



7

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Tanggung Jawab Sosial
Perusahaan



PRINSIP TANGGUNG JAWAB SOSIAL

The Corporate Social Responsibility Principle

Tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility* – CSR) adalah suatu konsep bahwa Perusahaan memiliki berbagai bentuk tanggung jawab terhadap seluruh pemangku kepentingannya dalam segala aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. CSR merupakan suatu komitmen berkelanjutan oleh dunia usaha untuk bertindak etis dan memberikan kontribusi kepada pengembangan ekonomi dari masyarakat luas, bersamaan dengan peningkatan taraf hidup karyawan beserta seluruh keluarganya.

Perseroan berkomitmen untuk menerapkan CSR terbaik dengan berbagai program yang dimiliki. Berikut ini adalah gambaran rincian dari program-program CSR kami sebagai berikut:

Program Tanggung Jawab Sosial Terkait Pengembangan Sosial dan Kemasyarakatan

Kanal Balai Kota

Perseroan memberikan akses ketersediaan akan stasiun televisi pemerintah melalui “Balai Kota Channel”. Hal ini memungkinkan pemerintah untuk mengedukasi dan memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pelayanan pemerintah yang akurat dan tidak bias.

Siaran yang disampaikan Balai Kota Channel meliputi kegiatan pemerintah, pengumuman kebijakan pemerintah, informasi mengenai pembangunan daerah dan promosi pariwisata. Balai Kota Channel berkembang menjadi suatu wadah yang dapat digunakan masyarakat untuk menyampaikan aspirasi mereka untuk daerahnya dan juga dapat memberikan kritik yang membangun kepada pemerintah. Tujuan dari stasiun televisi pemerintah ini adalah untuk menciptakan komunikasi yang terbuka antara pemerintah dengan konstituennya yang diharapkan dapat memecahkan suatu masalah secara cepat dan dapat menerapkan program-program pemerintah dengan tepat.

Sampai dengan akhir tahun 2019, Perseroan telah menjalin kerjasama dalam penyediaan Balai Kota Channel dengan 2 (dua) Pemerintah Provinsi (Pemprov) yaitu DKI Jakarta dan Jawa Barat dan 3 (tiga) Pemerintah Kota (Pemkot) yang meliputi Bandung, Malang, dan Bogor.

Corporate Social Responsibility (CSR) is a concept that the Company has various form of responsibility to all its stakeholders in all economic, social and environmental aspects. CSR is an ongoing commitment by the business community to act ethically and contribute to the economic development of the wider community, along with improving the lives of employees and their families.

The Company is committed to CSR best practice and we have a range of programs. The following is a detailed overview of our specific CSR programs as follows:

Corporate Social Responsibility Relates to Social and Community Development Program

Balai Kota Channel

The Company provides the availability of the governments tv station “Balai Kota Channel”. This allows the government to educate and inform the public about government services in a format that is accurate and free from biased.

Broadcasts from the Balai Kota Channel include government activities, policy announcements, promotion of regional development and tourism. The Balai Kota Channel is evolving into a platform that Indonesians can use to convey their aspirations for their region and also give constructive criticism to the government. The goal of this government tv station is to create an open line of communication between the government and their constituents which will hopefully lead to the faster resolution of problems and quicker implementation of government programs.

As of the end of 2019 the Company has a relationship in providing the Balai Kota Channel with 2 (two) Provincial Governments, the Jakarta Provincial Government and West Java and the 3 (three) municipal governments of Bandung, Malang and Bogor.

Instansi Institution	Kerjasama Siaran Broadcasting Partnership
Pemerintah Provinsi DKI Jakarta	Channel Balai Kota Jakarta
Pemerintah Provinsi Jawa Barat	Channel West Java Network
Pemerintah Kota Bandung	Channel Balai Kota Bandung
Pemerintah Kota Malang	Channel Balai Kota Malang
Pemerintah Kota Bogor	Channel Balai Kota Bogor



Kejahatan Siber dan Internet Sehat

Kejahatan siber (*cybercrime*) merupakan kejahatan yang dilakukan dengan dan memanfaatkan teknologi, sehingga pencegahan dan penanggulangan dengan sarana penal sudah tidaklah cukup. Untuk itu diperlukan sarana lain berupa teknologi itu sendiri sebagai sarana non penal. Teknologi itu sendiripun sebetulnya belum cukup jika tidak ada kerjasama dengan individu maupun institusi yang mendukungnya.

Perseroan sebagai institusi yang diharapkan dapat turut serta menekan terjadinya kejahatan siber (*cybercrime*) mengkampanyekan penggunaan Internet Sehat dan bekerjasama dengan Kepolisian Republik Indonesia.

Bentuk kampanye sehat ini merupakan pendidikan etika berinternet. Dalam berinteraksi dengan orang lain menggunakan internet, diliputi oleh suatu aturan tertentu yang dinamakan *netiquette* atau etika berinternet. Meskipun belum ada ketentuan yang baku mengenai bagaimana etika berinteraksi di internet, etika berinteraksi di dunia nyata (*real life*) dapat dipakai sebagai acuan. Hal ini akan terus dikampanyekan dan disampaikan kepada pengguna internet khususnya pelanggan Perseroan.

Cybercrime and Healthy Internet

Cybercrime is a crime performed with and used technology, so that prevention and eradication by means of penal is not enough. It took facilities in the form of technology itself as a means of non penal. The technology itself is actually not enough without contribution of the individual or the institution that support it.

The Company as institution is expected to participate in pressing the occurrence of cybercrime by campaigning about the use of healthy internet and having cooperation with Republic of Indonesia Police.

The form of healthy internet campaign is educating the ethics of using the internet. In interacting with other users in internet covered by a specific rules called *netiquette* or ethics on internet. Although there is no standard statutes on how the etiquette to interact on internet, the etiquette interacting in the real life can be use for this purpose. This will continue to be campaigned for and delivered to internet users, especially the Company's customer.



Program Beasiswa sebagai kepedulian Perseroan terhadap peningkatan kompetensi karyawan
The Scholarship program is the Company's concern for improving employee competencies

Program Beasiswa

Beasiswa Tingkat Sarjana dan Magister

Perseroan memberikan komitmennya dalam pemberian beasiswa tingkat Magister Management (S2) di Post Graduate Program dan jenjang strata 1 (S1) baik di Universitas Pelita Harapan (UPH) maupun Universitas lain yang terdekat dengan lokasi kerja karyawan. Beasiswa ini diberikan untuk membantu karyawan Perseroan yang belum mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan dan membutuhkan dukungan dana agar mendapatkan kesempatan dalam menempuh pendidikan tingkat strata 1, dan juga ingin memberikan kesempatan karyawan "*talent*" untuk mendapatkan pengetahuan dan pendidikan lanjutan ke jenjang S2 dengan harapan dapat memberikan kontribusi lebih baik ke perusahaan.

Melalui program beasiswa ini, Perseroan berkontribusi untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawannya. Selain itu, Perseroan juga berharap program ini dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan demi memenuhi kebutuhan Perseroan sehingga diharapkan dapat memberikan dampak yang positif untuk keberlangsungan Perseroan. Dari kedua program ini, Perseroan berhasil menjangkau peminat sebanyak 59 karyawan terpilih dari total Karyawan Perseroan yang belum berkesempatan menyelesaikan pendidikannya ke jenjang strata 1 dan 3 karyawan untuk jenjang strata 2. Total estimasi biaya beasiswa yang diberikan kepada Karyawan selama masa studi 2 tahun adalah senilai (+/-) Rp59 juta per karyawan untuk program studi Magister Management. Dan estimasi (+/-) Rp82 juta per karyawan dengan masa studi 5 tahun untuk program studi Strata 1.

Beasiswa Sertifikasi Teknikal

Perseroan juga memberikan beasiswa untuk program yang bersifat "Sertifikasi Teknikal" khususnya untuk karyawan di bagian *Technology* dan *Engineering* Perseroan. Nilai pemberian beasiswa ini variatif tergantung jenis sertifikasi yang dilakukan oleh karyawan. Perseroan senantiasa mendukung dan memastikan agar karyawan-karyawannya mendapatkan sertifikasi yang dibutuhkan guna meningkatkan kompetensi karyawan.

Scholarship Programme

Undergraduate and Master Degree Scholarship

The Company gives its commitment in providing scholarships at the Masters of Management (S2) level in the Post Graduate Program and undergraduate level (S1) both at Pelita Harapan University (UPH) and others the University closest to the employee's work location. This scholarship is given to help the Company's employees who have not had the opportunity to continue and need financial support in order to get the opportunity to study at the undergraduate level, and also want to give employees the opportunity to "*talent*" to gain knowledge and further education to the S2 level with the hope of make a better contribution to the company.

Through this scholarship program, the Company contributes to improving the quality and competence of its employees. In addition, the Company also hopes that this program can improve the skills and knowledge of employees to meet the needs of the Company so that it is expected to have a positive impact on the Company's sustainability. From these two programs, the Company managed to attract 59 selected employees from the total number of employees of the Company who have not had the opportunity to complete their education to strata 1 and 3 employees for strata level 2. The total estimated cost of scholarships given to employees during the 2 year study period is worth (+/-) Rp59 million per employee for the Master of Management study program. And an estimated (+/-) Rp82 million per employee with a 5 year study period for a Strata 1 study program.

Scholarship of Technical Certification

The Company also awarded a scholarship for "Technical Certification" programs which specifically for employees in the *Technology* & *Engineering* division. The amount of scholarship varies depending on the type of certification made by employee. The Company always support and ensure its employee obtained certification needed to enhance of employees' competencies.

Program Magang dan Kerja Praktek

Perseroan memberikan kesempatan bagi para siswa dan mahasiswa dari beberapa universitas dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Indonesia yang memenuhi kriteria untuk dapat melakukan magang atau kerja praktek pada Perseroan. Program ini dilaksanakan untuk mendukung baik siswa maupun mahasiswa dalam studinya dan memberikan bekal yang cukup pada pengenalan awal para siswa dan mahasiswa dengan dunia kerja. Pada tahun 2019, tercatat 25 mahasiswa dari beberapa universitas di Indonesia dan 3 siswa Sekolah Menengah Kejuruan mengikuti Program Magang dan Kerja Praktek di Perseroan.

Internship and Practical Work Program

The Company providing opportunities to students from Vocational High School (SMK) and several universities in Indonesia who meet the criteria to be able to do internship or practical work at the Company. This program is conducted to support students in their studies and provide sufficient supplies to students' early introduction to the world of work. In 2019, there were 25 students from several universities in Indonesia and 3 Vocational High School students taking part in the Internship and Job Training Program in the Company.



Kerjasama dengan Yayasan BenihBaik
Cooperates with BenihBaik Foundation

Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Perseroan melakukan kerjasama dengan Yayasan BenihBaik dalam rangka menyediakan internet gratis di Sekolah. BenihBaik.com merupakan salah satu *platform* penggalangan dana untuk membantu orang lain yang membutuhkan uluran tangan.

Program kerjasama ini merupakan program Tanggung Jawab Sosial yang dilakukan oleh Perseroan selaras dengan gerakan kampanye *First Happiness #ShareTogetherness*. Perseroan sebagai perusahaan publik berkomitmen untuk selalu berusaha meningkatkan kontribusinya, baik ke *shareholders* maupun *stakeholders* secara luas.

Kerjasama dengan BenihBaik.com dilakukan dalam rangka mengajak pelanggan Perseroan untuk turut berbagi dengan sesama yang bertujuan memberikan jaringan internet di sekolah-sekolah yang berada di wilayah operasional Perseroan, serta mendukung kemajuan dunia Pendidikan di era digital. Kedepannya, Perseroan akan terus meningkatkan kontribusi perusahaan dalam berbagai bentuk kegiatan sosial yang berdampak positif bagi masyarakat Indonesia

Improving Quality of Education

The Company cooperates with the BenihBaik Foundation in order to provide free internet at the School. BenihBaik.com is a fundraising platform to help others who need a helping hand.

This cooperation program is a Social Responsibility program carried out by the Company in harmony with the First Happiness #ShareTogetherness campaign movement. As a public company the Company is committed to always trying to increase its contribution, both to *shareholders* and *stakeholders* at extensively.

The collaboration with BenihBaik.com is carried out in order to invite the Company's customers to share with others who aim to provide internet networks in schools located in the operational areas of the Company, and support the advancement of the Education quality in the digital era. Going forward, the Company will continue to increase the company's contribution in various forms of social activities that have a positive impact on the people of Indonesia

PREFACE
Pendahuluan

FINANCIAL &
PERFORMANCE
HIGHLIGHT
Ikhtisar Kinerja Keuangan
& Performa Usaha

MANAGEMENT
REPORT
Laporan
Manajemen

COMPANY
PROFILE
Profil
Perusahaan

MANAGEMENT
DISCUSSION AND
ANALYSIS
Analisa Dan
Pembahasan Manajemen

CORPORATE
GOVERNANCE
Tata Kelola
Perusahaan

CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY
Tanggung Jawab
Sosial Perusahaan

GROSS REFERENCES
SEOJK 30-2016
Referensi Silang
SEOJK 30-2016



Sumbangan Mobil Ambulance kepada RS St. Antonius Jopu, Ende - NTT
Ambulance Car Donations to St. Hospital Antonius Jopu, Ende - NTT

Mendukung Pelayanan Kesehatan

Dalam rangka kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan Perseroan memberikan satu unit ambulans kepada RS St. Antonius Jopu, Ende - NTT, yang dikelola oleh Yayasan Efata Ende. Perseroan menyadari minimnya kondisi fasilitas kesehatan yang ada di Nusa Tenggara Timur (NTT), dimana masih banyak Balai Kesehatan, Klinik dan Rumah Sakit yang belum memiliki alat transportasi berupa ambulans. Perseroan mengambil langkah inisiatif untuk turut mendukung peningkatan layanan kesehatan masyarakat di NTT sebagai bagian dari kampanye 'First Happiness #ShareTogetherness'.

Perseroan Berbagi Kebahagiaan Bersama Anak-Anak Panti Asuhan

Dalam rangka menyambut hari anak nasional, serta perwujudan kampanye 'First Happiness #ShareTogetherness', Perseroan mengadakan kegiatan tanggung jawab sosial bersama dengan 94 anak-anak penghuni Panti Asuhan Pondok Kasih Agape Cilincing, Jakarta. Perseroan menyediakan layanan TV kabel dan Internet ke panti asuhan sebagai langkah ingin membagikan kebahagiaan kepada anak-anak.

Untuk menyemarakkan kegiatan ini, Perseroan berkolaborasi dengan Disney Indonesia dan Komunitas Pencinta Donald Duck Indonesia. Dengan tema kegiatan 'Kado Untuk Donald Duck', Perseroan menyelenggarakan kegiatan dalam bentuk nonton bareng TV series *Duck Tales* dan berbagai kegiatan lainnya.

Supporting Helth Services

In order to carry out corporate social responsibility, the Company gave an ambulance to the St. Antonius Jopu, Ende - NTT, which is managed by the Efata Ende Foundation. The ambulance was given as a form of the Company's support to improve health services in NTT. The Company is aware of the poor condition of existing health facilities in East Nusa Tenggara (NTT), where there are still many Health Centers, Clinics and Hospitals that has no transportation vehicle such as an ambulance. The Company took the initiative to participate in supporting the improvement of public health services in NTT as part of the 'First Happiness #ShareTogetherness' campaign.

The Company Shares Happiness with Orphanage Children

In order to greet the national children's day, as well as the embodiment of the campaign 'First Happiness #ShareTogetherness', the Company held a joint social responsibility activity with 94 children living in the Pondok Kasih Agape Orphanage Cilincing Orphanage, Jakarta. The Company provides cable TV and Internet services to orphanages as a step to share happiness with children.

To enliven this activity, the Company collaborated with Disney Indonesia and the Donald Duck Indonesia Lover Community. With the theme of the activity 'Kado untuk Donald Duck', the Company organized activities in the form of watching together the *Duck Tales* TV series and various other activities.



Kegiatan Donor Darah yang bekerjasama dengan Palang Merah Indonesia
Blood Donation activities cooperated with Indonesia Red Cross

PREFACE
Pendahuluan

FINANCIAL &
PERFORMANCE
HIGHLIGHT
Ikhtisar Kinerja Keuangan
& Performa Usaha

MANAGEMENT
REPORT
Laporan
Manajemen

COMPANY
PROFILE
Profil
Perusahaan

MANAGEMENT
DISCUSSION AND
ANALYSIS
Analisa Dan
Pembahasan Manajemen

CORPORATE
GOVERNANCE
Tata Kelola
Perusahaan

CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY
Tanggung Jawab
Sosial Perusahaan

CROSS REFERENCES
SEOJK 30-2016
Referensi Silang
SEOJK 30-2016

Donor Darah

Donor darah adalah proses pengambilan darah dari seseorang secara sukarela atau pengganti untuk disimpan di bank darah sebagai stok darah untuk kemudian digunakan untuk transfusi darah. Tujuan dari mendonorkan darah untuk menyelamatkan nyawa orang lain.

Darah yang telah didonorkan bisa dimanfaatkan orang yang membutuhkan pertolongan seperti korban kecelakaan, pengidap kanker atau kelainan darah, dan masih banyak lagi. Menurut *World Health Organization (WHO)*, jumlah kebutuhan minimal darah di Indonesia mencapai 5,1 juta kantong darah per tahunnya atau sekitar 2% dari jumlah penduduknya. Namun kenyataannya, Indonesia kekurangan 500 ribu kantong darah, dimana hanya 4,6 juta kantong darah dari 3,05 juta donasi. Dalam upaya untuk memperbaiki kekurangan ini dan untuk memberi pengaruh positif pada kesehatan di Indonesia. Perseroan berperan aktif dalam menangannya dengan mengadakan program donor darah yang bekerjasama dengan Palang Merah Indonesia.

Selain itu, kegiatan ini akan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya donor darah dan memberikan manfaat untuk masyarakat. Bagi sebagian masyarakat yang membutuhkan, donor darah bisa menyelamatkan hidup mereka. Sedangkan bagi pendonor, manfaat donor darah dapat dirasakan guna menunjang kesehatan tubuh.

Blood Donation

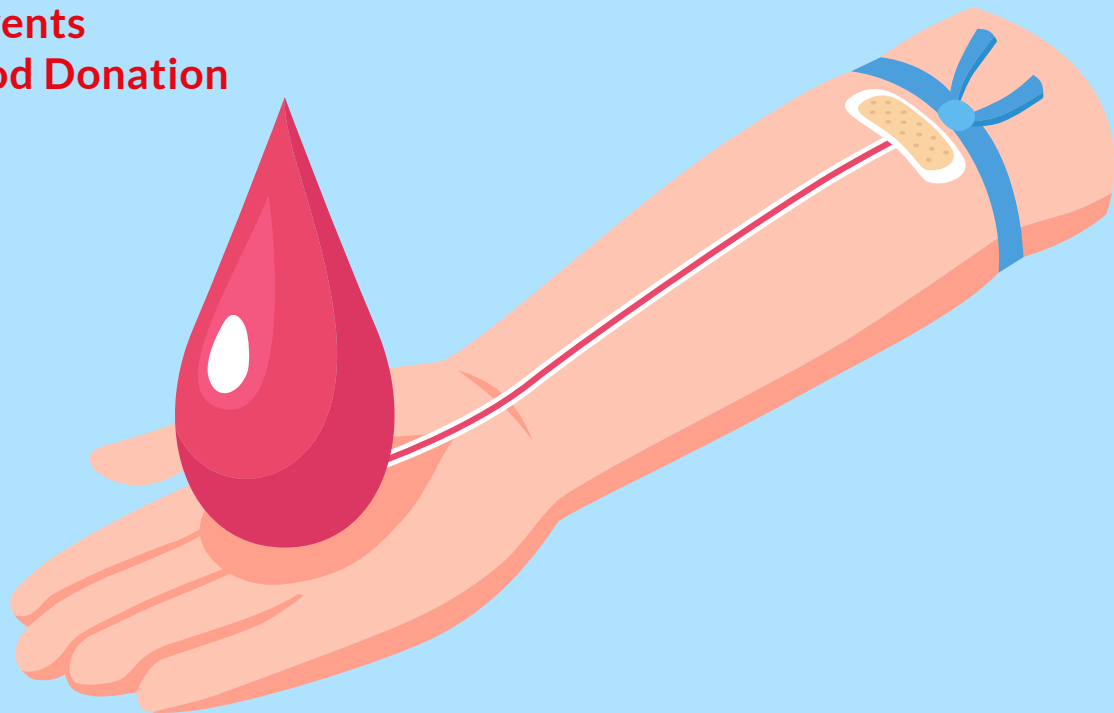
Blood donation is the process of taking a person's blood voluntarily or substitute for being stored in the blood bank as a blood stock for later use for blood transfusion. The purpose of donating blood to save the lives of others.

Blood donated can be used by people who need help such as accident victims, people with cancer or blood disorders, and much more. According to the World Health Organization (WHO), the minimum number of blood needs in Indonesia reaches 5.1 million blood bags per year or about 2% of the population. But in fact, Indonesia lacks 500 thousand bags of blood, of which only 4.6 million bags of blood from 3.05 million donations. Currently there is a shortage of approximately 500 thousand bags per year. In an effort to correct this shortage and to have a positive affect on the health of Indonesians. The Company has been proactive in organizing blood donor programs in partnership with the Indonesian Red Cross.

In addition, it will increase employees awareness of the importance of blood donation and the benefit they can have on society. For some people in need, blood donors can save their lives. As for donors, the benefits of blood donation can be felt to support the health of the body.

551
Participants

7 Events
Blood Donation



Pada tahun 2019, Perseroan melaksanakan program CSR dalam bentuk kegiatan donor darah sebanyak 7 (tujuh) kali berlokasi di Jakarta dan Tangerang. Perseroan mengadakan kegiatan donor darah dengan jadwal sebagai berikut :

In 2019 the Company started a Social Responsibility Program and organized 7 (seven) blood donor events in Jakarta and Tangerang. The Company held the following blood donation events as follows :

No	Tanggal Date	Lokasi Location	Partisipasi Participation
1	26 Maret 2019 March 26, 2019	Lantai Basement, Gd. BeritaSatu Plaza, Jakarta Basement Floor, BeritaSatu Plaza Building, Jakarta	55
2	18 April 2019 April 18, 2019	Ruang Passion, Gd. Link Net, Lippo Karawaci, Tangerang Passion Room, Link Net Building, Lippo Karawaci, Tangerang	93
3	19 Juni 2019 June 19, 2019	Lantai Basement, Gd. BeritaSatu Plaza, Jakarta Basement Floor, BeritaSatu Plaza Building, Jakarta	38
4	20 Juni 2019 June 20, 2019	Ruang Passion, Gd. Link Net, Lippo Karawaci, Tangerang Passion Room, Link Net Building, Lippo Karawaci, Tangerang	116
5	18 September 2019 September 18, 2019	Lantai Basement, Gd. BeritaSatu Plaza, Jakarta Basement Floor, BeritaSatu Plaza Building, Jakarta	83
6	23 Oktober 2019 October 23, 2019	Ruang Passion, Gd. Link Net, Lippo Karawaci, Tangerang Passion Room, Link Net Building, Lippo Karawaci, Tangerang	131
7	10 Desember 2019 December 10, 2019	Lantai Basement, Gd. BeritaSatu Plaza, Jakarta Basement Floor, BeritaSatu Plaza Building, Jakarta	35

First
 MEDIA

 INDONESIA'S PREMIER ENTERTAINMENT
 AND TV GUIDE MAGAZINE


03

2019

TV GUIDE

**BRIE
 LARSON**
**SANG PAHLAWAN SUPER
 WANITA PERTAMA DALAM
 DUNIA MARVEL**
SNEAK PEEK
**15 TAHUN RAGNAROK
 DI INDONESIA**
**INDONESIA FASHION WEEK
 USUNG BUDAYA KALIMANTAN**
**KONSER TEMBANG PERSADA
 SANG TRITUNGGAL**

 PREFACE
 Pendahuluan

 FINANCIAL &
 PERFORMANCE
 HIGHLIGHT
 Ikhtisar Kinerja Keuangan
 & Performa Usaha

 MANAGEMENT
 REPORT
 Laporan
 Manajemen

 COMPANY
 PROFILE
 Profil
 Perusahaan

 MANAGEMENT
 DISCUSSION AND
 ANALYSIS
 Analisa Dan
 Pembahasan Manajemen

 CORPORATE
 GOVERNANCE
 Tata Kelola
 Perusahaan

 CORPORATE SOCIAL
 RESPONSIBILITY
 Tanggung Jawab
 Sosial Perusahaan

 CROSS REFERENCES
 SEOJK 30-2016
 Referensi Silang
 SEOJK 30-2016

PROGRAM TANGGUNG JAWAB SOSIAL TERKAIT KETENAGAKERJAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN

Corporate Social Responsibility Relates to Labor, Occupational Health and Safety Program

Ketenagakerjaan

Perusahaan merealisasikan berbagai program pemenuhan hak dan kewajiban karyawan sesuai perundang-undangan dan peraturan Perusahaan sebagai kebijakan ketenagakerjaan.

Pada tahun 2019, Perseroan menerapkan program tanggung jawab sosial untuk lebih memperkuat hubungan antara Perusahaan dan karyawannya. Kami percaya bahwa menjaga kesejahteraan karyawan adalah dasar dari membangun kepercayaan, produktivitas dan hubungan jangka panjang terhadap Perseroan. Pada akhirnya tercapainya tujuan keuangan Perseroan akan berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan.

Pengembangan Kompetensi Karyawan

Untuk terus mengembangkan kemampuan karyawan, Perseroan menyediakan akses untuk pengembangan secara profesional dalam bentuk kursus, pelatihan dan program pendidikan yang terkait dengan bidang kerjanya. Hal ini memastikan bahwa pengetahuan, keahlian dan kemampuan teknis dari karyawan Perseroan tidak dapat ditandingi dalam persaingan industri.

Pengembangan kemampuan karyawan Perseroan dilaksanakan melalui Departemen *Learning and Development* (LD) yang merupakan bagian dari *Human Resources Division* memegang peranan penting dalam pengembangan kompetensi karyawan melalui beberapa kegiatan (seperti *training*, *job assignment* maupun *mentoring*).

Semua karyawan yang tergabung di dalam Perseroan akan mendapatkan program pengembangan yang berbasis kompetensi dengan standar yang ditentukan manajemen. Untuk dapat menghadapi era disrupsi ini Perseroan ingin mempercepat terjadinya proses pengembangan kompetensi tersebut, sehingga LD berinisiatif untuk menjadikan divisi dan departemen lain sebagai rekan kerja yang bahu membahu dalam menjalankan program-program pengembangan yang telah ditentukan dan menjadikan mereka sebagai *Subject Matter Expert* (SME). Semua manajer dan pimpinan terlibat dan bertanggung jawab langsung terhadap kesuksesan program pengembangan ini. Perseroan menerapkan pelatihan di semua level dan berkembang secara komprehensif dan terstruktur berdasarkan fungsi, *skill*, serta kemampuan yang disyaratkan.

Program pengembangan juga termasuk "*Leadership and Managerial*" kompetensi. Di era digital ini, LD juga melakukan berbagai inovasi dalam pengembangan program baik yang bersifat *inclass* maupun *self learning*, dimana kami memastikan semua karyawan (di pusat dan/atau di "*remote area*") tetap mendapatkan program pengembangan setara dan tidak dibatasi lokasi serta waktu, karena Perseroan melalui LD mengembangkan "*LD Digital*" sejak tahun 2017 yang dapat diakses melalui Android and IOS.

Employment

The Company realize various programs to fulfill the rights and obligations of employees in accordance with the laws and regulations of the Company as employment policies.

In 2019 the Company implemented social responsibility programs to further strengthen the relationship between the Company and its employees. We believe that looking after the welfare of our employees is the foundation of building a trusting, productive and long term relationship. The Company's financial goals are entwined with the welfare of our employees.

Employee Competency Development

To continually develop our staff, the Company provides them with access to professional development in the form of courses, training and educational programs related to their field of work. This ensures the knowledge, expertise and technical ability of our staff is second to none in our industry.

Employee development was conducted by Learning and Development Department (LD) that belongs to Human Resources Division plays an important role in the development of employees' competence through several activities (such as training, job assignment and mentoring).

All employees incorporated in the Company will get competency based development program with a defined standard of management. Again about facing this disruption era, the company wants to accelerate the process of developing the competence, therefore LD has taken initiatives to make divisions and other departments assist as co-workers in carrying out the development programs and make them as the Subject Matter Expert (SME). All managers and leaders are involved and directly responsible for the success of this development program. The Company implements training at all levels and develops comprehensively with structured based on Functions and Skills and Required Capabilities.

The development program also includes "*Leadership and Managerial*" competencies. In this Digital era, LD also took innovation in the development of both in-class and self-learning programs, where we ensure that all employees (at the center and/or remote areas) receive equivalent development programs and are not limited by location and time, as the company through LD developed "*LD Digital*" since 2017 which can be accessed via Android and IOS.

LD Digital adalah salah satu platform strategi dari LD untuk mendukung visi dan misi Perseroan yang bertujuan membangun dan membentuk budaya belajar di Perseroan. Platform yang bernama "Infinite Learning Portal" merupakan pusat informasi terkini tentang *People, Process, Product* dan *Technology* Perseroan yang dapat diakses oleh karyawan tanpa dibatasi ruang dan waktu (*Web Based Platform*). Platform model belajar melalui media elektronik ini (*e-Learning*) menggunakan metode belajar interaktif (*live/one way/interaction*).

Fasilitas belajar ini diharapkan dapat mengakomodasi kebutuhan Perseroan dalam rangka memastikan seluruh karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri. Secara tidak langsung portal ini dapat menunjang terjadinya percepatan, pemahaman dan pengembangan pengetahuan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya, pada khususnya bagi karyawan yang berada di *Remote Area*, karena keterbatasan ruang dan waktu serta biaya dikarenakan lokasi kerja yang menyebar. Portal ini diharapkan dapat menciptakan keinginan belajar dan keinginan untuk melakukan pengembangan diri (*Self Improvement*) secara mandiri karena adanya metode belajar yang tetap menyediakan sarana komunikasi dua arah (fasilitator dan *LD Help Desk*), khususnya untuk modul tertentu. Aktifitas tambahan yang disediakan pada akhirnya dapat membuat karyawan mampu dan tertarik untuk melakukan *self learning*/belajar sendiri tanpa dibatasi ruang dan waktu. *Infinite Learning Portal* adalah alat untuk mencapai terciptanya kultur belajar di Perseroan.

Berikut ini adalah pelatihan yang dilakukan oleh Perseroan selama tiga tahun terakhir:

No	Pengembangan Kompetensi Competency Development	2019	2018	2017
1	Jumlah Pelatihan Total Training	53	59	35
2	Jumlah Peserta Total Participant	970	1.284	877

LD Digital is one of the LD's strategic platform to support the Company's vision and mission which aims to build and form the learning culture of the Company. Platform known as "Infinite Learning Portal" is the center of latest information about *People, Process, Product* and *Technology* of the Company which can be accessed by the employee without being limited by space and time (*Web Based Platform*). Learning platform model by the electronic media (*e-Learning*) uses interactive learning methods (*live/oneway/interaction*).

This learning facility expected to accommodates the Company's needs in order to ensure all of the employees get the same opportunity to develop themselves. Indirectly this portal supports the acceleration, understanding and developing the knowledge of the employees in order to increase its performance, particularly for the employee who's in the *Remote Area*, due to the limited space and time and also cost due to spread of the work area. This portal expected to create the willingness of learning and self improvement independently due to the learning method which still provide two-way communication facility (facilitator and *LD Help Desk*), especially for certain module. Additional activity provided finally it can be make the employee capable and interested to do the self learning without limited by the time and space. *Infinite Learning Portal* is the instrument to achieve the learning culture in the Company.

The following is the training conducted by the Company over the past three years:



Kegiatan Pelatihan Yang Dilakukan oleh Tim *Learning and Development*
Training Activities Conducted by the Learning and Development Team

Perseroan tidak berhenti pada program pengembangan bagi karyawan tetap Perseroan saja, akan tetapi juga mencakup karyawan *vendor* yang menjadi perpanjangan tangan kami di dalam menciptakan dan memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen. Untuk karyawan baru Perseroan memiliki sebuah program pengenalan, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan dan prosedur Perseroan serta semua aspek pengetahuan yang dapat membantu karyawan baru dalam beradaptasi dengan pekerjaannya dan memastikan mereka sukses dalam bekerja.

Dalam rangka mendukung komitmen dan misi Perseroan untuk memberikan pengalaman dan layanan terbaik bagi konsumen, LD juga mengadakan pelatihan untuk tim garda depan (*Sales Contact Center Help Desk*) maupun tim teknikal bagian instalasi untuk memastikan mereka memiliki standard kerja yang terukur. Selama 2019, program pelatihan yang disediakan oleh Perseroan untuk para karyawan sebagaimana di bawah :

The Company does not stop on existing employees' development programs but also for vendors that help us in delivering the best experience for the customers. For the new hire we have an introduction program, particularly those relating to the Company's policies and procedures as well as all aspects of knowledge that can assist new employees in adapting to their work and ensure their success in their respective assignment.

To support the Company's commitment and mission in providing the best experience and services to its customers, LD also organizes various hardskill and softskill training for the frontliners team (*Sales-Contact Center-Helpdesk*) as well as the technical team of the installation and maintenance departments to ensure they have a measurable working standard. During 2019, various training programs were provided by the Company for the employees as follows :

No.	Nama Pelatihan Training Name	Jumlah Partisipan Number of Participant
1	Coaching & Mentoring Training	45
2	Project Report & Delivery Workshop	56
3	Effective Presentation	62
4	Stepping Up	47
5	Crisis Media Public Speaking	14
6	Balance Score Card Training	81
7	Planning, Coordinating for Excellencet Execution	30
8	Managing Self	54
9	Fiber Monitoring System Workshop by EXFO	34
10	Train The Facilitator Workshop	0

No.	Nama Pelatihan Training Name	Jumlah Partisipan Numbers of Participant
11	Building Excellent Customer Experience Basic	41
12	Project Management Fundamental for Employee	31
13	Data Management with Excel Basic	14
14	Data Management with Excel Advance	16
15	Building Excellent Customer Experience Advance	30
16	Great Sales Leader	8
17	Training Module & Program	1
18	Workshop Pengenalan Program Pemanganagan Industry	1
19	Program Koordinator Pemagangan	2
20	Harrison Assessment	4
21	Precena - Advance Problem Solving	2
22	HR Audit	3
23	PSAK 71, 72, 73 Training	3
24	APINDO - Industry 4.0	3
25	Seminar on Skill Development Challenge - New Approach HRC Facing IR 4.0	2
26	Training Awareness Management K3	2
27	HR Festival Urban Hire - Corporate Culture Internalization	1
28	Digital HR Festival	1
29	GML One Day Workshop - Corporate University	1
30	Public Seminar: Mega Seminar Winning in Digital Age	2
31	Enterprise Development Program	0
32	International Standard Organization Program	17
33	Bentley Refreshment Workshop	16
34	Induction New Hire 2019	134
35	WiFi Dongle for Set Top Box X1 Lite Training	38
36	Cinema World Channel Training Session 1	11
37	New UI STB Prime Training Batch 1	9
38	Sales Training & GOT Screening (HBO-First Media) - Session Afternoon	15
39	TechStorm Channel Training Session 2	21
40	CATCHPLAY New UI Training (Session 2 - Afternoon)	3
41	TechStorm TV Product Training	20
42	Combo Alternative Package & HOOQ (Updates) Batch 03	13
43	TV5 Monde	14
44	CATCHPLAY IKE & JIRA system (Video conference)	4
45	FOX TV Product Training	8
46	Bloomberg & FOX TV Product Training	15
47	Celestial Movies & KIX	1
48	Product updates - Combo Alternative Package Batch 02	15
49	HOOQ Product & Sales Training	10
50	CNBC Session Channel	2
51	Al Jazeera Channel	8
52	NBCU (E! Entertainment & DIVA)	4
53	Enterprise AMDOCS TRAINING	1

Peserta Pelatihan

Tabel di bawah menyebutkan jumlah karyawan yang mengikuti program pelatihan Perseroan berdasarkan posisi tahun 2017, 2018, dan 2019:

Participant Training

The table below mentions the number of employees based on the level of position participating in the Company's training program in 2017, 2018 and 2019:

Jabatan Title	2019	2018	2017
Associate Director	2	5	1
Board Of Management	3	5	1
Division Head	36	63	13
Department Head	92	52	95
Department Head / Senior Specialist	71	75	2
Section Head/ Specialist	107	219	99
Supervisor	5	26	343
Officer	447	455	3
Team Leader	5	27	0
Staff	202	287	320
Total	970	1.284	877

Training Coverage 2019	Target	Actual	Percentage	Training Days	Training Mandays
Business Unit Directorate	87	87	100%	2,78	1,28
Customer Experience & Opr Directorate	232	215	93%	6,28	1,17
Resident & Enterprise Sales	52	45	87%	1,53	1,36
Finance & Investor Relation Directorate	39	29	74%	0,95	1,31
Legal & Compliance Directorate	13	13	100%	0,45	1,38
Marketing Directorate	30	25	83%	0,85	1,36
New Roll Out Directorate	117	99	85%	3,18	1,28
Non Directorate - HR	99	93	94%	2,83	1,22
Non Directorate - Internal Audit	9	8	89%	0,23	1,13
Non Directorate - Media Sales	29	28	97%	0,93	1,32
Procurement & SMO Directorate	10	9	90%	0,33	1,44
Residential Sales Directorate	88	84	95%	3,33	1,58
Technology & Product Directorate	134	119	89%	4,18	1,40
Total	939	854	90%	27,80	17,23

Turnover Karyawan

Perseroan senantiasa berupaya menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, memiliki kebijakan pengelolaan karyawan dan paket remunerasi yang baik, sehingga Perseroan memiliki tingkat *turn-over* yang tergolong rendah. Berikut adalah tabel perbandingan angka *turn-over* karyawan Perseroan 3 (tiga) tahun terakhir

Employee Turnover

The Company always strives to maintain and create a comfortable work environment, work life and personal balance, has a good employee management policy and remuneration package, therefore the Company has a low turn-over rate. The following is a comparison table of the Company's employee turn-over figures for the last 3 (three) years

Perputaran Karyawan Turnover Employee	2019	2018	2017
Persentase <i>Turn-Over</i> (%) Turn-Over Percentage (%)	6	13	9

Penggunaan Tenaga Kerja Lokal

Perseroan senantiasa mendukung aspek pengembangan sosial kemasyarakatan dalam hal penggunaan tenaga kerja lokal. Saat ini Perseroan telah menyerap tenaga kerja lokal sebesar 99% dari total karyawan Perseroan.

Use of Local Labor

The Company always supports aspects of social development in terms of the use of local workforce. Currently the Company has absorbed 99% of the Company's total employee.

Kesetaraan Gender

Perseroan menjamin kesetaraan *gender* dan kesempatan kerja bagi karyawan yang memiliki kompetensi dan keahlian serta rencana peningkatan karir. Dalam pelaksanaannya, Perseroan tidak menjadikan *gender* sebagai isu khusus. Hal ini tercermin pada beberapa pelaksanaannya seperti kesetaraan *gender* dalam rekrutmen, kesetaraan *gender* dalam pengembangan kompetensi dan kesetaraan *gender* dalam posisi managerial.

Gender Equality

The Company guarantees gender equality and employment opportunities for employees who have competence and expertise and career improvement plans. In its implementation, the Company does not make *gender* a special issue. This is reflected in several practices such as gender equality in recruitment, gender equality in developing competencies and gender equality in managerial positions.

Tabel kesetaraan *gender* dalam rekrutmen

Gender Equality Table in recruitment

Karyawan Baru / New Employee: Karyawan Baru berdasarkan Kelompok Umur New Employee based on group age	2019			2018		
	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total
18 - 25 Tahun	19	6	25	10	15	25
26 - 30 Tahun	17	11	28	14	10	24
31 - 45 Tahun	33	11	44	48	15	63
46 - 50 Tahun	5	1	6	7	-	7
51 >	-	-	-	2	1	3

Tabel pengembangan karyawan berdasarkan *gender*

Employee competencies table based on gender

Pelatihan Training	2019			2018		
	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total
Pelatihan Sertifikasi Certified Training	3	2	5	0	1	1
Pelatihan Reguler Regular Training						
- Bidang Teknis Operasional Technical Operation Field	315	189	504	719	235	954
- Bidang Manajemen Management Field	305	156	461	266	63	329
Jumlah / Total	623	347	970	985	299	1.284

Tabel posisi manajerial karyawan berdasarkan *gender*

Employee managerial position table based on gender

Posisi Manajerial Managerial Position	2019			2018		
	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total
Board of Management	8	2	10	8	2	10
Division Head	47	10	57	45	8	53
Department Head	91	40	131	83	37	120
Section Head	126	36	162	108	30	138

Kesetaraan Gender dalam Remunerasi

Sepanjang tahun 2019, Perseroan senantiasa mengacu ketentuan Pemerintah mengenai standar upah minimum regional (UMR), tidak ada karyawan Perseroan yang menerima remunerasi di bawah Upah Minimum Regional

Penanganan Keluhan Karyawan

Dalam hal Perseroan menangani berbagai keluhan, Perseroan menerapkan sistem pengaduan pelanggaran (*whistleblowing system*) yang berlaku untuk manajemen dan karyawan Perseroan.

Pelayanan Kesehatan

Karyawan yang sehat jasmani dan rohani merupakan aset yang berharga, untuk itu Perseroan menjamin bahwa seluruh karyawan, pasangan dan anak-anak mereka dilindungi oleh asuransi kesehatan. Dalam hal ini, Perseroan bangga dapat memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan dan keluarganya. Kesehatan karyawan sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan memuaskan. Untuk membantu karyawan dalam menjaga kesehatan mereka, Perseroan menyediakan pemeriksaan kesehatan berkala.

Perseroan bekerjasama dengan Lippo Insurance serta program kesehatan pemerintah Indonesia melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang dikenal sebagai "BPJS". Ketentuan-ketentuan, prosedur, serta besarnya jumlah tunjangan dan/atau fasilitas perawatan kesehatan ditetapkan tersendiri melalui surat keputusan Direksi yang berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut ini adalah total biaya yang dikeluarkan oleh Perseroan untuk perawatan kesehatan karyawan dalam tiga tahun terakhir:

Pelayanan Kesehatan Health Care	2019	2018	2017
Biaya Pelayanan Kesehatan Karyawan Employee Health and Care Cost	12.106.829.386	9.984.521.490	8.609.097.859

Program Pensiun

Setiap karyawan yang memasuki masa pensiun akan mendapatkan Jaminan Hari Tua dari Perseroan. Besarnya uang disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan, kecuali karyawan yang mengikuti program pensiun dengan premi/iuran yang dibayarkan oleh Perseroan. Berikut jumlah pengeluaran Perseroan pada program pensiun dalam tiga tahun terakhir:

Program Pensiun Pension Program	2019	2018	2017
Biaya Pensiun Pension Cost	7.343.767.815	6.452.621.491	5.050.126.918

Gender Equality in Remuneration

Throughout 2019, the Company always refers to the Government's provisions regarding regional minimum wage standards (UMR), none of the Company's employees receive remuneration below the regional minimum wages.

Handling of Employee Complaints

In the case that the Company handles various complaints, the Company applies a whistleblowing system that applies to the management and employees of the Company.

Health Service

A healthy, physical and spiritual employee is a precious asset. Therefore the Company ensures that all members of staff, their spouses and children are covered by health insurance. We are proud to make this investment in the health of our employees and their families. The good health of our employees is essential to maintaining a highly productive and satisfied workforce. To help our employee to maintain their health, the Company provide periodical medical check ups.

The Company partners with Lippo Insurance as well as the Indonesian government health program via the Social Security Organizing Body known as the "BPJS". The provisions, the procedures and the amount of allowances and/or healthcare facilities are provided separately by a decision letter of the Board of Directors guided by the prevailing laws and regulations. The following is the total cost incurred by the Company for employees health care in the past three years:

Pension Program

Every employee who retires will receive a Pension Plan of the Company. The pension amount is in accordance with statutory provisions, except for employees who follow the plan with premiums/contributions paid by the Company. The following is the Company's total expenditure on the pension program in the last three years:

Kebijakan Tanggung Jawab Ketenagakerjaan Lainnya

Selain kebijakan Perseroan di atas, Perseroan juga memberikan tunjangan pada karyawan yang melaksanakan pernikahan, karyawan atau keluarga karyawan yang meninggal dunia, dan tunjangan untuk perjalanan dinas. Dalam hal perjalanan dinas untuk melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan dan fungsinya, mengikut pelatihan/seminar atau penugasan lainnya sesuai keperluan Perseroan, Perseroan menyediakan biaya perjalanan dinas tersebut.



Other Employment Responsibility Policy

In addition to the above policies, the Company will also provide benefits to employees who get married, employees and the direct families of employees who died and benefits for business travel. In the case of official travel to carry out tasks according to positions and functions, by training/seminar or other assignments as necessary, the Company provides the official travel costs.

#AyoBersih



Perseroan menyediakan pembersih tangan di beberapa ruangan kantor sebagai bentuk budaya kesadaran akan pentingnya kebersihan tangan agar dapat terhindar dari kuman, bakteri dan virus.

The Company provides hand sanitizers in several office rooms as a form of cultural awareness of the importance of hand hygiene in order to avoid germs, bacteria and viruses.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan

Perseroan menghendaki tempat kerja yang bebas dari kecelakaan dan infeksi penyakit dan juga aman bagi lingkungan dimana perusahaan beraktivitas. Keselamatan kerja adalah melakukan pekerjaan tanpa mengalami kecelakaan dengan menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang aman.

Keselamatan kerja dapat terkait dengan mesin, peralatan kerja, bahan, dan lingkungan kerja. Sementara itu, kesehatan kerja adalah kondisi fisik, mental dan sosial dari karyawan. Perseroan ingin melindungi karyawan dari penyakit dan masalah kesehatan sehingga karyawan dapat berinteraksi secara aman di dalam lingkungan kerja. Selain itu, Perseroan ingin memastikan bahwa seluruh aktivitas bisnis perusahaan tidak memiliki dampak terhadap lingkungan hidup dimana perusahaan beroperasi.

Occupational Safety and Health and Environment

The Company wishes to have a workplace free from accidents and without occupational illness and also safe for the environment in which the company operates. Occupational safety is about performing work duties without accident by creating and maintaining a safe working environment.

Occupational safety can be related to machineries, working equipment, materials, and working environment. Meanwhile, occupational health is the physical, mental and social conditions of the employees. The Company wishes to protect our employees from diseases and health problems and be able to interact safely within its working environment. In addition, the Company wants to ensure that all of the company's business activities have no impact on the environment in which the Company operates.

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (Program K3L)

Perseroan berkomitmen dalam menciptakan kondisi dan lingkungan tempat kerja yang aman, nyaman, dan ramah lingkungan bagi semua pemangku kepentingan. Hal ini sesuai dengan amanat dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang telah disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Peraturan ini mengatur sistem manajemen perusahaan dalam pengendalian risiko kegiatan kerja, termasuk pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menghadirkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman adalah komitmen Perseroan untuk semua karyawan tanpa terkecuali.

Untuk meningkatkan *environment* dan *safety awareness* di semua tingkatan organisasi, Perseroan melaksanakan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L) melalui aktivitas-aktivitas berikut ini:

1. Pelatihan yang terkait dengan K3L, baik kepada karyawan maupun kepada mitra kerja Perseroan, seperti:

- *Safety Induction* untuk karyawan;
- *Training* untuk konstruksi dan instalasi jaringan;
- *Training in Class* dan sosialisasi kembali untuk setiap karyawan yang ditunjuk menjadi *Floor Warden* di lingkungan kerja gedung First Media, Link Net dan NRO;
- *Fire Awareness Training* yaitu pelatihan penggunaan alat pemadam api ringan bagi *Floor Warden* yang ditunjuk di lingkungan kerja gedung First Media, Link Net, dan NRO

2. Sosialisasi kesadaran keselamatan dan peduli lingkungan di tempat kerja kepada seluruh karyawan:

- Sosialisasi tindakan awal perlindungan dalam menghadapi kondisi Bahaya Gempa Bumi;
- Sosialisasi kondisi-kondisi pemicu terjadinya Bahaya Kebakaran serta pencegahan terjadinya kondisi-kondisi pemicu terjadinya Bahaya Kebakaran;
- Sosialisasi Komitmen Manajemen untuk memelihara lingkungan hidup dan mencegah terjadinya pencemaran, mentaati peraturan pengelolaan lingkungan hidup, melakukan perbaikan terus menerus dalam pengelolaan lingkungan hidup serta mengkomunikasikan Kebijakan Lingkungan Hidup dan meningkatkan Keterampilan Karyawan dalam pengelolaan lingkungan hidup;
- Sosialisasi simbol-simbol terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan;
- Sosialisasi untuk menghimbau dan mengajak Karyawan menjaga Kebersihan Lingkungan Kerja;
- Sosialisasi tindakan-tindakan yang harus dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya kebakaran dan tindakan-tindakan yang harus dilakukan ketika terjadi Bahaya Kebakaran.

Occupational Safety, Health and Environment Program (OSHE Program)

The Company is committed to creating a safe, comfortable, and environmentally friendly workplace for all stakeholders. Its refer to the mandate of the Regulation of the Minister of Manpower No. 5 of 1996 on Occupational Safety and Health Management Systems, which was enhanced with the Government Regulation No. 50/2012 on Occupational Safety and Health Management System (OSHMS). These regulations covered the company's management system in controlling the work activity risk, including the prevention of occupational accident and occupational diseases. The Company is committed to creating a safe and comfortable workplace for all employees without exception.

To improve environment and safety awareness at all levels of the organization, the Company implements the Occupational Safety, Health and Environment (OSHE) Program through the following activities:

1. Training related to OSHE, both to employees and to the Company's business partners, such as:

- Safety Induction for employees;
- Training for network construction and installation;
- Training in Class and re-socialization for each employee appointed as Floor Warden in the work environment of First Media building, Link Net building and NRO building;
- Fire Awareness Training, namely training on the use of light fire extinguishers for appointed Floor Warden in the work environment of First Media building, Link Net building and NRO building.

2. Socialization of safety awareness and care for the environment in the workplace for all employees:

- Socialization of protection initial action in facing Earthquake Hazard conditions;
- Socialization of the trigger conditions for the occurrence of Fire Hazards and prevention of the conditions that trigger the occurrence of Fire Hazards;
- Socialization of Management Commitment to maintain the environment and prevent pollution, adhere to environmental management regulations, make continuous improvements in environmental management and communicate Environmental Policy and improve Employee Skills in environmental management;
- Socialization of symbols related to Occupational Safety, Health and Environment;
- Socialization to encourage and invite employees to maintain the cleanliness of the occupational environment;
- Socialization of actions that must be taken to anticipate the occurrence of fires and actions that must be taken when there is a Fire Hazard.

Perseroan terus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dengan menyediakan fasilitas dan peralatan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, seperti:

- Alat Pemadam Api Ringan (APAR)
- Sistem Hidran
- Sistem Pintu Akses
- Pintu Darurat/Evakuasi
- Sistem CCTV

Khususnya pada ruangan yang memiliki peralatan dalam kategori *Safety Critical Equipment*, termasuk juga penerapan sistem temperatur dan kelembaban yang terukur, sistem pencahayaan dan kebisingan. Sesuai komitmen manajemen terkait lingkungan kerja, Perseroan juga telah mengembangkan dan mengimplementasikan sistem manajemen terkait manajemen lingkungan dengan standarisasi ISO 14001:2015 dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) berbasis Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012. Melalui pengembangan Sistem Manajemen Lingkungan, Perseroan telah melaksanakan aktivitas berikut ini:

1. *Training* dan *Workshop* untuk sosialisasi pengetahuan ISO 14001: 2015 kepada Manajemen dan Karyawan Perseroan.
2. Pengujian kelayakan operasional di mana Perseroan telah memperoleh Surat Ijin Layak Operasional dari PJK3 yang ditunjuk oleh Kemenakertrans untuk penggunaan kendaraan *forklift*.
3. Pengujian dan Pengukuran Lingkungan oleh Laboratorium Tersertifikasi KAN (Komite Akreditasi Nasional) untuk Lokasi Kerja area Karawaci yang hasil pengujiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja Perseroan telah memenuhi baku mutu lingkungan. Adapun parameter yang digunakan untuk pengujian lingkungan kerja adalah sebagai berikut:
 - Uji emisi gas buang dan kebisingan genset
 - Uji kualitas limbah cair domestik
 - Uji kualitas udara lingkungan kerja
 - Uji kualitas udara pencahayaan lingkungan kerja
 - Uji kualitas emisi kendaraan
 - Uji kualitas air bersih lingkungan kerja
 - Uji kualitas udara umum lingkungan kerja
4. Pemenuhan kepatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku di wilayah Republik Indonesia.
5. Pengembangan kebijakan dan prosedur operasi standar untuk pengelolaan lingkungan.
6. Penyediaan peralatan dan perlengkapan untuk memenuhi standar pengelolaan lingkungan.

The Company continues to strive to create a healthy, safe and comfortable work environment by providing facilities and equipment to prevent occupational accidents, such as:

- Lightweight Fire Extinguishers
- Hydrant System
- Access Door System
- Emergency Exit / Evacuation
- CCTV system

Especially in rooms that have equipments with Safety Critical Equipment (SCE) category, including the application of measurable temperature and humidity systems, lighting and noise systems. In accordance with management's commitment regarding the occupational environment, the Company has also developed and implemented a management system related to environmental management with ISO 14001: 2015 standardization and Occupational Safety and Health Management System based on Government Regulation No. 50 / 2012. Through the development of the Environmental Management System, the Company has carried out the following activities:

1. Training and Workshop for knowledge socialization of ISO 14001: 2015 to Management and Employees of the Company.
2. Operational feasibility testing in which the Company has obtained an Operational Eligible License from PJK3 designated by the Ministry of Manpower and Transmigration for the use of forklift vehicles.
3. Environmental Tests and Measurements by KAN (National Accreditation Committee) Certified Laboratory for Karawaci Area occupational locations which the test results show that the Company's Occupational Environment is has met environmental quality standards. The parameters used for testing the work environment are as follows:
 - Test for exhaust emissions and generator noise
 - Test the quality of domestic liquid waste
 - Test the air quality of the occupational environment
 - Test the lighting air quality of the occupational environment
 - Test the quality of vehicle emissions
 - Test the quality of clean water in the occupational environment
 - Test the general air quality of the work environment
4. Fulfillment of compliance with legislation applicable in the territory of the Republic of Indonesia.
5. Development of environmental management standard operating policies and procedures.
6. Provision of equipments and supplies to meet environmental management standards.