



Innovation and trust

PT Wijaya Karya Beton Tbk

Jl. Raya Jatiwaringin no. 54
Jati Cempaka, Pondokgede
Kota Bekasi - 17411

Phone: (021) 84973363 (hunting)

Fax: (021) 8590 5570

E-mail: sekper@wika-beton.co.id

www.wikabeton.co.id

SPEEDING TOWARDS THE FUTURE



Daftar Isi

TABLE OF CONTENTS

- 2 Ikhtisar Utama Keberlanjutan**
Summary of Main Sustainability
- 4 Penghargaan dan Sertifikasi 2015**
2015 Awards and Certifications
- 5 Sambutan Direksi**
Board of Directors' Remarks
- 8 Kekuatan Beton Pracetak dan Pembangunan Berkelanjutan**
Strength Of Precast Concrete and Sustainable Development
- 10 Pilar Sasaran Pembangunan Berkelanjutan**
Pillars of Sustainable Development Goals
- 11 Tentang Laporan Berkelanjutan**
About Sustainability Report
- 16 Sekilas PT WIKA Beton Tbk**
PT WIKA Beton Tbk In Brief
- 19 Kegiatan Usaha Serta Produk dan Jasa**
Business Activities and Products and Services
- 20 Keunggulan Kompetitif**
Competitive Advantages
- 21 Kelebihan Beton Pracetak**
Kelebihan Beton Pracetak
- 21 Keanggotaan Organisasi**
Organization Membership
- 22 Skala Organisasi dan Operasional**
Organization Scale and Operation
- 24 Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan**
The Implementation of Good Corporate Governance
- 37 Human Capital**
Human Capital
- 52 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**
Occupational Health and Safety
- 56 Kinerja Lingkungan**
Environmental Performance
- 60 Kinerja Ekonomi**
Economic Performance
- 63 Kinerja Sosial dan Masyarakat**
Social and Society
- 65 Tanggung Jawab Kepada Pelanggan**
Responsibilities to Customers
- 68 Keterlibatan Pemangku Kepentingan**
Stakeholders' Involvement
- 71 Daftar Indeks GRI G4 Core**
GRI G4 Core Index List
- 84 Formulir Tanggapan**
Feedback Form

Laporan Berkelanjutan 2015 PT Wijaya Karya Beton Tbk disusun untuk memberikan informasi secara menyeluruh tentang tujuan, kinerja, serta dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan bagi seluruh pemangku kepentingan. Melalui laporan ini, Perseroan menyajikan informasi tentang pengaruh penting atas kinerja Perseroan dalam aspek-aspek bisnis yang berkelanjutan terhadap lingkungan dan masyarakat.

2015 Sustainability Report of PT Wijaya Karya Beton Tbk is prepared to give information regarding the Company's goal, performance, as well as the impact of economy, social, and environment on all stakeholders. This report also contains information regarding the important influence of the Company's performance in the aspects of sustainable business towards the environment and community.



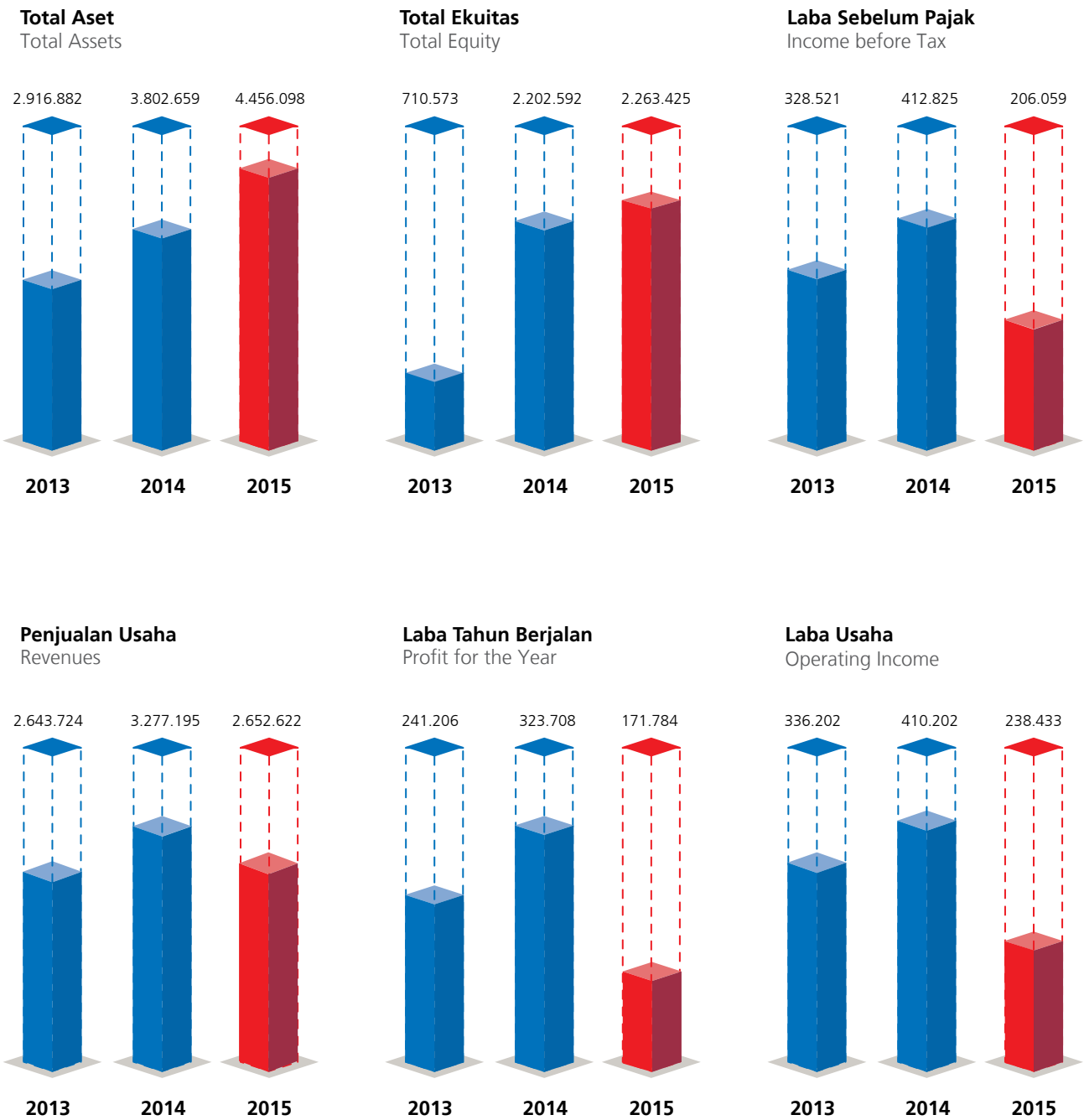


Ikhtisar Utama Keberlanjutan

Summary of Main Sustainability

KEUANGAN / FINANCIAL

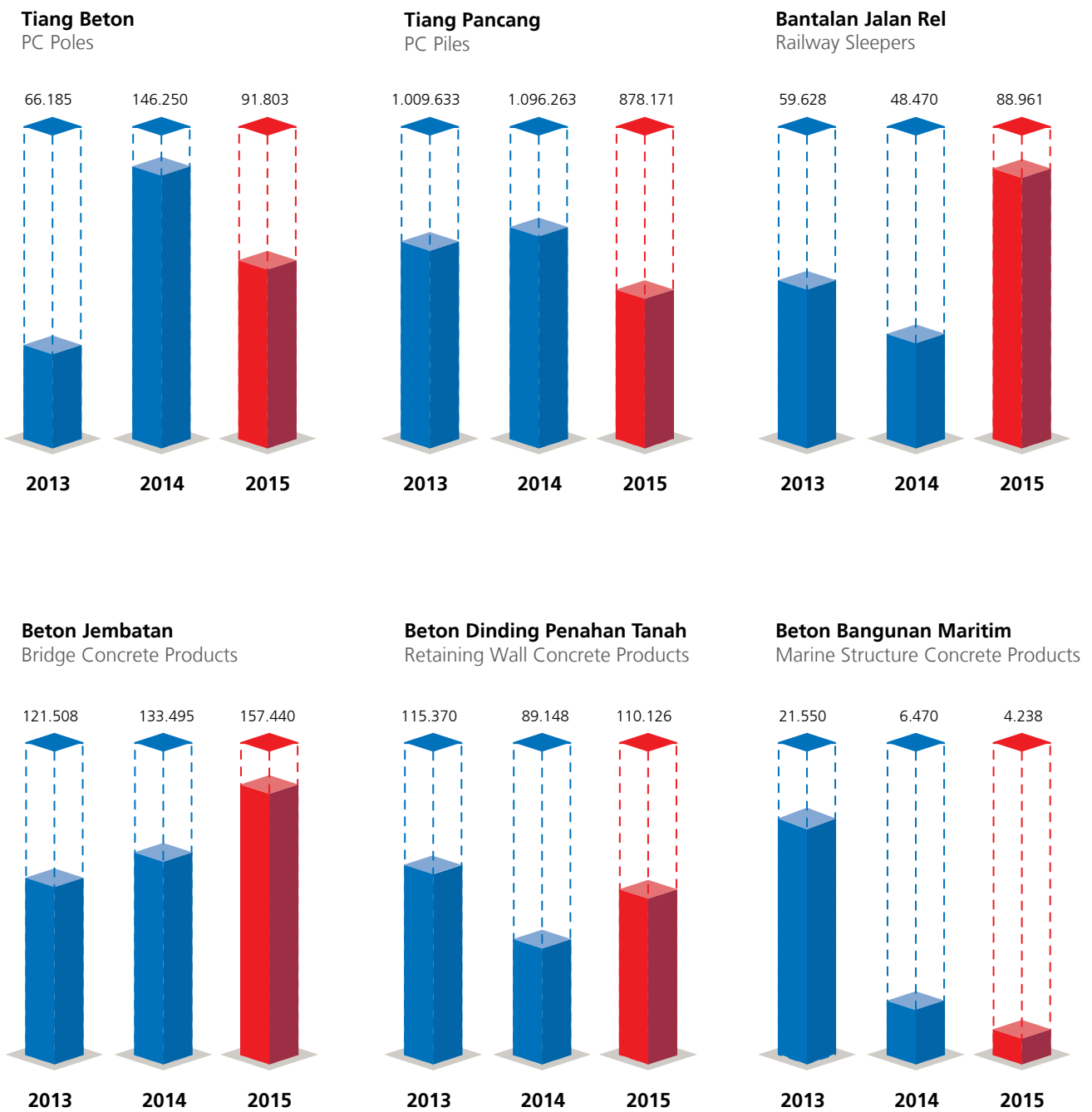
dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah



Ikhtisar Utama Keberlanjutan
Summary of Main Sustainability

OPERASIONAL / OPERATIONAL

Produksi dalam satuan ton / Production Achievement in ton unit



Penghargaan dan Sertifikasi 2015

2015 Awards and Certifications



Penghargaan sebagai *Best Employer Indonesia 2015* dalam acara Awards Ceremony & Learning Conference pada 10 Maret 2015 oleh Aon Hewitt | Consulting – Asia Pasific, Middle East & Africa.

Received 2015 Indonesia Best Employer at Awards Ceremony & Learning Conference on March 10, 2015 from Aon Hewitt | Consulting - Asia Pacific, Middle East & Africa



Penghargaan sebagai *Best Listed Companies 2015* Kategori Penghargaan Khusus IPO pada 22 Mei 2015 oleh Majalah Investor

Received 2015 Best Listed Companies, IPO Special Award category on May 22, 2015 from Investor Magazine



Penghargaan sebagai Peringkat 1 Kategori Private Non Keuangan – Listed dalam acara *Annual Report Award 2014* pada 22 September 2015 oleh Otoritas Jasa Keuangan

1st rank for Non Financial Private Category - Listed at 2014 Annual Report Award on September 22, 2015 from Financial Services Authority



Penghargaan sebagai *The Best in Building and Managing Corporate Image* Kategori Precast Concrete Product Manufacture dalam acara Corporate Image Award 2015 oleh Frontier Consulting Group pada 11 Juni 2015

Received The Best In Building and Managing Corporate Image for Precast Concrete Product Manufacture at Corporate Image Award 2015 from Frontier Consulting Group in June 11, 2015



Penghargaan sebagai *Best Listed Companies 2015* Kategori Penghargaan Khusus IPO pada 22 Mei 2015 oleh Majalah Investor

Received 2015 Best Listed Companies, IPO Special Award category on May 22, 2015 from Investor Magazine



Sertifikasi *Quality Management System* dengan masa berlaku dari 2013 hingga 2016 atas produk-produk PT WIKA Beton Tbk dari LRQA

Quality Management System Certification valid from 2013 to 2016 for PT WIKA Beton Tbk's products from LRQA



Wilfred I. A. Singkali
Direktur Utama
President Director

Sambutan Direksi [G4-1]

Board of Directors' Remarks

Para Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan yang Terhormat,

Selamat datang pada Laporan Keberlanjutan 2015 PT Wijaya Karya Beton Tbk (PT WIKA Beton Tbk atau Perseroan). Laporan ini merupakan upaya kami dalam menyampaikan peran aktif Perseroan dalam mencapai kinerja Perusahaan yang berkelanjutan.

Isu keberlanjutan bagi PT WIKA Beton Tbk memiliki makna penting dalam perumusan strategi maupun kebijakan bisnis. Perseroan memiliki komitmen penuh untuk ikut serta dalam pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan.

Komitmen tersebut kami tuangkan dalam suatu kebijakan implementasi program tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility* - CSR) yang menerapkan

Dear Shareholders and Stakeholders,

Welcome to the 2015 Sustainability Report of PT Wijaya Karya Beton Tbk (PT WIKA Beton Tbk or the Company). This report is the Company's effort in delivering our active role in achieving a sustainable performance.

Sustainability issue for PT WIKA Beton Tbk has an important meaning in the formulation of strategy and business policy. The Company is fully committed to participate in the achievement of sustainable development goals.

The commitment is set out in a policy of corporate social responsibility (*Corporate Social Responsibility* - CSR) program that implements and develops a good corporate governance


Sambutan Direksi [G4-1]

Board of Directors' Remarks

dan mengembangkan sistem tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance - GCG*) serta aspek-aspek berkelanjutan lainnya seperti yang tertuang dalam ISO 26000. Untuk mewujudkan suatu laporan yang sesuai dengan standar global atas kinerja berkelanjutan yang telah dilakukan, kami menerapkan standar menyeluruh terkait pelaporan CSR dan mengarah pada petunjuk pelaporan *The Global Reporting Initiative 4 (G4)*.

Sistem tata kelola PT WIKABETON Tbk beserta program CSR, telah dikelola dengan baik dan konsisten guna meningkatkan responsibilitas, akuntabilitas, independensi, kesetaraan, transparansi serta efisiensi dalam setiap kinerja Perusahaan sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan serta arahan Dewan Komisaris dan seluruh pemegang saham.

Upaya kami dalam memelihara pertumbuhan usaha dan memperoleh keuntungan senantiasa diikuti oleh program CSR yang mendatangkan manfaat bagi masyarakat luas guna menciptakan bisnis yang berkelanjutan. Dengan kesungguhan hati, kami telah melakukan pemberdayaan masyarakat melalui program tersebut yang diselenggarakan secara berkelanjutan.

Komitmen pada prinsip-prinsip berkelanjutan menjadi tanggung jawab yang lebih besar pada masa mendatang. Pada 2015 ini, kami dengan mengerahkan seluruh sumber daya yang ada mampu meraih pencapaian yang cukup baik terkait kinerja ekonomi nasional dan global yang sedang mengalami penurunan yang cukup tajam 

Perseroan mampu mencatatkan pendapatan usaha sebesar Rp2,65 triliun. Jumlah tersebut mencapai 80,94% dibandingkan pada 2014 sebesar Rp3,28 triliun. Jika dibandingkan dengan target RKAP 2015, pendapatan usaha Perseroan mencapai 66,25% dari yang ditetapkan sebesar Rp4,0 triliun. Perseroan meraih laba bersih setelah pajak sebesar Rp171,78 miliar, atau mencapai 53,07% dibandingkan pada 2014 sebesar Rp323,71 miliar. Jika dibandingkan dengan target RKAP 2015, laba bersih mencapai 47,63% dari yang telah ditetapkan sebesar Rp360,67 miliar.

(GCG) system as well as other sustainable aspects as set out in ISO 26000. To realize a report in accordance with global standards on sustainable performance that has been carried out, we implement thorough standards related to CSR reporting and lead to the reporting instructions of The Global Reporting Initiative 4 (G4).

PT WIKABETON Tbk Governance system and its CSR program have been managed well and consistently in order to increase the responsibility, accountability, independence, equality, transparency and efficiency in every performance of the Company so as to achieve the set targets and directives of Board of Commissioners and all shareholders.

Our efforts in maintaining business growth and profit are always followed by CSR program which provides benefits to the community in order to create a sustainable business. With the sincerity, we have empowered the community through such programs which has been held continuously.

Commitment to sustainable principles becomes the greater responsibilities in the future. In 2015, with the support of existing resources we were able to achieve a quite good performance in terms of economy national and global economic performance that was experiencing a quite sharp decline.

The Company was able to record Revenues at Rp2.65 trillion. The number reached 80.94% of Revenues in 2014 which was Rp3.28 trillion. It reached 66.25% of 2015 RKAP which was set at Rp4.0 trillion. The Company's Net Income After Tax was Rp171.78 billion, or 53.07% of Net Income After Tax in 2014 which was Rp323.71 billion. If compared to 2015 RKAP target, the Net Income was 47.63% of stipulated target which was Rp360.67 billion.

Sambutan Direksi [G4-1] Board of Directors' Remarks

Selain itu, kami juga menerapkan prinsip kehati-hatian dalam pengelolaan dan pengawasan kegiatan usaha. Bersama dengan Dewan Komisaris, Direksi beritikad baik, penuh kehati-hatian, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan. [G4-14]

Kami berharap, berbagai upaya tersebut akan mendorong ke arah keberhasilan pelaksanaan program pengembangan potensi masyarakat yang dapat dirasakan langsung manfaatnya oleh masyarakat luas. Kami terus berkomitmen dalam menghasilkan produk beton senantiasa kami lakukan dengan sepenuh hati. Kami bekerja keras membangun dan mempertahankan reputasi dengan mengokohkan tekad untuk kesempurnaan mutu serta kepuasan pelanggan. Setiap langkah menjadi rekam jejak sejarah yang membingkai kesetiaan kami dalam menghadirkan produk beton bermutu tinggi.

Sebagai penutup, kami menyambut segenap jajaran manajemen mengucapkan selamat datang dan selamat membaca laporan berkelanjutan 2015 PT WIKA Beton Tbk.

Salam keberlanjutan dari kami.

In addition, we also apply the principle of prudence in the management and supervision of business activities. Together with Board of Commissioners, Management, the Company is acting in good faith, prudently, and is responsible in carrying out the duties of monitoring and providing advice to Board of Directors for the sake of the Company and in accordance with the aims and objectives of the Company. [G4-14]

Hopefully the efforts will lead us to the successful implementation of community potential development programs that provide benefits to the community. We always committed to creating concrete product wholeheartedly. We work hard to build and maintain our reputation by strengthening our determination to achieve quality perfection and customer satisfaction. Every step becomes the Company's track record that frames our loyalty to present a high quality concrete product.

Finally, we the management would like to welcome and please enjoy reading this 2015 Sustainability Report of PT WIKA Beton Tbk.

Best regards.



WILFRED I. A. SINGKALI

Direktur Utama /
President Director

Kekuatan Beton Pracetak dan Pembangunan Berkelanjutan

Strength Of Precast Concrete and Sustainable Development

Berdasarkan lokasi produksi cetaknya, beton dibagi dua varian yaitu beton in situ dan precast. Beton in situ merupakan material bahan bangunan beton yang dicetak di lokasi proyek dengan manual oleh tangan, molen, atau ready mix. Sedangkan yang dicetak di pabrik dinamakan precast atau material bahan bangunan beton pracetak. Karena dicetak di pabrik, beton pracetak dalam proses cor (cetak) dan curing (pemeliharaan) senantiasa dalam pengawasan para ahli serta tidak terpengaruh cuaca ekstrim sehingga menghasilkan beton dengan mutu sesuai dengan yang diharapkan.

Beton pracetak atau precast hadir sebagai alternatif dalam membangun baik infrastruktur maupun non infrastruktur. Penggunaan beton pracetak dalam proses konstruksi terbukti telah memberikan banyak manfaat lebih bagi penghematan biaya konstruksi bangunan serta memelihara lingkungan secara berkelanjutan.

Hal ini berarti penggunaan beton pracetak dapat mempercepat proses serapan dana serta manfaat lainnya seperti waktu, biaya, kualitas, predicability, keandalan, produktivitas, kesehatan, keselamatan, lingkungan, koordinasi, inovasi, reusability, dan relocatability,

Based on its print production location, concrete is divided in two variants: in situ and precast concrete. In situ concrete is a building material that is printed manually at the project site by hand, concrete mixer, or ready mix, while the precast concrete is a building material that is printed at the factory. Since it is printed at the factory, casting and curing processes are always under the supervision of experts and not affected by extreme weather so as to produce concrete with the expected quality.

The precast concrete is an alternative in building both infrastructure and non-infrastructure. The use of precast concrete in the construction process has been proven to provide more benefits for building construction cost savings and sustainable preservation of the environment.

The use of precast concrete can accelerate funds absorption process as well as other benefits such as time, cost, quality, predictability, reliability, productivity, health, safety, environment, coordination, innovation, reusability, and relocatability to support the development targets



Kekuatan Beton Pracetak dan Pembangunan Berkelanjutan Strength Of Precast Concrete and Sustainable Development

sehingga sangat mendukung target pembangunan yang ditentukan oleh Pemerintah. Proyek infrastruktur yang akan sangat terbantu oleh produk beton pracetak meliputi pembangunan jalan tol, jembatan, dermaga dan bandara udara di beberapa lokasi. Demikian juga pembangunan pembangkit listrik, bangunan industri pendukung pengolahan minyak dan gas serta percepatan pembangunan rumah susun.

Untuk menempatkan beton pracetak dalam konteks pembangunan berkelanjutan memang terkesan sulit karena beton pracetak bukan merupakan sumber daya energi yang berkelanjutan. Meski demikian, manfaat beton pracetak seperti yang telah diuraikan di atas terbukti dapat memberikan manfaat jangka panjang yang dapat mendukung pembangunan nasional.

Saat ini, Pemerintah berkomitmen untuk mendorong penggunaan sistem beton pracetak dalam industri konstruksi dalam rangka meningkatkan efisiensi industri konstruksi, sehingga industri beton pracetak diharapkan dapat menyokong sedikitnya 50% pangsa pasar konstruksi beton di masa datang. Produksi beton pracetak Indonesia telah mampu bersaing di pasar internasional di antaranya seperti Aljazair, Kenya, Timor Leste, Arab Saudi serta Myanmar.

set by government. Infrastructure projects that will be greatly assisted by precast concrete products include the construction of highways, bridges, docks and airports in several locations. Likewise, the construction of power plants, industrial buildings for supporting the oil and gas processing and flats.

To place the precast concrete in the context of sustainable development may seem difficult since it is none of sustainable energy resource. Nevertheless, the benefits of precast concrete as described above are proven to provide long-term benefits that can support national development.

Currently, the Government is committed to encourage the use of precast concrete in the construction industry to improve the efficiency of the construction industry, so that the precast concrete industry is expected to contribute at least 50% of concrete construction market share in the future. Precast concrete production in Indonesia has been able to compete in international markets such as Algeria, Kenya, East Timor, Saudi Arabia and Myanmar.

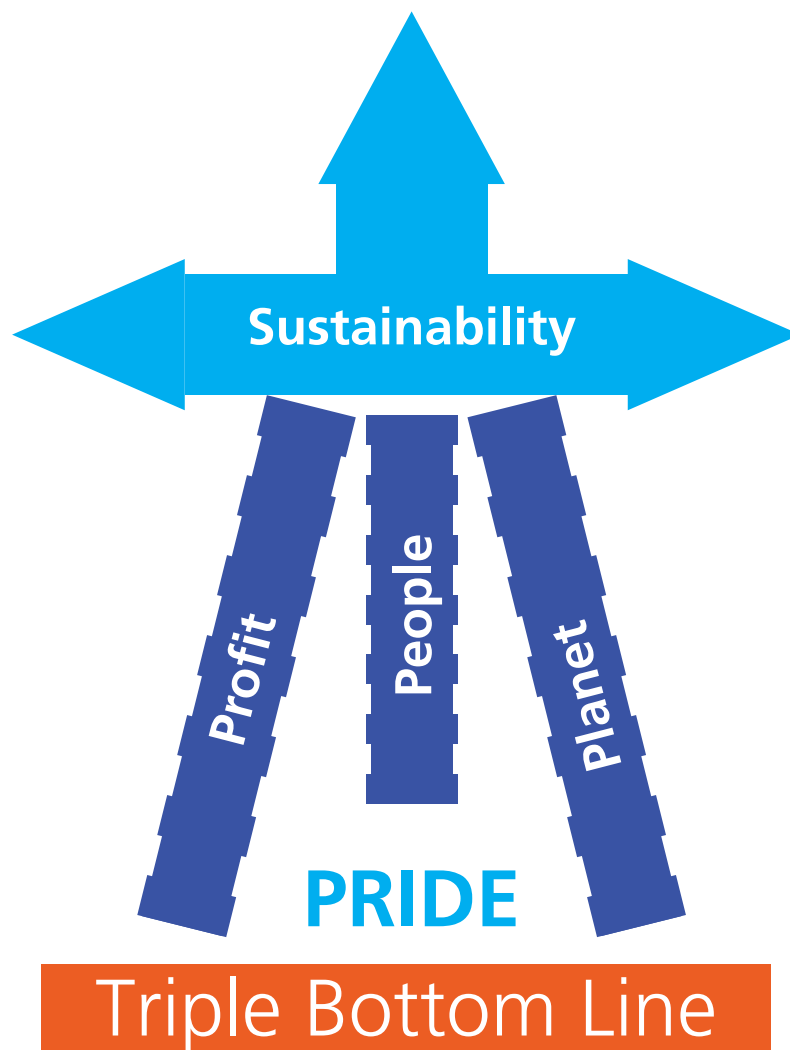


Pilar Sasaran Pembangunan Berkelanjutan

Pillars of Sustainable Development Goals

Perseroan memfokuskan arah program pembangunan berkelanjutan pada 3 (tiga) pilar dalam *Tripple Bottom Line* yaitu "3P" yaitu "*Profit, People, Planet*". Selain mengejar keuntungan (*profit*), Perusahaan berupaya memperhatikan dan terlibat pada pemenuhan kesejahteraan masyarakat (*people*) dan turut berkontribusi aktif dalam menciptakan kelestarian lingkungan (*planet*).

The Company focuses on sustainable development program in 3 (three) pillars of Triple Bottom Line's, "3P", which is "Profit, People, Planet". In addition to the pursuit of profit, the Company attempts to pay attention and involve in the fulfillment of people welfare and contribute actively in preserving environment (planet).



Tentang Laporan Berkelanjutan

About Sustainability Report

PROFIL LAPORAN KEBERLANJUTAN

Corporate Social Responsibility (CSR) merupakan komitmen Perusahaan untuk membangun kualitas kehidupan yang lebih baik bersama para Pemangku Kepentingan (*stakeholder*) dimana pun Perusahaan berada, yang diselenggarakan secara terpadu, terintegrasi, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi etika bisnis yang baik, keadilan sosial, dan kepedulian.

Melalui laporan keberlanjutan yang diterbitkan pada 2015 ini, Perusahaan berupaya untuk melaporkan penerapan GCG dan program CSR yang telah dijalankan selama periode 1 Januari 2015 hingga 31 Desember 2015. Laporan keberlanjutan ini juga menjadi langkah monumental bagi Perseroan dan akan terus berlanjut pada masa mendatang. [G4-22][G4-23] [G4-28][G4-30]

Laporan keberlanjutan 2015 PT WIKA Beton Tbk menjadi salah satu bentuk pemenuhan kewajiban pelaporan CSR sebagaimana yang diisyaratkan dalam pasal 66 ayat 2 C, UU No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Laporan ini juga disusun berdasarkan standar sistem pelaporan internasional *Sustainability Reporting Guidelines (SRG)* yang dikeluarkan oleh *Global Reporting Initiative (GRI)*, versi 4 (GRI 4) yang berpusat di Amsterdam, Belanda.

Pengukuran data kuantitatif beserta analisisnya dilakukan mengacu pada indikator terkait yang terdapat dalam GRI 4, dengan menyertakan ketentuan yang menjadi acuannya. Untuk memudahkan pembaca dalam memahami kesesuaian laporan ini dengan standar tersebut, kami telah menyajikan indeks GRI 4 pada halaman akhir dari bagian laporan ini.

Dapat kami sampaikan pula bahwa laporan ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Laporan Tahunan 2015 PT WIKA Beton Tbk. Oleh karena itu, beberapa pengulangan tidak dapat dihindarkan karena kedua laporan ini saling melengkapi satu sama lain dalam merepresentasikan praktik prinsip transparansi Perusahaan dalam mengungkapkan pencapaian kinerja bisnis dan hubungannya dengan *sustainable development* pada masa-masa mendatang.

SUSTAINABILITY REPORT PROFILE

Corporate Social Responsibility (CSR) is the Company's commitment to build a better life quality along with the Stakeholders (*stakeholder*) in wherever the Company is located, organized integrally and sustainably by upholding good business ethics, social justice, and concern.

Through this Sustainability Report published in 2015, the Company attempts to report GCG implementation of GCG and CSR programs from January 1, 2015 to December 31, 2015. This Sustainability Report is also a form of monumental first step for the Company and will be continued in the future.

2015 Sustainability Report of PT WIKA Beton Tbk becomes a form of CSR reporting obligations fulfillment as required in Article 66 paragraph 2 C, Law No. 40 Year 2007 on Limited Liability Company. The report is based on Sustainability Reporting Guidelines (SRG) issued by the Global Reporting Initiative (GRI), version 4 (GRI 4), based in Amsterdam, Netherlands.

Measurement of quantitative data and analysis is conducted referring to the related indicators which are contained in GRI 4, by including provisions that become reference. To facilitate the readers in understanding the conformity of report with the standards, we have presented index of GRI 4 on the last page of the report.

The last but not least, we consider this report as an integral part of 2015 Annual Report of PT WIKA Beton Tbk. Therefore, there are some unavoidable repetitions since both reports are complementary to each other in representing the practices of the Company's principles of transparency in disclosing business performance achievement and its connection with the sustainable development in the future.

Tentang Laporan Berkelanjutan About Sustainability Report

Kami berharap laporan ini dapat menjadi sumber informasi terkait pelaksanaan kinerja keberlanjutan Perusahaan oleh segenap pemangku kepentingan, yakni para pemegang saham dalam RUPS Tahunan, Pemerintah, Otoritas Pasar Modal, akademisi, lembaga riset maupun pihak-pihak lain yang berkepentingan. Karenanya selain dalam edisi cetak, laporan juga dapat diakses melalui situs Perusahaan di <http://www.wikabeton.co.id>.

RUANG LINGKUP DAN BATASAN LAPORAN KEBERLANJUTAN [G4-18] [G4-20][G4-21][G4-22]

Seluruh data dan informasi yang tertulis dalam laporan keberlanjutan ini disampaikan berdasarkan prinsip materialitas, yakni mengutamakan pengungkapan informasi yang dapat memberikan gambaran dan pemahaman secara utuh atas kinerja Perusahaan yang berkelanjutan. Materi dalam pelaporan disusun dengan mengedepankan pendekatan pada segala hal yang berhubungan dengan prinsip-prinsip keberlanjutan, meliputi aspek ekonomi, lingkungan dan sosial. [G4-15]

Secara keseluruhan, data dan informasi dalam laporan ini diperoleh dari unit-unit bisnis Perusahaan. Ruang lingkup dan batasan khusus dilakukan terhadap beberapa aspek yang menyangkut periodisasi laporan, dengan hanya menampilkan data perbandingan dari dua periode pelaporan sebelumnya. Kami tidak menyertakan informasi yang berasal dari entitas anak maupun perusahaan patungan yang dibentuk Perusahaan.

Penyajian data kuantitatif dalam laporan ini menggunakan data perbandingan satu dan atau dua tahun berturut-turut, sehingga pengguna laporan dapat melakukan analisis komparasi. Sementara teknik pengukuran data finansial, kami lakukan dengan menggunakan standar akuntansi yang berlaku di Indonesia. Adapun untuk data non finansial, kami menggunakan teknik pengukuran data yang komprehensif literatur pendukung sistem pelaporan. Dengan demikian, dalam penyusunan laporan berkelanjutan ini kami tidak mengalami kesulitan dalam menentukan batasan maupun lingkup laporan.

Hopefully this report will be a source of information related to the implementation of the Company sustainability performance by all stakeholders, which are the shareholders of GMS, Government, Capital Market Authority, academia, research institutions and other parties concerned. Therefore in addition to the print edition, the report can also be accessed through the Company's website at <http://www.wikabeton.co.id>.

SCOPE AND LIMITATIONS OF SUSTAINABILITY REPORT [G4-18] [G4-20] [G4-21] [G4-22]

All data and information written in the sustainability report is submitted based on principles of materiality, which is to prioritize the disclosure of information that could provide an overview and understanding on the Company sustainable performance. The material in the report is prepared by emphasizing approach to all matters related to the principles of sustainability, including the economic, environmental and social aspects. [G4-15]

Overall, the data and information in the report was obtained from the Company's business units. The scope and special limitations on several aspects related to the report periodization, by only displaying comparative data from the previous two reporting periods. We do not include information obtained from subsidiaries and joint ventures formed by the Company.

Quantitative data in the report is presented by using the comparative data of one or two years consecutively, so that users can perform comparative analysis report. While financial data measurement techniques are conducted by using the accounting standards applicable in Indonesia. As for non-financial data, the measurement techniques of comprehensive data are applied. Thus, no difficulties found in the preparation of the sustainability report in determining the limitations and scope of the report.

Tentang Laporan Berkelanjutan About Sustainability Report

Sepanjang penyusunan laporan berkelanjutan ini, Perseroan tidak mengalami perubahan material struktur, kepemilikan atau rantai pasokan, termasuk:

- Perubahan pada lokasi atau perubahan pada operasi, termasuk pembukaan fasilitas baru, penutupan dan ekspansi
- Perubahan pada struktur modal saham dan pembentukan modal lainnya, pemeliharaan dan perubahan operasi (untuk perusahaan swasta)
- Perubahan lokasi pemasok, struktur rantai pasokan, atau dalam hubungannya dengan pemasok, termasuk pemilihan dan pemutusan kerja dengan pemasok.

Secara umum, Perseroan tidak melakukan perbaikan atau perubahan yang signifikan atas data kuantitatif yang disampaikan dalam penyusunan materi pelaporan ini. [G4-13]

ASPEK MATERIAL [G4-19] [G4-49]

Penetapan aspek material dan *boundary* didasarkan pada isu-isu yang berpengaruh signifikan bagi Perseroan, anak perusahaan serta seluruh pemangku kepentingan. Proses penetapan ini melibatkan seluruh divisi maupun unit usaha Perseroan untuk memberikan analisis terhadap aspek-aspek material dan *boundary* atas konten Laporan Keberlanjutan 2015. Area-area material yang akan dilaporkan dalam pembahasan laporan ini, meliputi:

1. Kategori Ekonomi:
 - Aspek Perekonomian Berkelanjutan
 - Dampak ekonomi bagi masyarakat lokal
2. Kategori Lingkungan:
 - Dampak Lingkungan
 - Konsumsi Energi
 - Upaya Pelestarian Lingkungan
3. Kategori Sosial dan Kemasyarakatan
 - Sumber Daya Manusia Berkelanjutan
 - Kesehatan dan Keselamatan Kerja
 - Peningkatan Kepuasan Pelanggan
 - Peningkatan Kualitas Kehidupan Masyarakat
 - Produk dan Pengelolaannya
4. Tata Kelola Berkelanjutan

Throughout the preparation of this sustainability report, the Company did not experience any changes in the structure material, ownership or supply chain, including:

- Changes in the location or changes in operations, including the opening of new facilities, closing and expansion
- Changes in the share capital structure and other capital formations, maintenance and operation (for private companies)
- Changes in the location of supplier, supply chain structure, or in connection with supplier, including the selection and dismissal of employment with the supplier.

Generally, the Company does not conduct repairs or significant changes on the quantitative data presented in the preparation of the report materials. [G4-13]

MATERIAL ASPECT [G4-19] [G4-49]

The stipulation of material aspect and boundary is based on issues which affected the Company, subsidiaries, and stakeholders significantly. The stipulation process involved all business division and Company business unit to give analysis towards the material aspects and boundary on 2015 Sustainability Report content. Material areas to be reported in this discussion are:

1. Economic Category:
 - Sustainable Economy Aspect
 - Economic impact on local community
2. Environment Category:
 - Environmental Impact
 - Energy Consumption
 - Environment Preservation
3. Social and Society Category
 - Sustainable Human Resources
 - Health and Occupational Safety
 - Customers Satisfaction Improvement
 - Community Life Quality Improvement
 - Product and the Management
4. Sustainable Governance

Tentang Laporan Berkelanjutan About Sustainability Report

PENJAMINAN DAN INDEKS ISI GRI

Laporan ini dilengkapi dengan referensi indikator dari GRI 4. Referensi ini dilakukan dengan merujuk pada dokumen GRI 4.0. Referensi ini merupakan wujud komitmen pelaksanaan kegiatan keberlanjutan perusahaan yang sejalan dengan standar internasional. [G4-33][G4-48]

PENGUNAAN GRI-G4 SEBAGAI PEDOMAN

Perseroan memilih jenis pelaporan dengan format "Core", atau format laporan yang hanya memuat informasi penting untuk diketahui oleh pemangku kepentingan. [G4-32]

Untuk memudahkan pembaca memahami informasi yang terkait bagi setiap indikator, kami akan memberikan tanda khusus pada setiap bagian informasi yang relevan, selain itu terdapat daftar indeks G4-Core secara keseluruhan yang dapat dilihat pada bagian akhir laporan berkelanjutan ini.

AKSES INFORMASI ATAS LAPORAN KEBERLANJUTAN

Laporan ini ditujukan kepada seluruh pemangku kepentingan sebagai salah satu landasan melakukan penilaian atas kinerja Perseroan. Para pemangku kepentingan dapat melakukan evaluasi mengenai sejauh mana Perseroan dapat berperan serta dalam menjalankan kewajibannya bagi keberlanjutan bidang lingkungan, ekonomi dan sosial terkait praktik bisnisnya. PT WIKA Beton Tbk memberikan akses informasi seluas-luasnya bagi seluruh pemangku kepentingan, dan investor serta siapa saja mengenai laporan keberlanjutan ini dengan menghubungi: [G4-3][G4-5][G4-28][G4-29] [G4-31]

PT WIKA Beton Tbk

Jl. Raya Jatiwaringin no. 54, Jati Cempaka, Pondokgede, Kota Bekasi - 17411

Telepon : (021) 84973363 (hunting)
Faksimili : (021) 8590 5570
Direct Marketing : (021) 84973391, 84973392
Email : marketing@wika-beton.co.id
(Product and Technical Information)
: wbcc@wika-beton.co.id
(General Information)

GUARANTEE AND GRI CONTENT INDEX

This report is equipped with indicator reference of GRI 4. This reference is made by referring to GRI 4.0 document. This reference is a commitment of the Company's sustainable implementation in accordance with international standard. [G4-33][G4-48]

THE USE OF GRI-G4 AS A GUIDELINE

The Company chooses 'Core' format reporting, or format which contains only important information to be known by the stakeholders. [G4-32]

To facilitate the reader in understanding the information related to every indicator, we will give special marks to every part of relevant information, in addition, there is list of entire G4-Core index which can be seen in the last part of the report.

INFORMATION ACCESS OF SUSTAINABILITY REPORT

This report is addressed to all stakeholders as one of assessment basis on the Company's performance. The stakeholders are able to conduct evaluation on how far the Company participates in performing its obligations for the sustainability of environment, economy, and social regarding its business practice. PT WIKA Beton Tbk gives information access at widest to all stakeholders, investors, and everyone regarding this sustainability report by contacting: [G4-3][G4-5][G4-28][G4-29] [G4-31]

PT WIKA Beton Tbk

Jl. Raya Jatiwaringin no. 54, Jati Cempaka, Pondokgede, Kota Bekasi - 17411

Telepon : (021) 84973363 (hunting)
Faksimili : (021) 8590 5570
Direct Marketing : (021) 84973391, 84973392
Email : marketing@wika-beton.co.id
(Product and Technical Information)
: wbcc@wika-beton.co.id
(General Information)

Sekilas PT WIKA Beton Tbk

PT WIKA Beton Tbk In Brief



Menjadi Perusahaan Terbaik dalam Industri Beton Pracetak

To be the foremost company in the precast concrete product industry



- Memimpin pasar beton pracetak di Asia Tenggara;
 - Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan dengan kesesuaian mutu, ketepatan waktu dan harga bersaing;
 - Menerapkan sistem manajemen dan teknologi yang dapat memacu peningkatan efisiensi, konsistensi mutu, keselamatan dan kesehatan kerja yang berwawasan lingkungan;
 - Tumbuh dan berkembang bersama mitra kerja secara sehat dan berkesinambungan;
 - Mengembangkan kompetensi dan kesejahteraan pegawai.
-
- To be the market leader in precast concrete industry in South East Asia;
 - To provide excellent services to customers on the fulfillment of quality, time and price;
 - To apply management system and technology which can increase efficiency, consistently maintain the quality, ensure the occupational health and safety based on environmental requirement;
 - To continuously grow together with business partners for a mutual benefit;
 - To enhance employees competence and welfare.

Sekilas PT WIKA Beton Tbk PT WIKA Beton Tbk In Brief



Sekilas Perusahaan

PT Wijaya Karya Beton Tbk merupakan pemimpin pasar beton pracetak di Indonesia, yang awalnya beroperasi sebagai sebuah divisi di bawah naungan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk ("PT WIKA Tbk"). Keberadaan divisi ini diawali dengan produksi tiang listrik dengan metode konvensional untuk keperluan Perusahaan Listrik Negara (PLN).

Setelah kegiatan usahanya bertumbuh pesat, divisi tersebut memisahkan diri dari PT WIKA Tbk dan berdiri sendiri sebagai perusahaan anak melalui Akta Pendirian Perseroan Terbatas "PT Wijaya Karya Beton" No. 44 tanggal 11 Maret 1997, yang dibuat di hadapan Achmad Bajumi, S.H., pengganti dari Imas Fatimah, S.H., Notaris di Jakarta juncto akta Pemasukan, Pengeluaran dan Perubahan Anggaran Dasar No. 39 tanggal 19 November 1997, yang dibuat di hadapan Imas Fatimah, S.H., Notaris di Jakarta. [G4-7]

The Company at a Glance

PT Wijaya Karya Beton Tbk. is the leading company engaging in the industry of precast concrete products in Indonesia. It initially operated as a division under the wings of PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. ("PT WIKA Tbk."). The establishment of this division was begun by the production of electrical pre-stressed concrete, produced conventionally to meet the needs of State-Owned Public Utility Power Company (Perusahaan Listrik Negara - PLN).

After its business grew significantly, the division separated itself from PT WIKA Tbk and established independently as a subsidiary of PT WIKA Tbk pursuant to the Deed of Establishment of Limited Liability Company "PT Wijaya Karya Beton" No. 44 dated March 11, 1997, prepared and presented before Achmad Bajumi, S.H., substitute of Imas Fatimah, S.H., Notary in Jakarta, juncto Deed of Contribution, Issuance, and Changes in the Articles of Association No. 39 dated November 19, 1997, prepared and presented before Imas Fatimah, S.H., Notary in Jakarta [G4-7]

Sekilas PT WIKA Beton Tbk

PT WIKA Beton Tbk In Brief

Ekspansi, Intensifikasi, Inovasi, dan Kepercayaan

Perseroan memiliki pangsa pasar yang besar dengan delapan pabrik, enam wilayah penjualan, serta dua kantor representative penjualan yang tersebar di seluruh Indonesia. Semua pabrik dan wilayah penjualan tersebut bersinergi secara menyeluruh untuk memastikan kepuasan pelanggan melalui kualitas dan spesifikasi produk yang sesuai, ketepatan waktu serta harga yang bersaing.

Perseroan terus melakukan ekspansi dan intensifikasi usahanya, termasuk melalui pendirian perusahaan patungan atau **joint venture (JV)**, pembangunan pabrik, dan **quarry** batu split serta intensifikasi usaha terkait, untuk menopang pola **Engineering, Production and Instalation** dengan memiliki bidang usaha instalasi **post-tentioning**, dan system pemancangan **Inner Bore**. Untuk itu, Perseroan telah mendirikan perusahaan JV bernama PT Wijaya Karya Komponen Beton (PT WIKA Kobe) bersama PT Komponindo Betonjaya (Kobe) yang merupakan anak perusahaan PT Mitsubishi Construction Co. Ltd. Tokyo, Jepang, PT Wijaya Karya Krakatau Beton bersama dengan PT Krakatau Engineering dan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. Selain itu, Perseroan juga melakukan pengambilalihan/akuisisi saham PT Citra Lautan Teduh, akuisisi ini bernilai sangat strategis sehubungan dengan akan diberlakukannya pasar bebas ASEAN 2015. Perseroan senantiasa melakukan inovasi untuk mengembangkan potensi sumber daya yang tersedia guna mengantisipasi segala bentuk tantangan serta peluang usaha yang ada, sesuai dengan motonya Innovation and Trust. [G4-17]

Perseroan senantiasa melakukan inovasi untuk mengembangkan potensi sumber daya yang tersedia guna mengantisipasi segala bentuk tantangan serta peluang usaha yang ada, sesuai dengan motonya "*Innovation and Trust*". Dalam upaya mewujudkan visi Perusahaan, yaitu "Menjadi Perusahaan Terbaik dalam Industri Beton Pracetak", Perseroan terus mempertahankan reputasi dan kepercayaan yang telah diberikan oleh para pemangku kepentingan dengan semangat kebersamaan yang dituangkan dalam misi, nilai-nilai, serta paradigma Perseroan. Inilah yang menjadi rahasia pertumbuhan dan perkembangan Perseroan

Expansion, Intensification, Innovation, and Trust

The Company owns a relatively large market share with eight factories, six sales areas, and two sales representative offices, spread across Indonesia. All the factories and sales areas synergize thoroughly in order to ensure the satisfaction of customers through the right quality and specification of products, timeliness and competitive price.

The Company constantly expands and intensifies its business, including establishing joint venture (JV) and building factories as well as quarries or split stone and intensification of related business to support the pattern of Engineering, Production and Installation by having line of business of post-tentioning installation and Inner Bore installation system. . The joint ventures that had been established were named PT Wijaya Karya Komponen Beton (PT WIKA Kobe), in cooperation with PT Komponindo Betonjaya (Kobe) - which is the subsidiary of PT Mitsubishi Construction Co. Ltd. from Tokyo, Japan, PT Wijaya Karya Krakatau Beton, in cooperation with PT Krakatau Engineering and PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. In addition, the Company also conducted an acquisition of PT Citra Lautan Teduh's shares. This acquisition is one of the strategic steps taken by the Company in preparing to participate in the ASEAN Economic Community in 2015. The Company always designs innovation to develop the potential of the existing resources to anticipate all challenges and business opportunities, in line with its motto Innovation and Trust. [G4-17]

In order to develop the potential of available resources, the Company also implements several innovations for the purpose of anticipating any form of challenge and business opportunities, in line with its motto "*Innovation and Trust*". In the effort of realizing the vision, namely "To be The Foremost Company in the Industry of Precast Concrete Products", the Company always strives to maintain its reputation and stakeholders' trusts in the spirit of togetherness. This effort is realized in the Company's mission, values, and paradigms. These are the secrets of development and growth of the Company that have become

Sekilas PT WIKA Beton Tbk PT WIKA Beton Tbk In Brief

selama ini, dan sekaligus menjadi pemicu transformasi terus-menerus untuk dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada para pemangku kepentingan.

Pencatatan Saham di Bursa Efek

Perseroan sukses melakukan pencatatan saham di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 8 April 2014. Saham Perseroan (kode saham "WTON") resmi diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada 8 April 2014. Pada perdagangan perdana, saham WTON dibuka pada level Rp730 dan sempat tercatat pada harga tertinggi pada level Rp885 atau naik 50% dari harga penawaran pertama (*Initial Public Offering/ IPO*) sebesar Rp590.

Dari seluruh perolehan dana IPO, Perseroan mengalokasikan sebesar 85% untuk ekspansi usaha seperti pembangunan pabrik beton pracetak di Lampung, Cilegon, dan Makassar. Adapun sisanya 15% digunakan untuk penambahan modal kerja.

Setelah penawaran umum ini, Perseroan bermaksud untuk membagikan dividen kas kepada pemegang saham sebanyak 30% dari laba bersih yang dihasilkan. Pembagian tersebut dimulai untuk tahun buku 2014. Sedangkan untuk 2013, besarnya dividen yang telah dibayarkan sebesar Rp20 miliar.

the trigger for a continuous transformation to provide the largest benefit for all stakeholders.

Listed on Stock Exchange

PT WIKA Beton Tbk has successfully listed its shares on Indonesia Stock Exchange (IDX) on April 8, 2014. The shares of the Company (with the code of "WTON") were officially launched in Indonesia Stock Exchange (IDX) on April 8, 2014. In its initial trade, WTON shares were opened on the level of Rp730 and recorded at the highest price of Rp885 or increased around 50% from its Initial Public Offering (IPO) that amounted at Rp590.

From all the proceeds of the IPO, the Company allocated around 85% for its business expansion, such as the development of precast concrete in Lampung, Cilegon, and Makassar. The remaining 15% are used to increase working capital.

Following the public offering, the Company will distribute the cash dividends to shareholders as much as 30% from the resulting net profit. The distribution was begun in 2014. Whereas in 2013, the amount of dividend to be paid was Rp20 billion.



Kegiatan Usaha Serta Produk dan Jasa [G4-9]

Business Activities and Products and Services [G4-9]

Dalam pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan, Perseroan bergerak dalam industri beton pracetak, jasa konstruksi, dan bidang usaha lain yang terkait. Hingga 31 Desember 2015, Perseroan telah menjalankan kegiatan usaha sejalan dengan Anggaran Dasar Perusahaan.

Beton pracetak merupakan komponen struktur atau arsitektur yang dibuat dari beton bertulang biasa atau prategang yang dibuat secara fabrikasi sebelum komponen dipasang pada struktur konstruksi bangunan (gedung, jembatan, bangunan air, dermaga, jalan raya, kereta api, dan lain-lain). [G4-9]

Perseroan dikenal luas sebagai produsen produk-produk beton berkualitas tinggi yang mampu memberikan layanan *engineering* dan jasa instalasi antara lain pada tiang pancang balok jembatan, pipa, bantalan jalan rel kereta api, dinding penahan tanah, produk beton maritim, dan beton bangunan gedung. [G4-4]

In article 3 of the Company's Articles of Association, The Company is engaged in the industry of precast concrete, construction service, and other related business lines. Up until December 31, 2015, the Company has conducted their business line in accordance with the Company's Articles of Association.

Precast concrete is a structural or architectural component made from ordinary reinforced concrete or pretension concrete which is made in fabrication before the component is attached to the structure of a building construction (buildings, bridges, hydro structures, ports, roads, railways, etc.).

The Company is widely known as the producer of high-quality concrete products which are capable of providing engineering and installation service, among others are: pre-stressed concrete piles, bridge girder products, pipes, railway sleepers, retaining wall concrete products, hydro structure products, and building concrete products. [G4-4]





Keunggulan Kompetitif

Competitive Advantages

- Memiliki *brand image produk* yang sangat baik;
- Mempunyai pengalaman lebih dari 30 tahun di industri beton pracetak;
- Dukungan *engineering* kepada pelanggan dalam desain dan rekayasa produk serta pemasangannya yang menjamin kepuasan pelanggan
- Memiliki fasilitas produksi dan jaringan pemasaran yang tersebar di Indonesia
- Memiliki sumber daya manusia yang kompeten;
- Memiliki pelanggan yang loyal;
- Memiliki kemampuan dalam pengelolaan keuangan yang baik;
- Mempunyai kapasitas produksi terbesar untuk industri beton pracetak se-Asia Tenggara;
- Memiliki ragam produk yang paling bervariasi di industri beton pracetak;
- Keunggulan produk dan penguasaan teknologi memungkinkan perusahaan berinovasi secara berkesinambungan;
- Kecepatan dalam memberikan pelayanan; serta
- Migrasi sistem manajemen risiko tahun 2014 dari sistem COSO menjadi SNI ISO 31000 yang diterapkan di tahun 2015.
- Having a high-quality product image brand;
- Having than 30 years of experience in the precast concrete industry;
- Engineering support to customers in product design and engineering, as well as its implementation, which ensure customers' satisfaction;
- Having the largest production facilities and marketing network spread across Indonesia;
- Having competent human resources;
- Having loyal customers;
- Having good capability in financial management;
- Having one of the largest production capacity for precast concrete industry in South East Asia;
- Having various kinds of products in the field of precast concrete industry;
- Product strength and excellent use of technology enables the company to continuously innovate;
- Quick in providing services; and
- Migration of risk management system in 2014 from COSO system to SNI ISO 31000 system which implemented in 2015.



Kelebihan Beton Pra-cetak

Advantages of Precast Concrete Products

1. Konsistensi mutu terjaga
2. Akurasi dan Presisi dapat direncanakan
3. Mendukung percepatan waktu konstruksi
4. Efisien dan Ramah Lingkungan
5. Secara relatif, bebas perawatan

1. Well-maintained consistency of quality
2. Accuracy and Precision can be planned
3. Supporting construction time acceleration
4. Efficient and Environmentally-Friendly
5. Relatively free of maintenance

Keanggotaan Organisasi

Organization Membership

Beberapa organisasi dan asosiasi yang diikuti oleh Perseroan adalah sebagai berikut: [G4-16]

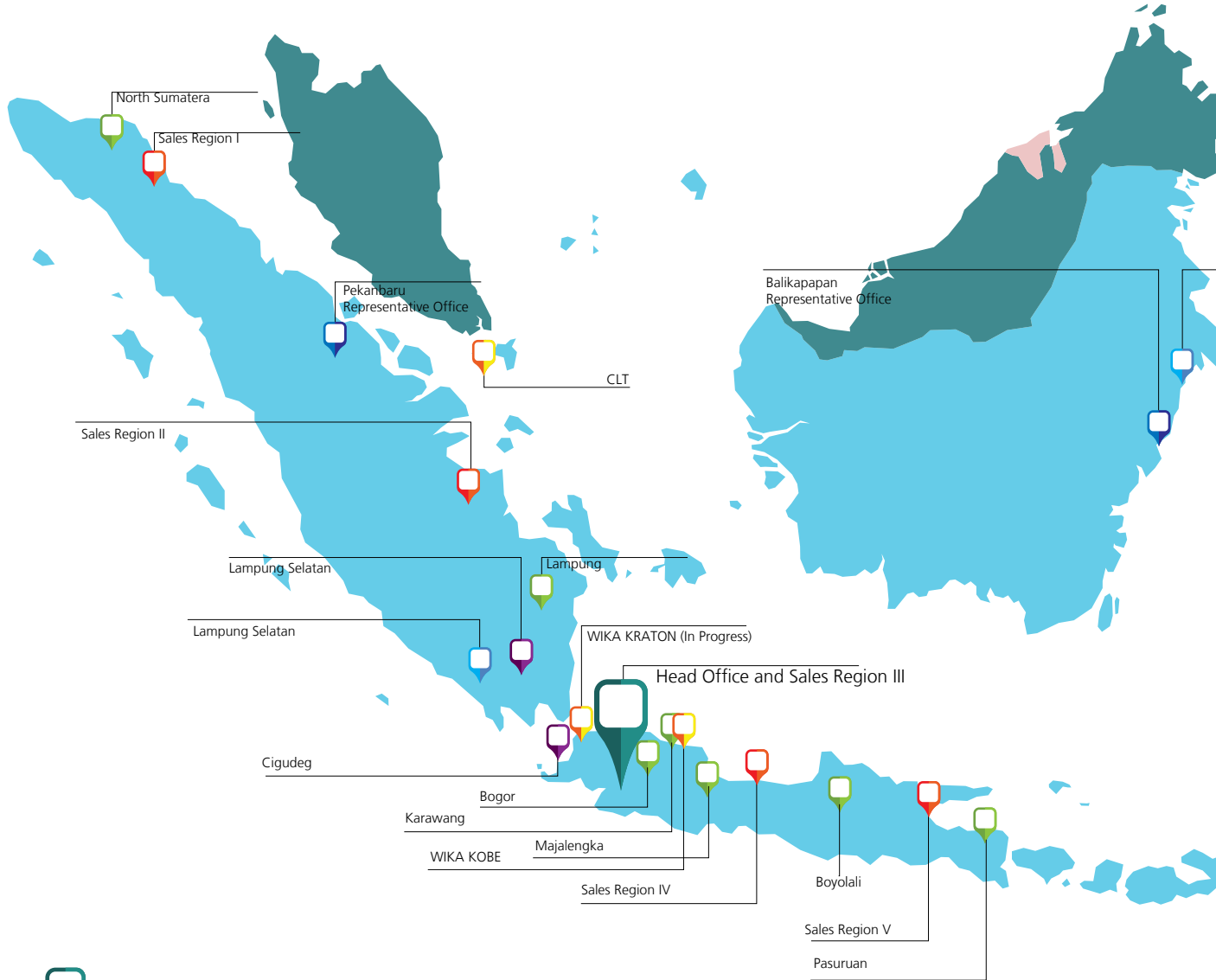
- Kamar Dagang dan Industri Indonesia
- Asosiasi Perusahaan Pracetak dan Prategang Indonesia
- Asosiasi Produsen Tiang Beton Pratekan Indonesia
- Asosiasi Kontraktor Mekanikal Elektrikal Indonesia
- Asosiasi Kontraktor Indonesia
- Asosiasi Emiten Indonesia
- Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia







The Company joined some organizations and associations. They are: [G4-16]

- Indonesian Chamber of Commerce and Industry
- Indonesian Association of Precast and Prestress Companies
- Association of Indonesian Pole Concrete Producers
- Asosiasi Kontraktor Mekanikal Elektrikal Indonesia
- Indonesia Contractors Association
- Indonesian Public Listed Companies Association
- Indonesian National Association of Construction Companies

Skala Organisasi dan Operasional [G4-6] [G4-8]

Organization Scale and Operation



-  Head Office
-  Factory
-  Sales Region
-  Representative Office
-  Factory (in progress)
-  Quarry
- Subsidiaries

Skala Organisasi dan Operasional [G4-6] [G4-8] Organization Scale and Operation



Nama & Alamat Pabrik Perseroan dan Perusahaan Anak / Name & Address of the Company's Plants and Subsidiaries

- | | |
|--|---|
| 1. Pabrik Produk Beton Bogor
Factory Address | : Jl. Raya Narogong Km. 26 Kembang Kuning, Klapa Nunggal, Bogor, Jawa Barat, 16820 |
| 2. Pabrik Produk Beton Sumatera Utara
Factory Address | : Jl. Binjai Km 15,5, Sm Diski, Sunggal, Deli Serdang, Sumatera Utara, 20351 |
| 3. Pabrik Produk Beton Lampung
Factory Address | : Jl. Raya Kota Bumi Km 35, Bumi Agung, Tegineneng, Pesawaran, 35363 |
| 4. Pabrik Produk Beton Majalengka
Factory Address | : Jl. Raya Brujul Kulon, Brujul Kulon, Jatiwangi, Majalengka, Jawa Barat, 45454 |
| 5. Pabrik Produk Beton Boyolali
Factory Address | : Jl. Raya Boyolali – Solo Km 4,5, Mojosongo, Boyolali, Jawa Tengah, 57300 |
| 6. Pabrik Produk Beton Pasuruan
Factory Address | : Jl. Raya Kejapanan – Mojokerto 323, Kejapanan, Gempol, Pasuruan, Jawa Timur, 67155 |
| 7. Pabrik Produk Beton Sulawesi Selatan
Factory Address | : Jl. Kima Raya II Kavling S 4-5-6, Sudiang, Biringkanaya, Kota Makasar, Sulawesi Selatan, 90242 |
| 8. Pabrik Produk Beton Karawang
Factory Address | : Jl. Surya Madya III Kav. 1-34, Kawasan Industri Suryacipta, Karawang 41361 |
| 9. Pabrik Produk Beton Lampung Selatan
Factory Address | : Jl. Lintas Timur Sumatera Km 4 (Jl. Wijaya Karya Beton, Dusun Yagaloka, Desa Sumur, Kecamatan Ketapang, Kabupaten Lampung Selatan |
| 10. Crushing Plant Bogor
Factory Address | : Kampung Cikalong, Desa Mekar Jaya, Kecamatan Cigudeg, Kabupaten Bogor 16660 |
| 11. Pabrik Produk Beton WIKA Komponen Beton
Factory Address | : Jl. Surya Madya III, Kav. 1-28 Q, Kawasan Industri Surya Cipta Karawang 41361 |
| 12. Pabrik Produk Beton Citra Lautan Teduh
Factory Address | : Jl. Hang Jebat Km. 01, Batu Besar, Batam |

Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan

Sustainable Implementation of Good Corporate Governance



Tata Kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance* atau GCG) saat ini merupakan satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan, baik itu BUMN maupun swasta, khususnya bagi Emiten yang memiliki kewajiban transparansi informasi kepada publik. Penerapan GCG berpengaruh pada hubungan antara Perseroan dengan para pemangku kepentingan yang dapat menentukan kredibilitas Perseroan. Para pemangku kepentingan terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu eksternal, seperti *supplier*, regulator/pemerintah, investor dan lainnya dan internal seperti Dewan Komisaris, Direksi, Pegawai dan lainnya.

Perseroan meyakini pengembangan GCG yang selaras dengan *best practices* secara konsisten berimplikasi positif bagi Perseroan karena mendorong terciptanya nilai lebih. Nilai lebih tersebut diciptakan melalui sikap dan perilaku yang sejalan dengan budaya Perusahaan;

Good corporate governance (GCG) is currently an important factor that all companies must pay attention to, including SOEs and private companies, especially Issuers that have the obligation to ensure information transparency to the public. The implementation of GCG will affect the relationship between the Company and its stakeholders, which in turn can impact on the Company's credibility. The Company's stakeholders consist of 2 (two) parties, internal and external. The external parties are the supplier, regulator/government, investor, etc, while the internal ones are the Board of Commissioners, Board of Directors, employees, etc.

The Company believes that consistent development of GCG that is in line with best practices will give positive impact on the Company, as it will create added value to the organization. Through the implementation of corporate cultures; namely providing excellent, innovative, efficient

Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan

Sustainable Implementation of Good Corporate Governance

memberikan pelayanan prima, inovatif, efisien dan efektif; menyelenggarakan riset dan pengembangan bisnis yang tepat; menyediakan sistem pengendalian internal yang dapat menjamin akuntabilitas; menciptakan iklim usaha yang sehat; serta senantiasa memelihara keberlanjutan bisnis Perseroan. [G4-42]

and effective services; conducting appropriate research and business development; providing internal control system that can ensure accountability; creating healthy business climate; and continuously maintaining business sustainability. [G4-42]

PRINSIP PENERAPAN

Implementasi dan praktik tata kelola di Perseroan merujuk pada prinsip-prinsip GCG, sebagai berikut:

PRINCIPLES OF IMPLEMENTATION

Implementation and corporate governance practice in the Company refers to GCG principles as follows:



HASIL ASSESSMENT GOOD CORPORATE GOVERNANCE PT WIJAYA KARYA BETON TBK 2015

Perseroan memiliki komitmen untuk selalu menerapkan standar tata kelola yang terbaik dengan selalu berusaha menerapkan praktik tata kelola yang baik melalui berbagai usaha perbaikan dan peningkatan, serta merujuk pada standar minimal maupun rekomendasi yang harus dipenuhi. Dalam tahun 2015, berdasarkan hasil dari Assessment BPKP atas implementasi GCG Perseroan, telah menggambarkan bahwa implementasi dan pelaksanaannya berjalan dengan predikat "SANGAT BAIK". Perseroan memperoleh skor 87,16 dari skor maksimal 100 atau 87,16%.

RESULT OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE ASSESSMENT OF PT WIJAYA KARYA BETON TBK IN 2015

The Company is committed to always implementing best corporate governance standard and by continuously implementing good corporate governance practice through various improvement efforts. This is taken with consideration beyond efforts to meet the standard and proposed recommendations. Based on assessment by BPKP in 2015, Good Corporate Governance within the Company has been implemented in a well manner as it achieved "EXCELLENT" predicate. The Company obtained score of 87.16 or 87.16% out of 100.

Tabel 1. Hasil Penilaian Penerapan GCG Tahun 2015

Table 1. Result of Assessment of GCG Implementation in 2015

No	Aspek Pengujian/Indikator/Parameter Governance Aspects	Bobot Maximum Score	Capaian 2015 2015 Results		Penjelasan Description
			Skor	(%)	
I	Komitmen Terhadap Penerapan Tata Kelola secara Berkelanjutan / Commitment to Continuously Implementing Corporate Governance	7,00	6,17	88,10	Sangat Baik / Very Good
II	Pemegang Saham dan RUPS/Pemilik Modal / Shareholders and GMS/Capital Owner	9,00	8,10	89,98	Sangat Baik / Very Good

Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan
Sustainable Implementation of Good Corporate Governance

No	Aspek Pengujian/Indikator/Parameter Governance Aspects	Bobot Maximum Score	Capaian 2015 2015 Results		Penjelasan Description
			Skor	(%)	
III	Dewan Komisaris/Dewan Pengawas / Board of Commissioners/Board of Supervisors	35,00	31,38	89,67	Sangat Baik / Very Good
IV	Direksi / Board of Directors	35,00	31,69	90,55	Sangat Baik / Very Good
V	Pengungkapan Informasi dan Transparansi / Disclosure of Information and Transparency	9,00	8,57	95,27	Sangat Baik / Very Good
VI	Aspek Lainnya / Other Aspects	5,00	1,25	25,00	
TOTAL		100,00	87,16		SANGAT BAIK / VERY GOOD

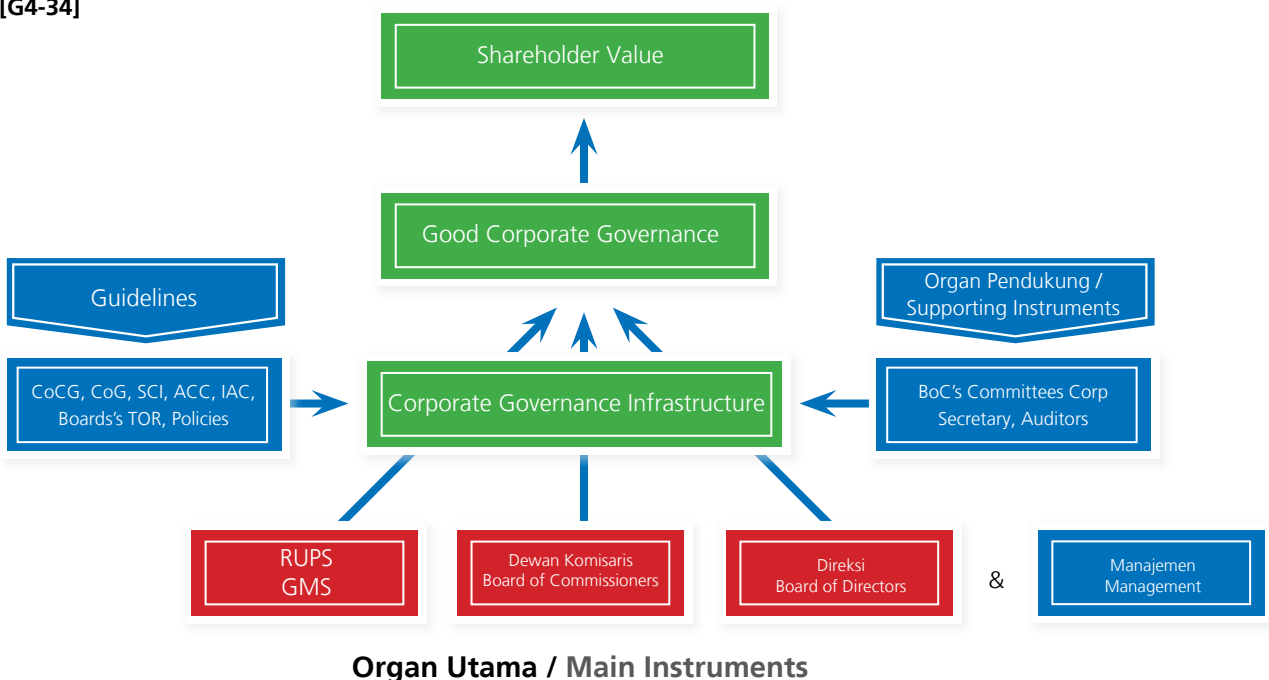
STRUKTUR TATA KELOLA PERSEROAN

Struktur tata kelola Perseroan memasukan beberapa aspek penting yang berperan untuk mendukung penguatan kontrol dan pengelolaan terhadap perusahaan, terdiri dari organ utama yaitu RUPS, Dewan Komisaris, dan Direksi, serta organ pendukung yang meliputi Satuan Pengawasan Intern, Sekretaris Perusahaan, Manajemen Risiko, Sistem Pengendalian Internal serta Komite-Komite di bawah Dewan Komisaris. Struktur tersebut telah sesuai dengan bentuk hukum badan usaha Perseroan Terbatas (PT) di Indonesia.

[G4-34]

GOVERNANCE STRUCTURE

Governance structure includes several important aspects that support control and management strengthening, namely GMS, Board of Commissioners and Board of Directors, other instruments comprising Internal Control Unit, Corporate Secretary, Risk Management, Internal Control System and Committee under Board of Commissioners. That structure is in accordance with the legal form of Limited Liability Company in Indonesia. [G4-34]



Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan Sustainable Implementation of Good Corporate Governance

RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan organ tata kelola perusahaan yang menjadi wadah para pemegang saham untuk mengambil keputusan dengan memperhatikan ketentuan anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan. RUPS mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris. Meski demikian, RUPS dan atau pemegang Saham tidak dapat melakukan intervensi terhadap tugas, fungsi, dan wewenang Dewan Komisaris serta Direksi.

GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS

General Meeting of Shareholders (GMS) is a company's governance organ which serves as a medium for the shareholders to make decisions by taking into account Articles of Association and legislation. The GMS has an authority that is not entitled for both the Board of Directors and the Board of Commissioners. Despite this, GMS and/or shareholders cannot intervene with duties, functions and authorities of the Board of Commissioners and Board of Directors.

Informasi Pemegang Saham Utama dan Pengendali



Information on Major and Controlling Shareholders

DEWAN KOMISARIS

Dewan Komisaris merupakan organ tata kelola Perseroan yang secara kolektif melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar serta memberi nasihat kepada Direksi. Dewan Komisaris juga memiliki tugas untuk melakukan pemantauan terhadap efektivitas praktek GCG yang diterapkan Perseroan. Dan apabila dinilai perlu, dapat dilakukan penyesuaian sesuai dengan kebutuhan. Komposisi Dewan Komisaris disesuaikan dengan kebutuhan Perseroan dengan ketentuan paling sedikit dua orang anggota **Komisaris**, seorang diantaranya diangkat sebagai Komisaris Utama serta adanya 30% (tiga puluh persen) Komisaris Independen, dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang pasar modal



BOARD OF COMMISSIONERS

Board of Commissioners is the Company's corporate governance organ collectively conducting general and/or special supervision according to Articles of Association and provides advices to Board of Directors. Board of Commissioners also has duties to monitor the effectiveness of GCG practices implemented by the Company. If deemed necessary, adjustment can be done according to needs. The composition of Board of Commissioners is adjusted to the Company's needs on condition that at least two Commissioners, one of which is appointed as President Commissioner and 30% (thirty percent) of it is Independent Commissioner, by taking into account the provision of the applicable laws and regulations in the capital market.

Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan Sustainable Implementation of Good Corporate Governance

Dewan Komisaris dalam menjalankan fungsi pengawasan dan pemberian saran kepada Direksi, telah melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya sesuai dengan *Board Manual* Perseroan yang telah ditandatangani bersama antara Dewan Komisaris dan Direksi pada tanggal 30 Agustus 2013. Pedoman tersebut senantiasa dievaluasi secara berkala agar sejalan dengan perubahan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan disesuaikan dengan kebutuhan Perseroan. [G4-35] [G4-39]

DIREKSI

Direksi merupakan organ tata kelola Perseroan yang bertugas dan bertanggung jawab secara kolegal dalam melaksanakan pengurusan Perseroan sesuai kepentingan dan tujuan perusahaan serta bertindak selaku pimpinan dalam pengurusan tersebut. Komposisi Direksi disesuaikan dengan kebutuhan Perseroan dengan ketentuan paling sedikit dua orang anggota Direksi, seorang diantaranya diangkat sebagai Direktur Utama serta adanya seorang Direktur Independen, dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang pasar modal. [G4-39][G4-40]

REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Remunerasi bagi anggota Dewan Komisaris dan Direksi dilakukan dengan basis formula yang ditetapkan oleh RUPS serta telah melalui kajian oleh Dewan Komisaris melalui pendalaman yang dilakukan oleh pemegang saham.

Keputusan penetapan remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi ditetapkan melalui Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan PT Wijaya Karya Beton Tbk Tanggal 20 Februari 2014 tentang Penetapan Tantiem Tahun, Gaji, dan Honorarium serta Tunjangan lainnya untuk anggota Direksi dan Dewan Komisaris Tahun 2014. Penetapan besaran remunerasi dikaitkan dengan PER-07/MBU/2010 yang diterbitkan oleh Menteri Negara BUMN sehubungan dengan penetapan besaran remunerasi bagi eksekutif BUMN. Besaran remunerasi Direksi ditinjau satu tahun sekali.

Pada 2015, besarnya remunerasi yang diterima oleh Direksi mengacu pada surat No. MJ.01.00/A.DIR.3333/2014 Tanggal 21 April 2014 mengenai Keputusan Remunerasi

In performing its function to supervise and provide suggestions to the Board of Directors, the Board of Commissioners had performed its duties, responsibilities and authorities in accordance with Board Manual of the Company that was signed by the Board of Commissioners and Directors on August 30, 2014. The manual is periodically evaluated to be in line with amendments in applicable regulations and is adjusted to the Company's needs. [G4-35] [G4-39]

BOARD OF DIRECTORS

Board of Directors is the Company's corporate governance organ collectively having duties and responsibilities to manage the Company according to the interest and goal of the company and taking action as the leader in the management. The composition of Board of Directors is adjusted to the Company's needs on condition that at least two members of Board of Directors, one of which is appointed as President Director and the other as Independent Director, by taking into account the provision of the prevailing laws and regulations in the capital market. [G4-39] [G4-40]

REMUNERATION FOR THE BOARD OF COMMISSIONERS AND DIRECTORS

Remuneration for members of the Board of Commissioners and Directors are paid by formula basis regulated by AGM and has been studied by the Board of Commissioners through deep analysis conducted by the shareholders.

Decision of remuneration for the Board of Commissioners and Directors is made during AGM of PT Wijaya Karya Beton Tbk dated February 20, 2014 regarding Decision of Yearly Tantiem, Salary and Honorarium as well as other allowances of 2014. This decision is in accordance with PER-07/MBU/2010 stipulated by State Minister for State Owned Enterprises on decision of remuneration for executives of State Owned Enterprises. Remuneration amount for the Board of Directors is assessed once a year.

In 2015, the amount of remuneration received by the Board of Directors referred to letter number MJ.01.00/A. DIR.3333/2014 Date April 21, 2014 regarding Decision of Remuneration for

Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan Sustainable Implementation of Good Corporate Governance

Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan. Berikut adalah struktur remunerasi untuk seluruh anggota Direksi PT WIKABETON Tbk:

a. Gaji

- Direktur Utama : 100%;
- Direktur : 90% dari gaji Direktur Utama.
- Komisaris Utama : 45% dari gaji Direktur Utama.
- Komisaris : 40,5% dari gaji Direktur Utama.

Sedangkan tunjangan yang diterima oleh Dewan Komisaris dan Direksi terdiri dari:

- Tunjangan hari raya keagamaan yang besarnya dua kali gaji/honorarium;
- Tunjangan komunikasi sebesar pemakaian;
- Tunjangan pakaian yang besarnya disesuaikan dengan kebijakan internal Perseroan;
- Tunjangan cuti tahunan sebesar satu kali gaji;
- Tunjangan cuti besar sebesar maksimum dua kali gaji (pada tahun ketiga di mana santunan cuti besar diberikan, maka santunan cuti tahunan tidak diberikan);
- Tunjangan perumahan sebesar 30% dari gaji;
- Santunan purna jabatan berupa premi asuransi sebesar 25% dari gaji (disetahunkan).

b. Fasilitas

Sesuai dengan kemampuan Perseroan dan tanpa melanggar perundang-undangan yang berlaku, berikut adalah sejumlah fasilitas yang diterima Direksi sebagai berikut:

- Fasilitas kendaraan dinas;
- Fasilitas kesehatan dalam bentuk asuransi kesehatan atau penggantian biaya pengobatan;
- Fasilitas perkumpulan profesi, maksimum dua perkumpulan;
- Fasilitas bantuan hukum sesuai dengan benefit asuransi *Directors and Officers Liability*;
- Fasilitas *club membership*, maksimum dua keanggotaan;
- Fasilitas rumah jabatan (diberikan jika tidak menerima tunjangan perumahan);
- Fasilitas biaya representasi sebesar pemakaian.

the Board of Directors and Commissioners of the Company.

The following is the remuneration structure for all members of the Board of Directors of PT WIKABETON Tbk:

a. Salary

- President Director: 100%
- Director: 90% of salary of President Director
- President Commissioner: 45% of salary of President Director
- Commissioner: 40.5% of salary of President Director

As for the allowances, the amount received by the Board of Commissioners and Directors is as follows:

- Celebration day allowance amounting to the total salary/honorarium in 1 month;
- Communication allowance, the amount paid is the amount spent;
- Clothing allowance that is adjusted to the internal policies of the Company;
- Leave allowance amounting to maximum of two times the salary (at the third year where leave allowance are given, then annual leave allowance is not given);
- Housing allowance of 30% of salary; and
- Retirement allowance which amounting to 25% of the total honorarium in 1 year.

b. Facilities

Based on the capability of the Company and without violating the applicable laws, the following are the facilities received by the Board of Directors:

- Official vehicles facility;
- Health facility in the form of health insurance or reimbursement;
- Profession association, with the maximum amount of 2 groups;
- Legal aid facility that is based on insurance benefits of Directors and Officers Liability
- Club membership facility (maximum of two memberships)
- Company house facility (given if housing facility is not given)
- Representative cost facility depending on use.

Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan Sustainable Implementation of Good Corporate Governance

Paket/Kebijakan Remunerasi dan Fasilitas Lain Bagi Dewan Komisaris dan Direksi

Remuneration Package/Policy and Other Facilities for Board of Commissioners and Board of Directors

Jenis Remunerasi dan Fasilitas Lain / Remuneraton Type and Other Facilities	Jumlah yang di terima dalam 1 Tahun / Total Amount Received in 1 Year			
	Dewan Komisaris / Board of Commissioners		Direksi / Board of Directors	
	Orang / Person	Jutaan Rupiah / Million Rupiah	Orang / Person	Jutaan Rupiah / Million Rupiah
Remunerasi (gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem, dan fasilitas lainnya) / Remuneration (salary, bonus, regular allowance, tantiem and other facilities)	6		6	
Fasilitas lain dalam bentuk natura (dinilai dalam ekuivalen Rupiah) / Other facilities in natura form (valued in Rupiah equivalent):				
a. Dapat dimiliki / Can be owned	6		6	
b. Tidak dapat dimiliki / Cannot be owned				
Total	6		6	

Jumlah anggota Dewan Komisaris dan Direksi yang menerima paket remunerasi dalam satu tahun yang dikelompokkan dalam kisaran tingkat penghasilan adalah sebagai berikut:

The number of members of Board of Commissioners and Board of Directors receiving remuneration package in one year, grouped based on income range, is as followed:

Keterangan / Description	2015	2014
Komisaris / Board of Commissioner		
Imbalan Jangka Pendek / Short term Compensation	2.775.465.000	2.046.958.200
Imbalan Pasca Kerja / Post employment benefit	540.675.000	432.843.750
Jumlah / Total	3.316.140.000	2.479.801.950
Direksi / Board of Directors		
Imbalan Jangka Pendek / Short term Compensation	8.343.500.000	6.444.217.000
Imbalan Pasca Kerja / Post employment benefit	1.468.500.000	1.186.875.000
Jumlah / Total	9.812.000.000	7.631.092.000

KOMITE AUDIT

Komite Audit dibentuk oleh Dewan Komisaris untuk membantu Dewan dalam melakukan pengawasan atas pelaksanaan fungsi Direksi dalam mengelola Perseroan sesuai dengan prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Seluruh anggota Komite Audit diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris dan dilaporkan dalam RUPS. Komite Audit dibentuk dengan mengacu pada lapiran keputusan Ketua Bapepam (sekarang OJK) No. Kep-29/PM/2004, peraturan No. IX.1.5 tentang pembentukan dan pedoman pelaksanaan kerja Komite Audit. [G4-38]

AUDIT COMMITTEE

Audit Committee is established by the Board of Commissioners to assist the Board in supervising the function performance of Board of Directors in managing the Company in accordance with GCG principles. All members of Audit Committee are appointed and dismissed by Board of Commissioners and are reported in AGM. The establishment of Audit Committee refers to Decision of the Head of Bapepam (now OJK) No. Kep-29/PM/2004, legislation No IX.1.5 regarding establishment and guidance on work performance of Audit Committee. [G4-38]

Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan Sustainable Implementation of Good Corporate Governance

KOMITE NOMINASI DAN REMUNERASI

Komite Nominasi dan Remunerasi memiliki fungsi untuk menetapkan kriteria pemilihan calon anggota Dewan Komisaris dan Direksi serta sistem remunasinya; mempersiapkan calon anggota Dewan Komisaris dan Direksi; serta mengusulkan besaran remunerasi yang akan diterima. PT WIKA Beton Tbk, fungsi komite ini dilaksanakan oleh Dewan Komisaris dengan persetujuan RUPS.

KOMITE GOOD CORPORATE GOVERNANCE

Komite *Good Corporate Governance* (Komite GCG) memiliki tugas untuk membantu Dewan Komisaris dalam mengkaji kebijakan *Corporate Governance* (CG) serta *Risk, Governance, and Compliance* secara menyeluruh yang disusun oleh Direksi serta konsistensi penerapannya termasuk yang berkaitan dengan etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*). [G4-38]

SEKRETARIS PERUSAHAAN

Sekretaris Perusahaan memiliki fungsi sebagai *Liaison Officer* (*Corporate Communication*), *Compliance Officer*, *Investor Relation*, serta administrasi dokumen dan notulensi rapat guna memenuhi ketentuan tata kelola perusahaan yang baik. Tugas lainnya adalah memastikan bahwa Perseroan mematuhi peraturan tentang persyaratan keterbukaan informasi yang sejalan dengan penerapan prinsip GCG, memastikan bahwa laporan tahunan Perseroan telah mencantumkan implementasi GCG di lingkungan Perseroan, serta mengkoordinasikan penyelenggaraan RUPS dan pengelolaan daftar pemegang saham.

SATUAN PENGAWASAN INTERNAL

SPI dipimpin oleh seorang Kepala Satuan Pengawasan Internal yang berkedudukan setingkat dengan "Manajer Biro" dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama. Kepala SPI diangkat dan diberhentikan oleh Direktur

NOMINATION AND REMUNERATION COMMITTEE

Nomination and Remuneration Committee functions to: determine the criteria for electing new members of Board of Commissioners and Board of Directors and the remuneration system; prepare new members of Board of Commissioners and Board of Directors; and suggest the remuneration amount to be received. In PT WIKA Beton Tbk, the function of this committee is performed by Board of Commissioners with the GMS' permission.

GOOD CORPORATE GOVERNANCE COMMITTEE

GCG Committee is responsible for assisting the Board of Commissioners to conduct studies on Corporate Governance (CG) policy and Risk, Governance and Compliance that has been prepared by the Board of Directors and its implementation consistency including the one related to code of conduct and Corporate Social Responsibility (CSR). [G4-38]

CORPORATE SECRETARY

The functions of Corporate Secretary are to act as Liaison Officer (*Corporate Communication*), *Compliance Officer*, *Investor Relation* and person in charge to manage of documents and minutes of meeting to fulfill GCG requirements. Other duties of Corporate Secretary are to ensure that the Company complies with regulation about requirements of information transparency which is in accordance with GCG principles, to ensure that Annual Report of the Company has stated GCG implementation, and to coordinate GMS and management of shareholder list.

INTERNAL AUDIT UNIT

IAU is chaired by a Head of IAU whose position is equal to Bureau Manager and is responsible directly to President Director. The Head of IAU is appointed and dismissed by President Director after obtaining approval from the Board

Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan Sustainable Implementation of Good Corporate Governance

Utama setelah mendapat persetujuan dari Dewan Komisaris. Kedudukan SPI sebagai organ yang membantu Direktur Utama senantiasa ditempatkan dalam struktur organisasi yang setara dengan peran dan tanggung jawabnya, dalam pengungkapan pandangan dan pemikiran yang tidak dapat dipengaruhi ataupun ditekan dari manajemen dan pihak lain.

MANAJEMEN RISIKO

Perseroan senantiasa menerapkan manajemen risiko guna mengantisipasi kemungkinan Perseroan mengalami hambatan dalam pencapaian sasaran. Setiap divisi diperseroan melakukan identifikasi, pengukuran, pemantauan dan pelaporan atas risiko-risiko yang berpotensi menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. [G4-2][G4-45]

Penerapan dan pengembangan manajemen risiko di Perseroan berpedoman pada peraturan menteri negara BUMN tentang tata kelola perusahaan yang sehat dan praktik manajemen risiko yang berlaku umum dan dapat diterapkan secara efektif dan efisien. Penerapan manajemen risiko Perseroan merujuk pada metodologi COSO (*enterprise risk management framework*) yang menitik beratkan pada proses pengelolaan risiko. Proses yang berjalan dengan baik dan efektif diharapkan dapat memberikan hasil yang optimal. Pengelolaan risiko diperseroan mencakup keseluruhan lingkup aktivitas bisnis perseroan. [G4-46][G4-47]

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

Sistem pengendalian internal yang ada di Perseroan berfungsi sebagai pencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) dalam proses bisnis dengan meningkatkan dan memperkuat lingkup pengendalian internal. Sistem pengendalian internal yang diterapkan di Perseroan merupakan proses penyatuan tindakan serta kegiatan secara berkesinambungan baik oleh pimpinan perusahaan maupun pegawai untuk memberikan keyakinan atas tercapainya tujuan melalui kinerja yang efektif dan efisien, kehandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. [G4-36]

of Commissioners. IAU position as an instrument that always assists President Director is placed in organization structure that is equal to its roles and responsibilities. Its disclosure of opinion and thoughts cannot be affected nor under the pressure of the management and other parties.

RISK MANAGEMENT

The Company strives to implement risk management to anticipate the possibility of the Company facing challenges that may disrupt its performance to achieve its targets. Every division of the Company performs identification, measurement, monitoring and reporting of potential risks that can hinder the Company from achieving its objectives. [G4-2][G4-45]

Implementation and development of risk management at the Company refers to the rules of State Minister of State Owned Enterprises concerning healthy GCG and risk management practices that are universal and can be implemented effectively and efficiently. Risk management implementation in 2014 referred to the COSO method (*enterprise risk management framework*) that focuses on the process of risk management. A good and effective process is expected to generate optimum results. Risk management at the Company comprises all business activity aspects. [G4-46][G4-47]

INTERNAL CONTROL SYSTEM

Internal control system at the Company functions to avoid fraud during business process by improving and strengthening internal control. Internal control system implemented at the Company is a unification process of all activities continuously which are conducted by the head of the Company and employees to provide assurance that objective is achieved through effective and efficient performance, excellent financial statements, asset securing, and compliance with the laws and regulations. [G4-36]

Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan Sustainable Implementation of Good Corporate Governance

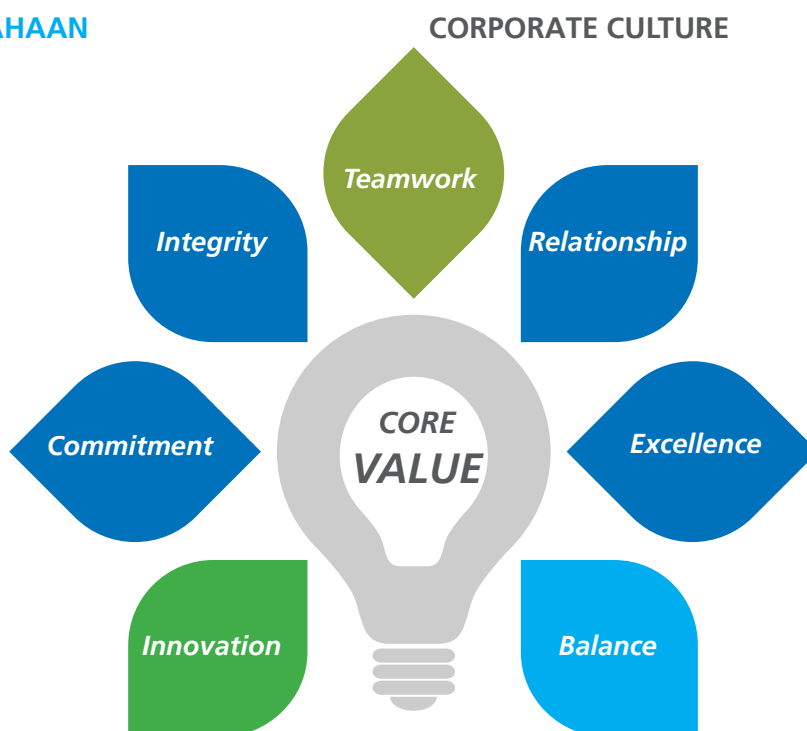
KODE ETIK [G4-56]

Perseroan telah menetapkan kode etik sesuai dengan visi dan misi Perseroan. Kode etik berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi seluruh pegawai dalam berinteraksi dengan pihak dalam dan pihak luar. Kode etik Perseroan diperkenalkan ke seluruh tingkatan di dalam Perseroan dan tertulis dalam kontrak kerja perekrutan pegawai yang harus dipahami dan ditandatangani oleh seluruh pegawai. Kemudian, seluruh pegawai diharapkan untuk berperilaku sesuai nilai-nilai Perseroan dan menerapkan kode etik dalam kegiatan sehari-hari. Perseroan secara berkala mengadakan acara untuk mengingatkan dan menekankan penerapan kode etik bagi para pegawai.

CODE OF CONDUCT [G4-56]

The Company has determined code of conduct in accordance with its vision and mission. Code of conduct functions as guidance for all employees in interacting with internal and external parties. Code of Conduct is introduced to all levels of the Company and is stated in the contract of employee recruitment that has to be comprehended before being signed. All employees then are expected to behave in accordance with the Company's values by implementing code of conduct in daily activities. The Company periodically organizes events to remind and emphasize the implementation of code of conduct to the employees.

BUDAYA PERUSAHAAN



INISIATIF KEBIJAKAN ANTI KORUPSI

Dewan Komisaris, Direksi, serta seluruh pegawai senantiasa menjunjung tinggi persaingan yang *fair*, nilai sportifitas dan profesionalisme, serta prinsip-prinsip GCG. Perseroan juga berkomitmen untuk menciptakan iklim usaha yang sehat, menghindari tindakan, perilaku ataupun perbuatan-perbuatan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta

ANTI CORRUPTION POLICY

Board of Commissioners, Directors and all employees continuously uphold fair competition, sportsmanship and professionalism values, as well as GCG principles. The Company is also committed to creating a healthy business climate, avoiding behaviors that may cause conflict of interest, corruption, collusion and nepotism (KKN), and always prioritizing the interest of the company over

Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan Sustainable Implementation of Good Corporate Governance

selalu mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi, keluarga, kelompok ataupun golongan. Perseroan juga senantiasa memperhatikan kebijakan tentang anti korupsi seperti yang tertulis dalam Undang-undang No. 20 tahun 2001 tentang perubahan atas UU nomor 31 tahun 1999 tentang pemberantasan tindak pidana korupsi. [G4-SO3][G4-SO4][G4-SO5]

PRINSIP DAN KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG DAN JASA

Prinsip dan Kebijakan

Perseroan memiliki prosedur dan tata cara pengadaan barang dan jasa yang diselenggarakan secara cepat dan transparan, dengan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik tanpa adanya benturan kepentingan dalam prosesnya. Kebijakan yang diterapkan dalam proses ini mengacu pada Peraturan Presiden RI No. 70 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden No. 54 Tahun 2010 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan Peraturan Kepala LKPP Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Teknis Peraturan Presiden No. 70 Tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah.

Dalam pelaksanaannya, Perseroan senantiasa menjunjung tinggi prinsip kejujuran dan kemandirian dari pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses serta prosedur pengadaan barang dan jasa. [G4-11][G4-EC10][G4-LA14]

BENTURAN KEPENTINGAN

Dewan Komisaris, Direksi, dan seluruh pegawai Perseroan senantiasa menghindari terjadinya benturan kepentingan dalam pengambilan keputusan. Kegiatan Perseroan yang memiliki benturan kepentingan harus memperoleh persetujuan terlebih dahulu dari pemegang saham independen atau wakilnya yang diberi wewenang dalam RUPS sebagaimana diatur, mematuhi peraturan tentang benturan kepentingan; serta Penerapan kebijakan dan sistem yang meminimalkan terjadinya benturan kepentingan, seperti dalam kebijakan kepegawaian, pengadaan, dan keuangan. [G4-12] [G4-41][G4-SO7]

personal, family, group, or class interest. The Company also constantly pays great attention to policy on anti corruption as regulated in the Law No. 20 year 2001 concerning amendment to Law No. 31 year 1999 concerning corruption eradication. [G4-SO3][G4-SO4] [G4-SO5]

MECHANISM OF GOODS AND SERVICES PROCUREMENT

Principles and Policies

The Company has its own procedure and ways to procure goods and services that are executed quickly and transparently by implementing GCG principles without the occurring of conflict of interest during the process. The policy implemented in this process refers to the Presidential Regulation of the Republic of Indonesia No. 70 Year 2012 concerning Second Amendment to the Presidential Regulation No. 54 Year 2010 concerning Procurement of Goods or Services for Government, and Regulation of Head of LKPP No. 6 of 2012 concerning Technical Instructions.

During the process of goods and services procurement, the Company always upholds honesty and independency principles from parties that are related directly or indirectly to the procurement procedure. [G4-11][G4-EC10][G4-LA14]

CONFLICT OF INTERESTS

The Board of Commissioners, Board of Directors, and the entire employees always avoid the conflict of interests in making decision. The Company's activity which contains conflict of interests must obtain approval from independent shareholders or authorized representative in GMS at first as set, comply with regulation regarding conflict of interest, as well as the application of policies and system which minimize the conflict of interests from occurring, as in policy of employment, procurement, and financial. [G4-12] [G4-41] [G4-SO7]

Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan Sustainable Implementation of Good Corporate Governance

PERNYATAAN KEPATUHAN TERHADAP PAJAK

Perseroan senantiasa mematuhi ketentuan pajak yang berlaku sebagai bentuk kontribusi nyata serta menjadi kewajiban terhadap negara. Hal ini sejalan dengan semangat Pemerintah untuk meningkatkan pembangunan melalui optimalisasi penerimaan pajak. [G4-SO8]

INFORMASI PEMBERIAN DANA UNTUK KEGIATAN POLITIK

Perseroan memiliki kebijakan untuk melarang keterlibatan individu atas nama Perseroan dalam kegiatan politik, termasuk memberikan donasi untuk kepentingan politik. [G4-SO6]

SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN [G4-57][G4-58][G4-EN34][G4-HR12]

Mekanisme Penyampaian Laporan Pelanggaran

Pelaksanaan pedoman perilaku yang menyertai mekanisme *Whistleblowing System* ini tertuang dalam SK Direksi No. SK 01.01/WB-0A.096B/2011 tanggal 1 Juni 2011 tentang *Code of Conduct* PT WIKA Beton Tbk. Dalam pelaksanaan kedua SK di atas, sepanjang tahun 2013 manajemen telah melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai Perseroan dalam hal sistem pelaporan terjadinya peristiwa yang menyimpang di unit-unit kerja. [G4-37][G4-50]

Perlindungan Bagi *Whistleblower*

Perseroan berkomitmen akan memberikan perlindungan bagi pelapor pelanggaran dengan memberikan aspek keamanan dan kenyamanan yang diperlukan.

Pihak yang Mengelola dan Menangani Pengaduan

Seluruh laporan yang masuk akan diproses dan ditangani oleh unit kerja yang telah diberikan kewenangan untuk melakukan pengelolaan dan penanganan oleh Direksi.

Informasi Jumlah Pengaduan yang Masuk dan Diproses serta Tindaklanjutnya

Sepanjang 2015, tidak terdapat pengaduan yang masuk tentang penyimpangan di unit kerja Perseroan.

STATEMENT OF TAX COMPLIANCE

The Company always complies with applicable tax regulations as a real contribution and obligation of the Company to the nation. This is in line with the spirit of the Government to improve development through the optimization of tax acceptance. [G4-SO8]

INFORMATION ON FUNDING FOR POLITICAL ACTIVITY

The Company has the policy that forbids individual involvement on behalf of the Company in political activity including donation for political interest. [G4-SO6]

WHISTLEBLOWING SYSTEM [G4-57][G4-58][G4-EN34][G4-HR12]

Whistleblowing Mechanism

The implementation of whistleblowing system mechanism is stated in the Decree of Board of Directors Number SK 01.01/WB-0A.096B/2011 dated June 1, 2011 regarding *Code of Conduct* of PT WIKA Beton Tbk. In the second implementation, throughout 2013, the management disseminated whistleblowing system to all employees of the Company. [G4-37][G4-50]

Protection for Whistleblower

The Company is committed to providing protection for whistleblower by providing necessary security and comfort.

Party Managing and Handling Complaints

All accepted reports will be processed and handled by a work unit that has been authorized by the Board of Directors.

Information on Accepted and Processed Complaints as well as the Follow-up

In 2015, there was no complaint related to irrelevance in the work units of the Company.

Implementasi Tata Kelola Berkelanjutan Sustainable Implementation of Good Corporate Governance

PAKTA INTEGRITAS

Perseroan memiliki pakta integritas yang bertujuan untuk menumbuhkembangkan keterbukaan dan kejujuran, guna menciptakan pelaksanaan tugas yang berkualitas, efektif, efisien, dan akuntabel dalam lingkungan bisnis. Pakta integritas tersebut berisikan tentang berbagai hal yang dapat menegakan implementasi GCG di dalam Perseroan sebagai berikut:

- a. Seluruh insan PT Wika Beton Tbk telah menandatangani pernyataan kepatuhan terhadap Pedoman Perilaku;
- b. Direksi, Komisaris, dan Pemegang Saham telah menandatangani kontrak manajemen yang memuat kesepakatan antara Direksi dan Dewan Komisaris dengan Pemegang Saham tentang target-target kinerja yang akan dicapai pada tahun 2015;
- c. Dalam rangka mengupayakan pemenuhan aspek komitmen, Perusahaan telah menunjuk personil yang memantau penerapan tata kelola pada jajaran Perusahaan dan menyampaikan laporan secara berkala kepada Direksi dan Dewan Komisaris.

HAK ASASI MANUSIA

Menghormati seluruh hak-hak asasi dari Stakeholder dan kepentingannya. Penerapan hak asasi manusia dalam lingkungan kerja Perseroan dilaksanakan dengan memberikan sepenuhnya bagi seluruh karyawan hak beribadah dan hak berpendapat termasuk bagi petugas keamanan. [G4-HR4][G4-HR7]

INTEGRITY PACT

The Company owns integrity pact which aims to enhance transparency and honesty to achieve qualified, effective, efficient and accountable duties performance in the business. The integrity pact consists of matters that can help enforce GCG implementation in the Company, as elaborated below:

- a. All employees of PT Wika Beton Tbk have signed statement of compliance with Code of Conduct;
- b. The Board of Directors, Board of Commissioners, and Shareholders have signed management contract that states about agreement between the Board of Directors and the Board of Commissioners with the Shareholders on performance targets that will be achieved in 2015;
- c. In order to fulfill the commitment, the Company has appointed personnel to monitor GCG implementation at the Company and report periodically to the Board of Directors and Board of Commissioners.

HUMAN RIGHT

Respecting the rights of all stakeholders and the interests. The application of human rights in working environment is implemented by providing a prayer room and the right to give opinion, including the security. [G4-HR4][G4-HR7]

Human Capital

Human Capital



Salah satu upaya untuk menggapai kesuksesan dalam bisnis adalah dengan membangun *Human Capital* (HC) yang unggul. Pembangunan HC menjadi salah satu kekuatan dan landasan kokoh dalam proses transformasi yang ada di Perseroan. Oleh karena itu, HC menjadi elemen penting dalam memberikan pelayanan terbaik pada pelanggan. Perseroan mendorong seluruh HC untuk mengambil bagian besar dalam tugas dan tanggung jawab serta memberikan pelatihan khusus sesuai bidangnya.

HC merupakan mitra strategis dalam menjalankan usaha. Setiap pegawai, baik individu maupun tim, menjadi faktor penting penggerak kinerja Perseroan ke arah yang lebih baik.

Proses HC dimulai sejak *recruitment*, yaitu proses seleksi calon pegawai (*talent*) yang memenuhi syarat untuk selanjutnya diberi pembekalan sesuai dengan arahan Perseroan. Berbagai pelatihan juga diberikan kepada pegawai sesuai dengan karakter dan kompetensi masing-masing serta kebutuhan Perseroan. Pada prinsipnya, program pelatihan diberikan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi antar pegawai dan meningkatkan kualifikasi untuk mencapai tingkat kompetensi tertentu guna memenuhi sasaran yang telah ditetapkan oleh Perseroan.

One of the efforts to achieve success in business is by developing excellent Human Capital (HC) which will become the force and strong foundation in the transformation process of the Company. Thus, Human Capital becomes a key element in providing the best service to customers. The Company encourages all of its individuals to take an active role and be responsible in their duties. In addition, the Company also provides training for its Human Capital according to their respective fields.

Human Capital is the strategic partner in conducting business, and all employees, as an individual or a team, becomes the important factor for the better performance of the Company.

Human Capital development has been started since the recruitment process which is a selection process of prospective employees (talents) that will be given training according to the Company's direction. Various trainings are also given to the employees based on their characters and competencies, as well as the needs of the Company. Essentially the trainings are given to reduce the competence gap among the employees and to improve their qualifications in order to achieve certain competence levels and fulfill the aims set by the Company.

Human Capital

Human Capital

PROFIL HUMAN CAPITAL [G4-10][G4-HR6]

Tabel komposisi pegawai berdasarkan level organisasi

HUMAN CAPITAL PROFILE [G4-10][G4-HR6]

Chart of Composition of Employee Based on Organizational Level

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
Perseroan / Company			
Eselon I	11	11	0,00%
Eselon II	16	15	6,67%
Eselon III	6	5	20,00%
Eselon IV	25	26	(3,85%)
Eselon V	79	73	8,22%
Eselon VI	107	82	30,49%
Eselon VII - X	924	906	1,21%
Jumlah / Total	1.168	1.118	4,47%

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	

Anak Perusahaan / Subsidiaries

PT Wijaya Karya Komponen Beton

Eselon I	0	0	0,00%
Eselon II	0	0	0,00%
Eselon III	3	3	0,00%
Eselon IV	1	1	0,00%
Eselon V	2	2	0,00%
Eselon VI	1	1	0,00%
Eselon VII - X	0	0	0,00%
Jumlah / Total	7	7	0,00%

PT Wijaya Karya Krakatau Beton

Eselon I	2	2	0,00%
Eselon II	0	0	0,00%
Eselon III	0	1	(100%)
Eselon IV	0	0	0,00%
Eselon V	1	2	(50,00%)
Eselon VI	0	3	(100%)
Eselon VII - X	0	0	0,00%
Jumlah / Total	3	8	(62.50%)

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
PT Citra Lautan Teduh			
Eselon I	2	2	0,00%
Eselon II	0	0	0,00%
Eselon III	3	3	0,00%
Eselon IV	0	0	0,00%
Eselon V	5	5	0,00%
Eselon VI	0	0	0,00%
Eselon VII - X	2	2	0,00%
Jumlah / Total	12	12	0,00%

Tabel komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan

Chart of the Composition of Employee Based on Educational Level

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
Perseroan / Company			
Dibawah SMA / Under High School Level	124	110	11,82%
SMA dan Sederajat / High School Level and Equals	684	684	0,00%
Diploma (D3)	81	75	8,00%
Strata 1 / Bachelor Degree	261	232	12,50%
Strata 2 / Master Degree	18	17	5,88%
Jumlah / Total	1.168	1.118	4,47%

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
Anak Perusahaan / Subsidiaries			
PT Wijaya Karya Komponen Beton			
Dibawah SMA / Under High School Level	0	0	0,00%
SMA dan Sederajat / High School Level and Equals	1	1	0,00%
Diploma (D3)	1	1	0,00%
Strata 1 / Bachelor Degree	4	4	0,00%
Strata 2 / Master Degree	1	1	0,00%
Jumlah / Total	7	7	0,00%

Human Capital
Human Capital

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
PT Wijaya Karya Krakatau Beton			
Dibawah SMA / Under High School Level	0	0	0,00%
SMA dan Sederajat / High School Level and Equals	0	1	(100%)
Diploma (D3)	0	1	(100%)
Strata 1 / Bachelor Degree	3	6	(50,00%)
Strata 2 / Master Degree	0	0	0,00%
Jumlah / Total	3	8	(62.50%)
PT Citra Lautan Teduh			
Dibawah SMA / Under High School Level	1	1	0,00%
SMA dan Sederajat / High School Level and Equals	1	1	0,00%
Diploma (D3)	3	3	0,00%
Strata 1 / Bachelor Degree	3	3	0,00%
Strata 2 / Master Degree	4	4	0,00%
Jumlah / Total	12	12	0,00%

Tabel komposisi pegawai berdasarkan status kepegawaian

Chart of the Composition of Employee Based on
Employment Status

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
Perseroan / Company			
Pegawai Organik / Organic Employee	212	177	19,77%
Pegawai Terampil / Skilled Employee	952	938	1,39%
Pegawai Honorer / Contract Employee	4	3	33,33%
Jumlah / Total	1.168	1.118	4,47%

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
Anak Perusahaan / Subsidiaries			
PT Wijaya Karya Komponen Beton			
Pengurus (Masih Pegawai PT WIKA Beton Tbk) / Executive Board (Employee of PT WIKA Beton Tbk)	0	0	0,00%
Pegawai Organik / Organic Employee	6	6	0,00%
Pegawai Terampil / Skilled Employee	1	1	0,00%
Pegawai Honorer / Contract Employee	0	0	0,00%
Jumlah / Total	7	7	0,00%

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
PT Wijaya Karya Krakatau Beton			
Pengurus (Masih Pegawai PT WIKA Beton Tbk) / Executive Board (Employee of PT WIKA Beton Tbk)	2	2	0,00%
Pegawai Organik / Organic Employee	1	5	(80,00%)
Pegawai Terampil / Skilled Employee	0	1	(100%)
Pegawai Honorer / Contract Employee	0	0	0,00%
Jumlah / Total	3	8	(62.50%)
PT Citra Lautan Teduh			
Pengurus (Masih Pegawai PT WIKA Beton Tbk) / Executive Board (Employee of PT WIKA Beton Tbk)	2	2	0,00%
Pegawai Organik / Organic Employee	5	5	0,00%
Pegawai Terampil / Skilled Employee	5	5	0,00%
Pegawai Honorer / Contract Employee	0	0	-
Jumlah / Total	12	12	0,00%

Tabel komposisi pegawai berdasarkan kompetensi

 Chart of the Composition of Employee Based on
 Competency Level

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
Perseroan / Company			
Teknik / Technical	709	679	4,42%
Non Teknik / Non-Technical	459	439	4,33%
Jumlah / Total	1.168	1.118	4,47%

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
Anak Perusahaan / Subsidiaries			
PT Wijaya Karya Komponen Beton			
Teknik / Technical	5	5	0,00%
Non Teknik / Non-Technical	2	2	0,00%
Jumlah / Total	7	7	0,00%

Human Capital

Human Capital

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
PT Wijaya Karya Krakatau Beton			
Teknik / Technical	1	2	(50,00%)
Non Teknik / Non-Technical	2	6	(66,67%)
Jumlah / Total	3	8	(62,50%)
PT Citra Lautan Teduh			
Teknik / Technical	3	3	0,00%
Non Teknik / Non-Technical	9	9	0,00%
Jumlah / Total	12	12	0,00%

Tabel komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin

Chart of the Composition of Employee Based on Employee's Gender

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
Perseroan / Company			
Laki - laki / Male	1.110	1.080	2,69%
Perempuan / Female	58	38	52,63%
Jumlah / Total	1.168	1.118	4,47%

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
Anak Perusahaan / Subsidiaries			
PT Wijaya Karya Komponen Beton			
Laki - laki / Male	7	7	0,00%
Perempuan / Female	0	0	0,00%
Jumlah / Total	7	7	0,00%
PT Wijaya Karya Krakatau Beton			
Laki - laki / Male	3	8	(62,50%)
Perempuan / Female	0	0	0,00%
Jumlah / Total	3	8	(62,50%)
PT Citra Lautan Teduh			
Laki - laki / Male	12	12	0,00%
Perempuan / Female	0	0	0,00%
Jumlah / Total	12	12	0,00%

Tabel komposisi pegawai berdasarkan usia

Chart of the Composition of Employee Based on Employee's Age

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
Perseroan / Company			
<25 tahun / Less than 25 years old	89	86	3,49%
26-30 tahun / years old	191	167	14,37%
31-35 tahun / years old	177	147	20,41%
36-40 tahun / years old	116	109	6,42%
41-45 tahun / years old	197	254	(22,44%)
46-50 tahun / years old	266	223	19,28%
51-55 tahun / years old	128	125	2,40%
>55 tahun / More than 55 years old	4	7	(57,14%)
Jumlah / Total	1.168	1.118	4,47%

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
Anak Perusahaan / Subsidiaries			
PT Wijaya Karya Komponen Beton			
<25 tahun / Less than 25 years old	0	0	0,00%
26-30 tahun / years old	2	2	0,00%
31-35 tahun / years old	1	1	0,00%
36-40 tahun / years old	0	0	0,00%
41-45 tahun / years old	2	2	0,00%
46-50 tahun / years old	2	2	0,00%
51-55 tahun / years old	0	0	0,00%
>55 tahun / More than 55 years old	0	0	0,00%
Jumlah / Total	7	7	0,00%

PT Wijaya Karya Krakatau Beton			
<25 tahun / Less than 25 years old	0	0	0,00%
26-30 tahun / years old	1	4	(75,00%)
31-35 tahun / years old	0	0	0,00%
36-40 tahun / years old	0	0	0,00%
41-45 tahun / years old	1	1	0,00%
46-50 tahun / years old	1	1	0,00%
51-55 tahun / years old	0	2	(100%)
>55 tahun / More than 55 years old	0	0	0,00%
Jumlah / Total	3	8	(62,50%)

Human Capital Human Capital

Uraian / Description	31-Des / Dec 31	31-Des / Dec 31	Persentase / Percentage
	2015	2014	
PT Citra Lautan Teduh			
<25 tahun / Less than 25 years old	1	1	0,00%
26-30 tahun / years old	0	1	(100,00%)
31-35 tahun / years old	2	2	0,00%
36-40 tahun / years old	1	2	(50,00%)
41-45 tahun / years old	3	3	0,00%
46-50 tahun / years old	4	3	33,33%
51-55 tahun / years old	1	0	100%
>55 tahun / More than 55 years old	0	0	0,00%
Jumlah / Total	12	12	

REKRUTMEN

Seiring dengan pertumbuhan usaha Perseroan dan Anak Perusahaan, pemenuhan kebutuhan HC baik yang sudah berpengalaman maupun *fresh graduate* terus diimbangi. Perseroan telah memulai program *Management Trainee* (MT) atau Program Pelatihan Calon Pegawai (PPCP) sejak 2003, yang diselenggarakan secara terpusat dan dikoordinasikan oleh Biro Human Capital. Sasaran program PPCP yaitu tersedianya pegawai berkualitas (*talent*) dalam memenuhi kebutuhan perkembangan organisasi serta untuk melanjutkan regenerasi dalam organisasi. Dalam pelaksanaannya, peserta akan menempuh tahapan-tahapan orientasi dan PPCP. Total waktu yang diperlukan dalam masa PPCP ini adalah 6 (enam) bulan.

Hingga 31 Desember 2015, Perseroan telah merekrut sebanyak 85 orang pegawai dengan berbagai latar belakang, yaitu dari bidang studi Teknik Sipil, Teknik Industri, Teknik Mesin, Teknik Elektro, Ilmu Hukum, Ilmu Komunikasi dan Akuntansi. Mereka telah melaksanakan tahapan-tahapan orientasi dan *On The Job Training* di tempat kerja (Biro di Kantor Pusat atau PPU) yang dipilih untuk mereka sehingga mendapatkan gambaran langsung atas pekerjaan yang dibidangi serta mendapatkan pengarahan dari para mentor dan pimpinan unit kerja terutama terkait dengan budaya perusahaan.

RECRUITMENT

In line with the Company's and Subsidiary's business development, the fulfillment of the needs of both experienced and fresh graduates is continuously improved. The Company established a Management Trainee (MT) Program or Employee Candidates Training Program (PPCP) in 2003. The program is conducted in an integrated manner and coordinated by the Human Capital Bureau. It aims to meet the demand for quality employees (*talent*) for the development of the Company as well as to have regeneration within the Company's structure. In its implementation, participants of the program will go through several orientation processes and a PPCP for 6 (six) months.

As of December 31, 2015, the Company has recruited 85 new employees from various educational backgrounds such as Civil Engineering, Industrial Engineering, Mechanical Engineering, Electrical Engineering, Legal Science, Accounting and Communication Science. These new employees have participated in orientation and On The Job Training at the workplace (Bureau at Head Office or PPU) determined for them thus they obtained clear description of their field of work and directions from mentors and work unit leader related to the Company's culture.

Tabel peserta PPCP tiga tahun terakhir

Tble of PPCP participant in the last three years

Angkatan (Tahun) / Year	Jumlah Rekrutmen / Total Recruitment	Jumlah MT / Total MT	Jumlah Non MT / Total Non-MT
2015	85	32	53
2014	188	33	155
2013	60	21	39

PENGEMBANGAN KARIR [G4-LA10][G4-LA11]

Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir dalam bidang masing-masing berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Proses adaptasi dan kemampuan berkomunikasi mutlak diperlukan setiap calon karyawan untuk menunjang kinerjanya di lingkungan kerja. Perseroan juga mendorong karyawan baru untuk berpikir terbuka dan positif dan membekali mereka dengan pemahaman tugas yang baik sebagai langkah awal dalam bekerja.

Perseroan telah menjalankan sistem pengembangan karier dengan lebih terstruktur, yang dilakukan melalui penilaian Evaluasi Kompetensi dan Penilaian Karya serta *assessment* yang dilakukan secara periodik kepada seluruh pegawai.

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN HC [G4-LA9]

Pada 2015, program pelatihan Perseroan disusun secara lebih spesifik dan tepat sasaran. Perseroan memberikan program pelatihan dan pengembangan HC sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan dan pengembangan tersebut ditujukan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan pegawai guna mendukung peningkatan jenjang karir, dan sasaran yang hendak dicapai Perseroan. Pelatihan dan pengembangan HC dibagi menjadi enam kategori yang dilaksanakan di dalam dan di luar Perseroan;

- Pelatihan Pra-kerja
Sebelum memulai pekerjaannya, para pegawai baru akan dibekali dengan pengetahuan umum mengenai Perseroan, proses bisnis, cara kerja, perangkat organisasi, nilai-nilai dan norma kerja yang berlaku, serta isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

CAREER DEVELOPMENT [G4-LA10][G4-LA11]

Each employee is given equal opportunity to develop their career in the related field based on their competencies. However, they have to show good communication and adaptation skills in their performance before they can be promoted. In addition, the new employees are encouraged to be open-minded and positive in conducting their daily duties. To support this, the Company provided them with knowledge and understanding of their duties as their primary steps and guidelines.

Career development within the Company have been implemented in a well-organized system, and conducted through the Evaluation of Competencies and Performance Assessment, as well as an assessment performed periodically on all employees.

HUMAN CAPITAL TRAINING AND DEVELOPMENT [G4-LA9]

In 2015, the Company's training program had been composed specifically and accurately in accordance with the development of new business activity and human capital. The aim of the program is to improve the workers' skills and abilities as a foundation for their career development and, consequently, to achieve the Company's objectives. The HC training and development is divided into six categories conducted in both internal and external environment of the Company;

- Pre-employment Training
Prior to starting their duty, new employees will be provided with general background and knowledge of the Company, its business process and activity, organizational structure, the applicable values and norms, and the content of Joint Work Agreement (PKB).

Human Capital

Human Capital

- Pelatihan Umum Dasar**
 Pelatihan ini ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dasar dan/atau teknik dasar pegawai, sekaligus untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan budaya Perseroan.
- Pelatihan Fungsional Manajerial**
 Pelatihan ini merupakan pelatihan fungsional/manajerial untuk meningkatkan Pelatihan Kerja Pelatihan Lanjutan kemampuan pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan jabatannya.
- Pelatihan Kerja**
 Pelatihan ini ditujukan bagi pegawai baru maupun pegawai yang dirotasi dan/atau dipromosikan ke pekerjaan/jabatan baru, melalui praktik langsung yang dilakukan sambil bekerja dengan sistem mentor.
- Pendidikan Lanjutan**
 Pelatihan ini merupakan fasilitas pendidikan untuk menunjang bidang pekerjaan pegawai.
- Pelatihan Pra Purna Bakti**
 Pelatihan ini ditujukan bagi pegawai yang akan memasuki masa pensiun.
- Basic General Training**
 This training is aimed to improve the basic and/or technical skills of the employees, as well as shaping the nature and characteristic of the employees based on the Company's culture.
- Managerial and Functional Training**
 This training aims to improve the skill of the employees in a particular field based on their position.
- Employment Training**
 The participants of this training are either new employees or employees that undergo rotation and/or promoted to a new position/duty. The training is conducted through direct practice at work with mentoring system.
- Advanced Education**
 This is an opportunity for workers who want to have an advanced education to support their work performance.
- Pre-Retirement Training**
 This training is aimed to provide certain abilities for workers who will undergo their retirement.

Secara rinci, pelatihan dan pengembangan HC yang diikuti oleh pegawai beserta biaya pelatihan pada 2015 sebagai berikut:

In detail, the HC training and development that is followed by the workers in 2015, as well as its training costs, is described in the following table:

Tabel pelatihan dan pengembangan pegawai
Dalam Jutaan Rupiah

Table of employee training and development program
In Million Rupiah

No.	Jenis dan Nama Program Pelatihan / Training Program	Jumlah Peserta (Pegawai) Tahun 2015 / Total Participants in 2015	Jenis Kelamin / Gender		Jumlah Jam / orang / hari / Total Hours/person/day	Jumlah Jam Efektif / orang / Total Effective Hours/person	Total Biaya / Total Cost
			Laki / Male	Perempuan / Female			
1	Pelatihan Dasar Basic Training	90	61	29	8	16	102.492
2	Kursus Manajemen Management Course	104	95	9	8	16	202.448
3	Kursus Teknis Technical Course	272	248	24	8	16	645.101

No.	Jenis dan Nama Program Pelatihan / Training Program	Jumlah Peserta (Pegawai) Tahun 2015 / Total Participants in 2015	Jenis Kelamin / Gender		Jumlah Jam / orang / hari / Total Hours/person/day	Jumlah Jam Efektif / orang / Total Effective Hours/person	Total Biaya / Total Cost
			Laki / Male	Perempuan / Female			
4	Kursus Penunjang Supporting Course	16	14	2	8	16	14.710
5	Seminar	27	25	2	8	16	58.725
Jumlah / Total			443	66			1.023.476

Total peserta yang mengikuti pelatihan pada 2015 sebanyak 443 orang dengan total biaya mencapai Rp1,02 miliar.

Total employees that participated in training in 2015 was 443 employees with total cost amounted to Rp1,02 billion.

ASSESSMENT PEGAWAI

Perseroan melakukan *assessment* secara berkala kepada pegawai dalam rangka melakukan penggalian potensi dan talenta pegawai yang hasilnya akan digunakan sebagai dasar dalam penentuan pengembangan dan pengisian kebutuhan organisasi Perseroan. [G4-44]

EMPLOYEE ASSESSMENT

PT WIKa Beton conducted a periodical assessment on employees in order to search for the potential and talented employees. The result shall be used as a reference is determining the development and fulfillment of needs of the Company. [G4-44]

PENGELOLAAN ASPEK PERBURUHAN

Dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan di unit kerja Perseroan bekerja sama dengan mandor borong menerapkan sistem upah borongan. Perseroan turut bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga kerja oleh mandor sejalan dengan penerapan Peraturan Pemerintah tentang pelaksanaan Upah Minimum Regional/Kota ("UMR/UMK"). Di samping itu, Perseroan juga memberikan asuransi kesehatan, asuransi kematian dan cacat total tetap, Tunjangan Hari Raya (THR), dan insentif produksi.

LABOR ASPECT MANAGEMENT

When conducting activities in work unit, the Company cooperates with foreman to implement wholesale salary system. The Company is responsible for employee management by foreman in accordance with Government regulation on Regional Minimum Salary (UMR/UMK). In addition, the Company also provides health insurance, death and permanent disability insurance, religious holiday allowance (THR), and production incentive.

Tingkat Perputaran Pegawai [G4-La1]

Employee Turnover Rate

Uraian / Description	2015	Persentase / Percentage	2014	Persentase / Percentage
Meninggal Dunia / Passed away	4	8,17%	3	12,00%
Pengunduran Diri / Resignation	6	12,25%	4	16,00%
Pemutusan Hubungan Kerja / Termination of Employment	-	-	2	8,00%
Pensiun / Pension	36	73,46%	16	64,00%
Keputusan Perusahaan (Keprus) / Corporate's Decision	3	6,12%	0	0,00%
Jumlah / Amount	49	100%	25	100%

Human Capital

Human Capital

Fasilitas dan Kesejahteraan

Dalam hal fasilitas dan kesejahteraan pegawai, Perseroan telah memenuhi ketentuan Upah Minimum Provinsi/ Kabupaten/Kota (UMP/K) wilayah masing-masing unit kerja Perseroan yang ditetapkan oleh Pemerintah. Kompensasi program kesejahteraan dan fasilitas pegawai Perseroan mengacu kepada Ketentuan dan Peraturan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, termasuk pemenuhan upah yang berlaku.

Selain itu, untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai, Perseroan memberikan beberapa fasilitas, seperti:

- Jaminan kesehatan akan diikutsertakan dalam program BPJS Kesehatan terhitung mulai 1 Januari 2015 dan asuransi komersial dengan fasilitas perawatan kesehatan meliputi rawat inap, rawat jalan, kacamata, gigi serta melahirkan;
- Jaminan Sosial Tenaga Kerja/BPJS Ketenagakerjaan;
- *Medical check up* secara berkala;
- Fasilitas pelatihan dan pengembangan;
- Imbalan paca kerja/pesangon (PSAK 24);
- Program dana pensiun;
- Asuransi kematian dan cacat total tetap;
- Tunjangan pendidikan;
- Tunjangan lokasi kerja
- Tunjangan detasir;
- Tunjangan tempat tinggal;
- Tunjangan jabatan (struktural);
- Tunjangan jabatan (fungsional/keahlian);
- Tunjangan kehadiran;
- Tunjangan produktivitas;
- Tunjangan hari raya keagamaan (THR);
- Tunjangan Pajak Penghasilan (PPH 21);
- Tunjangan transportasi;
- Sumbangan sosial, seperti pernikahan pegawai, duka kematian;
- Fasilitas biaya komunikasi;
- Fasilitas pakaian seragam kerja;
- Rekreasi bersama (*family gathering*);

Facility and Welfare

In terms of facility and employees' welfare, the Company has fulfilled the provision of Provincial/Regional Minimum Wage (UMR) in each region where the Company conducts its business as determined by the regional government. Compensation for facility and welfare of the employees refers to the Provisions and Regulations of the Ministry of Manpower and Transmigration, including the applicable regulation on wage fulfillment.

In addition, the Company also established several facilities to support and improve the welfare and productivity of its workers, namely:

- The Company's health security will be incorporated into the program of Health Social Security Administrative Bodies (BPJS Kesehatan) starting from January 1, 2015, as well as commercial insurances with several health care facilities, such as inpatient and outpatient, reimbursement for glasses, maternity cost, and dental treatment;
- Labor Social Security/Health Social Security Administrative Bodies
- Periodical medical check-up;
- Training and development facilities;
- Severance payment (PSAK 24)
- Retirement fund program;
- Insurance in case of death and total permanent disability;
- Education allowance;
- Workplace allowance;
- Temporary transfer allowance;
- Domicile allowance;
- Structural position allowance;
- Functional/technical position allowance;
- Attendance allowance;
- Productivity allowance;
- Religious holiday allowance (THR);
- Income Tax (PPH 21) allowance;
- Transportation allowance;
- Benefits for marriage and bereavement donations;
- Communication cost facilities;
- Work uniform facilities;
- Family gathering;

- Jasa produksi;
- Insentif hasil usaha lebih;
- Cuti tahunan dan cuti besar 5 (lima) tahunan;
- Uang cuti tahunan dan cuti besar 5 (lima) tahunan;
- Fasilitas makan siang;
- Penghargaan masa kerja (10, 15, 20, 25, 30, 35 tahun).

Kesetaraan Gender

Perseroan menerapkan prinsip non diskriminasi dalam segala hal termasuk memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan (*gender equity and equality*) untuk mendapatkan pekerjaan di Perseroan sejauh memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Prinsip-prinsip non diskriminasi dan kesetaraan itu juga diberikan dalam pencapaian karir struktural, operasional maupun fungsional bahkan sampai jenjang tertinggi dalam struktur organisasi.

Kompensasi dan Manfaat

Perseroan memberikan kompensasi dan manfaat kepada setiap pegawai sesuai dengan kontribusinya terhadap Perseroan. Kompensasi dan manfaat ini ditujukan untuk memupuk loyalitas pegawai yang terdiri dari gaji pokok serta tunjangan kesejahteraan yang nilainya disesuaikan dengan golongan dan/atau jabatan masing-masing, dan yang bersifat tetap dengan persentase minimal 75% dari total pendapatan yang tidak terkait dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Gaji terendah yang diterima oleh pekerja yang baru masuk sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum di wilayah masing-masing unit kerja yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Selain itu, pegawai menerima tunjangan kehadiran yang dipengaruhi oleh kehadiran atau prestasi kerja tertentu dengan bobot 25% dari total pendapatan.

Setiap pegawai menerima jatah cuti yang disesuaikan dengan skala/golongan masing-masing berikut ini:

- Cuti Tahunan: 12 hari kerja (untuk pegawai yang telah memenuhi masa kerja satu tahun);
- Cuti Bersalin/Keguguran: 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran dan 1,5 bulan setelah melahirkan;

- Production service;
- Incentive from the excessive business result;
- Annual leave and grand leave in every 5 (five) years;
- Allowances for annual leave and grand leave in every 5 (five) years;
- Lunch;
- Reward for employees who have served the Company for the period of 10, 15, 20, 25, 30, and 35 years.

Gender Equality

Corporate applied non discriminatory principle in all cases including giving similar opportunity for women (*gender equity and equality*) to work in Corporate as long as meeting the valid requirements. Non discriminatory and equality principles was given also in achieving structural career, either operational or functional, even up to highest stage in organization structure

Compensation and Benefits

The Company provides compensation and benefits to every employee depending on their contributions to the Company. The purpose of these compensation and benefits (basic salary and other allowances, depending on categories and/or positions, with minimum percentage of 75% of total income which are not related to attendance or certain achievements) is to foster the employees' loyalty.

The lowest salary received by new employees is at least the same as the minimum salary in each work division that has been determined by the Government. In addition, employees received attendance allowance which is affected by attendance or certain achievements with the portion 25% of total income.

Every employee deserves leave opportunity and allowance depending on categories/positions as follows:

- Annual Leave: 12 work days (for employees that have completed one year work period);
- Maternity Leave: 1.5 months before labor and 1.5 months after labor;

Human Capital

Human Capital

- Cuti Bersama yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Selain cuti, pegawai juga berhak mengambil izin tidak masuk kerja seperti izin sakit, izin haid, izin penting, serta izin meninggalkan pekerjaan di luar tanggungan Perseroan.
- Mass Leave: in accordance with the prevailing legislations.
- Other than leave opportunity, employees are entitled to take sick leave, menstrual leave, urgency leave, and unpaid leave.

Perjanjian Kerja Bersama

Seluruh pegawai PT WIKA Beton dilindungi oleh Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang ditandatangani oleh pihak Manajemen Perusahaan dan Perhimpunan Pegawai. PKB mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak. PKB diperbarui melalui perundingan dan disepakati bersama setiap dua tahun sekali. PKB yang berlaku saat ini mengacu pada surat No. PU.02.09/WB-0A.303A/2013 mengenai Kesepakatan Pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama PT WIKA Beton Periode Tahun 2011-2013 maka Perusahaan dan Serikat Pekerja PPWB menyepakati untuk memberlakukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2011-2013 sampai dengan hasil perundingan selesai & disahkan sebagai Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2013-2015.

Serikat Pekerja

Perseroan menjamin keberadaan serikat pekerja di lingkungan kerja Perseroan sebagai bagian dari hak berserikat pegawai. Di lingkungan Perseroan telah berdiri Serikat Pekerja yang bernama Perhimpunan Pegawai WIKA Beton (PPWB) sejak 1999 telah tercatat pada Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Timur dengan nomor bukti pencatatan 232/IV/P/IX/2001 tanggal 18 September 2001 melalui surat Kepala Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Jakarta Timur No. B-3046/W26-K5/04/K/IX/2001 tanggal 25 September 2001. Pada 2015, jumlah anggota Perhimpunan Pegawai WIKA Beton mencapai 1.190 orang, dari tahun sebelumnya sebanyak 1.155 orang.

Visi Perhimpunan Pegawai WIKA Beton adalah untuk:

- Menjadi organisasi yang berperan aktif bagi peningkatan produktivitas sehingga dapat mempengaruhi Perseroan dalam memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi pegawai;

Collective Labor Agreement

All employees of PT WIKA Beton are protected by Collective Labor Agreement (PKB) signed by the Company's Management and Labor Union. The PKB encompasses rights and obligations of each party. The PKB is updated through a negotiation and is agreed every two years. The Applicable PKB at the present refers to Letter No. PU.02.09/WB-0A.303A/2013 on the Agreement upon Enforcement of Collective Labor Agreement of PT WIKA Beton period of 2011-2013. Thus, the Company and WIKA Beton Labor Union (PPWB) agreed to enforce the Collective Labor Agreement (PKB) for the period of 2011-2013 until the result of negotiation is completed and validated as Collective Labor Agreement for the Period of 2013-2015.

Labor Union

The Company ensures the establishment of Labor Union in the Company as a part of labors rights to unite. Since 1999, PT WIKA Beton has an established labor union named WIKA Beton Labor Union (PPWB). It has been listed in Department of Manpower of the Republic of Indonesia, Department of Manpower Office in East Jakarta in record No. 232/IV/P/IX/2001 on September 18, 2001 through letter from the Head of Department of Manpower Office in East Jakarta No. B-3046/W26-K5/04/K/IX/2001 dated September 25, 2001. In 2015, total members of PPWB reached 1,190 people, compared to the previous year which amounted to 1,155 people.

Visions of WIKA Beton's Labor Union:

- To become an organization actively involved in increasing productivity, so as to influence the Company to reward employees fairly based on their achievements;

- Menjadi organisasi yang berperan aktif bagi peningkatan pemahaman pegawai terhadap peraturan ketenagakerjaan dan peraturan Perusahaan;
- Menjadi organisasi yang berperan aktif mendorong keikutsertaan pegawai dalam kepemilikan saham perusahaan.

Sedangkan misi yang diemban adalah “Memperjuangkan terciptanya kesejahteraan, ketenangan, keadilan, dan keamanan bekerja bagi setiap anggota melalui peran serta anggota dalam upaya meningkatkan daya saing Perusahaan serta memiliki andil dalam pembangunan bangsa dan Negara.”

SURVEY ENGAGEMENT PEGAWAI

Survey Engagement Pegawai dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan dan keterikatan pegawai terhadap Perseroan. Tingkat kepuasan dan keterikatan pegawai merujuk pada sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaan dan Perseroan. Tingkat kepuasan dan keterikatan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut. Sebaliknya, ketidakpuasan dan keterikatan pegawai menunjukkan sikap yang kontraproduktif terhadap pekerjaannya. Hasil *Survey Engagement* internal tahun 2015 mencapai angka 82%, dimana sebanyak 55,6% *engaged* dan 25,4% adalah *highly engaged* dan 0,8% pasif.

Sebagai aset penting dalam menjalankan bisnis, Perseroan menempatkan pegawai sebagai bagian penting dalam kegiatan usaha. Secara berkala Perseroan melakukan pengukuran atas kepuasan dan keterikatan pegawai dengan sasaran untuk mengetahui tingkat kepuasan dan keterikatan serta mengetahui kesesuaian antara perilaku tiap pegawai dengan budaya Perseroan. Kepuasan dan keterikatan pegawai merupakan faktor kunci dalam mendorong kinerja yang lebih baik sehingga turut mendorong perkembangan usaha Perseroan.

- To become an organization actively involved in enriching employees’ knowledge about labor regulations and the Company’s regulations; and
- To become an organization actively involved in encouraging employees to acquire some portions of the Company’s shares.

Mission of PT WIKA Beton: “To strive for the welfare, peacefulness, fairness and job safety of all members through their participation in order to increase the competitiveness of the Company and to take part in the country’s development.”

EMPLOYEE ENGAGEMENT SURVEY

Employee Engagement Survey is conducted to measure the level of satisfaction and engagement of the Company employees. The level of satisfaction and engagement of the employee refers to general attitude of an employee towards the job and Company. The high level of satisfaction and engagement will show a positive attitude towards the job. By contrast, dissatisfaction and engagement of an employee shows counterproductive attitude towards his job. Internal Engagement Survey Results in 2015 reached 82% where 55.6% were engaged, 25.4% were highly engaged, and 0.8% were passive.

As an important asset in running the business, the Company puts the employees as an important part in the business activities. The Company periodically conducts measurements on satisfaction and engagement of the employees with aim to determine the level of satisfaction and engagement and find out the correspondence between the behavior of each employee and the Company culture. Satisfaction and engagement of the employees are key factors in encouraging better performance to contribute to the Company business development.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja [G4-LA6][G4-LA8]

Occupational Health and Safety [G4-LA6][G4-LA8]

Kebijakan

Perseroan menyadari bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan aktivitas usaha Perseroan yang tertuang dalam salah satu isi Kebijakan Strategis Perusahaan yaitu "Perusahaan menerapkan manajemen risiko pada setiap aktivitas bisnis untuk mendapatkan peluang usaha dan meminimalisasi risiko dan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja serta dampak lingkungan dalam setiap kegiatan operasi". Bagi Perseroan, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki makna strategis yang menjaga eksistensi Perseroan. Perseroan menghormati hak pegawai untuk bekerja di lingkungan yang sehat dan aman.

Perseroan senantiasa menjalankan program K3 di semua daerah operasinya. Oleh karena itu, Perseroan menempatkan aspek keselamatan dan kesehatan kerja sebagai prioritas utama dalam setiap pelaksanaan kerja. Implementasi dan pemeliharaan perilaku yang dapat mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi suatu keharusan untuk dilakukan. Perseroan senantiasa berkomitmen untuk terus menyempurnakan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Komitmen terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam implementasinya mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), serta UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Oleh karena itu Perusahaan secara konsisten mengembangkan budaya keselamatan yang saling mendukung dan melibatkan peran aktif seluruh individu.

Dalam aspek kesehatan kerja, Perseroan mengupayakan untuk melindungi karyawan agar terbebas dari gangguan kesehatan serta dampak buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan yang terkait dengan proses kerja. Guna melaksanakan hal tersebut, Perseroan senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sehat, di antaranya dengan melakukan pengukuran dampak suatu kegiatan/proyek terhadap manusia serta lingkungan sekitar.

Policy

The company is aware that occupational health and safety (K3) is a very important factor in achieving the Company's success. Hence, the aspect of K3 is stipulated in the Company's Strategic Policies as follows: "The Company implement risk management system in every business activity of the Company to seize business opportunities and minimize risks, to prioritize the occupational health and safety, as well as to lessen impact on the environment in all operations". To the Company, occupational health and safety have strategic meaning that is able to maintain the Company's existence. The Company respects the rights of employees to work in a secure, safe and healthy working environment.

The Company seeks to conduct K3 program in all its operating areas. Therefore, the Company prioritizes occupational health and safety aspects in each of its project. Behaviors to obtain safety and occupational health are required. The Company continues to be committed to improving occupational health and safety aspects. In its implementation, this commitment refers to the Government Regulation (PP) No. 50 Year 2012 regarding Management System of Occupational Health and Safety (SMK3), and Law No. 1 Year 1970 regarding Occupational Safety. Thus, the Company has been consistently developing safety behaviors and culture which actively involve every individual.

Regarding occupational health aspect, the Company attempts to protect the employees against sickness and negative impacts caused by occupation and work process. Therefore, the Company always maintains and strives to create healthy working environment by estimating impacts of a project or activity on humans and surrounding areas.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja [G4-LA6][G4-LA8] Occupational Health and Safety [G4-LA6][G4-LA8]

Kegiatan dan Program Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja

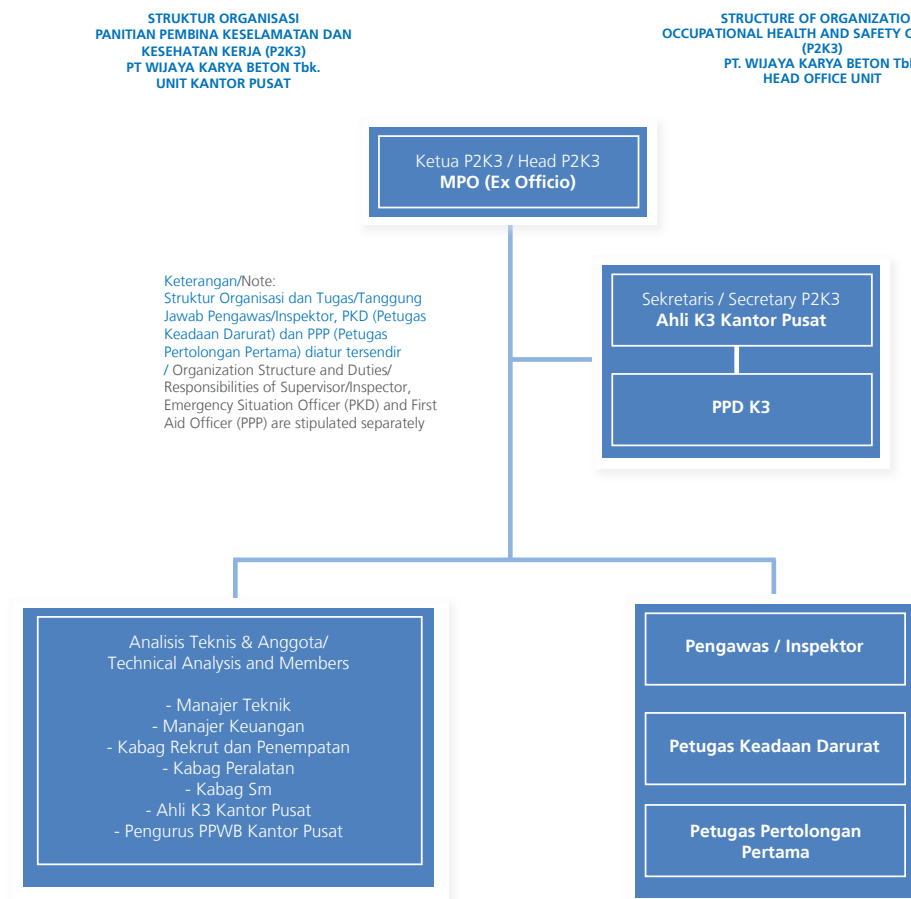
Perseroan senantiasa mengupayakan yang terbaik bagi seluruh pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi keselamatannya. Perseroan memastikan bahwa seluruh karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur standar keselamatan yang sesuai dengan peraturan Perusahaan. Perseroan juga membentuk tim Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di tingkat pusat dan unit-unit kerja dengan susunan sebagai berikut:

1. Struktur Organisasi P2K3 Tingkat Perusahaan (sesuai dengan Pedoman Operasi).
2. Struktur Organisasi P2K3 Unit Kantor Pusat.
3. Struktur Organisasi P2K3 Tingkat PPU.

Forming Safety and Occupational Health Advisers Activity and Program

The Company seeks to provide the best to all employees by creating conducive and healthy working environment. The Company guarantees that all employees perform their duties based on safety standard procedure which is in accordance with the Company's regulations. The Company also forms Occupational Health and Safety Development Team at the central level and work units with the following structure:

1. Structure of Organization of Occupational Health and Safety Committee (P2K3) in Corporate Level (according to Operation Method).
2. Structure of Organization of Occupational Health and Safety Committee (P2K3) of Head Office Unit.
3. Structure of Organization of Occupational Health and Safety Welfare Committee (P2K3) in PPU level.



Keselamatan dan Kesehatan Kerja [G4-LA6][G4-LA8] Occupational Health and Safety [G4-LA6][G4-LA8]

Budaya Keselamatan

Perseroan menerapkan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Sistem K3) sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 50/2012 dan telah memperoleh sertifikat dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sertifikasi ini mulai diterapkan pada PPB Sumatera Utara (PPB Sumut), kemudian diterapkan juga pada pabrik-pabrik yang dimiliki oleh Perseroan pada tahun-tahun berikutnya.

Perseroan telah mendapatkan 8 (delapan) bendera emas pada 8 (delapan) pabrik yang dimiliki atas penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Hal ini menjadi bentuk pengakuan bahwa Perseroan telah menjalankan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai sempurna yang dilakukan melalui audit secara berkala oleh PT Sucofindo (Persero). Pengakuan Penerapan SMK3 secara memuaskan ini juga berarti bahwa di lingkungan kerja Perseroan tidak pernah terjadi kecelakaan fatal selama proses produksi berlangsung.

Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan SMK3, yang merupakan peningkatan dari Sistem SMK3 yang ada sebelumnya, Perseroan telah pula menerapkan PP tersebut melalui audit oleh badan audit PT Sucofindo (Persero), yang dilakukan secara bertahap sesuai masa berlaku sertifikatnya.

Selanjutnya guna meningkatkan penerapan SMK3, Perseroan menerapkan *safety culture* (Implementasi Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Diharapkan dengan kerjasama ini *safety culture* di Perseroan menjadi budaya diseluruh unit usaha Perseroan.

Data Kecelakaan Kerja dan Rekomendasinya

Pada periode triwulan I 2015 tidak terdapat kecelakaan kerja (*zero accident*). Periode triwulan II terdapat 2 (dua) kecelakaan kerja ringan yaitu di PPB Sul-Sel dan di PPB Boyolali masing 1 (satu) Kecelakaan kerja ringan dan kecelakaan kerja dan triwulan III terdapat 1 (satu) kecelakaan kerja ringan di PPB Lampung. Rekomendasi yang diberikan

Safety Culture

The Company implemented Safety and Occupational Health System (K3 System) according to Government Regulation (GR) No. 50/2012 and has received certification from Minister of Labor and Transmigration. The certification began to be implemented on PPB North Sumatera (PPB Sumut), then implemented on factories owned by the Company in the following years.

The Company gained 8 (eight) gold flags on 8 (eight) owned factories for applying SMK3 (Safety and Occupational Health Management System). This became a form of acknowledgment that the Company has implemented Occupational Health and Safety System and achieved perfect grade in gradually audit by PT Sucofindo (Persero). The acknowledgment of Satisfying Occupational Health and Safety Management System Implementation means also that the fatal accident have never happened during the production process.

By the announcing of Government's Regulation (PP) No. 50 Year 2012 concerning Occupational Health and Safety Management System Implementation, which is a development from previous Occupational Health and Safety Management System, the Company has implemented The Government's Regulation also through audit that gradually done by PT. Sucofindo according to the certificate's valid time.

Furthermore, to improve the implementation of Occupational Health and Safety Management System, the Company implemented safety culture (Implementation of Occupational Health and Safety Culture). It is expected from cooperation, safety culture in the Company become culture in whole units.

Data of Work Accidents and the Recommendation

The work accident have never happened (zero accident) in the first quarter of 2015. There were 2 (two) non-serious work accident in the second quarter of 2015; 1 (one) non-serious work accident in PPB Sul-Sel and 1 (one) work accident in PPB Boyolali. There is 1 (one) non-serious work accident in PPB Lampung in the third quarter of 2015. The

Keselamatan dan Kesehatan Kerja [G4-LA6][G4-LA8] Occupational Health and Safety [G4-LA6][G4-LA8]

dalam proyek tersebut adalah agar dilakukan briefing setiap awal shift untuk mengingatkan, antara lain:

1. Bekerja sesuai dengan prosedur dan Instruksi Kerja.
2. Memakai alat kerja sesuai peruntukannya.
3. Mengingatkan rekan kerja untuk berhati-hati pada saat bekerja dan mengutamakan K3 (implementasi budaya K3).
4. Memastikan kondisi alat, sarana, benda kerja dan lingkungan dalam keadaan aman serta layak pakai serta mengacu kepada aturan yang sudah ada.
5. Memastikan dengan baik kondisi fisik badan dalam keadaan prima (sehat).

recommendation given in the project is to perform briefing in the beginning of every shift to remind the following:

1. To work based on Work Procedures and Instructions.
2. To utilize work tools according its utility.
3. To remind work partner to be careful in working and prioritize Occupational Health and Safety (Occupational Health and Safety Culture Implementation).
4. To make sure that the tools, facilities, work things and environment are in safe condition, usable, and refers to the valid regulations.
5. To make sure that the body is in health condition.

Tabel data kecelakaan kerja

Table of work accident data

Uraian / Description	2015	2014
Kecelakaan kerja berakibat luka dan kematian / Work accidents resulted in mortal wound and death	0	0
Kecelakaan kerja yang berakibat luka ringan / Work accidents resulted in light wounds	4	6
Sakit karena penyakit akibat kerja / Sickness as the result of work	0	0

Sertifikat Bendera Emas K3

Gold Flag Certificate of Occupational Health and Safety



Kinerja Lingkungan

Environmental Performance

Pengelolaan Limbah

Dalam proses pembuatan beton, Perseroan menghasilkan limbah produksi yang tidak mengandung bahan berbahaya dan beracun (B3). Sebelum keluar pabrik, limbah tersebut dialirkan terlebih dahulu ke kolam penampung untuk membersihkannya dari endapan lumpur. Air yang sudah bersih dari kandungan lumpur dialirkan ke bak penyarangan, sedangkan endapan lumpurnya dimanfaatkan oleh masyarakat sekitar untuk pengerasan infrastruktur lingkungan seperti jalan dan tanggul. [G4-EN25]

Volume endapan lumpur yang dimanfaatkan oleh masyarakat sekitar pada 2015 sebesar 3.532 m3 sedangkan pada 2014 sebesar 92.179 m3. Endapan lumpur tersebut dimanfaatkan untuk pengerasan berbagai infrastruktur seperti di dalam tabel di bawah ini: [G4-EN22][G4-EN23][G4-EN24]

Waste Management

During concrete making process, the Company produces production waste that is not dangerous and poisonous (B3 waste). Before dumping, the waste is first flowed to ponds to clean it from mud. The clean water from mud pool is flowed to the filtering, while the silt is used by the society for environment maintenance such as streets and embankment.

The volume of silt used by the community in 2015 was 3,532 m3, while it was 92,179 m3 in 2014. The silt was used for strengthening the infrastructure as shown in the table below:

Tabel pengelolaan limbah

Table of waste management

Nama Pabrik / Proyek Factory / Project	Infrastruktur / Infrastructure	Lokasi / Location	Volume (m3)
PPB SUMUT	Air bersih / Clean water	Penyiraman taman & Pembersihan / Garden watering & Cleaning	60
	Pemadatan jalan / Land compacting	Di lingkungan sekitar Pabrik / Surrounding areas of factory	120
	Pengurugan lahan kosong / Land clearing	Di desa sei Semayang / sei Semayang village	90
PPB LAMPUNG	Pemadatan Tanah / Land compacting	Ds. Pancur	18
	Pemadatan Tanah / Land compacting	Ds. Kejadian	6
	Pemadatan Tanah / Land compacting	Ds. Sidobasuki	12
PPB BOGOR	Pengurugan Jalan / Road clearing	Desa Nambo	775
	Pengurugan Jurang / Hill clearing	Desa Tlajung udik	490
PPB PASURUAN	Pemadatan jalan dan lain-lain / Road and other compacting	Sekitar Pabrik radius ± 8-10 km	1806
PPB SULSEL	Urukan Tanah Penduduk / Land clearing	Kapasa Raya	30
	Timbunan untuk mesjid / Stack for mosque	Pondok Sawah	25
	Pemadatan jalan / Land compacting	Sudiang	40
	Timbunan Tanah Penduduk / Stack for inhabitants' land	Maros	25
	Timbunan Tanah Penduduk / Stack for inhabitants' land	Tamalanrea	35

Kinerja Lingkungan Environmental Performance

Dalam bidang lingkungan lainnya, Perseroan melakukan perbaikan saluran air di lokasi sekitar pabrik dan proyek. Perseroan juga memiliki beberapa program berupa perbaikan rumah layak huni, pembenihan ikan untuk masyarakat sekitar pabrik dan pembersihan sungai. Selain itu, Perseroan senantiasa melaporkan pelaksanaan Upaya Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Upaya Pemantauan Lingkungan (UKL-UPL) hidup kepada Badan Lingkungan Hidup setempat.

Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL)

Dalam periode tertentu Perseroan melakukan audit eksternal bekerja sama dengan PT Sucofindo (Persero) untuk mengaudit sistem manajemen keselamatan kerja yang mana didalamnya juga mencakup penanganan limbah yang dihasilkan Perseroan. Selama ini limbah yang dihasilkan Perseroan berupa limbah cair yang kemudian dilakukan pengolahan kembali untuk dipergunakan lagi ataupun dibuang pada tempat-tempat yang telah ditentukan. Untuk limbah padat, Perseroan bekerja sama dengan masyarakat setempat untuk memanfaatkan limbah tersebut sebagai penutup tanah maupun perbaikan jalan lingkungan. Sedangkan limbah debu selalu dijaga berdasarkan ketentuan ambang batas Badan Pengendalian Dampak Lingkungan (BAPEDAL) dan dieliminasi dengan penghijauan dan penanaman pohon di sekitar pabrik Perseroan.

Dalam memperhatikan aspek-aspek dampak lingkungan, selain melakukan penanaman pohon dan pengelolaan limbah, Perseroan menaati peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah khususnya peraturan dalam lingkungan hidup. Bentuk tanggung jawab tersebut adalah dengan mengajukan perizinan berupa analisis dampak lingkungan UKL-UPL. Adapun perizinan di bidang lingkungan hidup yang diperoleh Perseroan sebagai berikut:

In other environmental fields, the Company repaired waterways whose locations are close to factory and project. The Company also conducts a few programs such as house reparation, fish hatchery for the society around the factory and river cleaning. In addition, the Company continues to report Environmental Management and Observation Efforts (UKL-UPL) to the Local Environmental Agency.

Analysis Of Environmental Impact (AMDAL)

In certain period, the Company conducts external audit through cooperation with PT Sucofindo (Persero) to check occupational safety management system in which it includes waste management. All this time, the waste produced by the Company is liquid waste which then is re-processed to be utilized. If the re-processed waste is not being utilized, the Company gets rid of the waste in areas that have been determined beforehand. Concerning solid waste, the Company cooperates with local citizen to make use of the waste as ground cover. The waste can also be used to repair streets. Regarding dust waste, its level is always maintained to be within the limit stipulated by the Environmental Impact Management Agency (BAPEDAL). The Company attempts to reduce dust waste by planting trees in location near the factory.

Other than trees planting and waste management, the Company complies with the rules stipulated by the Government, especially rules regarding environment. The Company seeks to be responsible by applying for permission in the form of UKL-UPL analysis of environmental impact. The following is permission granted to the Company concerning environmental field:

Kinerja Lingkungan

Environmental Performance

Tabel perizinan bidang lingkungan hidup

Table of permit regarding environment

No	Lokasi / Location	Persetujuan atas Dokumen AMDAL/UPL dan UKL/DPPL / Approval of AMDAL/UPL and UKL/DPPL Documents
1	Desa Sei Semayang, Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang / Sei Semayang Village, Sunggal District, Deli Serdang Regency	Surat Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah No. 660.P/1855/660.1/DS/2010 tanggal 27 Desember 2010 perihal Rekomendasi atas Revisi Dokumen UKL-UPL Kegiatan Industri Produk Beton Pracetak oleh Perseroan yang menerangkan bahwa pada prinsipnya UKL-UPL tersebut secara teknis dapat disetujui / Letter of Regional Environmental Impact Management Agency No. 660.P/1855/660.1/DS/2010 dated December 27, 2010 regarding Recommendation on Document Revision of UKL-UPL Activities of Precast Concrete Product by the Company that states that UKL-UPL activities basically obtain technical approval.
2	Desa Bumi Agung, Kec. Tegineneng, Kab. Pesawaran, Prov. Lampung / Bumi Agung Village, Tegineneng Sub-district, Pesawaran Regency, Lampung Province	Surat Kepala Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Pesawaran No. 660/007/IV.08/AMDAL/RKP/2013 tanggal 13 Maret 2013, perihal Rekomendasi atas UKL-UPL Kegiatan Industri Cor Beton / Letter of Head of Environmental Office of Pesawaran Regency, No. 660.007/IV.08/AMDAL/RKP/2013 dated March 13, 2013 regarding Recommendation on UKL-UPL industrial activities of Cast Concrete.
3	Jl. Raya Narogong Km.26 Desa kembang Kuning Kec. Klapanunggal, Kab. Bogor, Jawa Barat / Jl. Raya Narogong Km.26 Kembang Kuning Village, Klapanunggal District, Bogor Regency, West Java	Surat Kepala Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Bogor No. 660/337.B/PDL-DTRLH tanggal 24 Mei 2002, perihal Rekomendasi atas UKL-UPL Kegiatan Industri Cor Beton / Letter of Head of Environment of Bogor Regency, No. 660/337.B/PDL-DTRLH dated May 24, 2002 regarding Recommendation on UKL-UPL industrial activities of cast concrete.
4	Jl. Surya Madya III Kav. 1-34, Kawasan Industri Surya Cipta, Desa Kutaneegara, Kec. Ciampel, Kab. Karawang / Jl. Surya Madya III Kav. 1-34, Surya Cipta Industrial Area, Kutaneegara Village, Ciampel Sub-district, Karawang Regency	Surat Kepala Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Karawang No.660.1/45.6/BPLH tanggal 21 Februari 2012 perihal Pengesahan Dokumen Upaya Pengelolaan Lingkungan dan Upaya Pemantauan Lingkungan, yang mengesahkan dokumen Upaya Pengelolaan Lingkungan dan Upaya Pemantauan Lingkungan kegiatan industri barang-barang dari semen / Letter of Head of Environmental Management Agency of Karawang Regency, No.660.1/45.6/BPLH dated February 21, 2012 regarding Approval for the Document of Environmental Management and Environment Monitoring Efforts of concrete product industry.
5	Jl. Raya Burujul Kulon, Kec. Jatiwangi, Kab. Majalengka / Jl. Raya Burujul Kolon, Jatiwangi District, Majalengka Regency	Surat Kepala Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Majalengka No. 4/XII/KLH/2008 tanggal 24 Desember 2008 perihal Rekomendasi atas UKL/UPL Kegiatan Pabrik Produk Beton Pracetak Oleh Perseroan di Majalengka / Letter of Head of Environmental Office of Majalengka Regency No. 4/XII/KLH/2008 dated December 24, 2008 regarding Recommendation on UKL/UPL activities of Precast Concrete Product Factory by the Company in Majalengka.

Kinerja Lingkungan

Environmental Performance

No	Lokasi / Location	Persetujuan atas Dokumen AMDAL/UPL dan UKL/DPPL / Approval of AMDAL/UPL and UKL/DPPL Documents
6	Jl. Raya Kejapanan No. 323. Gempol Pasuruan / Jl. Raya Kejapanan No. 323. Gempol Pasuruan	Surat Kepala Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan No. 667/1276/424.075/2011 tanggal 28 September 2011 jo No. 666/1568/424.086/2006 tanggal 14 Desember 2004 perihal Rekomendasi atas UKL/UPL Kegiatan Pabrik Produk Beton Pracetak Oleh Perseroan di Pasuruan / Letter of Head of Environmental Office of Pasuruan Regency No. 667/1276/424.075/2011 dated September 28, 2011 jo No. 666/1568/424.086/2006 dated December 14, 2004 regarding Recommendation on UKL/UPL Activities of Precast Concrete Product Factory by the Company in Pasuruan.
7	Jl. Raya Boyolali, Solo KM. 03, Kel. Mojosongo, Kec. Mojosongo, Kab. Boyolali / Jl. Raya Boyolali, Solo KM. 03, Mojosongo Village, Mojosongo District, Boyolali Regency	Surat Badan Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Boyolali No. 660.1/832/25/2010 tanggal 22 Oktober 2010 perihal Rekomendasi atas UKL/UPL Kegiatan Pabrik Produk Beton Oleh Perseroan di Boyolali / Letter of Environmental Agency of Boyolali Regency No. 660.1/832/25/2010 dated October 22, 2010 regarding Recommendation on UKL/UPL Activities of Concrete Product Factory by the Company in Boyolali.
8	Jl. Kima Raya Kav. S/4-5-6, Makassar / Jl. Kima Raya Kav. S/4-5-6, Makassar	Keputusan Kepala Bapedalda Kota Makassar No. 660.1/B/05/Kep/III/2003 tentang Persetujuan Upaya Pengelolaan Lingkungan (UKL) dan Upaya Pemantauan Lingkungan (UPL) Pabrik Produksi Beton Perseroan / Decision of the Head of Bapedalda of Makassar No. 660/1/B/05/Kep/III/2003 regarding Approval of Environmental Management Efforts and Environmental Monitoring Efforts of Concrete Production Factory of the Company.

Penghitungan Konsumsi Energi

Informasi penghitungan konsumsi energi Perseroan dalam dua tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Energy Consumption

Informasi penghitungan konsumsi energi Perseroan dalam dua tahun terakhir adalah sebagai berikut: / Information on energy consumption in the last two years is as follows:

Komponen / Component	Satuan / Unit	2015	2014
Listrik / Electricity	KWH	12.307.000	13.816.578
BBM untuk Genset dan Kendaraan / Fuel for Genset and Vehicle	Liter	10.790.000	12.889.885
Air Tanah / Groundwater	Liter	255.277.000	253.166.437
Gas / Gas	Kg	18.078.733	27.010.902
Kertas / Paper	Rim	2.230	2.480

Kinerja Ekonomi

Economic Performance

NILAI EKONOMI

Dalam proses pembuatan beton, Perseroan menghasilkan limbah produksi yang tidak mengandung bahan berbahaya dan beracun (B3). Sebelum keluar pabrik, limbah tersebut dialirkan terlebih dahulu ke kolam penampung untuk membersihkannya dari endapan lumpur. Air yang sudah bersih dari kandungan lumpur dialirkan ke bak penyarangan, sedangkan endapan lumpurnya dimanfaatkan oleh masyarakat sekitar untuk pengerasan infrastruktur lingkungan seperti jalan dan tanggul. [G4-EN25]

Tabel nilai ekonomi yang didistribusikan
Dalam jutaan Rupiah

No	Deskripsi / Description	Nominal (Jutaan Rp) / Nominal (Rp Million)
1	Nilai ekonomi yang diperoleh / Earned economic value	2.652.622
2	Beban Pajak Penghasilan / Income Tax Expenses	(34.275)
3	Beban Umum dan Administrasi / Personnel Expenses	(84.936)
4	Dana CSR / CSR Fund	(138)

STRUKTUR PERMODALAN

Struktur Modal

Pada 2015, struktur modal Perseroan lebih didominasi oleh Modal Sendiri atau Ekuitas dibandingkan dengan liabilitas. Aset Perseroan dibiayai oleh liabilitas sebesar 49,21% lebih tinggi dibandingkan pada 2014 sebesar 42,08%. Sedangkan aset yang dibiayai oleh ekuitas pada 2015 sebesar 50,79%, lebih rendah dibandingkan pada 2014 sebesar 57,92%.

Kebijakan Manajemen Atas Struktur Modal

Perseroan secara berkala melakukan evaluasi atas struktur modal. Pada 2015, kebijakan Perseroan terkait dengan komposisi struktur modal telah mempertimbangkan tingkat risiko bisnis pada tahun berjalan serta proyeksi pada masa mendatang.

ECONOMIC VALUE

During concrete making process, the Company produces production waste that is not dangerous and poisonous (B3 waste). Before dumping, the waste is first flowed to ponds to clean it from mud. The clean water from mud pool is flowed to the filtering, while the silt is used by the society for environment maintenance such as streets and embankment. [G4-EN25]

Table of distributed economic value
In million Rupiah

CAPITAL STRUCTURES

Capital Structure

In 2015, the Company's capital structure was more dominated by owner's equity than liability. Assets of the Company funded by its liabilities were recorded at 49.21%, higher than 2014 which were at 42.08%. On the other hand, assets of the Company funded by equity in 2015 were recorded at 50.79%, lower than 2014 which were 57.92%.

Management Policy in Capital Structure

The Company regularly evaluates its capital structure. In 2015, the Company set a policy regarding the composition of capital structure by taking into account the business risks in the fiscal year as well as business projections for the future.

Tabel informasi struktur modal [G4-9]
Dalam jutaan Rupiah

Table of information on capital structure
In million Rupiah

Uraian / Description	2015	Persentase / Percentage	2014	Percentage
Liabilitas Jangka Pendek / Current Liabilities	1.793.465	40,25%	1.509.857	39,71%
Liabilitas Jangka / Panjang / Non-Current Liabilities	399.208	8,96%	90.210	2,37%
Jumlah Liabilitas / Total Liabilities	2.192.673	49,21%	1.600.067	42,08%
Jumlah Ekuitas / Total Equity	2.263.425	50,79%	2.202.592	57,92%
Jumlah Aset / Total Assets	4.456.098	100%	3.802.659	100%

KONTRIBUSI KEPADA NEGARA

Perseroan berkomitmen untuk turut serta membangun bangsa melalui pemenuhan kewajiban Perseroan sebagai Wajib Pajak dan sebagai Pemotong Pajak. Kontribusi Perseroan dalam tahun 2015 mengalami penurunan seiring dengan penurunan usaha. Jumlah setoran PPh usaha Perseroan pada 2015 sebesar Rp17.404 juta, mengalami penurunan 77,44% dibandingkan pada 2014 sebesar Rp77.139 juta.

CONTRIBUTION TO THE COUNTRY

The Company is fully committed to participating in the development of Indonesia through the fulfillment of the Company's obligation as a Taxpayer and as a Tax Collector. The Company's contribution in 2015 decreased in line with business downturn. The Company's income tax in 2015 amounted to Rp17,404 million, decreased by 77.44% compared to the 2014 recorded at Rp77.139 million.

KONTRIBUSI PADA PERTUMBUHAN EKONOMI DAERAH [G4-EC8][G4-EC7]

Disesuaikan dengan hasil usaha, Perseroan turut mendorong perusahaan untuk memberikan dampak lebih bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat sekitar. Maka, sebagai kontribusi dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal, Perusahaan menerapkan beberapa strategi dan kebijakan, yaitu:

1. Kontribusi pembayaran pajak kepada Pemerintah Daerah yang dalam realisasinya turut mendukung pembangunan wilayah tersebut.
2. Pembangunan daerah secara tidak langsung berkembang akibat perbaikan kesejahteraan masyarakat. Dengan penyerapan tenaga kerja lokal di tiap area proyek, Perseroan turut berkontribusi membangun daerah.

CONTRIBUTION TO LOCAL ECONOMIC DEVELOPMENT [G4-EC8] [G4-EC7]

By taking into account business income, the Company also encourages the company to give more impact on the increase of welfare of the surrounding community. Then as the contribution to support the local economic growth, the Company implemented some strategies and policies, namely:

1. Tax contribution to Regional Government in order to support the development of the region.
2. Regional development is indirectly developing due to the community welfare improvement. The Company takes part in contributing the region by absorbing local manpower in every area of the project.

Kinerja Ekonomi
Economic Performance

RASIO GAJI MANAJEMEN DAN KARYAWAN

Informasi mengenai rasio gaji manajemen dan karyawan adalah sebagai berikut: [G4-54][G4-55] [G4-EC5][G4-LA13]

RATIO OF MANAGEMENT AND EMPLOYEE SALARIES

Information on management and employee salaries ratio is as follows:

Uraian / Description	2015	2014
Direktur Utama terhadap Anggota Direksi / President Director to Members of the Board of Directors	1 : 0,90	1 : 0,90
Komisaris Utama terhadap Anggota Dewan Komisaris / President Commissioner to Members of the Board of Commissioners	1 : 0,90	1 : 0,90
Direktur Utama terhadap Komisaris Utama / President Director to President Commissioner	1 : 0,45	1 : 0,45
Direktur Utama terhadap Pegawai Tertinggi / President Director to Highest Employee	1 : 0,25	1 : 0,25
Direktur Utama terhadap Pegawai Terendah / President Director to Lowest Employee	1 : 0,02	1 : 0,02
Pegawai Tertinggi terhadap Pegawai Terendah / Highest Employee to Lowest Employee	1 : 0,08	1 : 0,08
Pegawai Terendah terhadap UMP / Lowest Employee with Provincial Minimum Wage	1 : 0,75	1 : 0,75

Kinerja Sosial dan Kemasyarakatan

Social and Society

Dalam bidang sosial dan kemasyarakatan, program CSR Perseroan dilaksanakan di sekitar pabrik-pabrik. Perseroan memberi perhatian khusus kepada pembangunan kesejahteraan masyarakat, baik fisik maupun non-fisik. Perseroan menugaskan setiap manajemen operasional di tiap wilayah untuk mencanangkan program-program yang relevan dan bermanfaat bagi masyarakat sekitar. Guna menjamin program-program dapat dilaksanakan secara langsung dan berkesinambungan, Perseroan mengalokasikan dana khusus.[G4-EC8][G4-EC9]

In social and community field, the Company's CSR program is conducted close to factories. The Company pays special attention to society welfare, both physically and non-physically. The Company assigns each operational management in every area to conduct relevant and advantageous programs for the society. In order to ensure the programs conducted directly and continuously, special budget is allocated by the Company. [G4-EC8][G4-EC9]

Pada 2015, Perseroan melaksanakan program CSR dalam bidang sosial dan kemasyarakatan antara lain meliputi pendidikan, pembangunan sarana ibadah, pemberdayaan masyarakat, serta penyaluran zakat.

In 2015, some of the activities conducted by the Company in society field included education, worship facility development, society empowerment and charity.

Tabel tanggung jawab sosial dan kemasyarakatan [G4-EC7]

Table of social and community responsibilities

Kebijakan Mengacu ISO 26.000 / Policy Referring to ISO 26.000	Program	RENCANA DAN REALISASI PROGRAM CSR TAHUN 2015 /				
		PLAN AND REALIZATION OF CSR PROGRAM IN 2015				
		Kendali Program dan Biaya CSR (dalam juta Rupiah / in million rupiah) /				
		Program Control and Cost of CSR				
		Rencana Biaya CSR / Plan of Cost of CSR	Program Jenis / Type	Realisasi (Rp) / Realization (Rp) Prd Ini / Current Period	s.d Prd Ini / until current period	Sisa Belum Terealisasi (Rp) / Rest that have not been realized (Rp)
Tata Kelola Organisasi / Organization Governance	Assesment GCG / GCG Assessment	100,00		Ada / Held	50	50,00
Hak Asasi Manusia / Human Rights	Sarana Prasarana Musola Gedung JW / JW Building Musholla Facilities	10,00		Ada / Held	-	10,00
Praktik Ketenagakerjaan / Manpower Practice	Pelatihan SMK3 / SMK3 Training	50,00		Ada / Held	20	30,00
Lingkungan / Environment	Penanaman Pohon / Tree Planting	87,50	Penanaman Pohon Bambu di PPB Sulawesi Selatan / Bamboo Planting in PPB South Sulawesi	Ada / Held	1,78	85,72
Praktik Kegiatan Institusi yang Sehat / Healthy Institution Practice	Pengurusan Perijinan / Permit Request	142,00		Ada / Held	44,50	97,50

Kinerja Sosial dan Kemasyarakatan

Social and Society

Kebijakan Mengacu ISO 26.000 / Policy Referring to ISO 26.000	Program	RENCANA DAN REALISASI PROGRAM CSR TAHUN 2015 /				
		PLAN AND REALIZATION OF CSR PROGRAM IN 2015				
		Kendali Program dan Biaya CSR (dalam juta Rupiah / in million rupiah) /				
		Program Control and Cost of CSR				
		Rencana Biaya CSR / Plan of Cost of CSR	Program Jenis / Type	Realisasi (Rp) / Realization (Rp) Prd Ini / Current Period	s.d Prd Ini / until current period	Sisa Belum Terealisasi (Rp) / Rest that have not been realized (Rp)
Konsumen / Consumer	Donor Darah / Blood Donation	10,00				10,00
	Pasar Murah / Cheap Market	64,00	Paket Sembako Murah Sinergi BUMN 2015 / Cheap Staple Food Package from 2015 SOEs Synergy		47,54	16,46
	Program Pendidikan Lanjutan (internal) / Advanced Educational Program (internal)	125,00			140,76	0
	Program Beasiswa (eksternal) / Scholarship Program (external)	80,00	Beasiswa BPP HMS ITB 2015 / 2015 BPP HMS ITB Scholarship		58,00	22,00
	Kunjungan ke Perguruan Tinggi (Goes to Campus) / Visit to Universities (Goes to Campus)	150,00	WIKABeton Goes to Campus Petra Surabaya / WIKABeton Goes to Campus Petra Surabaya		32,63	117,37
Perlibatan dan Pengembangan Masyarakat / Community Involvement and Development	Pembangunan Rumah Tidak Layak Huni & Modal Usaha / Uninhabitable House Renovation & Working Capital	20,00			10,15	9,85
	Air Bersih / Clean Water	80,00				80,00
	Bencana Alam. Banjir dll / Flood Disaster, etc.	15,00				15,00
	Mengikuti Seminar Sustainability CSR / Participated in Sustainability CSR Seminar	10,00				10,00

Tanggung Jawab Kepada Pelanggan

Responsibilities to Customers

STRATEGI MENJAGA KEPUASAN PELANGGAN

Kepuasan pelanggan menjadi kunci sukses Perseroan dalam meraih pangsa pasar di Indonesia. Oleh karena itu, Perseroan bertanggung jawab dalam membina hubungan baik dengan pelanggan dan calon pelanggan dengan mendengarkan keinginan, masukan, dan memahami kebutuhan mereka akan kualitas hasil produksi. Strategi yang diterapkan dalam menjaga kepuasan pelanggan dilakukan dengan: [G4-PR3]

- Memberikan edukasi tentang perkembangan teknologi industri beton pracetak;
- Menjaga kualitas produk sesuai dengan kebutuhan;
- Menjaga komitmen akan ketepatan waktu dan harga yang bersaing;
- Membangun komunitas pelanggan dengan bantuan *Client Relationship Manager* (CRM) di wilayah penjualan dan produksi; serta
- Memberikan layanan after-sales kepada pelanggan yang membutuhkan.

INDEKS KEPUASAN PELANGGAN [G4-PR5]

Perseroan berkomitmen untuk terus berinovasi dan mempertahankan kepercayaan pelanggan yang loyal. Oleh karena itu, dalam setiap satu proyek yang telah diselesaikan, Perseroan melakukan survei kepuasan pelanggan atau *customer satisfaction index* (CSI). Metode yang digunakan adalah dengan mengirimkan kuesioner kepada pelanggan. Jawaban atas kuesioner tersebut kemudian dianalisis sehingga dapat menunjukkan tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk dan layanan Perusahaan. Semua itu menjadi masukan untuk pengembangan produk dan jasa Perusahaan ke depannya.

Pada 2015, hasil penerimaan masukan melalui kuesioner, dapat disimpulkan bahwa pelanggan menyatakan puas atas kinerja yang diberikan oleh Perseroan. Hasil perolehan nilai rata-rata CSI Perseroan sebesar 4,21, melampaui dari target yang ditetapkan.

STRATEGIES TO MAINTAIN CUSTOMER SATISFACTION

Customer satisfaction is the key for the Company to gain market share in Indonesia. Thus, the Company is responsible to maintain good relationship with customers and potential customers by listening to their desires and suggestions. The Company also seeks to understand their opinions of production quality. In order to maintain customer satisfaction, the Company implements the following strategies: [G4-PR3]

- Providing education regarding the technology development in precast concrete industry;
- Maintaining quality of products;
- Keeping commitment of timeliness and competitive prices;
- Building customer community with help from Client Relationship Manager (CRM) in sales and production areas; and
- Providing after-sales service to customers in need.

CUSTOMER SATISFACTION INDEX [G4-PR5]

The Company is committed to continuously innovating and maintaining trust from loyal customers. Thus, after finishing a project, the Company carries out a survey regarding Customer Satisfaction Index (CSI). The method used is by sending out questionnaires to customers. Responses from customers will then be analyzed so that they can show customer satisfaction level with the Company's products and services. All responses are used as suggestions to develop products and improve services of the Company in the future.

In 2015, it could be concluded from the responses to the questionnaires that the customers were satisfied with the performance of the Company. The CSI average score of the company was 4.21, exceeding the desired target.

Tanggung Jawab Kepada Pelanggan Responsibilities to Customers

Tabel indeks kepuasan pelanggan 2015

Table of Customers' Satisfaction Index 2015

CSI Store	WP-1	WP-2	WP-3	WP-4	WP-5	WP-6	Rata-rata Average
WIKA Beton	4,41	4,47	3,98	4,22	4,16	4,01	4,21
Pesaing / Competitors	3,74	2,43	3,65	3,41	3,78	3,07	3,35
GAP	0,67	2,04	0,33	0,81	0,38	0,94	0,86
% THDP WB	15,19%	45,64%	8,29%	19,19%	9,13%	23,44%	20,48%

*skala 1-5 / scale of 1-5

Tabel indeks kepuasan pelanggan 2014

Table of Customers' Satisfaction Index 2015

CSI Store	WP-1	WP-2	WP-3	WP-4	WP-5	WP-6	Rata-rata Average
WIKA Beton	4.50	4.47	4.09	4.34	4.13	4.32	4.31
Pesaing / Competitors	4.07	2.32	3.41	3.39	3.67	3.41	3.38
GAP	0.43	2.15	0.68	0.95	0.46	0.91	0.93
% THDP WB	9.54%	48.14%	16.55%	21.84%	11.22%	21.01%	21.58%

*skala 1-5 / scale of 1-5

Analisis Rencana Tindak lanjut CSI

WP-1: Menyediakan kapasitas produksi yang memadai dan memilih proyek

WP-2: Penetrasi ke pasar beton konvensional beralih ke precast dengan menyiapkan *supporting engineering*

WP-3: Kompetisi harga cukup berat, harus punya timing strategi dalam memilih proyek dan bernegosiasi. Tetap mempertahankan mutu produk dan mutu pelayanan.

WP-4: Kompetisi harga cukup berat, harus punya timing strategi dalam memilih proyek dan bernegosiasi. Tetap mempertahankan mutu produk dan mutu pelayanan.

WP-5: Mempertahankan Performa

WP-6: Menyediakan kapasitas produksi yang memadai dan memilih proyek

Analisis Rencana Tindak lanjut CSI

WP-1: Providing sufficient production capacity and selecting project.

WP-2: Switching from conventional concrete market to precast and preparing supporting engineering.

WP-3: Fairly tough price competition, the Company shall have strategy of timing in selecting project and negotiating. The Company shall maintain the quality of products and services.

WP-4: Fairly tough price competition, the Company shall have strategy of timing in selecting project and negotiating. The Company shall maintain the quality of products and services.

WP-5 : Maintaining performance.

WP-6 : Providing sufficient production capacity and selecting project.

Tanggung Jawab Kepada Pelanggan Responsibilities to Customers

JUMLAH DAN PENANGANAN KELUHAN PELANGGAN [G4-PR8]

Setiap pelanggan diberikan hak untuk mengadukan keluhan atas layanan kantor wilayah penjualan yang diberikan Perseroan. Keluhan disampaikan ke kantor penjualan wilayah sehingga keluhan dan pertanyaan dapat dengan mudah disampaikan.

STANDAR OPERASI PROSEDUR (SOP)

Perseroan akan menindaklanjuti setiap pengaduan atau pertanyaan pelanggan tidak lebih dari 2 x 24 jam setelah pengaduan atau pertanyaan tersebut diterima. Hal ini sudah diatur dengan jelas di dalam SOP Perusahaan, yang secara berkala akan dilengkapi dengan studi kasus terbaru. Pada 2014, Perseroan telah menerima pengaduan dan lingkungan eksternal yang diterima di seluruh wilayah penjualan. Seluruh pengaduan telah diteruskan melalui SOP yang ada untuk diselesaikan. Berikut ini adalah data penilaian atas jumlah keluhan pelanggan yang terdapat dalam *Key Performace Index* (KPI) Perseroan.

NUMBER OF CUSTOMER COMPLAINTS AND HOW TO HANDLE [G4-PR8]

Every customer deserves a right to submit complaints to the Company about services of sales regional offices. Complaints can be submitted to sales office so that complaints and questions can be easily submitted.

STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP)

The Company's Standard Operating Procedure (SOP) will follow up every complaint or question from customers no longer than 2 x 24 hours after receiving. This is clearly stated in the Company's SOP which is completed with new case studies periodically. In 2014, the Company received several complaints from external environment of all sales areas. All complaints are conveyed through SOP to be handled. The following table describes evaluation data on the number of customer's complaints in reference to the Company's Key Performance Index (KPI).

Tabel penanganan keluhan pelanggan

Table of customers' complains handling

Jumlah Keluhan Pelanggan / Total Complaints	Penanganan Keluhan / Dealing with Complaints	Status Penyelesaian / Status
2	Melakukan seluruh tindakan preventif yang dibutuhkan / Carried out required preventive actions.	selesai / Settled

Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Stakeholders' Involvement

Dalam mengelola hubungan dengan para pemangku kepentingan, Perseroan tetap berorientasi pada kepentingan bisnis tanpa mengesampingkan kegiatan tanggung jawab sosial. Oleh karena itu, Perseroan memperhatikan budaya saling menghargai sehingga tercapai keseimbangan dan keharmonisan antara Perseroan dengan seluruh pemangku kepentingan. Hal tersebut dilakukan melalui penciptaan: [G4-25] [G4-26]

1. Dimensi bisnis yang berorientasi pada penciptaan nilai dan kepuasan pelanggan.
2. Dimensi sosial yang menyangkut aspek etika usaha dan tanggung jawab sosial Perseroan, kondisi kesehatan dan keselamatan serta kesejahteraan pekerja dan aspek sosial masyarakat.
3. Dimensi lingkungan yang mengarahkan Perseroan untuk memperhatikan aspek kelestarian dan keseimbangan lingkungan hidup di sekitar area operasi.
4. Pengelolaan pemangku kepentingan didasarkan prinsip-prinsip GCG, yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, kemandirian, dan kewajaran.

Perseroan menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak pemangku kepentingan, antara lain melalui pemberian informasi yang relevan dan transparan, akurat, dan tepat waktu serta melalui mekanisme komunikasi yang sehat dan beretika. Untuk kepentingan komunikasi dengan stakeholder, Perseroan memiliki perangkat penghubung yaitu Sekretaris Perusahaan yang berfungsi sebagai humas atau pejabat lain yang ditunjuk berdasarkan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, bagi Perseroan, pemangku kepentingan memegang peran penting dalam mendukung kelangsungan kegiatan Perseroan. [G4-27]

When handling relationship with the stakeholders, the Company continues to be business oriented without neglecting its social responsibility. Therefore, each member of the Company is required to respect each other so that the balance and harmony between the Company and all stakeholders can be achieved. In order to achieve that balance and harmony, the following steps are taken: [G4-25] [G4-26]

1. Business dimension oriented in creating value and satisfying customers.
2. Social dimension related to business ethics and Company's social responsibility aspects; employees' health, safety, and welfare aspects; as well as society aspects.
3. Environmental dimension which brings the attention of the Company to the preservation and balance of environment surrounding the operational area.
4. Management of stakeholders which is based on GCG principles: transparency, accountability, responsibility, independency and fairness.

The Company respects, protects and fulfills the rights of stakeholders by providing relevant, accurate and timely information through healthy and ethical communication method. Regarding communication with stakeholders, the Company utilizes the function of Corporate Secretary who shall act as a public relation officer. The Company may also appointed other officials to act as a liaison officer in accordance with the prevailing rules. Thus, stakeholders play an important role in the Company to support activities conducted by the Company. [G4-27]

Keterlibatan Pemangku Kepentingan Stakeholders' Involvement

Bentuk program kerja dan pelaksanaan program kerja dari Perseroan yang melibatkan pemangku kepentingan adalah sebagai berikut: [G4-24]

The Company's work program and the implementation which involved the stakeholders is as follows: [G4-24]

Program Kerja / Work Program	Pelaksanaan Program Kerja / Work Program Implementation
Peningkatan prasarana dan sarana umum / Public facilities and infrastructures improvement	Melaksanakan Program Pengadaan MCK dan Air Bersih / Implemented the procurement of MCK and Clean Water Program
Bantuan bencana alam / Donation for disaster victims	Membantu dalam penanggulangan bencana alam / Assisted the recovery of natural disaster
Peningkatan Pemberdayaan Masyarakat / Empowerment of the community	Bersama WIKA akan melaksanakan Program Pembinaan Petani Jabon di Kab.Bogor / WIKA will implement the Jabon Farmer Training Program at Kab. Bogor



Halaman ini sengaja dikosongkan
This page intentionally left blank

**Referensi Silang dengan
Indikator GRI - G4**
GRI - G4 Checklist Indicator

Referensi Silang dengan Indikator GRI - G4

GRI - G4 Checklist Indicator

Indikator	Hal	Deskripsi
STRATEGI DAN ANALISIS		
G4-1	10	a. Laporan pengambil keputusan tertinggi di Perusahaan
G4-2	10	a. Uraian mengenai dampak, risiko, dan peluang
PROFIL PERUSAHAAN		
G4-3	15	a. Nama perusahaan.
G4-4	16,17,18	a. Merk, produk, dan jasa.
G4-5	15	a. Lokasi kantor pusat perusahaan.
G4-6	18	a. Jumlah negara tempat perusahaan beroperasi dan nama negara tempat kegiatan usaha utama perusahaan berlangsung, serta nama negara yang secara khusus dibahas dalam laporan keberlanjutan pada topik tertentu.
G4-7	20	a. Bentuk kepemilikan dan badan hukum.
G4-8		a. Pasar yang dilayani (termasuk wilayah, sektor, dan tipe pelanggan dan penerima jasa).
G4-9	15, 17, 26	a. Skala organisasi, termasuk: <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah pegawai • Jumlah kegiatan usaha • Penjualan bersih (untuk perusahaan swasta) atau pendapatan bersih (untuk perusahaan publik) • Jumlah modal yang dirinci dalam hutang dan ekuitas (untuk perusahaan swasta) • Jumlah produk dan jasa yang dimiliki
G4-10	26	a. Jumlah pegawai berdasarkan kontrak kerja dan jenis kelamin; b. Jumlah pegawai tetap berdasarkan jenis pekerjaan dan jenis kelamin; c. Jumlah tenaga kerja berdasarkan status kepegawaian, dan tenaga kerja yang dibawah berdasarkan jenis kelamin; d. Jumlah pegawai keseluruhan berdasarkan wilayah dan jenis kelamin; e. Laporan mengenai persentase pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang secara resmi dipekerjakan sendiri oleh perusahaan atau oleh individu selain dari pegawai atau pekerja yang dibawah, termasuk pegawai dan pekerja yang dibawah oleh agensi/perusahaan lain yang terikat kerja sama kepada perusahaan. f. Laporan mengenai perbedaan penting atas jumlah pekerjaan (seperti pekerjaan musiman yang bermacam-macam pada sektor industri dan pertanian)
G4-11		a. Persentase jumlah pegawai dibawah perjanjian negosiasi bersama.
G4-12	23	a. Uraian mengenai rantai pasokan perusahaan.
G4-13	23	a. Perubahan penting selama periode pelaporan mengenai ukuran, struktur, kepemilikan atau rantai pasokan, termasuk: <ul style="list-style-type: none"> • Perubahan pada lokasi atau perubahan pada operasi, termasuk pembukaan fasilitas baru, penutupan dan ekspansi • Perubahan pada struktur modal saham dan pembentukan modal lainnya, pemeliharaan dan perubahan operasi (untuk perusahaan swasta) • Perubahan lokasi pemasok, struktur rantai pasokan, atau dalam hubungannya dengan pemasok, termasuk pemilihan dan pemutusan kerja dengan pemasok.
G4-14	4, 23	a. Laporan mengenai pendekatan/prinsip kehati-hatian dilakukan oleh perusahaan dan implementasi dari prinsip tersebut.
G4-15	23	a. Daftar pedoman, prinsip, atau langkah-langkah lain yang dikembangkan secara eksternal mengenai ekonomi, lingkungan, dan sosial yang dijalankan atau didukung oleh perusahaan.

Referensi Silang dengan Indikator GRI - G4

GRI - G4 Checklist Indicator

Indikator	Page	Deskripsi
STRATEGY AND ANALISYS		
G4-1	10	a. Statement from the organization's most senior decision-maker
G4-2	10	a. Description of key impacts, risks, and opportunities.
ORGANIZATIONAL PROFILE		
G4-3	15	a. Name of the organization.
G4-4	16,17,18	a. Primary brands, products, and services.
G4-5	15	a. Location of the organization's headquarters.
G4-6	18	a. Number of countries where the organization operates, and names of countries where either the organization has operations that are significant or specifically relevant to the sustainability topics covered in the report.
G4-7	20	a. Nature of ownership and legal form.
G4-8		a. Markets served (including geographic breakdown, sectors served, and types of customers and beneficiaries).
G4-9	15, 17, 26	a. Scale of the organization, including: <ul style="list-style-type: none"> • Total number of employees • Total number of operations • Net sales (for private sector organizations) or net revenues (for public sector organizations) • Total capitalization broken down in terms of debt and equity (for private sector organizations) • Quantity of products or services provided
G4-10	26	a. Total number of employees by employment contract and gender; b. Total number of permanent employees by employment type and gender; c. Total workforce by employees and supervised workers by gender; d. Total workforce by region and gender; e. Report whether a substantial portion of the organization's work is performed by workers who are legally recognized as self-employed, or by individuals other than employees or supervised workers, including employees and supervised employees of contractors; f. Report any significant variations in employment numbers (such as seasonal variations in employment in the tourism or agricultural industries)."
G4-11		a. Percentage of total employees covered by collective bargaining agreements.
G4-12	23	a. Describe the organization's supply chain.
G4-13	23	a. Any significant changes during the reporting period regarding size, structure, ownership, or supply chain including: <ul style="list-style-type: none"> • Changes in the location of, or changes in operations, including facility openings, closings, and expansions • Changes in the share capital structure and other capital formation, maintenance, and alteration operations (for private sector organizations) • Changes in the location of suppliers, the structure of the supply chain, or in relationships with suppliers, including selection and termination"
G4-14	4, 23	a. Report whether and how the precautionary approach or principle is addressed by the organization.
G4-15	23	a. List externally developed economic, environmental, and social charters, principles, or other initiatives to which the organization subscribes or which it endorses.

Referensi Silang dengan Indikator GRI - G4

GRI - G4 Checklist Indicator

Indikator	Hal	Deskripsi
G4-16	21-22	a. Keanggotaan asosiasi (seperti asosiasi industri) dan organisasi advokasi nasional dan internasional di mana perusahaan: <ol style="list-style-type: none"> 1. menjabat pada struktur organisasi 2. berpartisipasi dalam proyek atau kepanitiaan 3. menyediakan dana di luar iuran wajib anggota 4. menganggap strategis keanggotaan
RUANG LINGKUP DAN ASPEK MATERIAL		
G4-17	7,15	a. Daftar entitas yang dikonsolidasikan kedalam laporan keuangan perusahaan atau dokumen sejenis lainnya. b. Laporan apakah terdapat entitas lain yang dikonsolidasikan dalam laporan keuangan perusahaan atau dokumen sejenis lainnya yang tidak disebutkan.
G4-18	6	a. Penjelasan mengenai proses penyusunan materi dan ruang lingkup laporan; b. Penjelasan mengenai bagaimana perusahaan mengimplementasikan prinsip-prinsip pelaporan dalam menyusun materi laporan.
G4-19	7	a. Daftar aspek-aspek material yang diidentifikasi selama proses penyusunan materi laporan.
G4-20	8	a. Laporan ruang lingkup dalam perusahaan untuk setiap aspek material, antara lain: <ul style="list-style-type: none"> • Laporan apakah aspek tersebut termasuk aspek material dalam perusahaan; • Jika aspek tersebut tidak material bagi seluruh entitas dalam perusahaan (sebagaimana dijelaskan dalam poin G4-17), pilih salah satu dari dua pendekatan berikut: <ol style="list-style-type: none"> i. Daftar entitas atau grup entitas yang termasuk dalam G4-17 yang mana aspek tidak material; atau ii. Daftar entitas atau grup entitas yang termasuk dalam G4-17 yang mana aspek tersebut material. • Laporan batasan khusus mengenai ruang lingkup dalam perusahaan.
G4-21	8	a. Laporan ruang lingkup dalam perusahaan untuk setiap aspek material, sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> • Laporan apakah aspek tersebut termasuk material di luar perusahaan; • Jika aspek tersebut material di luar perusahaan, sebutkan entitas, grup entitas, atau elemen yang mana aspek tersebut adalah material tersebut. Tambahkan, penjelasan lokasi geografis di mana tempat tersebut material untuk entitas tersebut; • Laporan adanya batasan mengenai ruang lingkup aspek di luar perusahaan.
G4-22	N/A	a. Laporan pengaruh dari pengulangan informasi yang disediakan di laporan sebelumnya dan alasan-alasan terkait pengulangan tersebut.
G4-23	N/A	a. Perubahan penting dari pelaporan pada periode sebelumnya mengenai cakupan dan batas-batas aspek
KETERLIBATAN PARA PEMANGKU KEPENTINGAN		
G4-24	47, 55	a. Daftar grup para pemangku kepentingan yang terlibat dalam perusahaan.
G4-25	54	a. Dasar penetapan dan pemilihan pemangku kepentingan yang akan dilibatkan dalam perusahaan.
G4-26	N/A	a. Pendekatan perusahaan dalam melibatkan para pemangku kepentingan, termasuk frekuensi dan keterlibatan berdasarkan tipe dan grup pemangku kepentingan, dan apakah terdapat adanya keterlibatan yang secara khusus dilakukan sebagai bagian dari proses penyusunan laporan.
G4-27	55	a. Topik dan permasalahan utama yang diangkat melalui keterlibatan pemangku kepentingan dan bagaimana perusahaan menghadapi topik dan permasalahan tersebut, termasuk melalui pelaporan. Laporan grup pemangku kepentingan yang mengangkat masing-masing topik dan permasalahan tersebut.

Referensi Silang dengan Indikator GRI - G4

GRI - G4 Checklist Indicator

Indikator	Page	Deskripsi
G4-16	21-22	a. Memberships of associations (such as industry associations) and national or international advocacy organizations in which the organization: <ol style="list-style-type: none"> 1. holds a position on the governance body 2. participates in projects or committees 3. provides substantive funding beyond routine membership dues or 4. views membership as strategic."
IDENTIFIED MATERIAL ASPECTS AN BOUNDARIES		
G4-17	7,15	a. List all entities included in the organization's consolidated financial statement or equivalent documents. b. Report whether any entity included in the organization's consolidated financial statements or equivalent documents is not covered by the report.
G4-18	6	a. Explain the process for defining report content and the Aspect boundaries; b. Explain how the organization has implemented the reporting principles for defining report content"
G4-19	7	a. List all the material Aspects identified in the process for defining reporting content."
G4-20	8	a. For each material Aspect, report the Aspect boundary within the organization, as follows: <ul style="list-style-type: none"> • Report whether the Aspect is material within the organization; • If the Aspect is not material for all entities within the organization (as described in G4-17), select one of the following two approaches and report either: <ol style="list-style-type: none"> i. The list of entities or groups of entities in G4-17 for which the Aspect is not material or; ii. The list of entities or groups of entities included in G4-17 for which the Aspect is material; • Report any specific limitation regarding the Aspect Boundary within the organization.
G4-21	8	a. For each material Aspect, report the Aspect boundary outside the organization, as follows: <ul style="list-style-type: none"> • Report whether the Aspect is material outside the organization; • If the Aspect is material outside the organization, identify the entities, groups of entities or elements for which the Aspect is material, In addition, describe the geographical location where the Aspect is material for the entities identified; • Report any specific limitation regarding the Aspect boundary outside the organization.
G4-22	N/A	a. Effect of any restatements of information provided in previous reports, and the reasons for such restatements.
G4-23	N/A	a. Significant changes from previous reporting periods in the scope and Aspect boundaries.
STAKEHOLDER ENGAGEMENT		
G4-24	47, 55	a. List of stakeholder groups engaged by the organization.
G4-25	54	a. Basis for identification and selection of stakeholders with whom to engage.
G4-26	N/A	a. Organization's approach to stakeholder engagement, including frequency of engagement by type and by stakeholder group, and an indication of whether any of the engagement was undertaken specifically as part of the report preparation process
G4-27	55	a. Key topics and concerns that have been raised through stakeholder engagement, and how the organization has responded to those key topics and concerns, including through its reporting. Report the stakeholder groups that raised each of the key topics and concerns.

Referensi Silang dengan Indikator GRI - G4

GRI - G4 Checklist Indicator

Indikator	Hal	Deskripsi
PROFIL LAPORAN		
G4-28	6,8	a. Periode pelaporan (contoh tahun buku) untuk informasi yang disediakan.
G4-29	6	a. Tanggal laporan terkini (jika ada)
G4-30	N/A	a. Siklus pelaporan (tahunan, satu tahun sekali)
G4-31	9	a. Informasi kontak jika ada pertanyaan mengenai isi laporan.
G4-32	8	a. Laporan mengenai kriteria untuk diaplikasi yang dipilih perusahaan. b. Laporan Indeks GRI sesuai versi yang telah dipilih. c. Laporan referensi kepada Penjamin Laporan Eksternal, dalam hal laporan tersebut menggunakan penjamin eksternal. GRI merekomendasikan jasa penjamin eksternal meskipun bukan syarat kesesuaian dengan petunjuk/pedoman.
G4-33	9	a. Kebijakan dan praktik yang dilakukan perusahaan berkenaan dengan penjaminan eksternal pada laporan. b. Jika tidak termasuk di dalam laporan penjamin yang disertakan dalam laporan keberlanjutan, laporan dasar dan ruang lingkup penjamin eksternal yang digunakan. c. Hubungan antara perusahaan dengan penyedia jasa penjamin. d. Laporan apakah pejabat tertinggi atau pejabat senior dalam perusahaan terlibat untuk mengupayakan penjaminan laporan keberlanjutan perusahaan.
TATA KELOLA		
G4 – 34	46	a. Struktur tata kelola organisasi, termasuk komite tertinggi dalam manajemen. Identifikasi komite yang bertanggung jawab untuk mengambil keputusan atas dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial.
G4-35	46	a. Proses pendelegasian wewenang atas topik ekonomi, lingkungan, dan sosial dari pejabat tertinggi dalam manajemen kepada pejabat senior dan para karyawan lain.
G4 – 36	N/A	a. Laporan apakah perusahaan menunjuk pejabat atau direktorat eksekutif untuk bertanggung jawab terhadap topik ekonomi, sosial dan lingkungan dan apakah pejabat atau direktorat tersebut melakukan pelaporan langsung kepada tingkat tertinggi dalam manajemen.
G4-37	48	a. Proses konsultasi antara pemangku kepentingan dan tingkat tertinggi dalam manajemen terkait topik ekonomi, lingkungan, dan sosial. Penjelasan tentang pihak yang didelegasikan serta proses umpan balik diberikan kepada tingkat tertinggi dalam manajemen dalam hal konsultasi tersebut didelegasikan.
G4-38	48	a. Komposisi pejabat tertinggi beserta komitennya berdasarkan: <ul style="list-style-type: none"> • Eksekutif atau non-eksekutif • Independen • Masa jabatan • Jumlah posisi penting dan tanggung jawab serta bentuk tanggung jawabnya. • Keanggotaan dalam grup sosial • Kompetensi yang berkaitan dengan dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial. • Representasi pemangku kepentingan
G4-39	48	a. Apakah pimpinan dari pemegang pejabat tertinggi dalam manajemen menjabat sebagai pejabat eksekutif (jika iya, sebutkan fungsi dalam perusahaan beserta alasan penempatannya).

Referensi Silang dengan Indikator GRI - G4

GRI - G4 Checklist Indicator

Indikator	Page	Deskripsi
REPORT PROFILE		
G4-28	6,8	a. Reporting period (e.g. fiscal/calendar year) for information provided.
G4-29	6	a. Date of most recent previous report (if any).
G4-30	N/A	a. Reporting cycle (annual, biennial).
G4-31	9	a. Contact point for questions regarding the report or its contents.
G4-32	8	a. Report the 'in accordance' option the organization has chosen. b. Report the GRI Content Index for the chosen option. c. Report the reference to the External Assurance Report, if the report has been externally assured. GRI recommends the use of external assurance but it is not a requirement to be 'in accordance' with the Guidelines."
G4-33	9	a. The organization's policy and current practice with regard to seeking external assurance for the report. b. If not included in the assurance report accompanying the sustainability report, report the scope and basis of any external assurance provided. c. The relationship between the organization and the assurance providers. d. Report whether the highest governance body or senior executives are involved in seeking assurance for the organization's sustainability report."
GOVERNANCE		
G4 – 34	46	a. Governance structure of the organization, including committees of the highest governance body. Identify any committees responsible for decision-making on economic, environmental and social impacts.
G4-35	46	a. Process for delegating authority for economic, environmental, and social topics from the highest governance body to senior executives and other employees.
G4 – 36	N/A	a. Report whether the organization has appointed an executive-level person or persons with responsibility for economic, environmental, and social matters, and whether post holders report directly to the highest governance body.
G4-37	48	a. Consultation processes between stakeholders and the highest governance body on economic, environmental, and social topics. If consultation is delegated, describe to whom and any feedback processes to the highest governance body.
G4-38	48	a. Composition of the highest governance body and its committees by: <ul style="list-style-type: none"> • Executive or non-executive • Independence • Tenure on the governance body • Number of each individual's other significant positions and commitments, and the nature of the commitments • Gender • Membership of under-represented social groups • Competences relating to economic, environmental and social impactsStakeholder representation"
G4-39	48	a. The Chair of the highest governance body is also an executive officer (and, if so, his or her function within the organization's management and the reasons for this arrangement).

Referensi Silang dengan Indikator GRI - G4

GRI - G4 Checklist Indicator

Indikator	Hal	Deskripsi
G4-40	N/A	<p>a. proses nominasi dan seleksi untuk pejabat tertinggi dalam manajemen dan komitennya beserta kriteria nominasi dan seleksi yang digunakan untuk memilih anggota pejabat tertinggi, termasuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pertimbangan atas keberagaman • Pertimbangan atas independensi • Pertimbangan atas keahlian dan pengalaman mengenai topik ekonomi, lingkungan, dan sosial yang dilakukan • Pertimbangan atas keterlibatan pemangku kepentingan (termasuk pemegang saham).
G4-41	53,54	<p>a. Proses pada pejabat tertinggi menjamin bahwa benturan kepentingan dapat dikelola dan dihindari. Laporan bahwa apakah benturan kepentingan telah diungkapkan kepada pemangku kepentingan, memuat setidaknya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lintas keanggotaan manajemen • Lintas kepemilikan saham antara pemasok dan pemangku kepentingan lain. • Keberadaan pemegang saham pengendali. • Pengungkapan pihak-pihak terkait.
G4-42	47	<p>a. Peran pejabat tertinggi dan pejabat eksekutif dalam pengembangan, persetujuan, dan pembaruan tujuan, nilai-nilai atau misi, strategi, kebijakan, dan visi yang berkaitan dengan dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial.</p>
G4-43	N/A	<p>Ukuran yang diambil untuk mengembangkan dan menambah pengetahuan kolektif pejabat tentang topik ekonomi, lingkungan, dan sosial.</p>
G4-44	13	<p>a. Proses evaluasi kinerja pejabat tertinggi dengan memperhatikan tata kelola ekonomi, lingkungan, dan sosial. Apakah evaluasi tersebut dilakukan secara independen, secara berkala, dan apakah dilakukan secara <i>self-assessment</i>.</p> <p>b. Tindakan yang diambil berdasarkan evaluasi kinerja pejabat tertinggi berkenaan dengan topik ekonomi, lingkungan, dan sosial, termasuk, setidaknya-tidaknya termasuk, perubahan keanggotaan dan praktek perusahaan.</p>
G4-45	N/A	<p>a. Peran pejabat tertinggi dalam mengidentifikasi dan mengelola dampak, risiko dan peluang ekonomi, lingkungan, dan sosial. Termasuk peran pejabat tertinggi dalam mengimplementasikan proses <i>due diligence</i>.</p> <p>b. Apakah konsultasi pemaku kepentingan digunakan oleh pejabat tertinggi untuk mendukung identifikasi dan pengelolaan dampak, risiko dan peluang atas ekonomi, lingkungan dan sosial.</p>
G4-46	N/A	<p>a. Peran pejabat tertinggi dalam mereview efektifitas proses pengelolaan risiko perusahaan untuk topik-topi ekonomi, lingkungan dan sosial.</p>
G4-47	N/A	<p>a. Frekuensi <i>review</i> pejabat tertinggi atas dampak, risiko dan kesempatan ekonomi, lingkungan, dan sosial.</p>
G4-48	N/A	<p>a. Laporan komite tertinggi atau posisi yang biasanya mereview dan menyetujui laporan keberlanjutan perusahaan dan menjamin seluruh aspek material telah tercakup.</p>
G4-49	N/A	<p>a. Penjelasan proses penyampaian informasi penting kepada pejabat tertinggi</p>
G4-50	N/A	<p>a. Laporan jumlah informasi penting yang disampaikan kepada pejabat tertinggi dan mekanisme yang digunakan untuk mengatasi dan menyelesaikan informasi tersebut.</p>

Referensi Silang dengan Indikator GRI - G4

GRI - G4 Checklist Indicator

Indikator	Page	Deskripsi
G4-40	N/A	a. Nomination and selection processes for the highest governance body and its committees, and the criteria used for nominating and selecting highest governance body members, including: <ul style="list-style-type: none"> • Whether and how diversity is considered • Whether and how independence is considered • Whether and how expertise and experience relating to economic, environmental and social topics are considered • Whether and how stakeholders (including shareholders) are involved
G4-41	53,54	a. Processes for the highest governance body to ensure conflicts of interest are avoided and managed. Report whether conflicts of interest are disclosed to stakeholders, including, as a minimum: <ul style="list-style-type: none"> • Cross-board membership; • Cross-shareholding with suppliers and other stakeholders; • Existence of controlling shareholders; • Related party disclosures.
G4-42	47	a. Highest governance body's and senior executives' roles in the development, approval, and updating of the organization's purpose, value or mission statements, strategies, policies, and goals related to economic, environmental and social impacts.
G4-43	N/A	a. Measures taken to develop and enhance the highest governance body's collective knowledge of economic, environmental, and social topics.
G4-44	13	a. Processes for evaluation of the highest governance body's performance with respect to governance of economic, environmental and social topics. Report whether such evaluation is independent or not, and its frequency. Report whether such evaluation is a self-assessment. b. Report actions taken in response to evaluation of the highest governance body's performance with respect to economic, environmental and social topics, including, as a minimum, changes in membership and organizational practice."
G4-45	N/A	a. Highest governance body's role in the identification and management of economic, environmental, and social impacts, risks, and opportunities. Include the highest governance body's role in the implementation of due diligence processes. b. Report whether stakeholder consultation is used to support the highest governance body's identification and management of economic, environmental, and social risks and opportunities.
G4-46	N/A	a. Highest governance body's role in reviewing the effectiveness of the organization's risk management processes for economic, environmental, and social topics.
G4-47	N/A	a. Frequency of the highest governance body's review of economic, environmental, and social impacts, risks, and opportunities.
G4-48	N/A	a. Highest committee or position that formally reviews and approves the organization's sustainability report and ensures that all material Aspects are covered.
G4-49	N/A	a. Describe the process for communicating critical concerns to the highest governance body.
G4-50	N/A	a. Nature and total number of critical concerns that were communicated to the highest governance body and the mechanism(s) used to address and resolve them.

Referensi Silang dengan Indikator GRI - G4

GRI - G4 Checklist Indicator

Indikator	Hal	Deskripsi
G4-51	N/A	<p>a. Kebijakan remunerasi untuk pejabat tertinggi dan pejabat eksekutif untuk jenis-jenis remunerasi sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pendapatan tetap dan tidak tetap: i. pendapatan berbasis kinerja; ii. Pendapatan berbasis kepemilikan; iii. Bonus; iv. Saham ditangguhkan atau pribadi; • <i>Sign-on</i> bonus atau Pendapatan insentif rekrutmen • Pendapatan pensiun • <i>Clawback</i> • Manfaat pensiun, termasuk perbedaan antara skema manfaat dan tingkat kontribusi pejabat tertinggi, pejabat eksekutif dan pegawai lainnya. <p>b. Bagaimana kriteria kinerja dalam kebijakan remunerasi dihubungkan dengan tujuan ekonomi, lingkungan dan sosial pejabat tertinggi dan pejabat eksekutif senior perusahaan.</p>
G4-52	N/A	<p>a. Proses penentuan remunerasi. Apakah terdapat keterlibatan konsultan dalam menentukan besarnya remunerasi dan apakah konsultan tersebut independen dari manajemen. Apakah terdapat hubungan lainnya antara konsultan dengan perusahaan.</p>
G4-53	N/A	<p>a. Bagaimana pandangan pemangku kepentingan dipertimbangkan dalam menentukan remunerasi, termasuk hasil voting dalam kebijakan remunerasi dan proposal, jika ada.</p>
G4-54	N/A	<p>a. Rasio jumlah kompensasi tahunan antara gaji individu tertinggi di tiap negara dengan operasi signifikan dengan rata-rata jumlah kompensasi tahunan seluruh pegawai (tidak termasuk gaji individu tertinggi) di negara yang sama.</p>
G4-55	N/A	<p>a. Rasio persentasi peningkatan antara gaji individu tertinggi di tiap negara dengan operasi signifikan dengan rata-rata jumlah kompensasi tahunan seluruh pegawai (tidak termasuk gaji individu tertinggi) di negara yang sama.</p>
G4-56	51	<p>a. Gambaran nilai, prinsip, standar dan norma perilaku perusahaan seperti kode etik dan pedoman perusahaan.</p>
G4-57	50	<p>a. Mekanisme internal dan eksternal berkaitan dengan konsultasi atas kesesuaian perilaku terhadap etika dan hukum, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan integritas perusahaan, seperti jalur pelaporan dan jalur konsultasi.</p>
G4-58	50	<p>a. Mekanisme internal dan eksternal untuk pelaporan berkenaan dengan perilaku tidak etis dan pelanggaran hukum serta hal-hal lain yang berhubungan dengan integritas perusahaan, seperti eskalasi melalui jalur manajemen, sistem pelaporan pelanggaran atau jalur khusus.</p>

Referensi Silang dengan Indikator GRI - G4

GRI - G4 Checklist Indicator

Indikator	Page	Deskripsi
G4-51	N/A	<p>a. Remuneration policies for the highest governance body and senior executives for the following types of remuneration:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fixed pay and variable pay: i. Performance-based pay; ii. Equity-based pay; iii. Bonuses; iv. Deferred or vested shares; • Sign-on bonuses or recruitment incentive payments • Termination payments • Clawbacks • Retirement benefits, including the difference between benefit schemes and contribution rates for the highest governance body, senior executives, and all other employees. <p>b. Report how performance criteria in the remuneration policy relate to the highest governance body's and senior executives' economic, environmental and social objectives."</p>
G4-52	N/A	<p>a. Process to determine remuneration. Report whether remuneration consultants are involved in determining remuneration and whether they are independent of management. Report any other relationships that the remuneration consultants have with the organization.</p>
G4-53	N/A	<p>a. Report how stakeholders' views are sought and taken into account regarding remuneration, including the results of votes on remuneration policies and proposals, if applicable."</p>
G4-54	N/A	<p>α. Ratio of the annual total compensation for the organization's highest-paid individual in each country of significant operations to the median annual total compensation for all employees (excluding the highest-paid individual) in the same country.</p>
G4-55	N/A	<p>α. Ratio of percentage increase in annual total compensation for the organization's highest-paid individual in each country of significant operations to the median percentage increase in annual total compensation for all employees (excluding the highest-paid individual) in the same country.</p>
G4-56	51	<p>α. Organization's values, principles, standards and norms of behavior such as codes of conduct and codes of ethics.</p>
G4-57	50	<p>α. Internal and external mechanisms for seeking advice on ethical and lawful behavior, and matters relating to organizational integrity, such as help lines or advice lines.</p>
G4-58	50	<p>α. Internal and external mechanisms for reporting concerns about unlawful or unethical behavior, and matters relating to organizational integrity, such as escalation through line management, whistle blowing mechanisms or hotlines.</p>

Referensi Silang dengan Indikator GRI - G4

GRI - G4 Checklist Indicator

Indikator	Hal	Deskripsi
KINERJA EKONOMI		
G4-EC1	11,36	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan
G4-EC7	N/A	Perkembangan dan pengaruh atas dukungan pelayanan dan investasi infrastruktur
G4-EC8	N/A	Signifikansi pengaruh ekonomi tidak langsung, termasuk penyebaran atas pengaruh tersebut
KINERJA LINGKUNGAN		
G4-EN3	N/A	Konsumsi energi dalam perusahaan
G4-EN5	N/A	Intensitas energi
G4-EN6	11	Pengurangan konsumsi energi
G4-EN8	N/A	Jumlah air yang digunakan
KINERJA SOSIAL		
Praktik dan Etika Kerja		
G4-LA1	39	Perputaran karyawan
G4-LA6	42	Tingkat kecelakaan kerja, dan tingkat ketidak-hadiran bekerja karena sakit, atau bolos.
G4-LA8	43	Klausul Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam PKB. (Perjanjian Kerja Bersama)
G4-LA9	41	Jam pelatihan rata-rata per tahun per karyawan
G4-LA10	N/A	Program untuk pengelolaan kemampuan dan pembelajaran yang mendukung kemampuan kerja dan membantu pegawai dalam meniti karir
G4-LA11	28	Persentase pegawai yang menerima review kinerja dan pengembangan karir, berdasarkan jenis kelamin dan kategori pegawai
G4-LA12	N/A	Komposisi struktur tata kelola dan penjabaran kategori per pegawai sesuai dengan jenis kelamin, umur, keanggotaan minoritas, dan indikator keberagaman lain
Hak Asasi Manusia		
G4-HR2	N/A	Jumlah waktu dari pelatihan tentang kebijakan atau prosedur hak asasi manusia terkait aspek-aspek hak asasi manusia yang berhubungan dengan kegiatan usaha, termasuk persentase pegawai yang dilatih
G4-HR4	30,39	kegiatan operasional dan pemasok yang teridentifikasi memiliki hak untuk melaksanakan kebebasan berserikat dan perjanjian bersama yang memiliki kemungkinan melanggar atau berisiko tinggi, dan ukuran yang diambil untuk mendukung hak-hak tersebut.
Society		
G4-SO1	11	Persentase operasional yang mengimplementasikan engagement komunitas, pengaruh assesmen dan program pengembangan
G4-SO3	50	Asesmen resiko terkait korupsi
G4-SO4	N/A	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan anti korupsi dan prosedur
G4-SO5	N/A	insiden yang tercatat dan langkah yang diambil
G4-PR8	45	Keluhan Pelanggan

Referensi Silang dengan Indikator GRI - G4

GRI - G4 Checklist Indicator

Indikator	Page	Deskripsi
ECONOMONIC PERFORMANCE		
G4-EC1	11,36	Direct economic value generated and distributed
G4-EC7	N/A	Development and impact of infrastructure investments and services supported
G4-EC8	N/A	Significant indirect economic impacts, including the extent of impacts
ENVIRONMENT PERFORMANCE		
G4-EN3	N/A	Energy consumption within the organization
G4-EN5	N/A	Energy intensity
G4-EN6	11	Reduction of energy consumption
G4-EN8	N/A	Total water withdrawal by source
SOCIAL PERFORMANCE		
Labor Practice And Decent Work		
G4-LA1	39	Employee turnover
G4-LA6	42	Type of Injury and rates of injury, occupational disease, lost days, and absenteeism
G4-LA8	43	Health and safety topics covered in informal agreement with trade unions.
G4-LA9	41	Average hours of training per employee
G4-LA10	N/A	Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability and assist them in managing career endings
G4-LA11	28	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews, by gender and by employee category
G4-LA12	N/A	Composition of governance bodies and breakdown of employees per employee category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity
Human Right		
G4-HR2	N/A	Total hours of employee training on human rights policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations, including the percentage of employees train
G4-HR4	30,39	Operations and suppliers identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be violated or at significant risk, and measures taken to support these rights
Society		
G4-SO1	11	Percentage of operations with implemented local community engagement, impact assessments, and development programs
G4-SO3	50	Risks Assessment of Corruption
G4-SO4	N/A	Communication and training on anti-corruption policies and procedures
G4-SO5	N/A	Confirmed incidents of corruption and actions taken
G4-PR8	45	Customer Complaints

Lembar Umpan Balik

Feedback Sheet

Terima kasih telah membaca Laporan Keberlanjutan WIKA Beton Tbk. 2015. Untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan WIKA Beton Tbk kami mohon kesediaan para pemangku kepentingan untuk memberikan umpan balik setelah membaca Laporan Keberlanjutan ini dengan mengirimkan *email* atau formulir ini melalui fax/pos.

Thank you for reading WIKA Beton Tbk Sustainability Report 2015. To improve the sustainable performance of WIKA Beton Tbk, we ask the willingness of stakeholders to provide feedback after reading this Sustainability Report by sending an email or sending this form via fax / mail.

Data Diri

Nama (bila berkenan) :
 Institusi/Perusahaan :
 Telp/HP :

Personal Data

Name (optional) :
 Institution/ Company :
 Tel./ Mobile phone :

Golongan Pemangku Kepentingan

- Pemerintah
- Masyarakat
- LSM
- Media
- Perusahaan
- Akademik
- Lain-lain, mohon sebutkan

Stakeholder Category

- Government
- Society
- LSM
- Media
- Company
- Academic
- Other, please write

Mohon pilih jawaban yang paling sesuai

1. Laporan ini bermanfaat untuk Anda
 - Sangat tidak setuju
 - Tidak setuju
 - Netral
 - Setuju
 - Sangat Setuju
2. Laporan ini menggambarkan kinerja Perusahaan dalam pembangunan berkelanjutan
 - Sangat tidak setuju
 - Tidak setuju
 - Netral
 - Setuju
 - Sangat Setuju
3. Laporan ini mudah dimengerti
 - Sangat tidak setuju
 - Tidak setuju
 - Netral
 - Setuju
 - Sangat Setuju

Please choose th most appropriate answer

1. This report is useful for you
 - Strongly disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly disagree
2. This report describes the Company's performance in sustainable development
 - Strongly disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly agree
3. This report is easy to understand
 - Strongly disagree
 - Disagree
 - Neutral
 - Agree
 - Strongly agree

Lembar Umpan Balik
Feedback Sheet

4. Laporan ini menarik

- Sangat tidak setuju
- Tidak setuju
- Netral
- Setuju
- Sangat Setuju

5. Laporan ini meningkatkan kepercayaan Anda terhadap keberlanjutan Perusahaan

- Sangat tidak setuju
- Tidak setuju
- Netral
- Setuju
- Sangat Setuju

4. This report is interesting

- Strongly disagree
- Disagree
- Neutral
- Agree
- Strongly agree

5. This report develop your trust toward the Company's sustainabiliy

- Strongly disagree
- Disagree
- Neutral
- Agree
- Strongly agree

Mohon untuk memberikan saran/ usul/komentar Anda atas laporan ini:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Please provide your advice/ suggestions/ comments for this report:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA.
 Mohon agar formulir ini dikirimkan kembali kepada:
PT WIKA Beton Tbk
 Jl. Raya Jatiwaringin no. 54, Jati Cempaka, Pondokgede,
 Kota Bekasi - 17411
 Telepon : (021) 84973363 (hunting)
 Faksimili : (021) 8590 5570
 Direct Marketing : (021) 84973391, 84973392
 Email : marketing@wika-beton.co.id
 (Product and Technical Information)
 : wbcc@wika-beton.co.id
 (General Information)

THANK YOU FOR YOUR PARTICIPATION.
 We kindly request to send back this form to:
PT WIKA Beton Tbk
 Jl. Raya Jatiwaringin No. 54, Jati Cempaka, Pondokgede,
 Bekasi - 17411
 Phone : (021) 84973363 (hunting)
 Fax : (021) 8590 5570
 Direct Marketing : (021) 84973391, 84973392
 Email : marketing@wika-beton.co.id
 (Product and Technical Information)
 : wbcc@wika-beton.co.id
 (General Information)