017
Laki-laki <i>Male</i>	0	0
Perempuan <i>Female</i>	0	0
Total	0	0



Komposisi turnover karyawan berdasarkan wilayah kerja

The composition of employee turn over by work area

Deskripsi Description	2016	2017
Kantor Pusat Head Office	0	0
Kantor di daerah/wilayah Region Offices	0	0
Total	0	0

Penyebab turnover karyawan

Causes of employee turnover

Penyebab	2016	2017
Pensiun Normal Normal Pension	0	0
Pensiun Dipercepat Accelerated Pension	0	0
Pemberhentian Dismissal	0	0
Pengunduran Diri Resignation	0	0
Meninggal Death	0	0
Total	0	0

PENILAIAN KINERJA DAN PENGELOLAAN KARIR

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) dilakukan setiap tahun. Penilaian dilakukan berdasarkan Rencana Kerja Individu (*Individual Performance Plan - IPP*) dan Rencana Pengembangan Individu (*Individual Development Plan - IDP*), yang juga disebut *Performance Management Development (PMD)*. IPP memuat rencana kerja, KPI dan targetnya, sementara IDP memuat rencana pengembangan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi individu.

Selain penilaian kinerja, ABM menyelenggarakan survei "360-Degree CVLT" yang tujuannya untuk menilai praktek nilai-nilai dan karakter kepemimpinan (CLVT). Pada survei ini, setiap karyawan dinilai secara multi rater, oleh atasan, bawahan, rekan kerja setingkat, serta pihak-pihak lain yang berinteraksi langsung. Hasil survei individual ini

PERFORMANCE APPRAISAL AND MANAGEMENT CAREER

Performance Appraisal is conducted every year. The basis is the Individual Performance Plan (IPP) and the Individual Development Plan (IDP), also called Performance Management Development (PMD). The IPP contains work plans, KPIs and targets, while IDP includes development plans according to individual needs and aspirations.

In addition to the performance appraisals, ABM conducted a "360-Degree CVLT" survey aimed at assessing the TMT Group's values and leadership practices (CLVT) as the Company's parent entity. In this survey, each employee is rated multi rater, by superiors, subordinates, co-workers at the same level, as well as other parties who interact



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

kemudian digunakan sebagai bahan diskusi dengan atasan untuk melakukan perbaikan di masa mendatang beserta pencapaian kinerja dan rencana pengembangan baik dari sisi kinerja maupun aspirasi karyawan.

Hasil penilaian kinerja dapat mengidentifikasi karyawan yang berpotensi untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi. Perseroan memberikan kesempatan yang sama untuk semua karyawan, baik pria maupun wanita, untuk mengembangkan karir dan mencapai jenjang karir tertinggi sepanjang memenuhi kompetensi dan kapabilitas yang dipersyaratkan.

Tak hanya kesempatan pengembangan karir secara vertikal, setiap karyawan juga mempunyai kesempatan untuk dirotasi dalam rangka menambah wawasan, kompetensi dan mengembangkan potensi yang ada. Rotasi dapat dilakukan sebagai *job assignment* dari atasan atau mengajukan diri untuk menempati posisi yang sedang dibutuhkan di divisi/unit lain. Penilaian kinerja dilakukan terhadap semua karyawan (100%).

(404-3)

PENGELOLAAN TALENT & PERENCANAAN SUKSESI

Salah satu kunci keberhasilan pengelolaan SDM adalah ketika organisasi mampu mengelola SDM secara keseluruhan dan merencanakan suksesi untuk mengisi posisi-posisi kunci perusahaan di masa yang akan datang. Kebijakan *"Make or Buy"* untuk mengisi posisi penting dalam organisasi telah bergeser dari *"Buy"* atau rekrutmen dari luar menjadi *"Make"* atau pengembangan pertumbuhan dari dalam.

Grup ABM percaya bahwa seluruh SDM yang sudah berhasil masuk melalui proses seleksi rekrutmen merupakan *Talent* bagi organisasi. Di antara mereka terdapat orang-orang yang memiliki potensi besar dan memberikan kontribusi lebih bagi organisasi, yang kami sebut sebagai *Key Talent*.

Agar pengelolaan talent dan perencanaan suksesi dapat berjalan dengan baik, Perusahaan menyinkronkan peran pengelolaan talent yang dilakukan oleh TC, GEM dan KNR. Ketiga komite tersebut intinya bertugas untuk

directly with them. The individual survey results are then used as a discussion tool with superiors so as to make improvements in the future.

Performance appraisal results can identify potential employees to be promoted to a higher level. The Company provides equal opportunities for all employees, both men and women, to develop careers and achieve the highest career paths as long as they meet the required competencies and capabilities.

Not only career development opportunities vertically, every employee also has the opportunity to rotate in order to add insight, competence and develop the existing potential. Rotation can be achieved through a job assignment from the superior to occupy a position that is needed in another division/unit. Based on the performance appraisals for all employees (100%). **(404-3)**

TALENT MANAGEMENT & SUCCESSION PLANNING

One of the keys to successful HC management is when an organization is able to manage the talent as a whole and plan succession for key positions. The "Make or Buy" policy to fill important positions within the organization has shifted from "Buy" or outward recruitment to "Make" or the development of growth from within.

The ABM Group believes that all employees who have successfully entered through the recruitment selection process are a talent for the organization. Included among them are those who contribute more than the portion provided by the organization and have the most potential, which we call the key talent.

In order for talent management and succession planning to work properly, the Company has roles of Conducted by management talent, namely TC, GEM and KNR. These Three point on duty to identify, mapping and developing



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

mengidentifikasi, memetakan dan mengembangkan *Key Talent* mulai dari para First Line Manager hingga posisi eksekutif.

Key Talent from First Line Managers to executive positions.



Proses berjenjang seperti yang digambarkan pada bagan di atas akan membantu Grup ABM dalam mengidentifikasi kasi orang-orang yang telah memberikan kontribusi lebih kepada organisasi (*Key Talent*), dan mengelola mereka untuk mampu tumbuh dan berkembang serta siap untuk mengisi posisi-posisi kunci di masa yang akan datang. Proses ini juga akan mengurangi potensi bias jika pengelolaan talent dan perencanaan suksesi dilakukan secara sektoral di tingkat masing-masing entitas. Selain itu, proses berjenjang tersebut akan memberikan fokus pengembangan untuk para *Key Talent*.

The tiered process described in the above chart will assist the ABM Group in identifying people who have contributed more to the organization (Key Talent), and to manage them to grow and develop and be ready to fill key positions the organization in the future. This process will also reduce the potential for bias in talent management and succession planning if they are conducted sectorally at the level of each entity. In addition, the tiered process will provide a development focus for the Key Talent.

Proses pemetaan talent dilakukan secara periodik yaitu 2 kali dalam setahun, melalui agenda yang disebut dengan *People Session*. *People Session* bertujuan untuk mengevaluasi dan memetakan SDM sesuai dengan potensi dan kinerjanya. Selain itu, agenda *People Session* juga menentukan kebutuhan pengembangan yang diperlukan termasuk penugasannya. Sebagai tindak lanjut dari pemetaan *talent*, Perusahaan menyediakan program pengembangan. Tujuannya untuk mengembangkan dan mempersiapkan *talent* yang memiliki potensi untuk menduduki posisi puncak di masa depan.

The talent mapping process is conducted periodically is twice a year within this agenda through People Sessions. People Sessions which aims to evaluate and map employees according to their potential and performance. In addition, the People Session agenda will also determine the necessary development needs include jobdesk. As a follow up to talent mapping, the Company provides development programs. The goal is to develop and prepare talent that has the potential to occupy the top positions in the future.



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Program pengelolaan *Talent* ini dimaksudkan untuk mempersiapkan pengganti atau suksesor untuk mengisi posisi yang ada saat ini. Pemetaan talent dilakukan untuk berbagai tingkatan dilakukan dengan memeriksa persyaratan administrasi, rekam jejak, kompetensi, dan integritas karyawan sebelum diidentifikasi sebagai talent.

PENGELOLAAN & LAYANAN EKSEKUTIF

Pengelolaan dan layanan eksekutif dilakukan secara terpusat di Perusahaan Induk. Layanan eksekutif pada umumnya terkait dengan remunerasi, penggajian, dan benefit yang dilayani oleh ABM Group *Comben* (*Compensation and benefits*).

Pengelolaan dan pengembangan eksekutif mencakup nominasi, seleksi, evaluasi, rotasi, mutasi, promosi, dan pengembangan, yang dikoordinasikan oleh GEM. Tujuan dilakukannya pengelolaan dan pengembangan eksekutif adalah untuk mendapatkan standarisasi layanan dan remunerasi, serta identifikasi Eksekutif yang memiliki potensi untuk menduduki posisi puncak di masa yang akan datang.

GEM bertugas untuk melaksanakan proses nominasi, seleksi, pengembangan, dan promosi posisi eksekutif. GEM beranggotakan direksi dan dikepalai oleh Direktur Utama ABM. Aktivitas GEM difasilitasi Departemen SDM. GEM memastikan seluruh proses nominasi hingga promosi memenuhi prinsip keadilan, kesetaraan, dan transparansi. Di samping itu, GEM secara periodik melakukan evaluasi dan tinjauan atas grup eksekutif untuk menyiapkan pengembangan yang relevan sekaligus untuk menyiapkan program suksesi.

Program Pengembangan Eksekutif yang dijalankan oleh GEM terdiri dari:

1. Pembelajaran Formal (*Formal Learning*) melalui *in class training, workshop* dan seminar-seminar
2. Pembelajaran Relasional (*Relational Based Learning*) melalui *buddy system, coaching* dan *mentoring*
3. Pembelajaran Praktis (*Experiential Based Learning*) melalui *project assignment*:

The talent management program is intended to prepare replacements or successors to fill current positions. Talent mapping is carried out at various levels by checking administrative requirements, track records, competencies, and employee integrity before being identified as a talent.

MANAGEMENT & EXECUTIVE SERVICES

Management and Executive services, management and development are centralized at the Holding Company. Executive services are generally associated with remuneration, payroll, and benefits for the ABM Group compensation and benefits.

Executive management and development includes nominations, selection, evaluations, rotations, transfers, promotions, and development, and is coordinated by the GEM. The purpose of executive management and development is to provide standardized service and remuneration, as well as identify executives with the potential to occupy the top positions in the future.

GEM tasked with the nomination, selection, development and promotion of executive positions within the ABM Group. GEM is tasked with carrying out the process of nomination, selection, development, and promotion for executive positions. GEM comprises Directors, headed by the President Director of ABM. The GEM activities are facilitated by the HC Department. GEM ensures that the entire nomination process for promotion meets the principles of fairness, equality and transparency. In addition, GEM periodically conducts evaluations and reviews of executive groups to prepare the relevant development as well as to prepare succession programs.

The Executive Development Program run by GEM consists of:

1. *Formal Learning in class training, workshop and seminars*
2. *Relational Based Learning buddy system, coaching and mentoring*
3. *Experiential Based Learning project assignment*



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Selama tahun 2017, GEM telah menyelesaikan *buddy-system* yang dijalankan sebagai bagian dari program pengembangan yang diselenggarakan sejak tahun 2016. Pada tahun 2017, *buddy-system* baru dilakukan $\pm 80\%$, dan akan diselesaikan pada Juni 2018 menjadi 100%.

During 2017, GEM completed its buddysystem as part of the development program started in 2016. In 2017, the new buddy-system will cover $\pm 80\%$, and will reach 100% in June 2018.

KESETARAAN GENDER DAN KESEMPATAN

Dalam merekrut karyawan baru dan menjalankan proses promosi, rotasi, dan penetapan jenjang karier karyawannya, ABM mempraktikkan prinsip kesetaraan *gender* dan memberikan kesempatan yang setara bagi setiap orang yang memiliki kualifikasi yang ABM butuhkan untuk mengisi posisi-posisi yang tersedia.

GENDER EQUALITY AND OPPORTUNITY

In recruiting new employees and running the promotions, rotations, and employee career path processes, ABM practices the principle of gender equality and provides equal opportunities for everyone who has the qualifications that ABM needs to fill the available positions.

Kesempatan yang sama juga diberikan kepada setiap karyawan untuk berpartisipasi dalam program-program pelatihan, dalam rangka mengembangkan kapasitasnya baik secara profesional maupun secara personal. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan diberikan secara setara kepada para karyawan yang berdasarkan pandangan manajemen memiliki keahlian yang terkait dengan pelatihan yang diberikan. (405-1)

The same opportunity is also given to each employee to participate in training programs, in order to develop capacity both professional and personal. Opportunities for training are given equally to employees who, on the basis of management's view, have expertise related to the training provided. (405-1)

HUBUNGAN INDUSTRIAL (407-1)

ABM mengelola karyawannya sebagai mitra untuk mendapatkan hasil-hasil usaha yang telah ditargetkan. Oleh karena itu ABM memastikan terciptanya hubungan industrial yang baik dengan seluruh karyawan. Ini diwujudkan antara lain dengan terbukanya kesempatan bagi para karyawan untuk membentuk serikat usaha di setiap anak perusahaan ABM.

INDUSTRIAL RELATIONS (407-1)

ABM manages its employees as partners to obtain targeted business results. Therefore ABM ensures the creation of good industrial relations with all employees. This is realized, among others, by opening up opportunities for employees to form business unions in every ABM subsidiary.

Selain itu, seluruh karyawan yang bekerja di ABM dan anak usahanya dilindungi oleh Peraturan Perusahaan (PP) dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Baik PP maupun PKB ini ditinjau secara periodik, dan isinya diperbarui sesuai dengan kondisi terbaru, seperti regulasi dan masukan karyawan serta hal-hal penting yang belum ada pada edisi sebelumnya. Pembaruan dilakukan untuk memastikan bahwa kepentingan ABM sebagai perusahaan dan kepentingan karyawan sebagai mitra sama-sama terpenuhi.

In addition, all employees working in ABM and its subsidiaries are protected by Company Regulation (PP) and / or Collective Labor Agreement (PKB). Both the PP and the CLA are reviewed periodically, and are updated according to the latest conditions, such as employee regulations and input as well as important matters not yet in the previous edition. Updates are made to ensure that the interests of ABM as a company and the interests of employees as partners are equally met.



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Kehadiran PKB dengan Serikat Pekerja-nya di antara entitas anak (PT SSB) merupakan perwujudan komitmen ABM tentang kebebasan berserikat dan berkumpul bagi karyawan. PKB yang berlaku di entitas anak tersebut menganut stelsel pasif sehingga karyawan tetap otomatis menjadi anggota Serikat Pekerja yang hak dan kewajibannya dijamin dan dilindungi dalam PKB. Pada tahun 2017, jumlah anggota Serikat Pekerja di entitas anak tersebut berjumlah 1.461 orang (100%) dari total karyawan. **(102-41)**

Untuk membangun hubungan yang harmonis, selain melalui pengaturan hak dan kewajiban di PP dan/atau PKB, ABM dan anak usahanya juga menyediakan berbagai saluran komunikasi dengan karyawan, di antaranya: forum manajemen, *town hall meeting*, *media online*, media cetak (Majalah Inside), dan kotak saran (*drop-box*). Dengan saluran komunikasi yang ada, informasi relevan dari manajemen akan dapat disampaikan langsung kepada karyawan dan sebaliknya, ide-ide atau aspirasi karyawan dapat lebih cepat disampaikan ke manajemen.

Selain itu, ABM sejak tahun 2012 melakukan ajang penghargaan sebagai bentuk apresiasi dari manajemen ABM kepada seluruh warga Grup ABM yang telah melakukan *improvement*. Acara penghargaan ini bernama *President Director Quality Award (PDQA)*. Acara ini bertujuan untuk memberikan eksposur terbaik bagi program *improvement* yang telah dilakukan di masing-masing anak perusahaan dan juga sebagai bagian dari penerapan nilai-nilai, perbaikan berkesinambungan dan keunggulan. Dengan PDQA, diharapkan karyawan untuk terus mengasah kemampuannya mencari ide terbaik dan mengimplementasikannya untuk mencapai kinerja terbaik.

Adapun penghargaan yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. *The Best in Overall Improvement*
2. *The Best in Quality Improvement*
3. *The Best in Cost Improvement*
4. *The Best in Delivery Improvement*

PELATIHAN & PENGEMBANGAN KOMPETENSI

ABM secara kontinyu mengembangkan kemampuan para karyawannya. Program pengembangan kompetensi yang dijalankan di Grup ABM mencakup: pelatihan, penugasan

*The presence of a CLA with the Trade Unions in the subsidiaries (PT SSB) is a realization of ABM's commitment to freedom of association and assembly for employees. The CLA applicable in the subsidiary entitles are passive systems so that employees automatically become members of Trade Unions whose rights and obligations are guaranteed and protected in the CLA. By 2017, the number of trade union members in the subsidiaries amounted to 1,461 people (100%) of the total employees. **(102-41)***

To build a harmonious relationship, in addition to the regulation of rights and obligations in the PP and / or CLA, ABM and its subsidiaries also provide various communication channels for employees, including: management forums, town hall meetings, online media, print media (Inside Magazine), and a suggestions drop-boxes. With these existing communication channels, relevant information from management will be delivered directly to employees and vice versa, and employee ideas or aspirations can be more quickly passed on to management.

In addition, ABM since 2012 has given awards as a form of appreciation from ABM management to all personnel in the ABM Group who have made improvements. The award ceremony is called the President Director Quality Award (PDQA). This event aims to provide the best exposure to the improvement programs that has been conducted in each subsidiary, as well as be part of implementing values, with continuous improvement and excellence. With the PDQA, employees are expected to continue to hone their abilities to find the best ideas and implement them to achieve the best performance.

The awards given are as follows:

1. *The Best in Overall Improvement*
2. *The Best in Quality Improvement*
3. *The Best in Cost Improvement*
4. *The Best in Delivery Improvement*

COMPETENCY TRAINING & DEVELOPMENT

ABM continuously to develop the capabilities of its employees. The ABM Group competency development program includes: training, special assignments, and



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

husus, dan pembinaan oleh atasan langsung. Pelatihan dilakukan secara berkala di setiap entitas anak, ditujukan untuk mengembangkan keahlian teknis dan fungsional (*hard skills*), serta manajerial dan kepemimpinan (*soft skills*).

Selama tahun 2017, Perseroan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan sebanyak 214 kali, yang diikuti oleh 5.038 karyawan. Untuk penyelenggaraan kegiatan tersebut, baik untuk *non-eksekutif* maupun *non-eksekutif*, total biaya di seluruh Grup ABM adalah sebesar Rp2,57 miliar. Adapun total durasi pelatihan yang diakumulasi oleh seluruh karyawan pada tahun 2017 adalah 27.009 jam untuk *non-eksekutif* dan 214 jam untuk *eksekutif*. Sehingga, rata-rata jam pelatihan adalah 5 jam/karyawan *non-eksekutif* dan 8 jam/karyawan untuk *eksekutif*. (404-1)

STRATEGI BESAR PENGELOLAAN SDM

Pencanangan *Destination Statement* 2020 di bidang pengelolaan SDM, yaitu “*Employer of Choice: People Effectiveness*” menjadi sebuah strategi besar bagi Perusahaan untuk dapat menciptakan pengelolaan SDM yang terintegrasi dengan proses bisnis di seluruh lini usaha Grup ABM. Pengembangan kompetensi menjadi sebuah kebutuhan yang dapat memberikan transfer pengetahuan kepada karyawan, yang diharapkan mampu membentuk citra diri setiap pribadi karyawan. Selain dapat mendorong produktivitas, pengembangan kompetensi juga mampu meningkatkan level kapasitas pribadi setiap karyawan, yang ujungnya akan berdampak positif terhadap pengembangan diri pribadi setiap karyawan.

Untuk mewujudkan strategi besar itu, pada tahun 2017, Perusahaan mengadakan Pengembangan Kompetensi Berdasarkan Level Jabatan yang diikuti oleh 24 karyawan Grup ABM di jenjang *Eksekutif*, dan 1.418 karyawan di jenjang *Non-Eksekutif*. Mereka menjadi peserta berbagai program pelatihan dan pengembangan kompetensi, baik yang diselenggarakan di lingkungan Grup ABM maupun secara eksternal. Informasi selengkapnya disajikan dalam tabel berikut: (404-2)

coaching by direct supervisors. Training is conducted regularly in every subsidiary, aimed at developing technical and functional skills (hard skills), as well as managerial and leadership (soft skills).

During 2017, the Company undertook training and employee development 214 times, participated in by 5,038 employees. For these activities, both for executive and non-executive, the total cost throughout the ABM Group was Rp2.57 billion. The total employee training duration in 2017 was 27,009 hours for non-executives, and 214 hours for executives. As a result, the average training hours reached 5 hours for non-executive employees, and 8 hours for executive employees. (404-1)

LARGE STRATEGY FOR HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

The launch of the Destination Statement 2020 in HC management, “Employer of Choice: People Effectiveness” became a major strategy for the Company to create integrated HC management with business processes across the ABM Group businesses. Competence development became a requirement to provide knowledge transfer for employees, and is hoped will form a feeling of self image in each employee. In addition to encouraging productivity, competence development is also able to increase the personal capacity level of each employee, which in turn will have a positive impact on their personal development.

To realize this great strategy, in 2017, the Company carried out Competency Development by Position Level attended by 24 employees at the ABM Group Executive level, and 1,418 employees at Non-Executive levels. They participated of various competency training and development programs, both within the ABM Group environment and externally. Fuller details are presented in the following table: (404-2)



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Jenjang Jabatan Position Level	Jumlah Peserta Pelatihan Total Training Participants	Jenis & Tujuan Pelatihan Training Type & Purpose
Executive Director General Manager	24	1. ERMA International Conference on Enterprise Risk Management BUSINESS FORUM MIGAS 2016 "Optimalisasi Pemanfaatan Pusat Logistik Berikat Dalam Menunjang Efisiensi Operasi Migas" 2. 7TH Annual LNG Transport, Handling & Storage Forum 2017. 3. Business Mastery Palm Beach 2017 4. Certified Int. Human Res Manager (CIHRM) 5. Agile Indonesia Conference 6. Value Chain Analysis - Transfer Pricing Workshop 7. e2e Commerce Indonesia 8. Advanced Project Finance (M1 of Project Finance Training Week 9. Seminar Coal Trans 10. Executive Coaching
Non-Executive Senior Manager Manager Staff & Non-Staff	1.418	1. Pengawas Operasi Pertama (POP) 2. Pengawas Operasi Madya (POM) 3. Basic First Aid & Basic Fire Fighting 4. Defensive Driving Training 5. Teknik Kalibrasi PH Meter 6. Tropical Basic Offshore Safety Induction and Emergency Training (T-BOSIET) 7. Pelatihan Ahli K3 Listrik 8. Accident Investigation Training 9. Sertifikasi Ahli Ketenagalistrikan (IATKI) 10. Effective Communication & Presentation Skill 11. Asset Equipment Management Training 12. Finance Modeling 13. Integrated Management System ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, and OHSAS 18001:2007 Internal Audit 14. Sertifikasi Welder kelas 3 15. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Batch 1 16. FINANCE FOR NON FINANCE 17. GENERAL AFFAIRS MANAGEMENT DEVELOPMENT PROGRAM 18. P & I, SOP INTRODUCTION (ASURANSI KAPAL) 19. EXCELLENCE SUPERVISORY SKILL TRAINING 20. HABITS FOR HIGHLY EFFECTIVE PEOPLE 21. Problem Solving Decision Making Training 22. NEO: Code of Conduct 23. PROBLEM SOLVING DECISION MAKING TRAINING FOR MANAGERIAL LEVEL 24. NEO: Integrated Logistics Services 25. Supply Chain Management 26. Fundamental Risk Management 27. 4DX TRAINING 28. COACHING TRAINING 29. 5 day MBA express 30. 361 SECURITY 2017 ASIA PACIFIC 31. ICT Security Awareness 32. Financial Strategy: Essential Finance Management Skills 33. Advanced Financial Analysis & Management 34. Mercer IPE Role Analysis & Job Evaluation 35. Intermediate Trade Financing & Forfaiting 36. Workshop series corp. Secretary The CG Officer 37. 1st International Conference on GCG 38. Project Management 39. Leading Change 40. Problem Solving & Decision Making 41. Mastering Excel 2007/2010 for More Quickly Data Processing & Reporting 42. Training Designer & Delivery Professional (TD2P) 43. Finance for HR 44. Sustainability Reporting Certification (NCSR) 45. Introduction to ISO 26000
TOTAL	1.442	



REMUNERASI & TUNJANGAN

ABM memberlakukan sistem remunerasi yang kompetitif dan memperhatikan tingkat upah di industri sejenis, peraturan ketenagakerjaan, peraturan upah minimum provinsi (UMP), serta kemampuan finansialnya.

ABM memastikan bahwa besaran upah minimum yang diberikan ke semua karyawannya sesuai peraturan yang berlaku. Kebijakan remunerasi Perusahaan di semua tingkat dan posisi berlaku sama untuk semua karyawan, tanpa membedakan jenis kelamin. ABM menerapkan skema remunerasi berdasarkan kompetensi orangnya (*people*), posisi jabatannya (*position*), dan kinerjanya (*performance*) serta disesuaikan dengan pasar tenaga kerja. **(405-2)**

Untuk mendapatkan update kondisi pasar maka ABM Untuk mendapatkan update kondisi pasar maka ABM secara rutin melakukan survei penggajian yang dilakukan oleh konsultan independen untuk mendapatkan informasi skema remunerasi dan penggajian dibandingkan dengan perusahaan lain. ABM memberikan tunjangan bagi karyawannya untuk memperkuat rasa keterikatan dan kinerja produktivitas karyawan. Tunjangan-tunjangan ini meliputi fasilitas kesehatan, transportasi, komunikasi, peralatan kerja, pendidikan anak, rekreasi, fasilitas penggantian biaya pengobatan rawat jalan, serta pemeriksaan kesehatan berkala yang disesuaikan dengan posisi masing-masing karyawan. **(401-2)**

KEPUASAN KERJA DAN KEBERSAMAAN

Setiap tahun, ABM menyelenggarakan *Employee Opinion Survey* (EOS), yang diikuti oleh para karyawan dengan metode random sampling. Survei dilaksanakan di ABM dan seluruh entitas anaknya. Dalam survei ini, karyawan yang dimintai penilaian mereka atas delapan aspek berikut:

1. Kepemimpinan,
2. Keterikatan,
3. Kualitas hidup dan sumber daya,
4. Pelatihan dan pengembangan,
5. Visi, misi, dan budaya perusahaan,
6. Pengelolaan kinerja,
7. Sistem dan proses kerja, dan
8. Sistem penghargaan.

REMUNERATION & ALLOWANCES

ABM enforces a competitive remuneration system that takes into account wage rates in similar industries, labor regulations, provincial minimum wage regulations (UMP), and financial capacity.

ABM ensures that the minimum wage given to all its employees is in accordance with the applicable regulations. The Company's remuneration policy at all levels and positions applies equally to all employees, regardless of gender. ABM applies remuneration schemes based on people's competence, position, and performance and is adjusted to the labor market. **(405-2)**

To receive updated market conditions, ABM routinely conducts payroll surveys through independent consultants to obtain information on the remuneration and payroll scheme compared to other companies. ABM provides benefits for its employees to strengthen the employees' sense of attachment and employee productivity. These benefits include health facilities, transportation, communication, work equipment, children's education, recreation, outpatient medical expenses, and periodic health checks tailored to each employee's position.

(401-2)

JOB SATISFACTION AND TOGETHERNESS

Each year, the Company conducts an *Employee Opinion Survey* (EOS), followed by employees through a random sampling method. Surveys are conducted by internal teams in the Company and all subsidiaries. In this survey, employees are asked for their assessment of the following eight aspects:

1. Leadership,
2. Engagement,
3. Quality of life and resources,
4. Training and development,
5. Vision, mission, and corporate culture,
6. Performance management,
7. Work systems and processes, and
8. Reward system.



Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik

Working with the Best Human Capital

Hasil EOS ditindaklanjuti oleh ABM antara lain dengan membentuk Tim Aspirasi untuk mewadahi aspirasi karyawan terkait perbaikan atas 8 aspek tersebut di atas. Aspirasi yang masuk ditampung dan diupayakan realisasinya. Nilai EOS pada tahun 2017 adalah sama dengan tahun 2016, yakni 3,76.

Karyawan Grup ABM diapresiasi secara formal setiap tahunnya dalam bentuk *Service Year Award* (SYA). Selain itu, ABM juga secara rutin menyelenggarakan acara-acara kebersamaan yang dimaksudkan untuk membangun semangat dan solidaritas dan semangat karyawan, sekaligus mengembangkan kapasitas sosial dan kerjasama mereka. Melalui program-program CSR seperti donasi dan *volunteerism*, ABM juga mendorong dan memfasilitasi rasa kepedulian karyawan terhadap beban masyarakat dan lingkungan sekitar.

Selain CSR, kegiatan kebersamaan lainnya adalah kegiatan olahraga, pertandingan persahabatan, dan kegiatan kebersamaan lain baik yang dikelola oleh perusahaan maupun yang dilakukan secara mandiri oleh karyawan.

The EOS results are followed up by ABM, by forming an Aspiration Team to accommodate the employees' aspirations related to the improvement of the above 8 aspects. Aspirations being received are collected and pursued for realization. The EOS results in 2017 were 3.76 which was same in to 2016.

ABM Group employees are formally appreciated annually in the form of Service Year Award (SYA). In addition, ABM regularly organizes events aimed at building the togetherness and solidarity and spirit of employees, as well as developing social capacities and teamwork. Through CSR programs such as donations and volunteerism, ABM also encourages and facilitates employee awareness of the burdens of the community and the environment.

In addition to CSR, other togetherness activities include sports activities, friendship games, and other togetherness activities either managed by the company or conducted independently by employees.





Bersama Mewujudkan Kecelakaan Nihil

Together Realizing Zero Accidents

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), yakni kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman, merupakan salah satu fokus bagi ABM. Dengan terciptanya kesehatan dan keselamatan kerja, maka produktivitas karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya akan mendorong kinerja Perseroan.

Health and Safety (OHS), i.e. conditions for healthy and safe work, is one of the focuses for ABM. With the creation of health and safety, employee productivity will increase, which in turn will boost the performance of the Company.

Fokus pada K3 semakin menemukan makna penting saat angka kecelakaan kerja di Indonesia cenderung naik. Pada tahun 2017, menurut sumber resmi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, angka kecelakaan kerja tercatat sebanyak 123 ribu kasus, meningkat sekitar 20% dibanding tahun sebelumnya. Peningkatan itu diikuti dengan bertambahnya nilai klaim akibat kecelakaan kerja, yakni dari semula Rp792 miliar pada tahun 2016 menjadi Rp971 miliar pada tahun 2017.

The OHS focus increasingly finds significance as the number of work accidents in Indonesia tends to rise. In 2017, according to official sources at the Social Security Administering Agency (BPJS) of Employment, the number of work accidents recorded reached 123 thousand cases, an increase of about 20% over the previous year. This resulted in an increase in claims, resulting from work accidents, which reached Rp792 billion in 2016 from Rp971 billion in 2017.

ABM memiliki kebijakan spesifik tentang pelaksanaan K3, yang dirumuskan dalam Kebijakan Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3L). Kebijakan ini mendapat dukungan penuh dari Direksi, dan keberadaannya terus disosialisasikan kepada seluruh pemangku kepentingan, terutama karyawan.

ABM has specific OHS implementation policies, which are formulated in the Health and Safety and Environment Policy (HSE). This policy has the full support of the Board of Directors, and its presence is continually being socialized to all stakeholders, especially employees.

Dengan mengikuti panduan K3L, maka seluruh karyawan ABM dapat bekerja dengan tenang di lingkungan yang telah dipastikan keselamatannya. Penerapan K3L di ABM, beserta praktik-praktiknya, dilakukan selaras dengan strategi manajemen risiko di Grup ABM. Dengan demikian, setiap potensi risiko terkait K3 yang telah diidentifikasi akan dapat dicegah dan ditangani (apabila terjadi) dengan prosedur yang baku dan efektif. Dengan cara itulah ABM dapat memberikan perlindungan optimal bagi seluruh pemangku kepentingan yang berada di dalam lingkungan operasi ABM. **(103-2)**

*By following the HSE guidelines, all ABM employees can work in peace in an environment where safety has been ensured. The application of HSE in ABM, together with its practices, is in line with the ABM Group risk management strategy. Thus, any potential risks associated with OHS that have been identified can be prevented and addressed through standards and effective procedures. That way ABM can provide optimal protection for all stakeholders within the ABM operating environment. **(103-2)***

LANDASAN KEBIJAKAN

Penyusunan K3L di ABM mengacu pada serangkaian peraturan dan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur tentang kesehatan dan keselamatan kerja, yakni:

1. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
2. Undang-undang No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan
3. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

POLICY FOUNDATION

HSE preparation in ABM refers to a series of laws and regulations in Indonesia that regulate health and safety, namely:

1. 1970 Law No. 1 on Occupational Safety
2. 1992 Law No. 23 on Health
3. 2003 Law No. 13 on Manpower



Bersama Mewujudkan Kecelakaan Nihil

Together Realizing Zero Accidents

4. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan
5. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja

KOMITMEN PENERAPAN K3L

Komitmen ABM dalam penerapan K3L dinyatakan dalam Pedoman Perilaku ABM, sebagai berikut:

1. ABM dan anggota ABM wajib memelihara dan menjaga lingkungan kerja yang sehat dan kondusif dalam mendukung produktivitas.
2. Anggota ABM dilarang menjual, membuat, menyalurkan, memiliki menggunakan zat dan obat-obatan terlarang di tempat kerja.
3. Anggota ABM dilarang keras meminum minuman keras atau minuman yang mengandung alkohol selama bekerja, berada di atas atau di dekat barang/harta milik ABM.
4. Anggota ABM dilarang menyimpan/menggunakan senjata api atau senjata berbahaya lain pada jam kerja di tempat kerja, kecuali telah mendapat persetujuan dari Direksi dan merupakan bagian dari pekerjaan.
5. Anggota ABM senantiasa turut berperan aktif dalam menjaga kelestarian lingkungan di manapun ABM beroperasi.

Setiap anggota ABM bertanggung jawab untuk bekerja dengan memperhatikan aspek-aspek keamanan, baik untuk diri sendiri maupun orang lain, serta melakukan apapun yang diperlukan untuk melindungi lingkungan sekitar mereka.

Sistem manajemen K3L terpadu yang diterapkan di seluruh lingkungan usaha ABM bertujuan mencapai kualitas kerja yang memenuhi standar dengan tingkat kecelakaan kerja nihil. Sistem ini juga mencegah siapapun dalam Grup ABM untuk melakukan operasi yang membahayakan dan merugikan masyarakat serta merusak lingkungan. Dengan sistem ini, kegiatan bisnis dapat dilaksanakan dengan bertanggung jawab, dan kemungkinan terjadinya kecelakaan, cedera, penyakit akibat kerja, polusi, serta kerusakan aset dapat diminimalisasi.

4. *Government Regulation No. 13/1973 on the Mining Work Safety Regulations and Supervision*
5. *Presidential Decree No. 22/1993 on Employment-Related Illness*

HSE IMPLEMENTATION COMMITMENT

ABM's commitment to HSE implementation is stated in the ABM Code of Conduct, as follows:

1. *ABM and ABM members shall maintain and protect a healthy and conducive working environment in support of productivity.*
2. *ABM Members are prohibited from selling, making, distributing, possessing illegal substances and drugs in the workplace.*
3. *ABM Members are strictly prohibited from drinking alcoholic beverages or drinks during work hours, located above or near ABM's goods / property.*
4. *ABM Members are prohibited from storing / using firearms or other dangerous weapons during working hours at work, unless approved by the Board of Directors and are part of their work.*
5. *ABM Members should always play an active role in maintaining environmental sustainability wherever ABM operates.*

Each ABM Member is responsible when working to have regard to the security aspects, both for themselves and for others, and to do whatever is necessary to protect their immediate environment.

The integrated HSE management system implemented in all ABM business environments aims to achieve a work quality that meets the standards with a zero accident rate. The system also prevents anyone in the ABM Group from conducting harmful operations, and from harming the public and destroying the environment. With this system, business activities can be carried out responsibly, and the possibility of accidents, injuries, occupational diseases, pollution, and damage to assets can be minimized.



TOPIK K3L DALAM PP/PKB (403-4)

ABM beserta anak usahanya memiliki Peraturan Perusahaan (PP) dan/atau Perjanjian Kerja Bersama. Selain berisi tentang hak dan kewajiban antara karyawan dengan manajemen, termasuk tindakan yang bisa diambil jika terjadi sengketa perburuhan, di dalam PP dan/atau PKB juga mengatur tentang topik kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Sekadar gambaran, PP yang dimiliki ABM mengatur tentang topik K3 pada Bab XI tentang Pengobatan dan Perawatan, Bab XII tentang Jaminan Sosial dan Manfaat Lain, serta Bab XVI tentang Keselamatan, Kesehatan dan Lingkungan Kerja (K3L).

Sebagai aturan main yang mengikat karyawan dan manajemen, maka kedua belah pihak bertanggung jawab untuk menjalankan ketentuan-ketentuan dan konsekuensi yang timbul berkaitan dengan K3, seperti disebutkan dalam PP atau PKB.

KESIAPAN MENGHADAPI KONDISI DARURAT

Selain panduan pelaksanaan K3 beserta antisipasinya, ABM juga telah memiliki kebijakan tentang *emergency preparedness*. Kebijakan ini sangat penting jika suatu saat terjadi kegawatan atau kegentingan, seperti kebakaran, gempa bumi, dan sebagainya, maka insan ABM bisa menyelamatkan diri sesuai dengan petunjuk dan menggunakan peralatan *emergency preparedness* yang tersedia.

Untuk mencegah jatuhnya korban dalam situasi kegawatan, ABM secara rutin melakukan sosialisasi tentang *emergency preparedness*. Sebelum melakukan pertemuan di salah satu ruang misalnya, maka akan disampaikan tentang langkah-langkah penyelamatan jika terjadi kegawatan/kegentingan, dan penyebutan jalur evakuasi.

HSE TOPICS IN PP / PKB (403-4)

ABM and its subsidiaries have a Company Regulation (PP) and / or Collective Labor Agreement (CLA). In addition to the rights and obligations between employees and management, including actions that can be taken in the event of labor disputes, the PP and / or CLA also regulate the topic of occupational health and safety (OHS).

Just to illustrate, ABM's PP regulates the OHS topics covered in Chapter XI for Treatment and Care, Chapter XII for Social Security and Other Benefits, and Chapter XVI for Occupational Safety, Health and the Work Environment (HSE).

As a general rule that binds employees and management, both parties are responsible for carrying out the provisions and consequences that arise in relation to OHS, as mentioned in the PP or CLA.

EMERGENCY PREPAREDNESS

In addition to guidance on OHS implementation and its anticipation, ABM also has a policy on emergency preparedness. This policy is very important so that if there is an emergency, such as fire, earthquake, and so forth, then ABM can move to safety by following the instructions and by using the available emergency equipment.

To prevent casualties in emergency situations, ABM regularly socializes emergency preparedness. Before meetings for example, the rescue measures in case of emergency will be presented with the evacuation routes.



Bersama Mewujudkan Kecelakaan Nihil

Together Realizing Zero Accidents

Adapun sarana dan prasarana penunjang *emergency preparedness* yang dimiliki Kantor Pusat ABM antara lain:

1. APAR tersedia di setiap lantai dengan total jumlah 13 buah. Untuk menjaga agar APAR berfungsi dengan baik, maka pengecekan isi tabung dilakukan setiap 1 bulan sekali, dan hasil pengecekan ditempel atau digantungkan di tabung APAR.
2. Hydrant tersedia di setiap lantai dengan total jumlah 4 buah. Untuk menjaga bahwa hydrant berfungsi dengan baik, maka pengecekan dilakukan setiap 30 hari sekali (berbarengan dengan pengecekan APAR), dan hasilnya ditempel/digantungkan di hydrant.
3. Tandu, kursi roda, tongkat, jaket, helm, *goggles*, P3K juga tersedia sehingga jika ada kegawatan/kegentingan bisa dilakukan penanganan dan pertolongan pertama dengan segera.

RISIKO PENYAKIT AKIBAT KERJA

Grup ABM memiliki bidang usaha yang beragam. Dengan komposisi seperti itu, maka risiko terjadinya penyakit yang timbul karena hubungan kerja sangat dimungkinkan. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.

Dalam masalah ini, Perseroan tunduk dan patuh terhadap Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 22/1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja. Kepatuhan itu, antara lain, berkaitan dengan jaminan kecelakaan bagi karyawan yang terkena penyakit karena hubungan kerja. Kepada setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja, mereka berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja, baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir.

STATISTIK K3 TAHUN 2017

Hingga akhir tahun 2017, Sertifikasi Sistem Manajemen Terpadu yang dipertahankan oleh perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam Grup ABM dijelaskan di tabel berikut.

The facilities and infrastructure supporting emergency preparedness in ABM Head Office include:

1. *Fire extinguishers available on every floor totaling 13. To keep the fire extinguishers functioning properly, content checking is performed every 1 month, and the results of the checks are attached or hung on the fire extinguisher tube.*
2. *Hydrants available on every floor totaling 4. To keep the hydrants functioning properly, inspections are carried out every 30 days (together with fire extinguisher checking), and the results are attached / hung on the hydrant.*
3. *Stretchers, wheelchairs, sticks, jackets, helmets, goggles, first aid kits are also available so that if there is an emergency they can be used for first aid and immediate relief.*

RISKS OF OCCUPATIONAL DISEASES

ABM Group has diverse business fields. With its composition, the risk of work-related illness is possible. These illnesses arise from the work itself or the working environments.

In this matter, the Company is subject to and complies with Presidential Decree No. 22/1993 on Employment-Related Illness. The compliance, among other things, refers to accident insurance for employees affected by illness due to employment. For any worker who suffers an illness arising from employment, they are entitled to accident insurance, either at work or after the employment relationship ends.

OHS STATISTICS FOR 2017

For the end of 2017, the Integrated Management System Certification obtained by companies incorporated in the ABM Group is described in the following table.

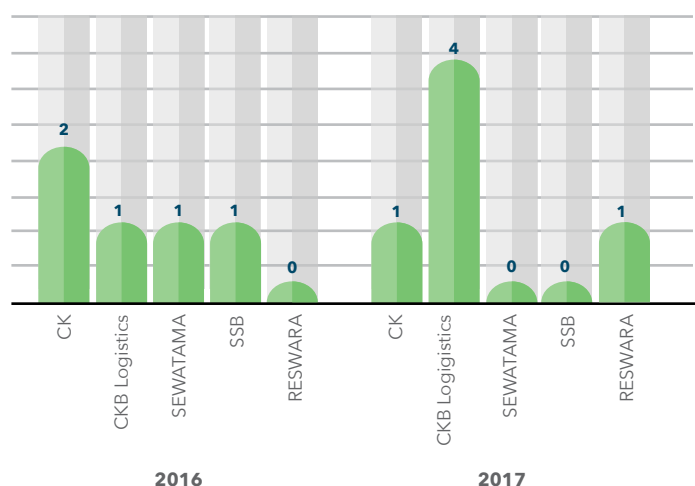


Bersama Mewujudkan Kecelakaan Nihil
Together Realizing Zero Accidents

Sertifikasi Sistem Manajemen K3L
HSE Management System Certification

ABM/Anak Usaha <i>ABM/Subsidiary</i>	OHSAS	ISO	ISO	ISM	ISPS
	18001	14001	9001	Code	Code
TIA	V	V	V	N/A	V
MDB	V	V	V	N/A	N/A
CK	V	V	V	N/A	N/A
CKB Logistics	V	N/A	V	N/A	N/A
ATR	V	V	V	V	V
SSB	V	V	V	N/A	N/A
Sewatama	V	V	V	N/A	N/A

Kinerja LTI Tahun 2016-2017
LTI Performance 2016-2017



KINERJA K3 TAHUN 2017 (403-2)

ABM melaksanakan program-program spesifik untuk memastikan bahwa seluruh karyawannya bekerja dalam kondisi yang sehat. Program-program ini mencakup pemeriksaan kesehatan berkala untuk karyawan, yang frekuensinya disesuaikan dengan rentang usia setiap

OHS PERFORMANCE 2017 (403-2)

ABM has implemented specific programs to ensure that the all employees work in healthy conditions. These programs include periodic health checks for employees, with frequencies adjusted to the age range of each employee, and can be followed up with a doctor's



Bersama Mewujudkan Kecelakaan Nihil

Together Realizing Zero Accidents

karyawan, yang dapat ditindaklanjuti dengan konsultasi dokter apabila ditemukan hasil-hasil yang tidak wajar. ABM juga bekerja sama dengan sejumlah rumah sakit umum dan spesialis di wilayah kantor pusat ABM di Jakarta dan sekitarnya. Karyawan didorong untuk ikut serta dalam program-program kesehatan yang diadakan secara rutin seperti olahraga bersama, seminar kesehatan dan kebugaran, dan pemeliharaan jantung sehat.

Berbagai keberhasilan ABM dan anak-anak perusahaannya dalam mencatat kinerja tinggi di bidang ketenagakerjaan dan K3L telah membuahkan sejumlah pengakuan dan penghargaan dari pihak eksternal. Daftar penghargaan terkait prestasi K3L ABM untuk tahun 2017 disajikan pada bagian Penghargaan & Sertifikasi.

Keberhasilan ABM dalam menjalankan praktik-praktik ketenagakerjaan dan kesehatan dan keselamatan kerja sepanjang waktu membawa dampak-dampak positif terhadap kondisi ketenagakerjaan di seluruh Grup ABM.

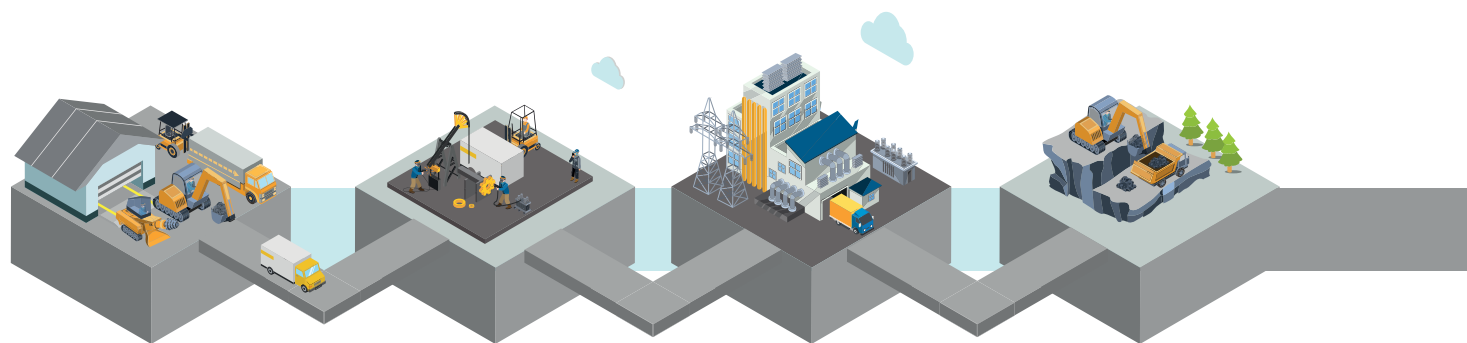
Telah dicatat bahwa di tahun 2017 tidak terdapat keluhan yang disampaikan secara formal oleh karyawan ABM kepada pihak manajemen. Selain keterlibatan karyawan yang diperkuat, karyawan juga merasakan peningkatan yang berarti dalam kualitas hidup mereka secara keseluruhan, tidak hanya di tempat kerja mereka masing-masing. Dampak kuantitatif dari upaya-upaya ini dicerminkan oleh indeks produktivitas karyawan, yang diukur dengan membagi laba bersih terhadap jumlah karyawan. Hasil pengukuran produktivitas karyawan tahun 2017 adalah US\$499,18/karyawan, turun dibandingkan tahun 2016 sebesar US\$944,98/karyawan.

consultation if unexpected results are found. ABM also works with a number of general hospitals and specialists in the ABM Head Office area in Jakarta and surrounding areas. Employees are encouraged to participate in routine health programs such as joint exercises, health and fitness seminars, and the maintenance of a healthy heart.

The success of ABM and its subsidiaries in recording high performances in employment and HSE has resulted in a number of recognitions and appreciations from external parties. A list of awards related to ABM HSE achievements for 2017 are presented in the Awards & Certification section.

ABM's success in carrying out employment and health and safety practices at all times brings about a positive impact on labor conditions across the ABM Group.

It can be noted that in 2017 there were no formal complaints submitted by ABM employees to management. In addition to the strengthened employee engagement, employees also experienced a significant improvement in their overall quality of life, not just in their respective workplace. The quantitative impact of these efforts can be seen in the employee productivity index, measured by dividing net revenue by number of employees. Employee productivity in 2017 was US\$499.18 / employee, down from US\$ 944.98 / employee in 2016.





Menjadikan Kepuasan Pelanggan sebagai Prioritas

Making Customer Satisfaction a Priority

Kepuasan pelanggan merupakan prioritas bagi ABM. Untuk menggapai kepuasan tersebut, Perseroan berupaya semaksimal mungkin memberikan produk dan layanan terbaik bagi pelanggan. Salah satu cara yang ditempuh adalah memastikan bahwa kualitas produk yang dikeluarkan Perseroan adalah sama dengan spesifikasi yang disepakati atau sesuai dengan kontrak pembelian yang telah ditandatangani. Dengan upaya itu, ABM berharap agar produk dan layanan yang diterima pelanggan benar-benar sesuai dengan harapannya.

Kami percaya bahwa kepuasan pelanggan merupakan elemen penting bagi keberlanjutan usaha ABM. Dengan kepuasan maksimal yang diperoleh pelanggan, maka mereka akan menjadi pelanggan setia atau loyal dalam waktu lama. Di era media sosial yang begitu digdaya saat ini, kepuasan pelanggan semakin menemukan nilai pentingnya. Testimoni pelanggan perihal kepuasan atas produk dan layanan ABM akan menjadi kunci penting untuk membentuk citra positif perusahaan.

Dengan kekuatan media sosial yang sama, ketidakpuasan atas produk dan layanan ABM akan tersebar dengan cepat dan berpotensi merusak citra positif yang sekian tahun dibangun. Dampak yang muncul akan semakin besar apabila ketidakpuasan tersebut dimanfaatkan pihak-pihak lain yang ingin kinerja Perseroan terganggu.

Customer satisfaction is a priority for ABM, and to achieve this, the Company endeavors to provide the best possible products and services to its customers. One way of doing this is by ensuring that the quality of the products issued by the Company are the same as the agreed specifications, in accordance with the signed purchase contracts. With such an effort, ABM hopes that the products and services received by customers really meet their expectations.

We believe that customer satisfaction is an essential element for ABM's business sustainability. With maximum customer satisfaction, they will become loyal customers for a long period. In today's social media era, customer satisfaction increasingly becomes more importance. Customer testimonies regarding satisfaction with ABM products and services will be an important key to establishing a positive image for the company.

Through the same powerful social media, dissatisfaction for ABM's products and services can become viral, spreading quickly, and potentially destroying the positive image that has been built over many years. The negative effects will be greater if the dissatisfaction is used by other parties who want to disrupt the Company performance.





Menjadikan Kepuasan Pelanggan sebagai Prioritas

Making Customer Satisfaction a Priority

Bercermin adanya bahaya besar apabila pelanggan kecewa atau tidak puas, maka setiap entitas anak dalam Grup ABM telah memiliki dan merumuskan cara-cara yang sesuai dengan bidang usahanya demi menciptakan kepuasan pelanggan. Cara-cara itu adalah sebagai berikut:

Reswara Group mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggannya dengan cara memastikan kualitas produk sesuai spesifikasi dan proses bisnis berada dalam koridor tata kelola yang baik, sebagaimana diatur dalam Pedoman Etika dan Perilaku Perusahaan.

Pedoman Etika dan Perilaku mewajibkan seluruh karyawan Reswara untuk:

- Membangun komunikasi terbuka yang konstruktif dengan pelanggan;
- Bekerja keras untuk memberikan layanan terbaik melalui proses penanganan keluhan secara efektif;
- Mengedepankan standar layanan yang profesional dengan prinsip-prinsip tepat jumlah, tepat waktu, tepat informasi dan tepat sasaran;
- Memperhatikan dan mengevaluasi kebutuhan dan terus-menerus memantau, menyempurnakan pelayanan, melalui peningkatan standar kerja yang sistematis, dengan dukungan teknologi yang memadai;
- Memberikan kemudahan dan kecepatan akses informasi;
- Memberikan pelayanan tanpa membedakan latar belakang pelanggan, namun mengedepankan sikap proaktif, ramah, empati dan dilandasi nilai-nilai kesopanan;
- Membangun komunikasi secara intensif dengan pelanggan untuk mencari solusi yang terbaik dalam rangka peningkatan kinerja dan pelayanan.

CK memastikan bahwa seluruh kontrak untuk pekerjaan seputar pertambangan memperhatikan aspek keselamatan kerja dan lingkungan tambang, sosial, produktivitas, dan efisiensi biaya. Semua kontrak wajib menyebutkan lingkup kerja, kewajiban serta hak dari masing-masing pihak. Dalam rangka memastikan kinerja unggul dalam aspek-aspek tersebut, CK mengevaluasinya secara berkala, bersama-sama pelanggan dan

Reflecting on this great danger of disappointed or dissatisfied customers, every entity within the ABM Group has already formulated appropriate ways within the business to generate customer satisfaction. These ways include:

The Reswara Group maintains and enhances customer satisfaction by ensuring the quality of products match the specifications and business processes within the corridors of good governance, as set out in the Company's Code of Ethics and Conduct.

The Code of Ethics and Conduct requires all Reswara employees to:

- *Build constructive open communication with customers;*
- *Work hard to provide the best service through a process of effective grievance handling;*
- *Promote professional service standards with fixed principles of quantity, timeliness, precise information and on target;*
- *Observe and evaluate the needs and constantly monitor and improve services, through a systematic improvement of work standards, using adequate technology support;*
- *Provide ease and speed of information access;*
- *Provide service without discriminating customers' background, but putting forward a proactive, friendly, empathy-based attitude with courtesy values;*
- *Build intensive communication with customers to find the best solution in order to improve performance and service.*

CK ensures that all contracts for mining work comply with the aspects of safety and environmental mining, social, productivity, and cost efficiencies. All contracts are required to record the scope of work, obligations and rights of each party. In order to ensure superior performance in these aspects, CK evaluates them periodically, together with relevant customers and service users. Customer Satisfaction Surveys are conducted in CK



Menjadikan Kepuasan Pelanggan sebagai Prioritas

Making Customer Satisfaction a Priority

pengguna jasa yang terkait. Survei Kepuasan Pelanggan dilaksanakan di CK setiap enam bulan sekali agar dapat mengupayakan peningkatan kepuasan pelanggan untuk periode selanjutnya.

SSB mewajibkan seluruh kontrak dengan pelanggan dan vendor memuat ketentuan yang melindungi kepentingan SSB serta pelanggan dan vendor terkait. SSB memastikan penyediaan layanan purnajual yang maksimal untuk memelihara kesinambungan proses bisnis pelanggan, kendati pada umumnya kontrak pekerjaan hanya memberikan garansi satu tahun atau untuk sejumlah jam penggunaan tertentu. Survei pelanggan diselenggarakan SSB setiap tahun, untuk mendapatkan umpan balik mengenai pelayanan yang mereka terima. Vendor SSB dapat mengakses fasilitas hotline yang ditangani langsung oleh Komite Etik SSB. Pelanggan juga dapat memantau pengerjaan proyek secara langsung melalui perwakilannya di kantor SSB.

Sewatama memberikan perlindungan dan menjamin kepuasan pelanggan melalui antara lain sejumlah mekanisme berikut:

1. Sewatama *Quick Response Team* siaga untuk menyelesaikan setiap masalah mesin pelanggan sewaktu-waktu.
2. Saluran pengaduan *hotline* 24 jam siap membantu menyelesaikan masalah teknis pelanggan.
3. Kepuasan layanan pelanggan secara rutin diukur melalui Survei Kepuasan Pelanggan dan Survei dan Indeks Kesetiaan Pelanggan.
4. Kinerja dan kualitas daya yang dihasilkan, kehandalan alat-alat, kualitas layanan operator, mekanik dan ketersediaan suku cadang di manapun di wilayah operasional pelanggan dijamin.
5. Dukungan layanan di semua lokasi pelanggan dijamin oleh adanya sumber daya manusia, sistem, teknologi, dan infrastruktur yang memadai.

Kontrak-kontrak Sewatama umumnya memiliki klausul mengenai garansi hasil kinerja. Sewatama juga menyediakan kelebihan kapasitas produksi, antara 110% sampai dengan 130% dari faktor yang ditentukan, untuk jam sibuk dan pada periode permintaan tertinggi.

once every six months to seek ways to improve customer satisfaction for the next period.

SSB requires that all contracts with customers and vendors contain provisions protecting the interests of SSB and related customers and vendors. SSB assures maximum after-sales service provisions to maintain the continuity of the customers' business processes, although in most cases the employment contract only provides a one-year warranty, or for a certain number of hours usage. Customer surveys are organized by SSB every year, to gain feedback on the services customers receive. SSB vendors can access hotline facilities handled directly by the SSB Ethics Committee. Customers can also monitor project work directly through their representatives in the SSB office.

Sewatama provides protection and ensures customer satisfaction through the following mechanisms:

1. *Sewatama Quick Response Team, on standby, to solve all customers' machine problems at any time.*
2. *24-hour complaint hotline, ready to help solve customer technical problems.*
3. *Customer service satisfaction is routinely measured through Customer Satisfaction Surveys and Customer Loyalty Surveys and Indices.*
4. *Performance and quality of power generated, equipment reliability, operator service quality, mechanics and spare parts availability anywhere in the customer's operational areas are guaranteed.*
5. *Support services at all customer locations are guaranteed by adequate human, systems, technology and infrastructure.*

Sewatama contracts generally have a performance guarantee clause. Sewatama also provides excess production capacity, between 110% to 130% of the factors specified, for peak hours and for high demand periods.



Menjadikan Kepuasan Pelanggan sebagai Prioritas

Making Customer Satisfaction a Priority

CKB Logistics memelihara sistem *Customer Relationship Management (CRM)* untuk memastikan penanganan yang memuaskan atas keluhan pelanggan. Kontrak-kontrak yang dibuat dengan pelanggan umumnya mengikuti ketentuan standar perdagangan Asosiasi *Logistics & Freight Forwarding Indonesia*. Seluruh armada CKB Logistics memiliki asuransi *Protection & Indemnity* dan *Hull & Machinery*. CKB Logistics juga memegang polis *Transport Liability Insurance* yang melindungi kerusakan atau kehilangan barang milik pelanggan akibat kesalahan pada proses pengangkutan atau penyimpanan di gudang oleh CKB Logistics. Sekali setahun CKB Logistics mengadakan Survei Kepuasan Pelanggan untuk mendapatkan masukan untuk menyempurnakan kualitas layanan bagi pelanggan.

Dalam upaya mewujudkan kepuasan pelanggan, Grup ABM juga membuka saluran pengaduan sekiranya ada pelanggan, yakni anak perusahaan, komunitas, pemerintah, dan regulator, yang ingin menyampaikan pendapat tentang produk dan layanan Perseroan. Pengaduan pelanggan disediakan melalui *Corporate Secretary*. Terhadap pengaduan yang masuk, Perseroan berkomitmen untuk bisa menyelesaikan pengaduan tersebut secepatnya.

Walaupun kami telah menyediakan berbagai saluran pengaduan bagi pelanggan, namun selama tahun 2017, tidak ada pengaduan yang masuk. Hal itu menunjukkan bahwa produk dan layanan dari Grup ABM mampu memenuhi harapan pelanggan dan memberikan kepuasan kepada mereka.

Tidak adanya pengaduan dari pelanggan tak membuat Perseroan berpuas diri, namun menjadi semakin tertantang untuk bisa terus mempertahankan pencapaian tersebut. Hulu dari usaha tersebut adalah terbentuknya loyalitas pelanggan yang semakin kuat, kepuasan pelanggan yang terus terjaga, terciptanya hubungan yang semakin baik dengan pelanggan, dan membuka peluang tumbuhnya ketertarikan dari pelanggan potensial untuk menjalin hubungan bisnis dengan Grup ABM. **(418-1)**

The CKB Logistics maintains a Customer Relationship Management (CRM) system to ensure satisfactory handling of customer complaints. Contracts made with customers generally follow the standard trade terms of the Indonesian Logistics & Freight Forwarding Association. The entire CKB Logistics fleet has Protection & Indemnity and Hull & Machinery insurance. CKB Logistics also holds a Transport Liability Insurance policy that protects against damage or loss of customer property due to errors in the process of transport or storage at the warehouse by CKB Logistics. Once a year CKB Logistics conducts Customer Satisfaction Surveys to gain feedback for ways to improve the quality of service to customers.

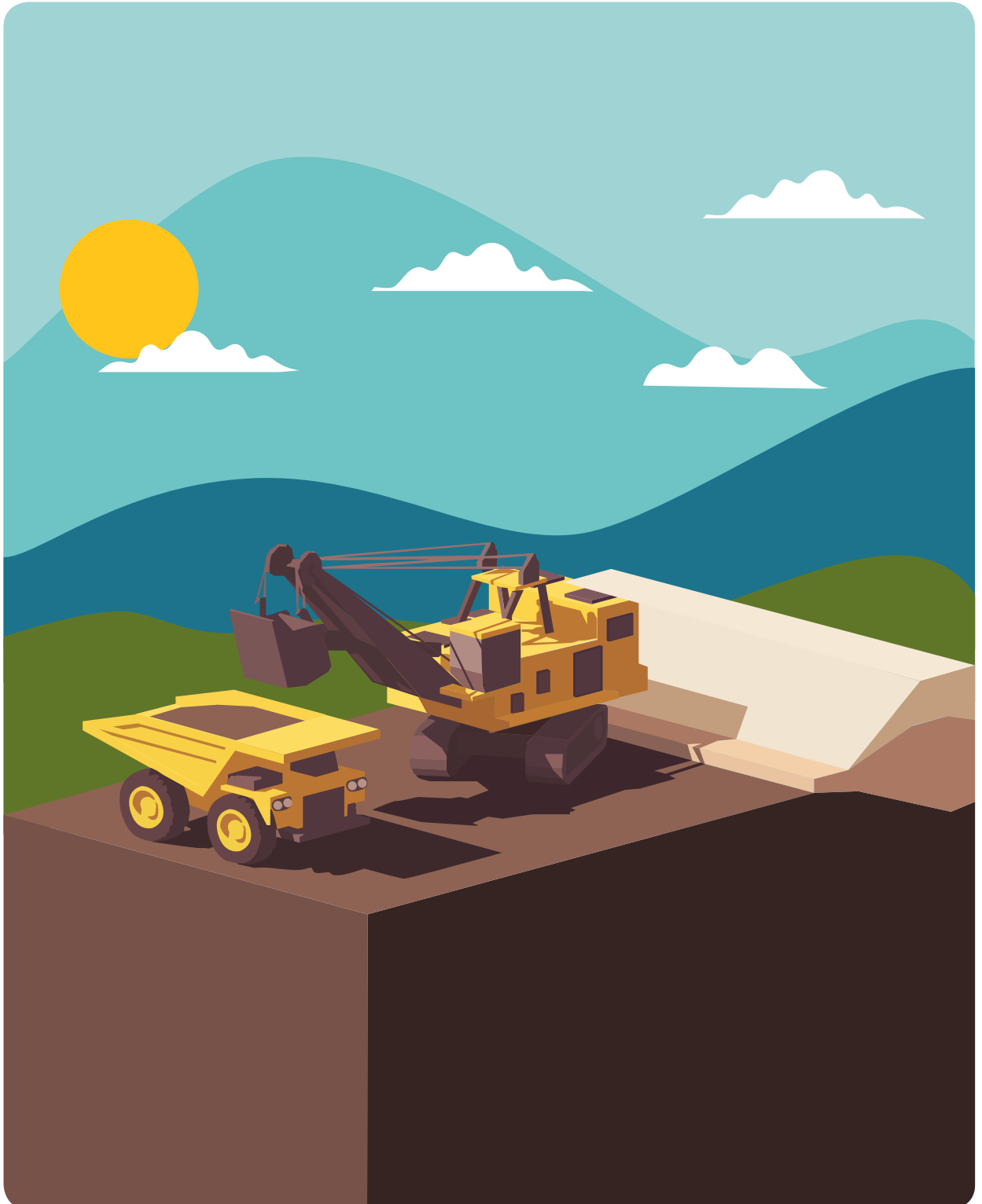
In an effort to realize customer satisfaction, the ABM Group has a complaint channel for any customers, such as subsidiaries, communities, governments and regulators, to express their opinions on the Company's products and services. Customer complaints are handled through the Corporate Secretary. With respect to incoming complaints, the Company is committed to resolving the complaint as soon as possible.

Although we have provided various grievance channels for customers, during 2017, there were no incoming complaints. This shows that the ABM Group products and services meet customer expectations and provide satisfaction.

*The absence of complaints from customers does not make the Company complacent, but increasingly challenges it to continue to maintain these achievements. The future sees the business forming stronger customer loyalty, sustained customer satisfaction, improved customer relationships, and opportunities to grow interest from potential customers to establish business relationships with ABM Group. **(418-1)***



Menjadikan Kepuasan Pelanggan sebagai Prioritas *Making Customer Satisfaction a Priority*



INDEKS STANDAR GRI

GRI Standards Index

Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Profil Organisasi <i>Organization Profile</i>	Hal <i>Page</i>
102-1	Nama perusahaan <i>Name of the organization</i>	26, 28
102-2	Kegiatan, Merek, produk, dan jasa <i>Activities, brands, products, & services</i>	27, 29
102-3	Lokasi kantor pusat <i>Location of headquarters</i>	27
102-4	Lokasi operasi <i>Location of operations</i>	30, 32
102-5	Kepemilikan dan bentuk hukum <i>Ownership and legal form</i>	26, 28, 45
102-6	Pasar yang dilayani <i>Markets served</i>	30, 32
102-7	Skala organisasi <i>Scale of the organization</i>	47
102-8	Informasi mengenai karyawan <i>Information on employees</i>	47
102-9	Rantai pasokan <i>Supply chain</i>	54
102-10	Perubahan signifikan pada organisasi dan rantai pasokannya <i>Significant changes in the organization and supply chain</i>	55
102-11	Pendekatan atau prinsip pencegahan <i>Precautionary Principle or approach</i>	56
102-12	Inisiatif eksternal <i>External initiatives</i>	56
102-13	Keanggotaan asosiasi <i>Membership of associations</i>	60
STRATEGI <i>STRATEGY</i>		
102-14	Pernyataan dari pembuat keputusan senior <i>Statement from senior decision-maker</i>	18
ETIKA DAN INTEGRITAS <i>ETHICS AND INTEGRITY</i>		
102-16	Nilai, prinsip, standar, dan norma perilaku <i>Values, principles, standards, and norms of behavior</i>	34
TATA KELOLA <i>GOVERNANCE</i>		
102-18	Struktur tata kelola <i>Governance structure</i>	62

Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Profil Organisasi <i>Organization Profile</i>	Hal Page
KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN <i>STAKEHOLDER ENGAGEMENT</i>		
102-40	Daftar kelompok pemangku kepentingan <i>List of stakeholder groups</i>	75
102-41	Perjanjian perundingan kolektif <i>Collective bargaining agreements</i>	54, 146
102-42	Mengidentifikasi dan memilih pemangku kepentingan <i>Identifying and selecting stakeholders</i>	75
102-43	Pendekatan terhadap keterlibatan pemangku kepentingan <i>Approach to stakeholder engagement</i>	75
102-44	Topik utama dan masalah yang dikemukakan <i>Key topics and concerns</i>	75
PRAKTIK PELAPORAN / <i>REPORTING PRACTICES</i>		
102-45	Entitas yang termasuk dalam laporan keuangan dikonsolidasi <i>Entities included in the consolidated financial statements</i>	20
102-46	Menetapkan isi laporan dan batasan topik <i>Defining report content and topic boundaries</i>	21
102-47	Daftar topik material <i>List of material topics</i>	23
102-48	Penyajian kembali informasi <i>Restatements of information</i>	20
102-49	Perubahan dalam pelaporan <i>Changes in reporting</i>	20
102-50	Periode pelaporan <i>Reporting period</i>	20
102-51	Tanggal laporan terbaru <i>Date of most recent report</i>	19
102-52	Siklus pelaporan <i>Reporting cycle</i>	19
102-53	Titik kontak untuk pertanyaan mengenai laporan <i>Contact point for questions regarding the report</i>	24
102-54	Klaim bahwa pelaporan sesuai dengan Standar GRI <i>Claims of reporting in accordance with the GRI Standards</i>	20
102-55	Indeks isi GRI <i>GRI content index</i>	21
102-56	Assurance oleh pihak eksternal <i>External assurance</i>	20

Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Profil Organisasi <i>Organization Profile</i>	Hal <i>Page</i>
GRI 103	PENDEKATAN MANAJEMEN <i>MANAGEMENT APPROACH</i>	
103-1	Penjelasan topik material dan batasannya <i>Explanation of the material topics and boundary</i>	23
103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya <i>The management approach and its components</i>	102,110,151
TOPIK EKONOMI <i>ECONOMIC TOPICS</i>		
201-1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan <i>Direct economic value generated and distributed</i>	84
201-3	Kewajiban program pensiun manfaat pasti <i>Defined benefit plan obligations and other retirement plans</i>	85
201-4	Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah <i>Financial assistance received from the government</i>	88
203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan <i>Infrastructure investment and services supported</i>	92
203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan <i>Significant indirect economic impacts</i>	92
TOPIK LINGKUNGAN <i>ENVIRONMENT TOPICS</i>		
302-4	Pengurangan konsumsi energi <i>Reduction of energy consumption</i>	105
303-2	Sumber air yang secara signifikan dipengaruhi oleh pengambilan air <i>Water sources significantly affected by withdrawal of water</i>	105
304-3	Habitat yang dilindungi atau direstorasi <i>Habitats protected or restored</i>	106, 107
307-1	Ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan tentang lingkungan hidup <i>Non-compliance with environmental laws and regulations</i>	105
TOPIK SOSIAL <i>SOCIAL TOPICS</i>		
401-1	Perekrutan karyawan dan turnover karyawan <i>New employee hires and employee turnover</i>	111
401-2	Tunjangan karyawan <i>Benefits provided</i>	149
403-2	Angka Kecelakaan Kerja <i>Number of Work Accidents</i>	155
403-4	Topik kesehatan dan keselamatan dalam PKB <i>Health and safety topics covered in formal agreements</i>	153

Pengungkapan <i>Disclosure</i>	Profil Organisasi <i>Organization Profile</i>	Hal <i>Page</i>
404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan <i>Average hours of training per year per employee.</i>	147
404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan <i>Programs for upgrading employee skills</i>	147
404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier <i>Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews</i>	142
405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki <i>Ratio of basic salary and remuneration of women to men</i>	149
407-1	Hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif <i>The right to freedom of association and collective bargaining</i>	145
413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal <i>Operations with local community engagement</i>	93
418-1	Pengaduan pelanggan <i>Customer complaints</i>	160



LEMBAR UMPAN BALIK

FEEDBACK SHEET

Terima kasih atas kesediaan Anda membaca Laporan Keberlanjutan PT ABM Investama Tbk 2017. Untuk memperbaiki kualitas Laporan Keberlanjutan di masa mendatang, kami mengharapkan saran dan tanggapan Anda:

Thank you for taking the time to read PT ABM Investama Tbk Sustainability Report 2017. To improve the quality of future Sustainability Reports, we look forward to your suggestions and responses:

No.	Pertanyaan (beri tanda "✓" pada jawaban yang sesuai) <i>Tick "✓" for the appropriate answer</i>	Ya Yes	Tidak No
1	Laporan ini telah memberikan informasi yang bermanfaat tentang kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan PT ABM Investama Tbk <i>This report has provided useful information on the economic, social and environmental performance of PT ABM Investama Tbk</i>		
2	Materi dalam laporan ini terstruktur dengan baik <i>The material in this report is well structured</i>		
3	Data dan informasi yang diungkapkan mudah dipahami, lengkap, transparan dan berimbang <i>The data and information disclosed is easy to understand, is complete, transparent and balanced</i>		
4	Data dan informasi yang disajikan berguna dalam pengambilan keputusan. <i>The data and information presented is useful for decision making.</i>		
5	Laporan ini telah memberikan informasi mengenai profil perusahaan dan seluruh kegiatannya secara lengkap. <i>This report has provided full information about the company profile and all of its activities.</i>		
6	Tata letak, jenis huruf, ukuran, warna, tampilan dan gambar dalam laporan ini menarik dan mudah dibaca. <i>The layout, font, size, color, appearance and image in this report are interesting and easy to read.</i>		

No.	Menurut Anda, ulasan kinerja apa yang paling bermanfaat dalam Laporan ini? (Lingkari jawaban yang sesuai): <i>What performance reviews did you think were the most helpful in this Report? (Circle the appropriate answer):</i>
1	Kinerja Ekonomi: Kukuh Kinerja Bersandar Pada Batubara, Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat <i>Economic Performance: Strong Performance Relying On Coal, Growing With People</i>
2	Kinerja Lingkungan: Mengelola Lingkungan Berkelanjutan <i>Environmental Performance: Managing a Sustainable Environment</i>
3	Kinerja Sosial: Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik, Bersama Mewujudkan Kecelakaan Nihil, Menjadikan Kepuasan Pelanggan Sebagai Prioritas <i>Social Performance: Advancing With The Best Human Resources, Together Achieving Zero Accidents, Making Customer Satisfaction a Priority</i>



No.	Menurut Anda, ulasan kinerja apa yang perlu dikembangkan dan diperdalam untuk Laporan tahun mendatang? (Lingkari jawaban yang sesuai): <i>What performance reviews do you think need to be developed and deepened in future Reports? (Circle the appropriate answer):</i>
1	Kinerja Ekonomi: Kukuh Kinerja Bersandar Pada Batubara, Tumbuh Berkembang Bersama Masyarakat <i>Economic Performance: Strong Performance Relying On Coal, Growing With People</i>
2	Kinerja Lingkungan: Mengelola Lingkungan Berkelanjutan <i>Environmental Performance: Managing a Sustainable Environment</i>
3	Kinerja Sosial: Maju Dengan Sumber Daya Manusia Terbaik, Bersama Mewujudkan Kecelakaan Nihil, Menjadikan Kepuasan Pelanggan Sebagai Prioritas <i>Social Performance: Advancing With The Best Human Resources, Together Achieving Zero Accidents, Making Customer Satisfaction a Priority</i>

Profil pemangku kepentingan:

Asal pemangku kepentingan :
Jenis Kelamin/Usia :/tahun
Pendidikan Terakhir :
Pekerjaan :

Stakeholder Profile:

Stakeholder Origin :
Gender/Age :/tahun
Final Education Level :
Occupation :

Kirim tanggapan Anda ke alamat:

Send your response to the following address:

Gedung TMT 1 18th Floor, Suite 1802
Jl. Cilandak KKO No. 1
Jakarta 12560, Indonesia
Phone : +61-21-29976767
Fax : +61-21-29976768
Website : www.abm-investama.com
Email : corporate.secretary@abm-investama.co.id



PT ABM Investama Tbk.

Gedung TMT 1, 18th Floor, Suite 1802

Jl. Cilandak KKO No. 1

Jakarta 12560 Indonesia

Tel. +62 21 2997 6767

Fax. +62 21 2997 6768

www.abm-investama.co.id

