



ADAPTIVE MOVES **AMPLIFY IMPACT**

Laporan Keberlanjutan 2024

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
ACTION
CAMPAIGN

ADAPTIVE MOVES, AMPLIFY IMPACT

Adaptasi bukan sekadar respons, tetapi strategi untuk menciptakan dampak yang lebih besar. **"Adaptive Moves"** mencerminkan langkah-langkah strategis pasca "Change to Adapt", dengan fokus pada bisnis berkelanjutan. Contoh konkret dari langkah adaptif ini adalah pengembangan Laboratorium Iklim, yang mengedepankan solusi mitigasi berbasis *Nature-Based Solutions* (NBS) untuk mengatasi perubahan iklim, serta pengembangan *Green Cooling Solutions*, yang mendukung efisiensi energi dan mengurangi emisi karbon.

Dengan langkah-langkah ini, Radiant tidak hanya meningkatkan daya saing, tetapi juga memperbesar dampak positif secara ekonomi, sosial, dan lingkungan (**"Amplify Impact"**).

Adaptation is not just a response, but a strategy to create a greater impact. "Adaptive Moves" reflect strategic steps post "Change to Adapt," with a focus on sustainable business. A concrete example of this adaptive step is the development of the Climate Lab, which prioritizes mitigation solutions based on Nature-Based Solutions (NBS) to address climate change, as well as the development of Green Cooling Solutions, which support energy efficiency and reduce carbon emissions.

With these steps, Radiant not only enhances competitiveness but also amplifies positive economic, social, and environmental impacts ("Amplify Impact").

Pernyataan dan Batasan Tanggung Jawab

Laporan Keberlanjutan ini memuat pernyataan operasional, keuangan, proyeksi dan rencana, penerapan strategi dan kebijakan, serta tujuan Radiant, yang digolongkan sebagai pernyataan ke depan dalam pelaksanaan undang-undang dan peraturan yang berlaku, kecuali hal-hal yang bersifat historis. Pernyataan-pernyataan tersebut memiliki prospek risiko, ketidakpastian, serta dapat mengakibatkan perkembangan aktual secara material berbeda dari yang dilaporkan. Pernyataan-pernyataan prospektif tersebut dibuat berdasarkan berbagai asumsi mengenai kondisi terkini dan prediksi kondisi yang akan datang di lingkungan bisnis, tempat Perusahaan menjalankan kegiatan usaha. Radiant tidak menjamin bahwa dokumen-dokumen yang telah dipastikan keabsahannya akan membawa hasil-hasil sesuai harapan.

Disclaimer and Limitation of Liability

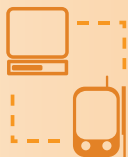
This Sustainability Report contains operational, financial statements, projections and plans, strategy implementation, and Radiant's policies and objectives, which are classified as forward-looking statements in the implementation of the law and applicable regulations, except for historical matters. These statements have the prospect of risk uncertainty and may result in actual developments being materially different from those reported. These prospective statements are made based on various assumptions regarding current conditions and predicted conditions future in the business environment in which the Company conducts business activities. Radiant does not guarantee that documents whose validity has been confirmed will bring certain results as expected.



Daftar Isi

Table Of Contents

	ADAPTIVES MOVES, AMPLIFY IMPACT	ADAPTIVES MOVES, AMPLIFY IMPACT	02	
	DAFTAR ISI	TABLE OF CONTENTS	04	
	LABORATORIUM IKLIM DAN PEMBERDAYAAN KOMUNITAS	CLIMATE LABORATORY AND NURTURING THE COMMUNITY	06	
	Peta Jalan Program CSER	CSER Program Roadmap	07	
1	SEKILAS RADIANT	RADIANT AT A GLANCE	27	
	Pasar yang Dilayani dan Dampaknya	Market Served and its Impact	30	
	Perubahan Signifikan Pada Organisasi	Significant Changes in The Organization	32	
	Skala Usaha	Business Scale	32	
	Kepemilikan Saham dan Status Badan Hukum	Share Ownership and Legal Entity Status	33	
	Keanggotaan Asosiasi	Association Membership	34	
	VISI, MISI, NILAI	VISION, MISSION, VALUE	14	
	STRATEGI KEBERLANJUTAN	SUSTAINABILITY STRATEGY	16	
	Pilar Keberlanjutan	Sustainability Pillars	17	
	LEMBAR PERNYATAAN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI TENTANG TANGGUNG JAWAB ATAS LAPORAN KEBERLANJUTAN 2024 PT RADIANT UTAMA INTERINSCO TBK	STATEMENT OF THE BOARD OF DIRECTORS' AND BOARD OF COMMISSIONERS' RESPONSIBILITY ON THE SUSTAINABILITY REPORT 2024 OF PT RADIANT UTAMA INTERINSCO TBK	18	
	PENGHARGAAN DAN APRESIASI EKSTERNAL	AWARDS AND EXTERNAL APPRECIATION	20	
2	IKHTISAR KINERJA KEBERLANJUTAN	SUSTAINABILITY HIGHLIGHT	22	
	Kinerja Lingkungan	Environmental Performance	24	
	Tata Kelola dan Risiko	Risk and Governance	24	
	Kinerja Sosial	Social Performance	25	
	Kinerja Ekonomi	Economic Performance	25	
3	SAMBUTAN DIREKSI	MESSAGE FROM THE BOARD OF THE DIRECTORS	36	
4	TATA KELOLA DAN RISIKO	RISK AND GOVERNANCE	42	
	Tata Kelola Berkelanjutan	Sustainability Governance Structure	44	
	Tantangan & Peluang Terhadap Keberlanjutan	Challenges & Opportunities for Sustainability	46	
	Pendekatan Tata Kelola Keberlanjutan Berdasarkan Task Force for Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	Sustainability Governance Approach Based on Task Force for Climate-related Financial Disclosures TCFD	46	
	Etika dan Perilaku Bisnis	Code of Conduct	48	
	Anti Suap dan Korupsi	Anti Bribery and Corruption	49	
	Sistem Pengaduan Pelanggaran	Whistleblowing System	53	
	ASEAN Corporate Governance Scorecard	ASEAN Corporate Governance Scorecard	55	

5	MENGHORMATI HAK ASASI MANUSIA	RESPECT FOR HUMAN RIGHTS	58	
	Profil Insan Radiant	Radiant Employees Profile	60	
	Pekerja Alih Daya	Outsource Workers	75	
	Rekrutmen dan Turnover	Recruitment and Turnover	75	
	Keberagaman dan Inklusivitas	Diversity and Inclusivity	80	
	Membangun Budaya Keberlanjutan dan Peningkatan Kompetensi Keberlanjutan	Building a Sustainable Culture and Enhancing Sustainable Competences	81	
	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	Employee's Training and Development	82	
	Program Pensiun	Retirement Program	85	
	Peningkatan Kesejahteraan Karyawan	Enhancement of Employee Welfare	85	
	Penghargaan Masa Bakti	Service Period Award	87	
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Occupational Health And Safety (OHS)	88	
	Sertifikasi ISO	ISO Certification	97	
6	BISNIS YANG INKLUSIF DAN BERKELANJUTAN	INCLUSIVE AND SUSTAINABLE BUSINESS	98	
	Survei Kepuasan Pelanggan	Customer Satisfaction Survey	103	
	Rantai Nilai dan Hubungan Bisnis	Value Chain and Business Relationship	104	
	Capaian TKDN Terverifikasi	Verified TKDN Achievement	108	
	Nilai Ekonomi	Economic Value	109	
7	PRAKTIK OPERASIONAL RAMAH LINGKUNGAN	GREEN OPERATIONS PRACTICES	110	
	Manajemen Energi	Energy Management	112	
	Mengurangi Jejak Karbon	Customer Satisfaction Survey	114	
	Pemakaian Air	Value Chain and Business Relationship	116	
	Menjaga Lingkungan, Mengelola Limbah	Verified TKDN Achievement	116	
	Biaya Lingkungan Hidup	Economic Value	118	
	IQAIR	IQAIR	118	
8	MEMBINA KOMUNITAS LOKAL	NURTURING THE COMMUNITIES	120	
	Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL)	Corporate Social and Environmental Responsibility (CSER)	122	
9	TENTANG LAPORAN KEBERLANJUTAN	ABOUT SUSTAINABILITY REPORT	126	
	Profil Laporan	Report Profile	128	
	Tanggapan Umpan Balik Laporan Tahun Sebelumnya	Response to Previous Year's Report Feedback	131	
	Topik Material dan Batasannya	Material Topics and Impact Boundaries	131	
	Pelibatan Pemangku Kepentingan	Stakeholder Engagement	136	
10	LAMPIRAN	APPENDIX	140	
	INDEKS POJK - 51/2017	POJK - 51/2017 INDEX	142	
	INDEKS ISI GRI	GRI CONTENT INDEX	146	
	LEMBAR UMPAN BALIK	FEEDBACK FORM	152	

LABORATORIUM IKLIM DAN PEMBERDAYAAN KOMUNITAS CLIMATE LABORATORY AND NURTURING THE COMMUNITY



Pada tahun 2024, Radiant memulai sebuah program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) yang berkelanjutan dengan tema “Laboratorium Iklim dan Pemberdayaan Komunitas”. Pulau Lembata, Nusa Tenggara Timur dipilih sebagai lokasi program TJSL karena ekosistemnya yang beragam, mulai dari daerah pesisir hingga daerah pegunungan, yang menyediakan lingkungan ideal untuk mempelajari dampak perubahan iklim. Radiant bekerja sama dengan perusahaan dan pihak-pihak lokal di Lembata dalam menjalankan program CSER, dengan tujuan mengembangkan solusi berbasis alam untuk mengatasi dampak perubahan iklim.

In 2024, Radiant initiated a sustainable Corporate Social and Environmental Responsibility (CSER) program themed “Climate Laboratory and Nurturing the Community”. Lembata Island, East Nusa Tenggara, was selected as the program’s location due to its diverse ecosystems, ranging from coastal areas to mountainous regions, making it an ideal environment for studying the impacts of climate change. Radiant collaborates with companies and local stakeholders in Lembata to implement the CSER program, aiming to jointly develop nature-based solutions to address climate change impacts.



Peta Jalan Program CSER

CSER Program Roadmap



1. Fase 1: Observasi dan Penilaian (2024)

Pada fase ini, kami berfokus pada penilaian kondisi lingkungan saat ini, kerentanan iklim, dan faktor sosial-ekonomi di Pulau Lembata.

2. Fase 2: Proyek Percontohan (2025)

Berdasarkan temuan dari fase penilaian, proyek percontohan yang terarah akan dilaksanakan untuk menguji dan menyempurnakan solusi yang diusulkan.

3. Fase 3: Implementasi yang Lebih Luas (2025-onward)

Tahap akhir ini melibatkan penerapan skala besar dari proyek percontohan yang berhasil di seluruh Lembata dan lokasi lainnya, dengan fokus pada praktik berkelanjutan yang mendukung ketahanan dan pelestarian lingkungan.

1. Phase 1: Observation and Assessment (2024)

In this initial phase, we focuses on assessing the current environmental conditions, climate vulnerabilities, and socio-economic factors in Lembata Island.

2. Phase 2: Pilot Project (2025)

Based on the findings from the assessment phase, targeted pilot projects will be implemented to test and refine proposed solutions.

3. Phase 3: Roll-out Implementation (2025-onward)

The final phase involves the large-scale implementation of successful pilot projects accros Lembata and other locations, focusing on sustainable practices that promote resilience and environmental conservation.

Malapari sebagai Nature-based Solutions

Sebagai bagian dari upaya konservasi berbasis alam, Radiant melakukan observasi dan aksi langsung terhadap peran Malapari dalam ekosistem pesisir dan dataran tinggi. Kunjungan ke Rumah Malapari memberikan wawasan mengenai metode pembibitan melalui benih dan stek untuk menjaga kualitas genetik. Observasi juga dilakukan di Pantai Loang, di mana pohon Malapari berusia sekitar 44 tahun tumbuh berdampingan dengan mangrove, menegaskan perannya dalam menjaga keseimbangan lingkungan. Selain itu, kunjungan ke Desa Belobao menunjukkan adaptasi Malapari di dataran tinggi, dengan beberapa pohon mencapai usia lebih dari 25 tahun.



Scouting Malapari di Pantai Loang
Scouting Malapari at Loang Beach

Untuk mendukung rehabilitasi ekosistem pesisir, tim melaksanakan penanaman 2 pohon Nyamplung dan 8 pohon Malapari di Desa Muruona, termasuk uji ketahanan terhadap kadar garam tinggi dan penggunaan hidrogel di tanah kering. Scouting di Pantai Lewolein, Hadakewa, dan Mingar mengungkap sekitar 100 pohon Malapari tumbuh alami di setiap lokasi, memperkuat potensinya dalam mitigasi perubahan iklim.



Penanaman Malapari di Tanah Garam Bersama Kepala Desa Muruona
Planting Malapari in Tanah Garam with the Head of Muruona Village

Malapari as Nature-based Solutions

As part of nature-based conservation efforts, the team conducted observations and direct actions to assess the role of Malapari in both coastal and highland ecosystems. A visit to Rumah Malapari provided insights into seed and cutting propagation methods, ensuring genetic quality preservation. Further observations in Pantai Loang revealed Malapari trees coexisting with mangroves, some estimated to be around 44 years old, highlighting their ecological significance. Additionally, a field visit to Desa Belobao demonstrated Malapari's adaptability to highland conditions, with several trees surpassing 25 years of age.



Rumah Malapari di Lewoleba Selatan
Malapari House in Lewoleba Selatan

To support coastal ecosystem rehabilitation, the team planted two Nyamplung trees and eight Malapari trees in Desa Muruona, including trials to assess their resilience to high salinity and the application of hydrogel in arid soil. Scouting activities in Pantai Lewolein, Hadakewa, and Mingar identified approximately 100 naturally growing Malapari trees at each location, reinforcing their potential for climate change mitigation.



Scouting Malapari di Pantai Hadakewa
Scouting Malapari at Hadakewa Beach

Di Desa Baja, Malapari yang ditanam pada 2023 mengalami kebakaran pada 2024, namun satu pohon bertahan dan mulai bertunas kembali. Temuan ini membuktikan ketahanan Malapari terhadap kondisi ekstrem, menjadikannya solusi berbasis alam untuk rehabilitasi lahan terdampak bencana. Dengan kemampuan adaptasi yang luas, Malapari berperan penting dalam mendukung konservasi ekosistem dan keberlanjutan lingkungan di Lembata.

In Desa Baja, Malapari trees planted in 2023 faced a wildfire in 2024, yet one tree survived and began sprouting new shoots. This finding underscores Malapari's resilience to extreme conditions, positioning it as a nature-based solution for rehabilitating disaster-affected landscapes.



Dari serangkaian kegiatan diatas, Radiant melakukan pendistribusian dan penanaman 38 bibit malapari di berbagai lokasi di Lembata, dengan potensi serapan karbon dari Malapari pada tahun ke-5 mencapai 5.000 kg CO₂e.

Through these initiatives, Radiant has distributed and planted 38 Malapari seedlings across various locations in Lembata, with an estimated carbon sequestration potential of 5,000 kg CO₂e by the fifth year.

Memproduksi minyak untuk biodiesel (Pongamia Crude Oil/PCO)

Producing oil for biodiesel (Pongamia Crude Oil/PCO)

Menyerap karbon dioksida (CO₂)

Absorbing carbon dioxide (CO₂)

Mendukung keanekaragaman hayati

Supporting biodiversity

Mengikat/Fiksasi Nitrogen (N₂)

Binding/Fixation Nitrogen (N₂)

Menyediakan bahan dasar dan pendukung sebagai obat-obatan dan makanan

Providing basic and supporting materials as medicines and food

Keterlibatan Komunitas

Radiant melaksanakan kegiatan keterlibatan karyawan di Lembata untuk memahami kondisi sosial, ekonomi, dan lingkungan yang dapat menjadi dasar dalam perencanaan program Pengembangan Komunitas/Community Development (ComDev) di masa depan. Salah satu agenda utama adalah diskusi dengan Polikarpus Bala, pendiri Komunitas Sahabat Penyu Loang (SAYANG), mengenai tantangan konservasi penyu. Permasalahan seperti pergeseran lokasi penetasan akibat konflik lahan serta insiden kebakaran yang mengakibatkan hilangnya 1.141 telur penyu menegaskan urgensi perlindungan habitat dan peningkatan kesadaran masyarakat dalam konservasi keanekaragaman hayati.

Di Desa Ria Bao, Radiant berdiskusi dengan petani rumput laut untuk memahami kendala yang mereka hadapi, termasuk kelangkaan bibit unggul, serangan penyakit ice-ice, dan keterbatasan akses pendanaan, yang hingga kini masih menghambat rencana pembangunan kebun bibit berkelanjutan. Diskusi dengan nelayan pencari kerang mutiara juga mengungkapkan bahwa populasi kerang mutiara terus menurun, sementara upaya konservasi belum menjadi prioritas. Selain itu, pertemuan dengan Lembaga Pengelola Hutan Desa (LPHDes) Imulolong membuka potensi pengintegrasian Malapari dalam skema Perhutanan Sosial, yang diharapkan dapat memberikan manfaat ekologis dan ekonomi bagi masyarakat setempat.



Diskusi status Hutan Desa bersama Kepala Desa Imulolong, LPHDes, dan UPT KPH di Kantor Desa Imulolong
Discussion the status of the Village Forest with the Head of Imulolong Village, LPHDes, and UPT KPH at the Imulolong Village Office

Community Engagement

Radiant conducted employee engagement activities in Lembata to gain a deeper understanding of the social, economic, and environmental conditions that could serve as the foundation for future Community Development (ComDev) programs. One of the key agendas was a discussion with Polikarpus Bala, the founder of the Sahabat Penyu Loang (SAYANG) Community, regarding the challenges of sea turtle conservation. Issues such as the displacement of nesting sites due to land conflicts and a fire incident that resulted in the loss of 1,141 sea turtle eggs underscored the urgency of habitat protection and the need to enhance community awareness in biodiversity conservation.

In Ria Bao Village, Radiant engaged with seaweed farmers to understand their challenges, including the scarcity of high-quality seedlings, outbreaks of the ice-ice disease, and limited access to financial support, all of which have hindered the realization of a sustainable seedling nursery. Discussions with pearl oyster fishermen also revealed a significant decline in pearl oyster populations, while conservation efforts have yet to become a priority. Furthermore, a meeting with the Village Forest Management Institution (LPHDes) in Imulolong explored the potential integration of Malapari trees into the Social Forestry scheme, which is expected to provide both ecological and economic benefits for local communities.



Kelompok Petani Rumput Laut Desa Ria Bao
Seaweed Farmers Group of Ria Bao Village



Nelayan Kerang Mutiara Alami di Desa Waijarang
Natural Pearl Shell Fishermen in Waijarang Village

Community engagement ini juga mencakup kunjungan ke Pasar Barter Wulandoni, yang telah menjadi bagian dari ekonomi sirkular masyarakat sejak 1837. Di Desa Lamalera A, diskusi dengan masyarakat mengungkap adanya penurunan hasil tangkapan ikan sejak 2022, yang diduga dipengaruhi oleh perubahan pola penggunaan kapal layar serta dampak limbah berbasis bahan kimia. Selain itu, kajian terhadap Hutan Kemasyarakatan (HKm) Belek Lerek seluas 130 hektar memberikan wawasan mengenai pengelolaan hutan berkelanjutan oleh lima kelompok tani hutan (KTH), yang membudidayakan tanaman hortikultura seperti durian dan kopi dengan sistem berbagi hasil. Temuan dari keterlibatan komunitas ini akan menjadi langkah awal dalam merancang program ComDev yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

This community engagement initiative also included a visit to Wulandoni Barter Market, which has been an integral part of the community's circular economy since 1837. In Lamalera A Village, discussions with local residents revealed a decline in fish catches since 2022, suspected to be influenced by changes in the use of sailing boats and the impact of chemical-based waste. Additionally, an assessment of the 130-hectare Belek Lerek Community Forest (HKm) provided insights into sustainable forest management practices by five farmer groups (KTH), who cultivate horticultural crops such as durian and coffee through a profit-sharing system. The findings from this community engagement serve as a critical foundation for developing more inclusive and sustainable ComDev programs in the future.



Kolaborasi dengan Pemangku Kepentingan

Radiant terus memperkuat keterlibatan dengan pemangku kepentingan untuk mendorong kebijakan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan di Lembata. Salah satu langkah strategis yang dilakukan adalah menjalin dialog dengan UPT KPH Lembata guna membahas peluang kolaborasi dalam program Climate Lab & Nurturing the Community. Kemitraan ini diharapkan dapat mendukung pengelolaan hutan yang lebih berkelanjutan sekaligus memberikan manfaat sosial dan ekonomi bagi masyarakat sekitar.

Stakeholder Collaboration

Radiant continues to strengthen its engagement with stakeholders to promote sustainable policies in natural resource and environmental management in Lembata. A key strategic initiative involved discussions with UPT KPH Lembata to explore collaboration opportunities within the Climate Lab & Nurturing the Community program. This partnership aims to support sustainable forest management while generating social and economic benefits for local communities.



Diskusi bersama Ketua UPT KPH di Kantor UPT KPH Kabupaten Lembata
Discussion with the Head of UPT KPH at the UPT KPH Office in Lembata Regency

Diskusi juga dilakukan dengan Kepala Dinas Perikanan, yang menyoroti implementasi program Kampung Nelayan Modern (KALAMO). Sebagai inisiatif kolaboratif dengan pemerintah pusat, KALAMO bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan hasil tangkapan nelayan melalui integrasi teknologi dan infrastruktur yang lebih baik. Program ini diharapkan tidak hanya memperkuat kesejahteraan masyarakat pesisir, tetapi juga menjaga keberlanjutan sumber daya perikanan di Lembata.

Further discussions were held with the Head of the Fisheries Office, focusing on the implementation of the Modern Fishermen Village (KALAMO) program. As a collaborative initiative with the central government, KALAMO seeks to enhance the efficiency of fisheries resource management through the integration of improved technology and infrastructure. This program is expected not only to strengthen the livelihoods of coastal communities but also to ensure the long-term sustainability of fishery resources in Lembata.



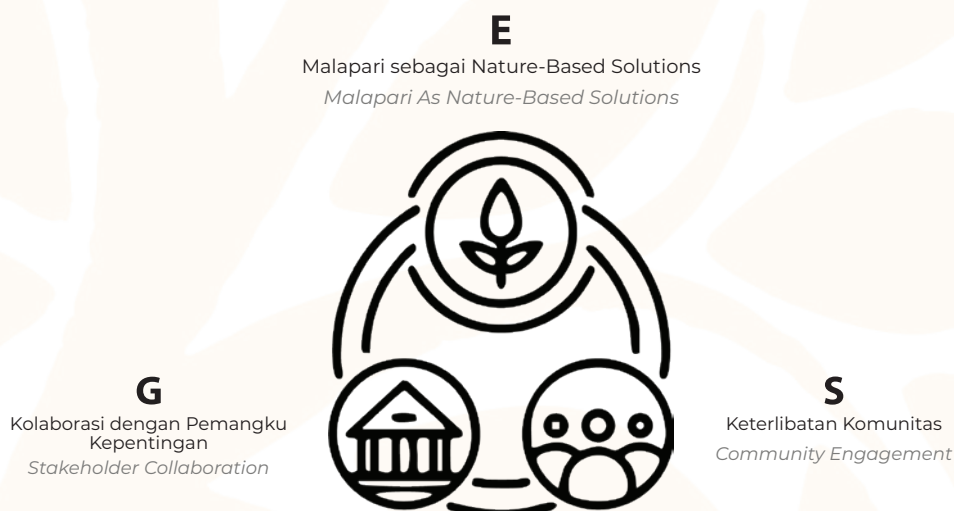
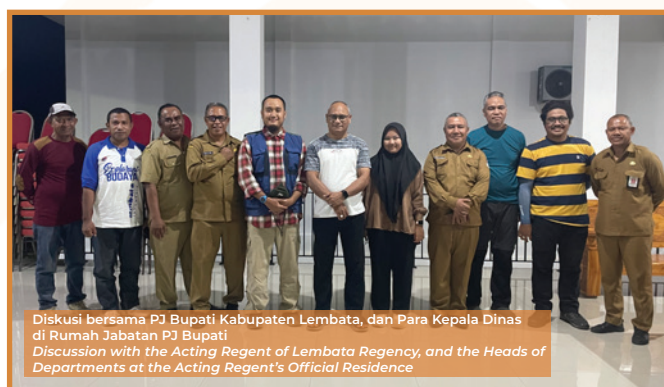
Diskusi bersama Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Lembata dan Staf di Tempat Pelelangan Ikan (TPI) Lembata
Discussion with the Head of the Fisheries Office of Lembata Regency and Staff at the Fish Auction in Lembata

Dalam upaya memahami tantangan lingkungan yang lebih luas, Radiant bertemu dengan Camat Nubatukan untuk membahas pengelolaan sampah yang masih menghadapi berbagai kendala. Minimnya kesadaran masyarakat terhadap pemilahan dan pengolahan limbah, kurangnya dokumentasi terkait manajemen sampah, serta sistem retribusi yang belum optimal menjadi tantangan utama dalam menciptakan lingkungan yang lebih bersih dan sehat. Permasalahan serupa juga menjadi fokus dalam diskusi bersama Kepala Dinas Lingkungan Hidup (DLH), yang mengungkapkan bahwa keterbatasan pembagian tanggung jawab antarinstansi membatasi efektivitas pengelolaan sampah dari hulu ke hilir. Selain itu, belum tersedianya dokumen keanekaragaman hayati menyebabkan kurangnya data dalam pengambilan keputusan berbasis ekosistem.

To gain a deeper understanding of broader environmental challenges, Radiant engaged with the District Head of Nubatukan to address ongoing waste management issues. Low public awareness regarding waste sorting and processing, insufficient documentation on waste management, and an inefficient fee collection system remain significant obstacles to fostering a cleaner and healthier environment. Similar concerns were raised in discussions with the Head of the Environmental Office (DLH), who highlighted institutional constraints that limit the effectiveness of waste management from upstream to downstream. Additionally, the absence of a biodiversity documentation system hinders data-driven, ecosystem-based decision-making.

Selama enam hari keterlibatan dengan komunitas dan pemangku kepentingan, Radiant mengumpulkan berbagai temuan yang kemudian disampaikan kepada Bupati Lembata serta para Kepala Dinas terkait. Diskusi ini membahas isu-isu utama, mulai dari keberlanjutan sektor pertanian hingga konservasi ekosistem dan pengelolaan lingkungan. Pemerintah daerah menyambut baik inisiatif program Corporate Social and Environmental Responsibility (CSER) yang dirancang untuk berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan di wilayah tersebut. Selain itu, dukungan diberikan dalam bentuk dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) serta Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS), yang akan menjadi dasar dalam penyusunan rencana kerja ke depan.

Over the course of six days, Radiant compiled insights from its engagement with communities and stakeholders, which were subsequently presented to the Regent of Lembata and relevant department heads. These discussions addressed key issues, including agricultural sustainability, ecosystem conservation, and environmental management. The regional government welcomed the Corporate Social and Environmental Responsibility (CSER) initiative as a meaningful contribution to sustainable development in the region. Furthermore, the government provided critical policy support, including the Regional Long-Term Development Plan (RPJPD) and the Strategic Environmental Assessment (KLHS), which will serve as the foundation for future action plans.



Ketiga segmen kegiatan ini: Malapari sebagai Nature Based Solutions, Keterlibatan Komunitas, dan Kolaborasi Pemangku Kepentingan, secara holistik mendukung aspek Environmental, Social, dan Governance (ESG), dengan fokus pada keberlanjutan ekosistem, kesejahteraan masyarakat, serta kemitraan strategis dalam tata kelola yang berkelanjutan.

These three activity segments—Malapari as a Nature-Based Solution, Community Engagement, and Stakeholder Collaboration—holistically support the aspects of Environmental, Social, and Governance (ESG), with a focus on ecosystem sustainability, community well-being, and strategic partnerships for sustainable governance.

VISI, MISI, NILAI

VISION, MISSION, VALUE

[C.1]



VISI

Menjadi terdepan dalam Integritas Aset dan Solusi Rekayasa & Operasional Terpadu, dengan prioritas pada Keselamatan, Penciptaan Nilai, dan Transisi Energi.

VISION

To be a leader in Asset Integrity and Integrated Engineering & Operational Solutions, prioritizing Safety, Value Creation, and Energy Transition.



MISI

1. Memberikan Solusi Unggul dalam Asset Integrity:

Menyediakan layanan Asset Integrity dan TIC berbasis teknologi dan digital yang cost-effective dan berdaya saing yang didukung oleh sumber daya manusia yang professional.

2. Integrated Engineering & Operational Solutions:

Menawarkan solusi Rekayasa & Operasional terpadu yang mencakup value chain dari operasi hulu hingga hilir, dengan dukungan sumber daya manusia yang unggul untuk suatu value creation bagi pelanggan.

3. Kolaborasi untuk Inovasi dan Adopsi Teknologi:

Menghasilkan solusi inovatif melalui kolaborasi strategis, berfokus pada adopsi teknologi terkini di sektor energi dan lintas sektor yang relevan.

4. Komitmen pada Keselamatan dan Penerapan Standar Tertinggi:

Prioritas pada keselamatan kerja dan memastikan kepatuhan penuh terhadap standar tertinggi di industri pada setiap proyek yang dijalankan.

5. Fokus pada ESG dan Transisi Energi Berkelanjutan:

Memberikan layanan yang mendukung dekarbonisasi, konservasi energi, dan energi terbarukan, melalui prinsip Radiant sustainable development way.

6. Kesejahteraan dan Pengembangan Karyawan:

Mengutamakan kesejahteraan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung keseimbangan kehidupan kerja, serta memberikan kesempatan pengembangan diri yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan potensi mereka.

MISSION

1. Deliver Excellence in Asset Integrity:

Provide Asset Integrity and TIC services using cost-effective and competitive technology and digital solutions, supported by professional human resources.

2. Integrated Engineering & Operational Solutions:

Offer integrated engineering and operational solutions across the value chain, from upstream to downstream, supported by superior human resources to create value for customers.

3. Collaboration for Innovation and Technology Adoption:

Generate innovative solutions through strategic collaboration, focusing on the adoption of cutting-edge technologies in energy and other relevant sectors.

4. Commitment to Safety and Highest Standards:

Prioritize safety and ensure full compliance with the highest industry standards on every project.

5. Focus on ESG and Sustainable Energy Transition:

Provide services supporting decarbonization, energy conservation, and renewable energy through the Radiant sustainable development framework.

6. Employee Well-being and Development:

Prioritizing employee well-being by creating an inclusive work environment, supporting work-life balance, and providing continuous personal development opportunities to enhance their skills and potential.

NILAI VALUE

 **RADIANT UTAMA
INTERINSO TBK**

Integrity

Integrity sebagai fondasi utama untuk memastikan tindakan yang etis dan transparan dalam semua aktivitas.

Integrity as the fundamental foundation to ensure ethical and transparent actions in all activities.

iNnovative

Inovasi berkelanjutan yang menghasilkan value creation untuk menjawab tantangan bisnis di era perubahan.

Continuous innovation that drives value creation to address business challenges in an era of change.

Strive for collaboration

Kolaborasi yang inklusif dalam membangun ekosistem internal dan eksternal yang produktif.

Inclusive collaboration in building a productive internal and external ecosystem.

Agile & resilience

Kemampuan untuk tetap tangguh dan adaptif di tengah tekanan bisnis dan persaingan.

The ability to remain resilient and adaptive amidst business pressures and competition.

Noble & care

Kepedulian terhadap lingkungan, sosial, dan keberlanjutan ekosistem bisnis secara keseluruhan.

A commitment to environmental, social, and overall business ecosystem sustainability.

I

N

S

A

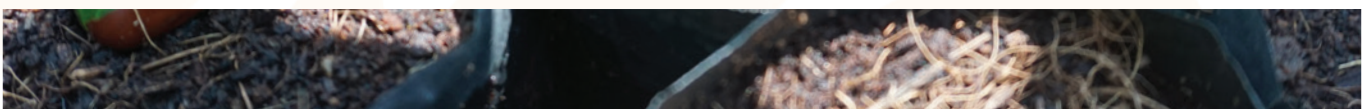
N

STRATEGI KEBERLANJUTAN SUSTAINABILITY STRATEGY

[2-22] [2-23] [2-24] [A.1]

Kami memperkuat komitmen terhadap keberlanjutan dengan melanjutkan kebijakan keberlanjutan yang terintegrasi dengan strategi utama perusahaan. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam strategi utama, kami berusaha untuk mencapai keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, perlindungan lingkungan, dan tanggung jawab sosial.

Our commitment to sustainability is strengthened by the integration of our sustainability policy into our fundamental corporate strategy. We aim for a harmonious coexistence of economic growth, environmental preservation, and social responsibility by incorporating sustainability principles into our fundamental approach.



Pilar Keberlanjutan Sustainability Pillars

1

Resiko dan Tata Kelola *Risk and Governance*



Pilar risiko dan tata kelola mencakup identifikasi dan mitigasi risiko LST, evaluasi implementasi tata kelola yang baik dan berkelanjutan, mendorong kesadaran anti suap dan korupsi, implementasi whistleblowing system, penyesuaian struktur organisasi, pelatihan keberlanjutan bagi badan tata kelola, pembentukan sistem informasi kinerja keberlanjutan, serta menjalankan komunikasi kinerja keberlanjutan.

The governance and risk pillars encompass various initiatives such as identifying and mitigating ESG risks, assessing the implementation of good and sustainable governance, fostering awareness and prevention of bribery and corruption, implementing whistleblowing systems, adjusting organizational structures, providing sustainability training to governments, establishing information systems for sustainability performance, and conducting communication on sustainable performance.

2

Menghormati Hak Asasi Manusia (HAM) *Human Rights Respect (HAM)*



Pilar Menghormati HAM melibatkan penegakan HAM di lingkungan internal dan eksternal perusahaan, promosi keberagaman dan inklusivitas, pelatihan serta pengembangan karyawan, pengelolaan program pensiun dan dana pensiun, implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di seluruh lingkup perusahaan, serta upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

The Human Rights Pillar encompasses the oversight of pension programs and funds, the enforcement of human rights in both the internal and external environments of the organization, the advancement of diversity and inclusion, the promotion of employee well-being, and the management of occupational health and safety (OHS) initiatives enterprise-wide.

3

Praktik Operasi Ramah Lingkungan *Green Operations Practices*



Pilar praktik operasi ramah lingkungan mencakup pelaksanaan konservasi energi, penerapan konservasi air dan daur ulang air, implementasi sistem manajemen lingkungan sesuai dengan standar internasional, mendorong pemasok dan/atau vendor untuk menerapkan aktivitas perusahaan yang berkelanjutan, penerapan ekonomi sirkular, reduksi emisi gas rumah kaca, pemanfaatan energi terbarukan, dan pelaksanaan carbon offset.

Methodologies Implementing energy conservation, water recycling, and conservation practices; establishing an environmental management system in compliance with global benchmarks; encouraging suppliers and vendors to adopt sustainable business practices; utilizing a circular economy; minimizing greenhouse gas emissions; utilizing renewable energy sources; and implementing carbon offsets are all examples of environmentally friendly operating practices.

4

Bisnis yang Inklusif dan Berkelanjutan *Inclusive and Sustainable Business*



Pilar Bisnis Inklusif dan Berkelanjutan mencakup inovasi terhadap green products dan/atau green services, penerapan sistem manajemen mutu sesuai dengan standar internasional, implementasi survei kepuasan pelanggan, serta investasi untuk keberlanjutan melalui green financing.

Innovation toward green products and/or services, implementation of quality management systems in accordance with international standards, execution of customer satisfaction surveys, and investment in sustainability via green financing are all components of the Pillar of Inclusive and Sustainable Business.

5

Membina Komunitas *Nurturing The Community*



Pilar membina komunitas melibatkan pelaksanaan pemetaan sosial sebagai dasar penyusunan master plan, pelibatan ketenagakerjaan lokal, dan implementasi Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) sesuai dengan standar internasional.

Social mapping as a foundation for the development of master plans, localization of local employment, and corporate social and environmental responsibility (CSER) implementation in accordance with international standards comprise this pillar.

LEMBAR PERNYATAAN DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS TENTANG TANGGUNG JAWAB ATAS LAPORAN KEBERLANJUTAN 2024 PT RADIANT UTAMA INTERINSCO Tbk

Kami selaku Dewan Komisaris dan Direksi, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa semua informasi dalam Laporan Keberlanjutan PT Radiant Utama Interinsco Tbk periode tahun 2024 telah disampaikan secara lengkap dan bertanggung jawab penuh atas kebenaran isi Laporan Keberlanjutan sesuai dengan POJK No. 51/POJK.03/2017 dan dengan mengacu pada GRI Standards 2021.

Demikian lembar pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Jakarta, April 2025

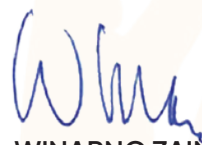
Anggota Dewan Komisaris



AMIRA GANIS
Komisaris Utama



MUHAMMAD HAMID
Komisaris



WINARNO ZAIN
Komisaris Independen

Anggota Direksi



ABY ABDULLAH GANIS
Direktur Utama



BIBIN BUSONO
Direktur



SOEHARTO NURCAHYONO
Direktur

STATEMENT OF THE BOARD OF DIRECTORS' AND BOARD OF COMMISSIONERS' RESPONSIBILITY ON THE SUSTAINABILITY REPORT 2024 OF PT RADIANT UTAMA INTERINSCO Tbk

We, the undersigned, hereby declare that all information in the PT Radiant Utama Interinsco Tbk 2024 Sustainability Report has been presented in its entirety, and is in compliance with POJK No. 51/POJK.03/2017, and we assume full responsibility for the accuracy of the Sustainability Report contents.

This statement is hereby made in all truthfulness.

Jakarta, April 2025

Board of Commissioners



AMIRA GANIS
President Commissioner



MUHAMMAD HAMID
Commissioner



WINARNO ZAIN
Independent Commissioner

Board of Directors



ABY ABDULLAH GANIS
President Director



BIBIN BUSONO
Director



SOEHARTO NURCAHYONO
Director

PENGHARGAAN DAN APRESIASI EKSTERNAL

AWARDS AND EXTERNAL APPRECIATION



**Pemenuhan Kepatuhan
CSMS terbaik kategori
Risiko Tinggi tahun 2024**

*Best CSMS Compliance
Fulfillment in the High Risk
category for 2024*



**Catatan Kinerja HSE &
Operasi yang Sangat Baik
di Pengeboran
Senoro#19 & Senoro#20**

*Excellent HSE & Operation
Performance Records at
Drilling Senoro#19 &
Senoro#20*



**Forum Pameran
Keselamatan Operasi
2024**

*Exhibitor Forum
Keselamatan Operasi 2024*



**Partisipasi Dukungan
dalam Event Forum
Keselamatan Operasi
2024**

*Participation Support in
the 2024 Operational
Safety
Forum Event*



**Mitra Kerja Terbaik
Periode
Januari - Juli 2024**

*Best Work Partner for the
Period
January - July 2024*



**Nilai Assurance 100% &
Observasi Terbanyak
Periode
Januari - Juli 2024**

*100% Assurance Score &
Most Observations Period
January - July 2024*



**Komitmen Manajemen
Terbaik**
*Best Management
Commitment*



**Pengawasan Internal
Terbaik**
*Best Internal
Supervision*



**Kontribusi Keselamatan
dan Operasi yang Luar
Biasa pada Tahun
2024**

*Excellent Safety and
Operation Contribution in
2024*



**Fasilitas Pendukung (DC
Support Services) yang
memperoleh Nilai
Conformance dan Assurance
Rata-Rata Tertinggi Periode
2023**
*Support Facilities (DC Support
Services) that achieved
the Highest Average Conformance
and Assurance
Scores for the 2023 Period*



Kinerja HSSE Terbaik
Best HSSE Performance



**Peringkat 3 Best Health
Performance
(Medium Risk Contract)**
*Ranked 3rd in Best Health
Performance
(Medium Risk Contract)*



1

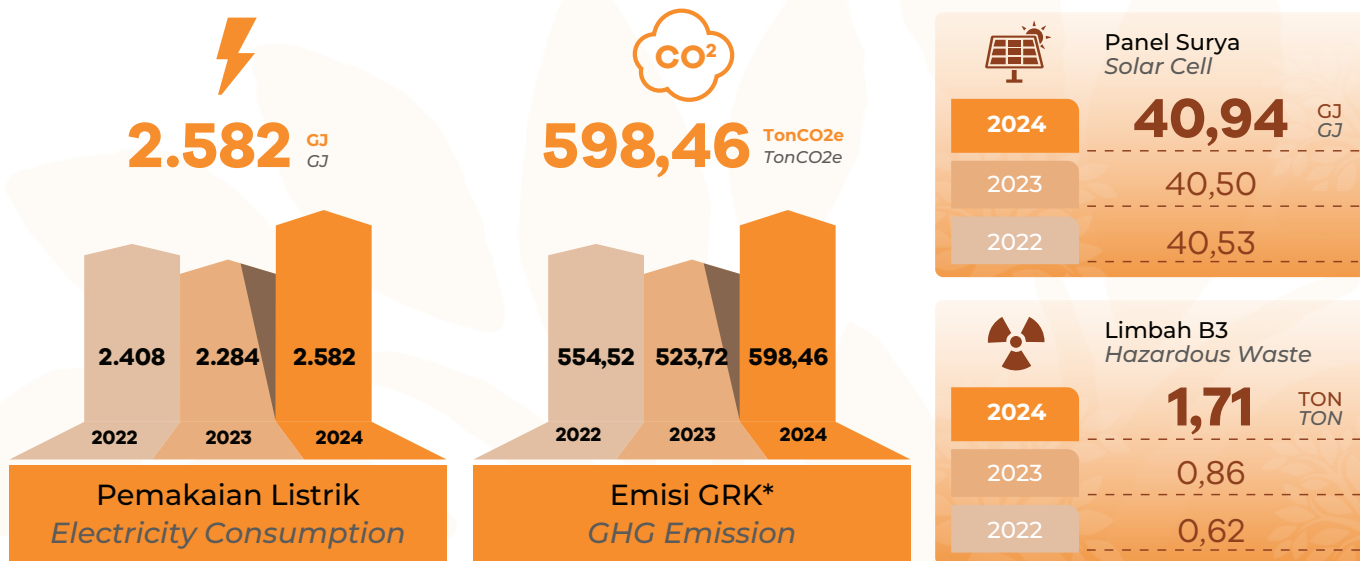
IKHTISAR KINERJA KEBERLANJUTAN *SUSTAINABILITY HIGHLIGHT*



Kinerja Lingkungan

Environmental Performance

[B.2]



Perolehan sertifikasi EDGE dan sertifikasi bangunan hijau hingga 2024 dengan peringkat SILVER
Achieving an EDGE certification and SILVER rating for green building certification by 2024.

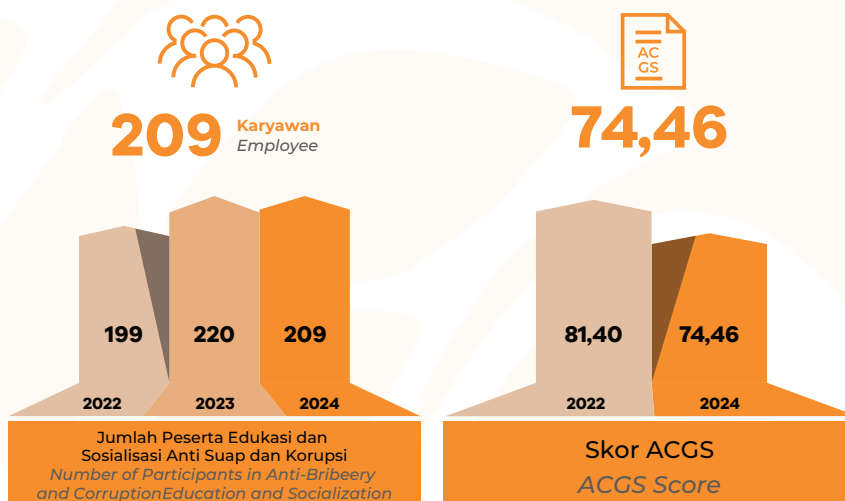


Pada Desember 2024, kami menggunakan AirVisual Outdoor dari IQAir untuk memperluas pengelolaan lingkungan dari kepatuhan menjadi langkah preventif dan strategis. Pemantauan kualitas udara luar secara real-time mendukung pengelolaan dampak lingkungan serta penguatan aspek kesehatan, keselamatan, dan keberlanjutan operasional.

In December 2024, we adopted the AirVisual Outdoor system from IQAir to elevate our environmental management approach from mere compliance to a more preventive and strategic direction. Real-time outdoor air quality monitoring supports effective environmental impact management while strengthening health, safety, and operational sustainability aspects.

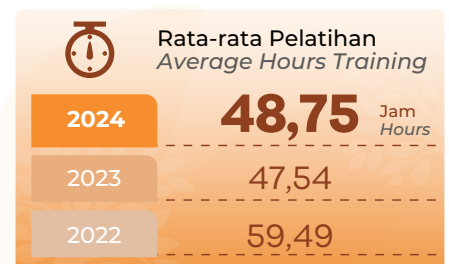
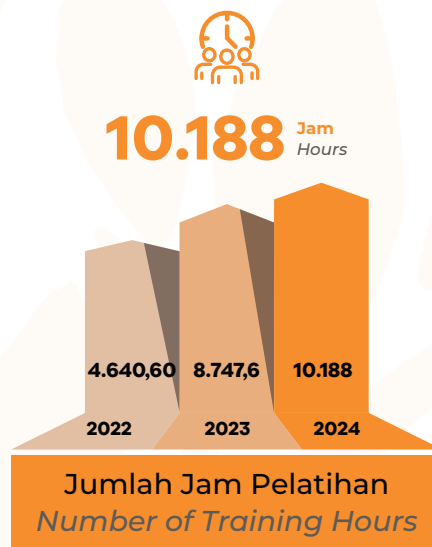
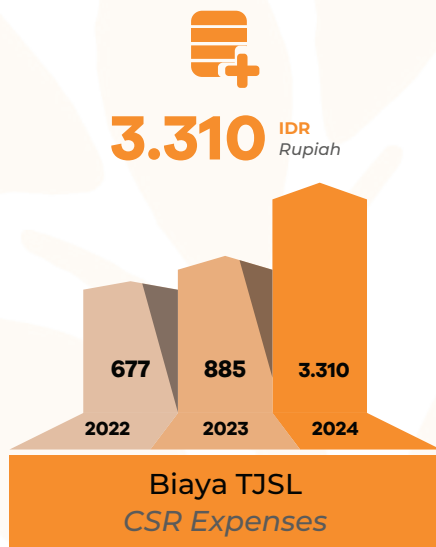
Tata Kelola dan Resiko

Risk and Governance



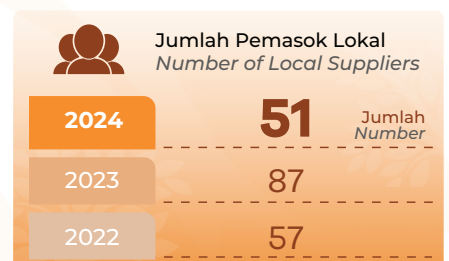
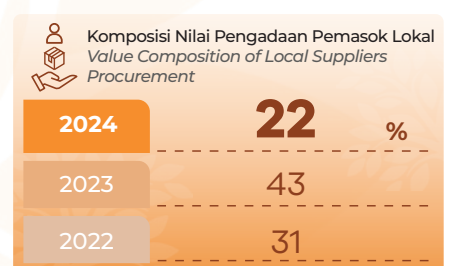
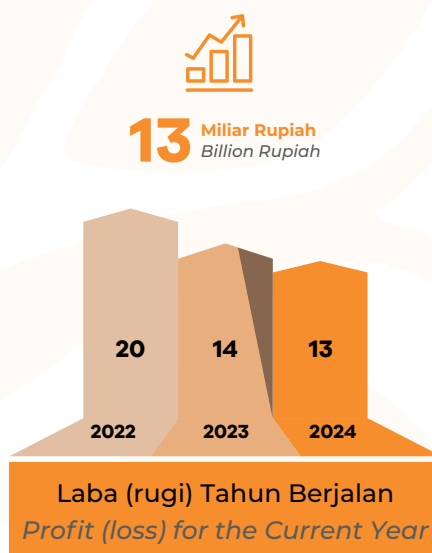
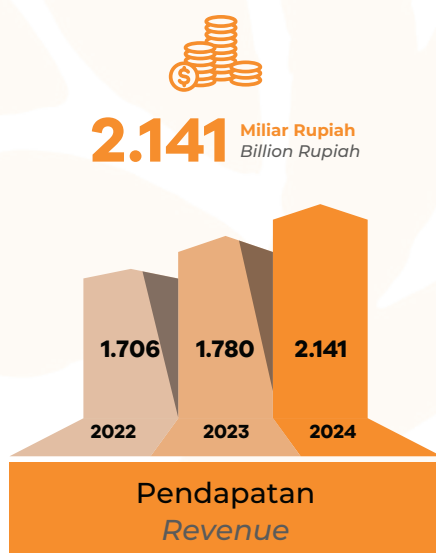
Kinerja Sosial Social Performance

[B.3]



Kinerja Ekonomi Economic Performance

[B.1]





2

RADIANT DAN KEBERLANJUTAN *RADIANT AND SUSTAINABILITY*



SEKILAS RADIANT
RADIANT AT A GLANCE

Nama Perusahaan :
Company Name :

PT Radiant Utama Interinsco Tbk.
[B.2]



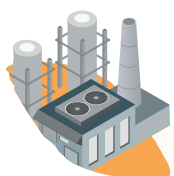
Bentuk Legal :
Legal Form :

Perusahaan Terbatas
Limited Company



Tanggal Pendirian :
Date of Establishment :

22 Agustus 1984
22 August 1984



Bidang Usaha :
Line of Business :

Jasa pendukung umum untuk Minyak & Gas Bumi dan Sektor Energi lainnya, meliputi: Jasa Konstruksi, Operasional dan Pemeliharaan, Jasa Lepas Pantai, Jasa Pengujian Tak Rusak, Jasa Inspeksi dan Sertifikasi, Perdagangan dan Jasa Penunjang Lainnya.

General Support Services for Oil & Gas and Other Energy Sector, including: Construction, Operation and Maintenance Service, Offshore Service, NDT and OCTG Service, Inspection and Certification Service, Trading and Other Supporting Services.

[2-6][C.4]



Dasar Hukum Pendirian :
Legal Basis of establishment :

Akta Pendirian No. 41 yang dibuat oleh Notaris Hadi Moentoro, SH dan disahkan oleh Menteri Kehakiman melalui Surat Keputusan No. C2-574.HT.01.01.HT.85 tertanggal 11 Februari 1985 dan telah diumumkan dalam Berita Negara No. 860 tertanggal 18 Juni 1985 Tambahan No. 49/1985.

Deed of establishment No. 41 made by Notary Hadi Moentoro, SH and approved by the Minister of Justice by Decree No. C2-574.HT.01.01.HT.85 dated 11 February 1985 and published in State Gazette No. 860 dated 18 June 1985 Supplement No. 49/1985



Alamat Kantor Pusat :
Headquarters Address :

Radiant Group Building
Jl. Kapten Tendean No. 24 Mampang Prapatan,
Jakarta 12720 Indonesia
[2-1][C.2]



www.radiant.co.id



+62 (21) 7191020

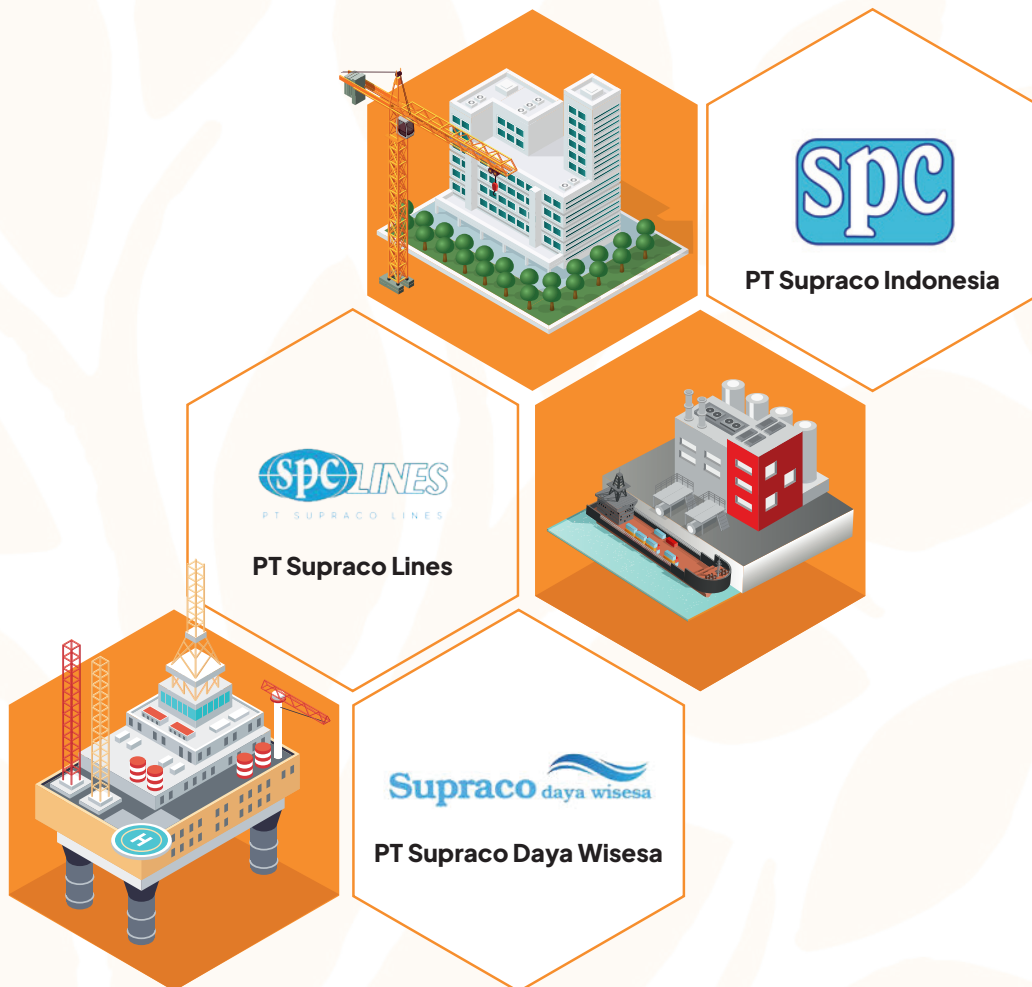


+62 (21) 7191002



sustainability@radiant.co.id

Entitas Anak :
Subsidiaries :



Unit Bisnis Strategis :
Strategic Business Unit :



Pasar yang Dilayani dan Dampaknya Market Served and Its Impact

[2-1][C.3]

PT Radiant Utama Interinsco yang selanjutnya disebut sebagai “Radiant” dan “Perusahaan” beroperasi di seluruh wilayah Indonesia dengan total proyek aktif selama tahun 2024 sebesar 260 proyek. Perusahaan memiliki satu kantor pusat di Jakarta dan tujuh kantor cabang: Balikpapan, Batam, Duri, Cilegon, Cirebon, Palembang, dan Surabaya.



INDIKATOR WARNA COLOR INDICATORS

- KANTOR PUSAT
- KANTOR CABANG
- JUMLAH PROYEK

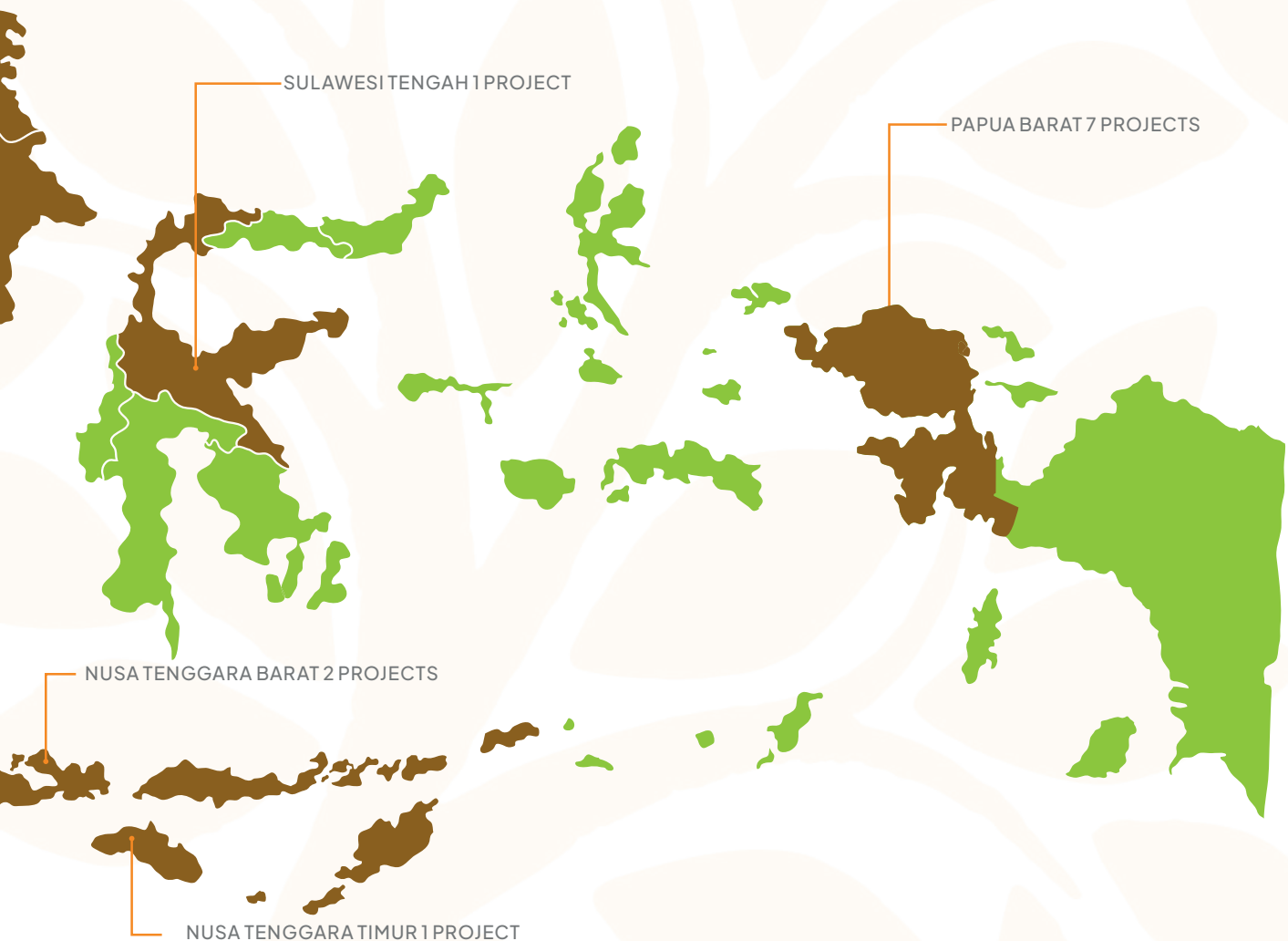
DAFTAR PROYEK AKTIF ACTIVE PROJECT LIST

- INSPECTION = 235 PROJECTS
- OMS = 24 PROJECTS
- OS = 1 PROJECT

PT Radiant Utama Interinsco, later referred to as "Radiant" and "Company" operates in across all regions of Indonesia, with a total of 260 active projects throughout 2024. Radiant operate in one headquarters in Jakarta and seven branch offices spread out in Balikpapan, Batam, Duri, Cilegon, Cirebon, Palembang, and Surabaya.

BALIKPAPAN

38 PROJECTS



Informasi lengkap mengenai kegiatan usaha yang dilakukan oleh Radiant dan entitas anaknya, dapat dilihat melalui laman Perusahaan (www.radiant.co.id) atau Laporan Tahunan PT Radiant Utama Interinsco Tbk Tahun 2024.

Full information on the activities of Radiant and its subsidiary entities can be found on the company's website (www.radiant.co.id) or in the 2024 Annual Report of PT Radiant Utama Interinsco Tbk.

PERUBAHAN SIGNIFIKAN PADA ORGANISASI SIGNIFICANT CHANGES IN THE ORGANIZATION

[2-6][C.6]

Perusahaan melalui Laporan Keberlanjutan ini melaporkan bahwa terdapat perubahan signifikan yang terjadi selama tahun 2024, yaitu:

The company, through this Sustainability Report, reports that significant changes occurred during the year 2024, namely:

1. Perubahan struktur organisasi dengan detail:

- Pembentukan VP Finance, VP Human Capital & General Services (HC&GS), & VP Operation.
- Pooling produk (NDT, OCTG, SID, VID) SBU Inspection & pembentukan Region Manager.
- Perpindahan Dept. IT langsung di bawah Deputy President Director.
- Perpindahan Dept. Environmental Services & Dept. Agency & Trading sebagai Special Function Unit (SFU) langsung di bawah Deputy President Director.
- Pembentukan unit fungsi Corporate Strategy & Business Development di bawah Deputy President Director.

1. Organizational structure changes in detail:

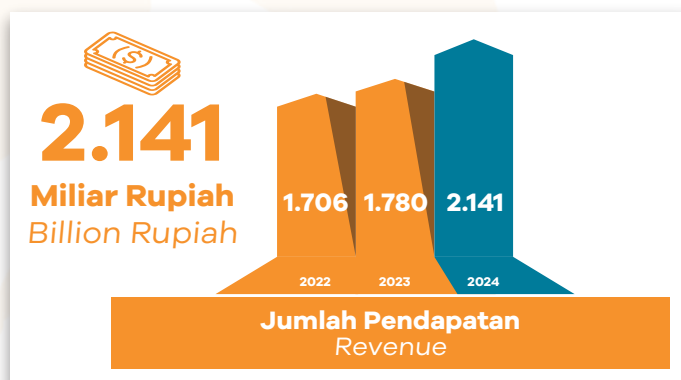
- The formation of VP Finance, VP Human Capital & General Services (HC&GS), & VP Operation.*
- Product pooling (NDT, OCTG, SID, VID) SBU Inspection & formation of Region Manager.*
- The transfer of the IT Dept. is directly under the Deputy President Director.*
- The transfer of the Environmental Services Dept. & Agency & Trading Dept. as a Special Function Unit (SFU) directly under the Deputy President Director*
- The formation of the Corporate Strategy & Business Development function unit under the Deputy President Director.*

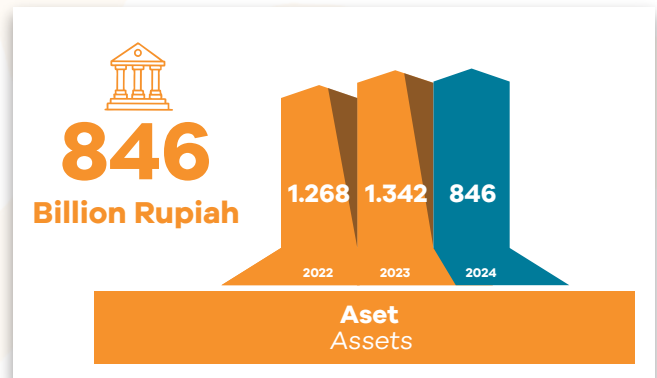
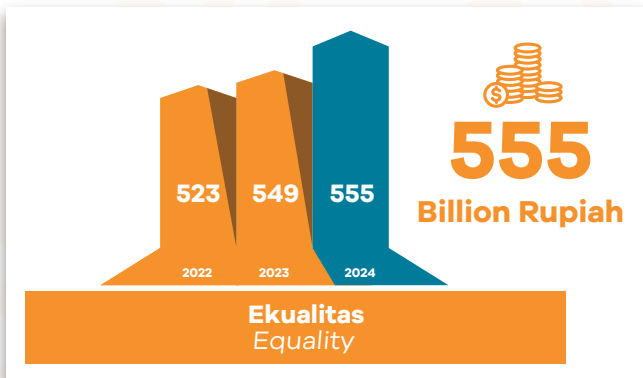
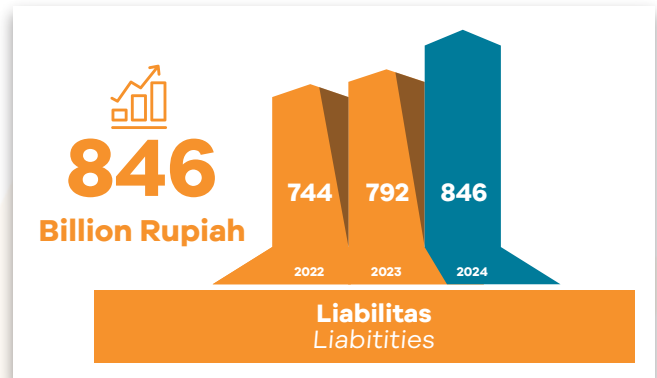
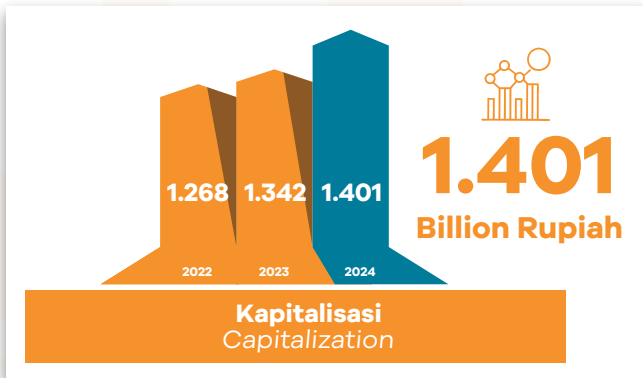
Selain itu, kami juga melakukan perubahan visi, misi, dan nilai Perusahaan yang disesuaikan dengan tujuan keberlanjutan yang terdapat pada bab Visi, Misi, Nilai dalam laporan keberlanjutan ini.

Furthermore, we implemented modifications to the Company's vision, mission, and values to ensure that they were consistent with the sustainability objectives set forth in the Vision, Mission, and Values chapter of this sustainability report.

Skala Usaha Business Scale

[C.3]





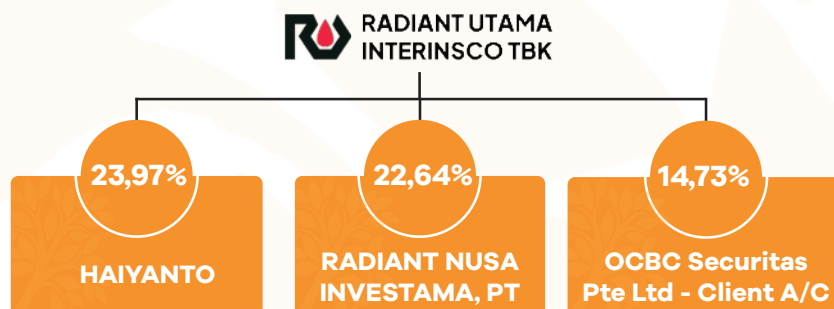
Kepemilikan Saham dan Status Badan Hukum Share Ownership and legal Entity Status

Status Badan Hukum: Perseroan Terbatas
Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI): 12 Juli 2006
Kode Saham: RUIS

Legal Entity Status: Limited Liability Company
Listed on Indonesia Stock Exchange (IDX):
July 12, 2006
Stock Code: RUIS

Komposisi Pemegang Saham Shareholders Composition

[2-1]



Keanggotaan Asosiasi**Association Membership**

[2-28][C.5]

Radiant menjadi anggota dalam beberapa asosiasi yang relevan dengan aktivitas bisnisnya. Keanggotaan asosiasi berguna untuk menjaga kemitraan strategis dengan berbagai pemangku kepentingan. Selain itu, keanggotaan asosiasi menjadi wadah untuk berbagi informasi dan perkembangan terkini mengenai industri Perusahaan.

Radiant became a member of numerous associations pertinent to his business endeavors. Membership in an association provides the opportunity to establish strategic alliances with a wide range of stakeholders. Additionally, membership in an association serves as a repository for the exchange of information and the most recent industry developments pertaining to the organization.

**ANGGOTA
MEMBER**

Kamar Dagang dan Industri Indonesia
Indonesian Chamber of Commerce and Industry

**ANGGOTA
MEMBER**

Asosiasi Perusahaan Inspeksi Teknik Indonesia
The Association of Indonesian Technical Inspection Agencies

**ANGGOTA
MEMBER**

Persatuan Konsultan Indonesia
Indonesian Consultants Association

Halaman ini Sengaja Dikosongkan

PUBLICEXPOSE

PT Radiant Utama Interinsco Tbk.



3

SAMBUTAN DIREKSI *MESSAGE FROM THE BOARD OF THE DIRECTORS*

PUBLIC EXPOSE 2024

PT Radiant Utama Interinsco Tbk.



SAMBUTAN DIREKSI

MESSAGE FROM THE BOARD OF THE DIRECTORS

[2-22][D.1]

"Radiant mendukung **penanganan perubahan iklim** dan keberlanjutan melalui kolaborasi bersama pemangku kepentingan dalam mewujudkan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB). Sebagai perusahaan di bidang energi selama hampir 5 dekade, Radiant terus melangkah menuju perusahaan yang mendukung **inisiatif-inisiatif keberlanjutan** dengan mengembangkan penyediaan jasa untuk mendukung transisi energi melalui penyediaan Green Cooling Solutions dan laboratorium iklim berbasis Nature-based Solutions (NbS).

Semangat "**Adaptive Moves, Amplify Impact**", membawa Radiant untuk bertekad memperkuat kontribusi positif kepada masyarakat dan lingkungan.

*"Radiant promotes **climate change mitigation** and sustainability through collaboration with stakeholders in realizing the Sustainable Development Goals (SDGs). As an energy company for nearly 5 decades, Radiant continues to move towards becoming a company that supports **sustainability initiatives** by developing service provisions to support the energy transition through the provision of Green Cooling Solutions and climate laboratories based on Nature-based Solutions (NbS).*

*The spirit of "**Adaptive Moves, Amplify Impact**" drives Radiant to strengthen its positive contributions to communities and the environment."*



Aby Abdullah Ganis
Direktur Utama
President Director

Pemangku Kepentingan yang Terhormat,

Tahun 2024 menjadi tahun yang membawa radiant dan keberlanjutan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan kami Bersama seluruh pemangku kepentingan. Kami berupaya untuk terus melakukan evaluasi terhadap praktik tata kelola kami dengan mengacu pada ACGS Scorecard, dengan nilai yang didapat adalah sebesar 74,46 atau Fair. Perolehan ini menunjukkan kinerja yang cukup baik, sehingga menjadi dorongan kami untuk terus meningkatkan tata kelola, baik untuk kinerja lingkungan maupun sosial.

Disamping daripada capaian yang diterima, Radiant menghadapi tantangan di dunia bisnis akibat kondisi ekonomi yang fluktuatif dengan ketidakpastian yang cukup tinggi. Namun demikian, Radiant berupaya untuk terus berupaya memperkuat kinerja keberlanjutan dengan pendekatan yang seimbang antara pertumbuhan ekonomi, tanggung jawab sosial, dan perlindungan lingkungan.

Kebijakan untuk Merespon Tantangan

Radiant memiliki pilar keberlanjutan yang akan menjadi dasar bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Pilar keberlanjutan terbentuk bersama dengan tantangan dan peluang yang hadir dari setiap perubahan dalam aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (LST). Perubahan yang cepat menjadikan kami terus memperkuat kinerja terbaik dalam mewujudkan perusahaan berkelanjutan.

Radiant melalui 5 pilar keberlanjutan kami, yaitu Risiko dan Tata Kelola, Menghormati Hak Asasi Manusia (HAM), Bisnis Inklusif dan Berkelanjutan, Praktik Operasi Ramah Lingkungan, dan Membina Komunitas, berkomitmen untuk menerapkan prinsip perusahaan berkelanjutan dan nilai keberlanjutan. Pilar ini tercantum dalam kebijakan keberlanjutan kami dan diwujudkan melalui berbagai kebijakan lainnya untuk menanggapi dan beradaptasi ditengah tantangan dan peluang.

Dear Stakeholders,

Sustainability will become an integral component of our actions with all stakeholders in 2024, a year that will bring light. We strive to continuously evaluate our governance practices by referring to the ACGS Scorecard, with a score of 74.46 or Fair. This achievement indicates a fairly good performance, which encourages us to continue improving governance, both for environmental and social performance.

In addition to its accomplishments, Radiant encounters obstacles in the business sector as a result of the high degree of uncertainty and the fluctuating economic conditions. Nevertheless, Radiant is committed to enhancing its sustainability performance by adopting a balanced approach that prioritizes environmental protection, social responsibility, and economic growth.

Policy to Respond to Challenges

Radiant has established sustainability pillars that will serve as the fundamentals of its operations. The pillars of sustainability are formed alongside the challenges and opportunities that arise from every change in the environmental, social, and governance (ESG) aspects. It is important that we consistently improve our performance in order to establish a sustainable company in light of the rapid changes that are occurring.

Radiant, through our 5 pillars of sustainability, Risk and Governance, Respect for Human Rights, Inclusive and Sustainable Business, Green Operations Practices, and Nurturing the Community, is committed to implementing sustainable corporate principles and sustainability values. These pillars are outlined in our sustainability policy and are realized through various other policies to respond to and adapt amidst challenges and opportunities.

Penerapan Perusahaan Berkelanjutan

Meskipun menghadapi berbagai tantangan, kinerja Perusahaan mencatat prestasi yang cenderung membaik sepanjang tahun 2024, penggunaan energi terbarukan dari solar panel sebesar 40,94 GJ.

Selanjutnya, mulai tahun 2024, kami bekerja sama dengan pihak ketiga untuk memilah dan mengolah sampah domestik yang semula dikategorikan menjadi dua: organik dan anorganik, kini terdapat penambahan 1 kategori, yaitu sampah yang di daur ulang sebanyak 523 Kg.

Radiant melaksanakan kegiatan TJSL penanaman Malapari untuk mendukung upaya pelestarian keanekaragaman hayati di Lembata dengan potensi serapan karbon dari Malapari pada tahun ke-5 mencapai 5.000 kg CO₂e.

Selain itu, Insan Radiant wanita yang menduduki jabatan Vice President sebanyak 50%. Radiant mencatat durasi pelatihan terkait keberlanjutan sebesar rata-rata 4,8 jam per karyawan. Perusahaan juga menerapkan standar mutu internasional ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, dan ISO 37001:2016.

Strategi Pencapaian Target

Radiant terus berupaya untuk memperluas jangkauan bisnis sebagai strategi pencapaian visi sebagai *"Leader in Asset Integrity and Integrated Engineering & Operational Solutions, prioritizing Safety, Value Creation, and Energy Transition"* melalui pengembangan berbagai layanan yang mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB).

Ke depan, keberlanjutan bukan lagi sekedar melakukan inisiatif, namun perubahan nyata pada semua sektor usaha dan bahkan dalam kehidupan kita. Peluang usaha di sektor-sektor yang mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) akan menjadi usaha baru yang mewarnai era perubahan. Prospek usaha ini terus membaik, walaupun masih memerlukan banyak pembelajaran, waktu, komitmen, dan pemimpin-pemimpin baru dengan sustainability mindset.

Implementation of Sustainable Companies

The Company's performance in 2024 experienced an ongoing improvement in spite of the numerous challenges it encountered. The utilization of renewable energy from solar panels amounted to 40.94 GJ.

In 2024, we begins a partnership with a third party to separate and process domestic waste. Previously, this waste was divided into two categories: organic and inorganic. However, a new category has been added: recycled waste, which accounts for 523 Kg.

Radiant carried out CSER activities by planting Malapari to support biodiversity conservation efforts in Lembata, with the carbon absorption potential from Malapari reaching 5,000 kg CO₂e by the fifth year.

In addition, 50% of the Vice President positions at Insan Radiant are held by women. Radiant recorded an average sustainability training duration of 4.8 hours per employee. The company also implements international quality standards ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, and ISO 37001:2016.

Target Achievement Strategy

Radiant continues to strive to expand its business reach as a strategy to achieve its vision as a "Leader in Asset Integrity and Integrated Engineering & Operational Solutions, prioritizing Safety, Value Creation, and Energy Transition" through the development of various services that support the Sustainable Development Goals (SDGs).

Sustainability will no longer be solely about initiatives; it will also entail tangible modifications in all business sectors and our personal lives. New ventures that represent the era of change will emerge from business opportunities in sectors that align with the Sustainable Development Goals (SDGs). Although it necessitates a significant amount of time, commitment, learning, and new leaders with a sustainability mindset, the prospects of this business are still improving.

Mengakhiri penjelasan ini, kami menyampaikan terima kasih kepada seluruh pemangku kepentingan atas dukungan yang diberikan kepada Radiant dalam menerapkan praktik-praktik keberlanjutan. Dukungan dan kepercayaan ini menjadi semangat bagi kami untuk berkarya sekarang, bagi masa depan. Saatnya bergerak lebih cerdas, berdampak lebih luas #AdaptiveMovesAmplifyImpact, bersama, kita bentuk perubahan untuk keberlanjutan yang nyata.

Jakarta, April 2025



Aby Abdullah Ganis

In summary, we would like to extend our gratitude to all stakeholders for their assistance in the implementation of sustainable practices at Radiant. In the present, this support and trust serve as our encouragement to generate for the future. Move smarter, impact wider #AdaptiveMovesAmplifyImpact, together, we shape real change for true sustainability.

Jakarta, April 2025

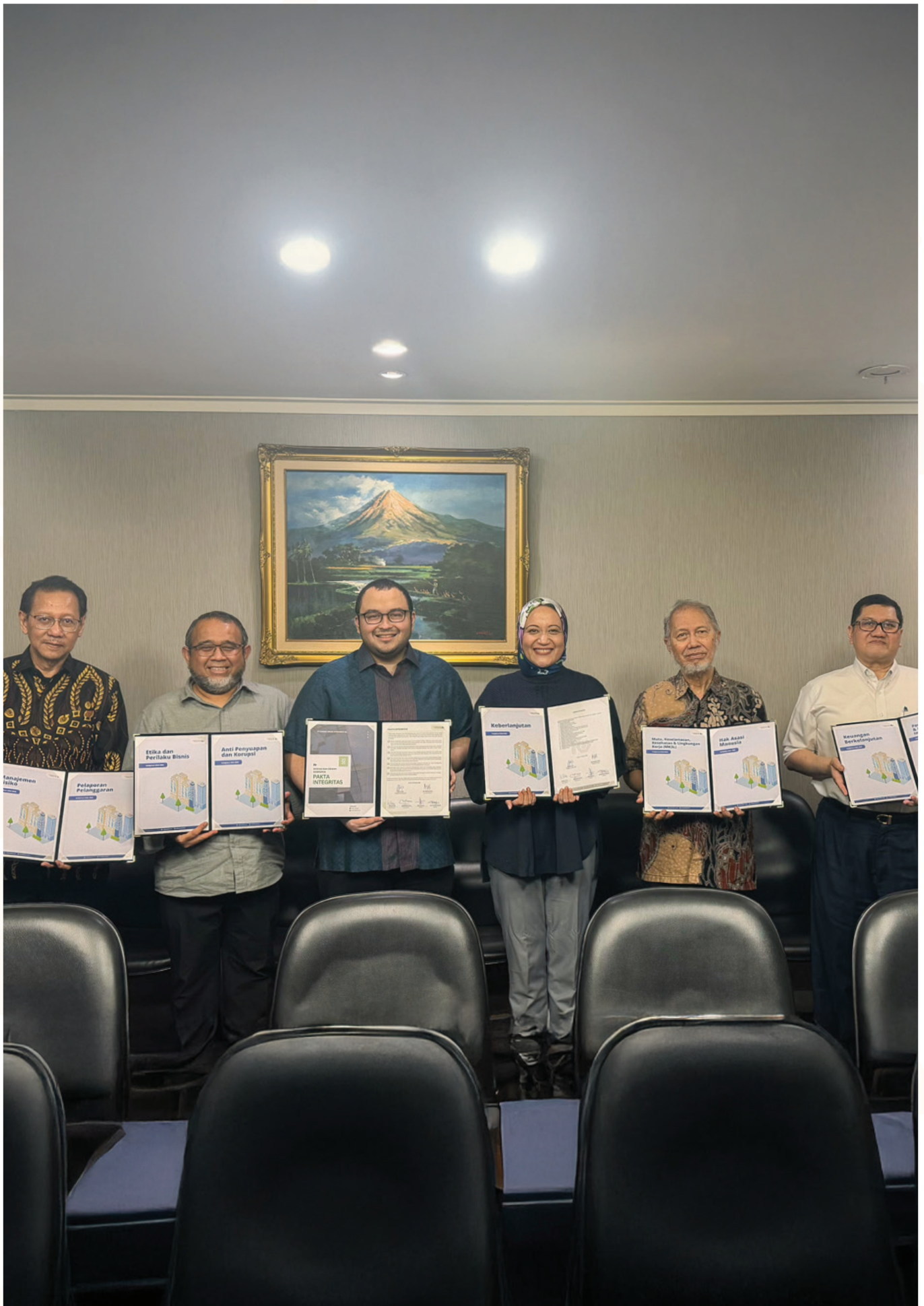


Aby Abdullah Ganis



4

TATA KELOLA DAN RISIKO RISK AND GOVERNANCE



Tata Kelola Keberlanjutan Sustainability Governance

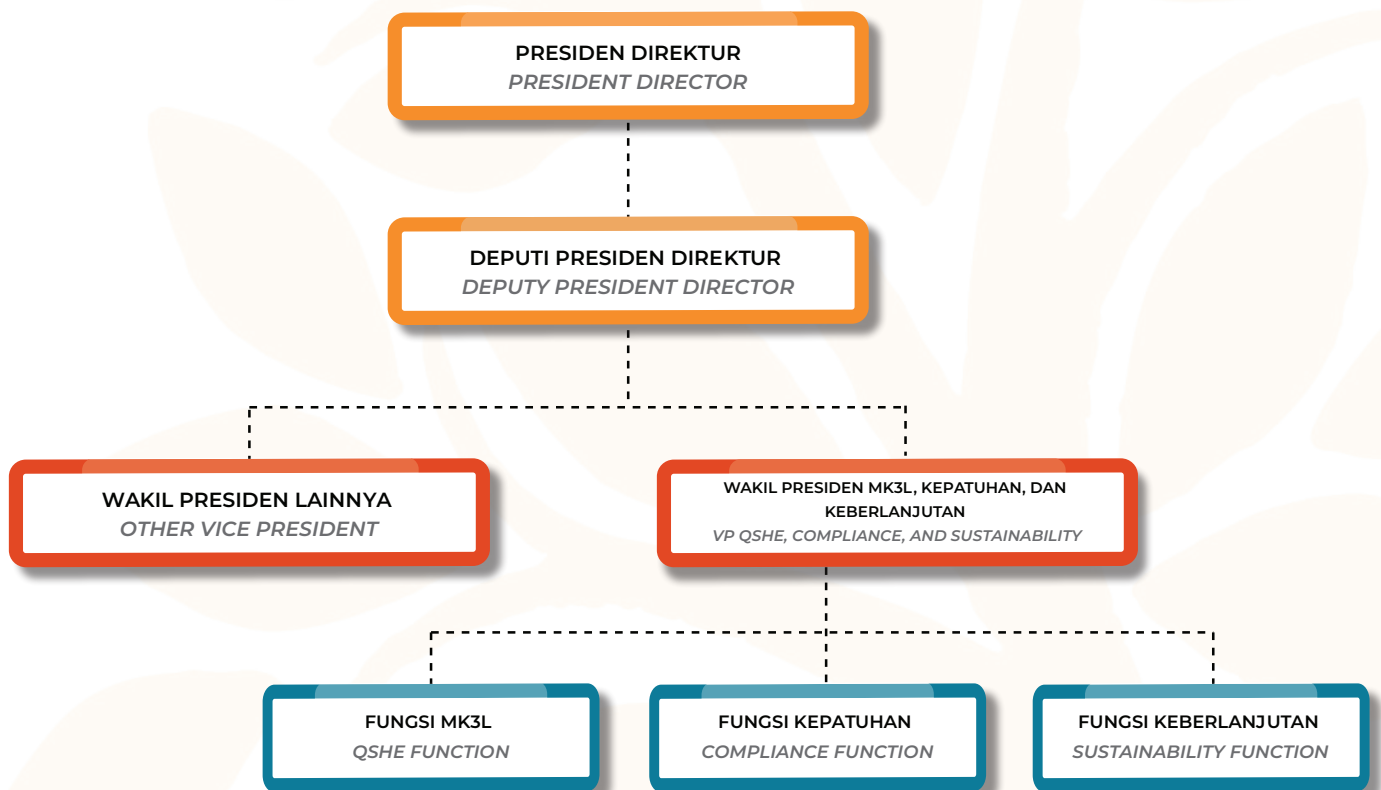
[2-12] [2-13] [2-14] [E.1]

Radiant berkontribusi dalam mendukung upaya mitigasi dan adaptasi terhadap perubahan iklim. Aspek risiko iklim mulai diintegrasikan dalam tata kelola keberlanjutan Perusahaan, yang berpedoman pada kerangka kerja Taskforce for Climate-related Financial Disclosure (TCFD). Panduan ini digunakan sebagai dasar dalam upaya mencapai target net-zero emisi gas rumah kaca (GRK) untuk Cakupan 1, 2, dan 3 secara menyeluruh pada tahun 2050.

Radiant contributes to supporting efforts for climate change mitigation and adaptation. The aspect of climate risk is beginning to be integrated into the Company's sustainability governance, guided by the Taskforce for Climate-related Financial Disclosure (TCFD) framework. This guideline is used as a basis in the effort to achieve net-zero greenhouse gas (GHG) emissions targets for Scope 1, 2, and 3 comprehensively by 2050.

Struktur Fungsi Keberlanjutan Sustainability Function Structure

[2-9] [2-11] [2-14] [2-27]



Dewan Komisaris juga turut mempertimbangkan risiko dan peluang keberlanjutan dalam mengarahkan tujuan penyusunan rencana kerja jangka pendek dan panjang. Direksi beserta seluruh fungsi bersinergi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mengelola kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan. Unit Fungsi

The Board of Commissioners also takes into account sustainability-related risks and opportunities for provides direction in formulating both short- and long-term work plans. The Board of Directors, along with all relevant functions, works in synergy to carry out their duties and responsibilities in managing the Company's economic, social, and environmental performance. The Sustainability Function, which reports directly

Sustainability yang berada di bawah langsung Deputi Direktur Utama bertanggung jawab dalam memberikan, melaksanakan, dan mengevaluasi inisiatif keberlanjutan bagi Perusahaan.

Unit Fungsi Sustainability juga dibentuk untuk dapat berkolaborasi dengan departemen lain dalam implementasi integrasi praktik keberlanjutan dalam operasi Perusahaan secara menyeluruh. Berdasarkan hal tersebut, fungsi sustainability juga memiliki tanggung jawab dalam penyusunan laporan keberlanjutan, termasuk dokumentasi untuk kebutuhan isi laporan dari masing-masing fungsi sebagai data kontributor.

Penyusunan laporan keberlanjutan dilakukan oleh fungsi keberlanjutan dan dilakukan verifikasi internal oleh masing-masing data kontributor. Selanjutnya, laporan juga diriviu dan disetujui oleh Direksi dan Dewan Komisaris, termasuk topik material yang ditetapkan.

Melalui penerapan tata kelola keberlanjutan yang selaras dengan peraturan terkait, Perusahaan tidak mendapatkan denda maupun sanksi pelanggaran hukum yang berpengaruh terhadap kedudukan dan kelangsungan usaha yang dihadapi Radiant dan/atau perusahaan anak di sepanjang tahun 2024.

to the Deputy President Director, is responsible for providing, implementing, and evaluating the Company's sustainability initiatives.

The sustainability function unit under the president director are responsible for providing, implementing, and evaluating sustainability initiatives for the company. The sustainability function unit are also formed to be able to collaborate with other departments in implementing the integration of sustainability practices into the company's operations in a comprehensive manner. In light of this, the sustainability functions also have responsibility for preparing the sustainability report, including documentation for the report content needs of each function as contributor data.

Sustainability reports are prepared by the sustainability function and internally verified by each contributor's data. Following this, reports are reviewed and approved by the Directors and the Board of Commissioners, including the material topics identified.

As a result of implementing sustainability governance in accordance with the applicable regulations, Radiant and/or its subsidiaries have not incurred any legal penalties or sanctions in 2024 that could jeopardize the company's standing or continued existence.



Uraian dan pengungkapan informasi lengkap mengenai tata kelola perusahaan, kriteria nominasi dan remunerasi anggota Direksi dan Dewan Komisaris, evaluasi kinerja badan tata kelola, kewenangan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris maupun Direksi, Komite Audit Komite Nominasi dan Remunerasi serta Komite Risiko Usaha, termasuk mengenai tidak terdapatnya benturan kepentingan disampaikan dalam Laporan Tahunan PT Radiant Utama Interinsco Tbk 2024 yang disusun terpisah dari Laporan ini, namun saling melengkapi.

[2-10] [2-12] [2-13] [2-14] [2-15] [2-18] [2-19] [2-20] [E.1]

The corporate governance, the nomination and remuneration criteria of members of the Board of Directors and Commissioners, Evaluation of the performance of the highest governance body the authority of the General Meeting of Shareholders (RUPS), the duties and responsibilities of Board of Commissioners and Directors, the Audit Committee and the Nomination and Remuneration Committee, including on the absence of a conflict of interest information is comprehensively summarized and disclosed in the 2024 Annual Report of PT Radiant Utama Interinsco Tbk. Although compiled independently from this report, the two documents are complementary.

Tantangan & Peluang Terhadap Keberlanjutan *Challenges & Opportunities for Sustainability*

[E.5]

Penerapan aspek LST dalam aktivitas perusahaan tidak terlepas dari tantangan dan peluang keberlanjutan yang dihadapi. Tantangan yang Perusahaan hadapi dikelola untuk menjadi pemahaman dan kesadaran terhadap aspek keberlanjutan, baik lingkup internal maupun eksternal.

Pada lingkup internal Perusahaan, kami melakukan peningkatan kompetensi sumber daya manusia termasuk badan tata kelola dan fungsi-fungsi dibawahnya. Lingkup eksternal kami lakukan dengan melakukan kolaborasi dan komunikasi dengan berbagai pihak. Guna meningkatkan kinerja LST, kami juga terus mengembangkan kebijakan keberlanjutan kami sebagai dasar dalam perumusan strategi dan peta jalan keberlanjutan.

The integration of LST components into organizational operations is not without challenges and sustainability opportunities. The Company manages the challenges it encounters in order to promote awareness and comprehension of sustainability issues, both internally and externally.

Internally, we enhance the competency of human resources within the organization, encompassing the governing body and its subordinate functions. Externally, we accomplish this through collaboration and correspondence with related parties. We also keep refining our sustainability policy as a foundation for creating sustainability initiatives and roadmaps, with the goal of enhancing ESG's performance.

Pendekatan Tata Kelola Keberlanjutan Berdasarkan Task Force for Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Sustainability Governance Approach Based on Task Force for Climate-related Financial Disclosures TCFD

[E.3]

1. Tata Kelola

Direksi dan manajemen Radiant berkomitmen untuk mengawasi serta mengelola berbagai risiko, termasuk risiko perubahan iklim. Komitmen ini diwujudkan melalui penetapan Key Performance Indicator (KPI) yang mencakup aspek Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (LST), serta melalui penyusunan peran dan tanggung jawab yang terstruktur di seluruh organisasi agar pengelolaan risiko perubahan iklim dapat berjalan secara menyeluruh dan transparan.

Tanggung jawab atas inisiatif perubahan iklim berada di bawah Deputy Direktur Utama, yang memastikan bahwa risiko dan peluang terkait perubahan iklim diintegrasikan ke dalam strategi bisnis perusahaan serta dilaporkan secara berkala. Dalam implementasinya, Unit Fungsi Sustainability berkoordinasi dengan berbagai unit kerja terkait dalam proses analisis, penilaian, serta pengelolaan risiko perubahan iklim.

1. Governance

Radiant's board of directors and management are dedicated to ensuring the oversight and management of a variety of risks, including those that are linked to climate change. Through the structured assignment of roles and responsibilities throughout the organization, as well as the establishment of Key Performance Indicators (KPIs) that encompass Environmental, Social, and Governance (ESG) aspects, this commitment is realized to ensure comprehensive and transparent climate risk management.

The Deputy Managing Director is accountable for climate change initiatives, which include the integration of climate-related risks and opportunities into the company's business strategy and the periodic reporting of these factors. The Sustainability Function Unit collaborates with a variety of related work units to analyze, assess, and manage climate change risks throughout its implementation.

2. Strategi Radiant

mengintegrasikan potensi dampak risiko perubahan iklim dalam strategi bisnisnya untuk menjaga keberlanjutan operasional perusahaan jangka panjang. Langkah mitigasi risiko dilakukan melalui perhitungan emisi GRK yang dihasilkan perusahaan, upaya efisiensi dan transisi energi, dan diversifikasi bisnis.

Dalam pengelolaan risiko iklim, Radiant telah membuat Roadmap Strategi Perubahan Iklim yang digunakan sebagai kebutuhan internal untuk mendukung target NZE pemerintah yang masih dalam tahapan peninjauan. Strategi ini mencakup perencanaan transisi terintegrasi untuk memitigasi dampak, sekaligus memastikan keselarasan dengan strategi bisnis dan keuangan perusahaan. Upaya ini dilakukan secara konsisten untuk mendukung perusahaan yang berkelanjutan dan membangun budaya keberlanjutan di seluruh organisasi.

3. Manajemen Risiko

Radiant telah mengidentifikasi risiko perubahan iklim sebagai bagian dari upaya manajemen risiko perusahaan, yang mencakup risiko fisik dan risiko transisi.

Risiko fisik meliputi potensi dampak langsung dari bencana alam, seperti banjir, kekeringan, atau cuaca ekstrem, yang dapat memengaruhi operasional dan aset perusahaan. Perusahaan telah mulai menerapkan langkah-langkah mitigasi, seperti efisiensi energi dan optimalisasi penggunaan sumber daya untuk meningkatkan ketahanan operasional.

Risiko transisi berkaitan dengan perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, dan pergeseran preferensi pasar menuju ekonomi rendah karbon, yang dapat berdampak pada strategi bisnis perusahaan. Radiant terus memantau perkembangan regulasi serta menerapkan inisiatif keberlanjutan untuk mengurangi dampak potensial dari perubahan ini, termasuk peningkatan efisiensi operasional dan pengurangan emisi.

2. Strategy Radiant

integrates the potential impact of climate change risks into its business strategy to maintain the long-term operational sustainability of the company. Risk mitigation steps are carried out through the calculation of greenhouse gas emissions produced by the company, efforts in efficiency and energy transition, and business diversification.

In climate risk management, Radiant has created a Climate Change Strategy Roadmap that is used for internal purposes to support the government's NZE target, which is still under review. This strategy includes integrated transition planning to mitigate impacts while ensuring alignment with the company's business and financial strategies. These efforts are carried out consistently to support a sustainable company and build a culture of sustainability throughout the organization.

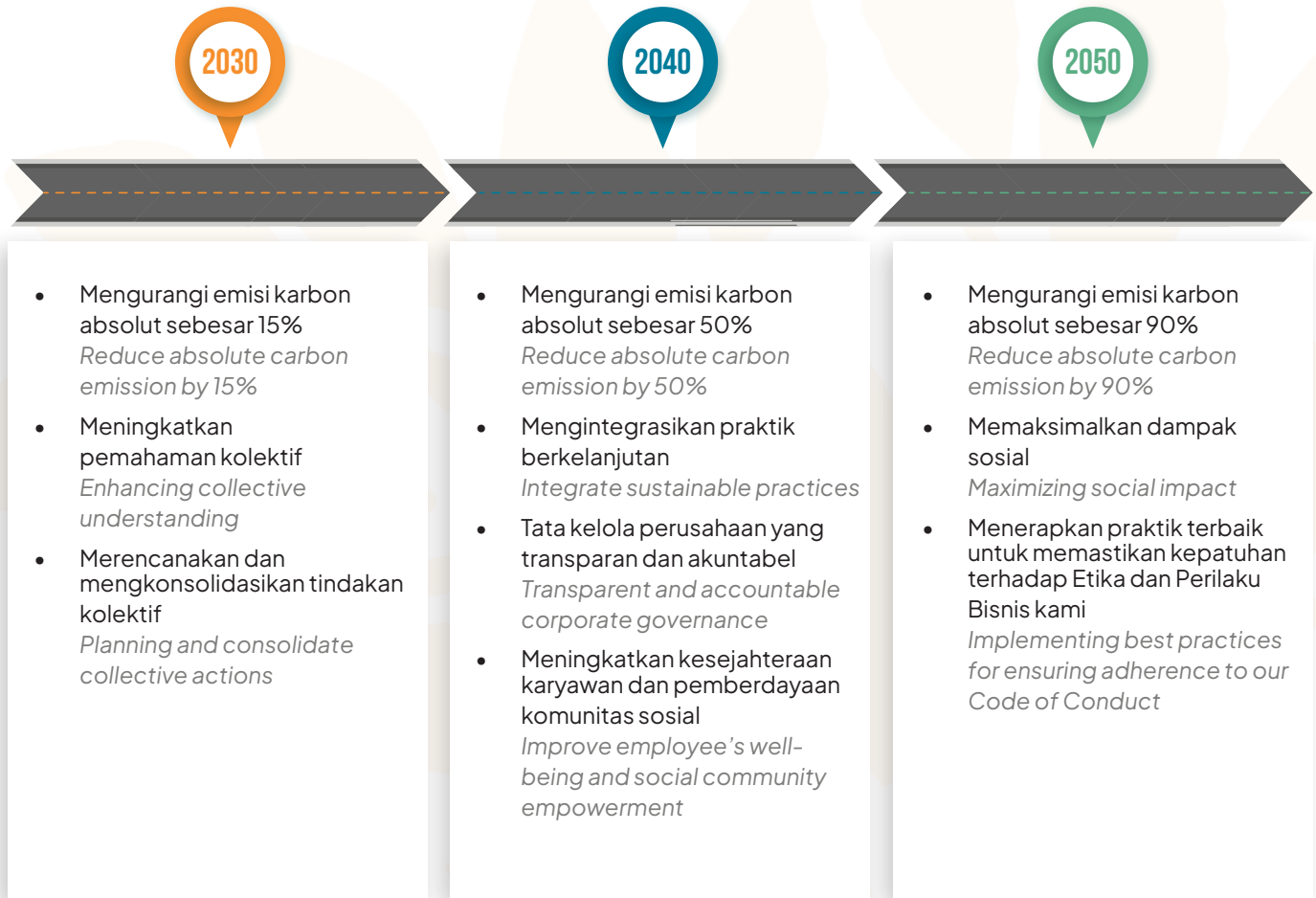
3. Risk Management

Radiant has identified climate change risks as part of the company's risk management efforts, which include physical risks and transition risks.

Physical risks include the potential direct impacts of natural disasters, such as floods, droughts, or extreme weather, which can affect the operations and assets of the company. The company has begun implementing mitigation measures, such as energy efficiency and resource optimization, to enhance operational resilience.

Transition risk is contingent upon technological advancements, policy modifications, and market preferences that favor a low-carbon economy, all of which may influence the organization's business strategy. Radiant pursues sustainability initiatives and monitors regulatory developments to mitigate the potential consequences of these changes, which include the reduction of emissions and the enhancement of operational efficiency.

4. Metrik dan target *Metric and Target*



Etika dan Perilaku Bisnis *Code of Conduct*

Perusahaan memiliki Kebijakan Etika dan Perilaku Bisnis yang diatur pada Surat Keputusan Bersama Direksi dan Dewan Komisaris nomor. SKB/003/RUI/XII/2022 yang menjadi panduan bagi seluruh Insan Radiant untuk berinteraksi secara profesional dan menjalankan pekerjaan dengan integritas tinggi.

The company has a Code of Conduct No. SKB/003/RUI/XII/2022, which serves as a guide for all Radiant Personnel to conduct themselves in a professional manner and perform their duties with the utmost integrity.

Kode Etik Radiant selengkapnya dapat dilihat pada situs web Perusahaan www.radiant.co.id bagian Tata Kelola Perusahaan: Kebijakan dan Pedoman Tata Kelola.

The comprehensive Radiant Code of Conduct is available on the organization's website, www.radiant.co.id, under Corporate Governance: Governance Policy and Guidelines

Radiant menyelenggarakan program komunikasi dan pelatihan kepatuhan termasuk didalamnya mengenai Pedoman Etika dan Perilaku Bisnis kepada seluruh karyawan termasuk badan tata keola secara daring.

All employees of Radiant, including governing bodies, are participating in an online communication and compliance training program that includes the Code of Conduct Policy.

Anti Suap dan Korupsi *Anti Bribery and Corruption*

Guna mendukung perwujudan tata kelola perusahaan yang baik dan berkelanjutan, Perusahaan berkomitmen terhadap pencegahan praktik suap dan korupsi. Komitmen tersebut dituangkan didalam Kebijakan Anti Suap dan Korupsi yang diatur pada Surat Keputusan Bersama Direksi dan Dewan Komisaris nomor SKB/004/RUI/XII/2022.

Kebijakan Anti Suap dan Korupsi Radiant selengkapnya dapat dilihat pada situs web Perusahaan www.radiant.co.id bagian Tata Kelola Perusahaan: Kebijakan dan Pedoman Tata Kelola.

Sebagai salah satu bentuk komitmen Perusahaan dalam penerapan kebijakan tersebut, Radiant telah melakukan Deklarasi Pakta Integritas yang berisikan komitmen patuh dan tunduk pada Etika dan Perilaku Bisnis serta Kebijakan Anti Suap dan Korupsi yang ditandatangani oleh seluruh anggota Direksi dan Dewan Komisaris. Seluruh karyawan Radiant juga berkomitmen terhadap kepatuhan setiap tahun, termasuk dengan penandatanganan Pakta Integritas bagi karyawan baru.

Aksi mitigasi Perusahaan dalam pencegahan praktik suap dan korupsi dilakukan dengan edukasi secara berkelanjutan kepada seluruh jajaran organisasi dengan menggunakan berbagai metode dan media, baik secara tatap muka maupun virtual serta media komunikasi internal lainnya seperti *email blast*.

Radiant menyelenggarakan program komunikasi dan pelatihan kepatuhan termasuk didalamnya mengenai Kebijakan Anti Suap dan Korupsi kepada seluruh karyawan termasuk badan tata kelola dan mitra kerjanya secara daring. Pada tahun 2024, tercatat sebanyak 209 karyawan dan 75 mitra kerja telah mengikuti komunikasi dan pelatihan kebijakan anti suap dan korupsi.

In order to support the establishment of good and sustainable corporate governance, the company is committed to the prevention of bribery and corruption. This commitment is demonstrated by its Anti-Bribery and Corruption Policy, No. SKB/004/RUI/XII/2022.

The comprehensive Radiant Anti Bribery and Corruption Policy is available on the organization's website, www.radiant.co.id, under Corporate Governance: Governance Policy and Guidelines.

As one of the forms of the Company's commitment to the implementation of this policy, Radiant has made a Declaration of the Integrity Pact containing a commitment to comply with and adhere to Code of Conduct as well as the Anti-Bribery and Corruption Policy, signed by all members of the Directors and the Board of Commissioners. All Radiant employees commit to compliance every year, including signing the Integrity Pact for new employees.

The company's mitigation action in the prevention of bribery and corruption is carried out through education at the entire level of the organization using various methods and media, both face-to-face and virtual, as well as other internal communication media such as email blast

Radiant is conducting an online compliance communication and training program for all employees, including government bodies and working partners, that includes an anti bribery and corruption policy. By 2024, 209 employees and 75 working partners had received communications and training regarding anti bribery and corruption policies.

Komunikasi Anti-korupsi menurut Kategori Karyawan

Anti-corruption Communication by Employee Category

[205-2]



100%

Selama Periode tahun 2022-2024 seluruh karyawan Perusahaan telah menerima komunikasi dan edukasi anti-korupsi.

During the 2022-2024 period, all employees of the company have received anti-corruption communication and education.



Komite Eksekutif – Badan tata kelola
Executive Committee – Governance body

2024	11	Jumlah Total
2023	9	
2022	10	

Keterangan

Note:

*Komite Eksekutif mencakup Direksi, Dewan Komisaris, dan Vice President

*Executive Committee consist of Directors, Board of Commissioners, and Vice President.



Manajer
Manager

2024	43	Jumlah Total
2023	35	
2022	37	

Keterangan

Note:

*Manajer mencakup Manajer, Senior Manajer, dan General Manager.

*Manager consist of Manager, Senior Manager, and General Manager.



Supervisor
Supervisor

2024	80	Jumlah Total
2023	74	
2022	61	

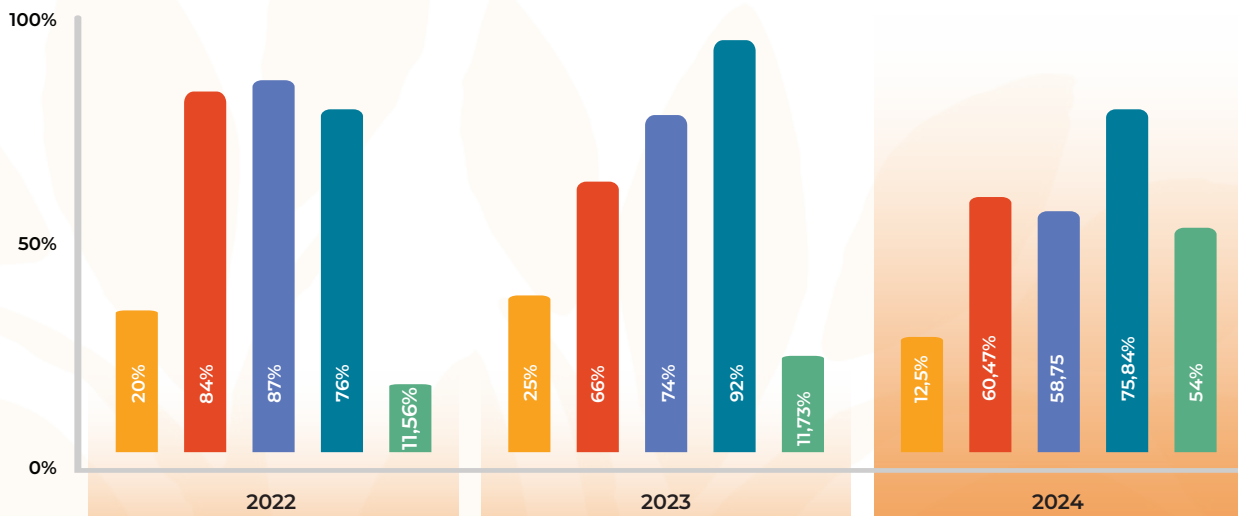


Staff
Staff

2024	178	Jumlah Total
2023	153	
2022	148	

Pelatihan Anti-korupsi menurut Kategori Karyawan dan Mitra Bisnis

Anti-corruption Training by Employee Category and Business Partner



Komite Eksekutif – Badan tata kelola
Executive Committee – Governance body

2024	1	Jumlah Total
2023	1	
2022	2	

Keterangan
Note:

*Komite Eksekutif mencakup Direksi, Dewan Komisaris, dan Vice President
*Executive Committee consist of Directors, Board of Commissioners, and Vice President.



Manajer
Manager

2024	26	Jumlah Total
2023	23	
2024	31	

Keterangan
Note:

*Manajer mencakup Manajer, Senior Manajer, dan General Manager.
*Manager consist of Manager, Senior Manager, and General Manager.



Supervisor
Supervisor

2024	47	Jumlah Total
2023	55	
2024	53	



Staff
Staff

2024	135	Jumlah Total
2023	141	
2022	113	



Pihak Ketiga
Third Party

2024	75	Jumlah Total
2023	19	
2022	20	

Komunikasi Anti-korupsi untuk Karyawan berdasarkan Wilayah

Employee's Anti-corruption Communication by Region

Wilayah Region	2022		2023		2024	
	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%
Jakarta*	165	100	169	100	182	100
Cilegon	9	100	11	100	13	100
Balikpapan	35	100	38	100	41	100
Duri	14	100	16	100	25	100
Palembang	11	100	11	100	11	100
Surabaya	6	100	8	100	15	100
Batam	7	100	9	100	13	100
Cirebon	9	100	9	100	12	100

Keterangan | Note:

*Anggota badan tata kelola berada Kantor Pusat yang ada di Jakarta.

*Members of the governance body are located at the headquarters in Jakarta.

Pelatihan Anti-korupsi untuk Karyawan berdasarkan Wilayah

Employee's Anti-corruption Training by Region

Wilayah Region	2022		2023		2024	
	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%
Jakarta*	127	77	134	79	112	62
Cilegon	8	89	9	82	8	62
Balikpapan	28	80	30	79	25	61
Duri	9	64	16	100	22	88
Palembang	9	82	6	55	9	82
Surabaya	5	83	8	100	12	80
Batam	5	71	9	100	11	85
Cirebon	8	89	8	89	10	83

Sistem Pengaduan Pelanggaran Whistleblowing System

[2-16]

Perusahaan menerapkan Sistem Pengaduan Pelanggaran (Whistleblowing System/WBS) sebagai mekanisme deteksi dini sarana pencegahan terjadinya pelanggaran. Pihak internal maupun eksternal Perusahaan dapat menyampaikan laporan, pengaduan, informasi penting dan kritis bagi Perusahaan.

Seluruh pelaporan pelanggaran ditindaklanjuti oleh Komite Etik yang berperan sebagai pihak pengawas dan penilai terhadap aspek etika di perusahaan. Keputusan akhir atas pelaporan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan ditetapkan oleh Direktur Utama.

The company has implemented the Whistleblowing System (WBS) as a mechanism for early detection and prevention of violations. Internal and external parties of the company may submit reports, complaints, and critical information to the company.

All violation reports are handled by the Ethics Committee, which acts as the supervisory and evaluative body on ethical matters within the Company. The final decision regarding employee violation cases is determined by the President Director.



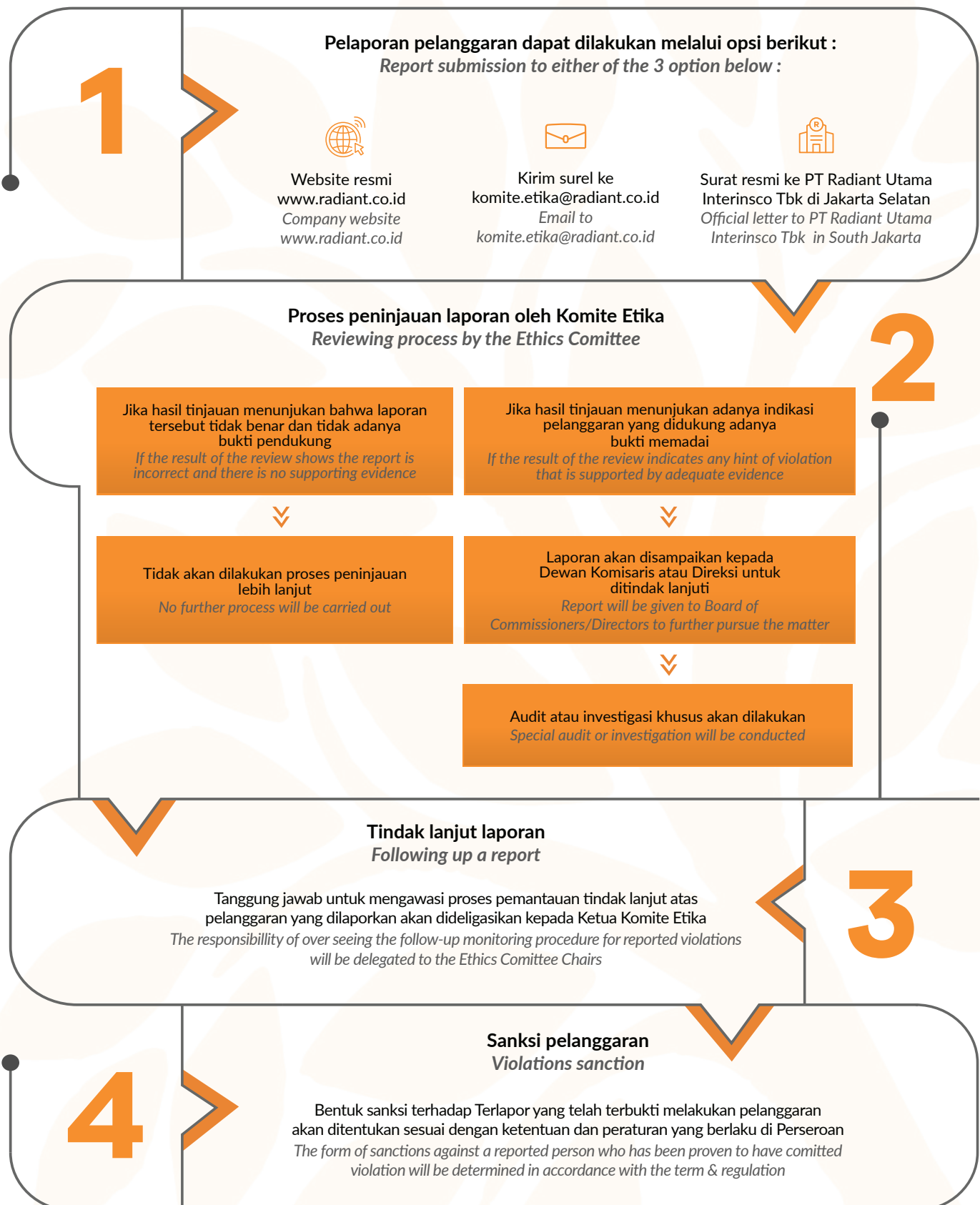
Kebijakan Sistem Pelaporan Pelanggaran Radiant selengkapnya dapat dilihat pada situs web Perusahaan www.radiant.co.id bagian Tata Kelola Perusahaan – Kebijakan Kami.

The comprehensive Radiant Whistleblowing System Policy is available on the organization's website, www.radiant.co.id, under Corporate Governance: Our Policies.



Mekanisme Sistem Pelaporan Pelanggaran

Mechanism Of The Whistleblowing System



ASEAN Corporate Governance Scorecard

ASEAN Corporate Governance Scorecard

ASEAN Corporate Governance Scorecard (ACGS) adalah parameter pengukuran praktik tata kelola yang disepakati oleh ASEAN Capital Market Forum (ACMF) yang didasarkan pada prinsip Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) yang diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan investor terhadap perusahaan yang terdaftar di ASEAN.

Penilaian praktik tata kelola perusahaan dengan menggunakan ACGS dilakukan setiap dua tahun sekali. Penilaian terakhir dilakukan pada tahun 2023-2024 untuk implementasi tata kelola Perusahaan yang terjadi di tahun 2022, dengan nilai yang diperoleh yaitu 74,46.

Secara keseluruhan, hasil penilaian penerapan Tata Kelola Perusahaan PT Radiant Utama Interinsco Tbk (RUIS) menempatkan perusahaan pada predikat "Fair", atau Level 2 (70,00 – 79,99), artinya implementasi tata kelola korporasi perusahaan memiliki kesadaran kuat dan upaya untuk mengadopsi standar internasional.

The ASEAN Corporate Governance Scorecard (ACGS) is a metric for governance practices established by the ASEAN Capital Market Forum (ACMF), grounded in the principles of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), Which aims to bolster investor confidence in companies listed within ASEAN.

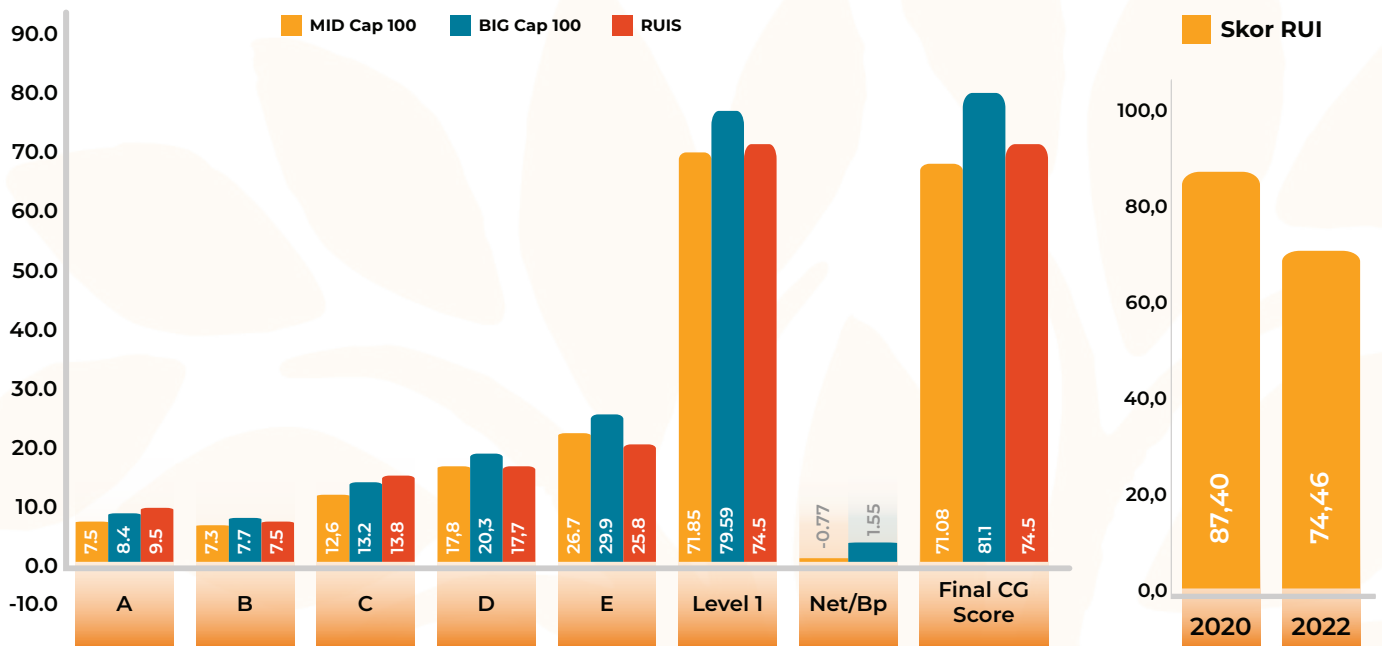
The assessment of corporate governance practices using ACGS is conducted every two years. The last assessment was conducted in 2023-2024 for the implementation of the Company's governance that took place in 2022, with a score of 74.46.

In summary, the assessment results of the Corporate Governance implementation of PT Radiant Utama Interinsco Tbk (RUIS) place the company in the "Fair" category, or Level 2 (70.00 – 79.99). This indicates that the company's corporate governance implementation demonstrates a firm awareness and an effort to adhere to international standards.



Skor Kinerja Tata Kelola Perusahaan ASEAN

ASEAN Corporate Governance Scorecard



Skor final penilaian
ACGS RUI pada tahun
2020 dan 2022

Legenda:

A : Hak-hak pemegang saham
B : Perlakuan setara terhadap pemegang saham
C : Peran pemangku kepentingan

D : Transparansi dan pengungkapan
E : Tanggung jawab Dewan



**Skor yang diperoleh Radiant
dari setiap prinsip**
*Scores Radiant obtained from
each principle*

74,46 LEVEL 2
(70,00 - 79,99)

Fair, Radiant memiliki kesadaran kuat dan upaya
mengadopsi standar internasional

Fair, Radiant has strong awareness and effort to adopt
international standards

9,52

Hak-hak
Pemegang Saham
*Rights of
Shareholders*

7,50

Perlakuan setara
terhadap Pemegang
Saham
*Equitable treatment
of Shareholders*

13,85

Peran pemangku
kepentingan
*Role of
Stakeholders*

17,74

Transparansi dan
pengungkapan
*Disclosure &
Transparency*

25,85

Tanggung jawab
Dewan
*Responsibilities of
the Board*

Halaman ini Sengaja Dikosongkan



5

**MENGHORMATI HAK
ASASI MANUSIA**
RESPECT FOR HUMAN RIGHTS



Profil Insan Radiant**Radiant Employees Profile**

[2-7] [2-30] [405-1] [C.3]

Dalam mengelola dan memberdayakan SDM, Radiant selalu menjunjung prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia (HAM), termasuk memastikan kesetaraan dan bebas diskriminasi. Seluruh hak dan kewajiban Perusahaan serta pekerja diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) yang terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan. PP mencakup berbagai aspek, seperti kesetaraan dan keadilan dalam penilaian kinerja, promosi dan pengembangan karyawan, jadwal kerja dan cuti, dan remunerasi.

Seluruh Insan Radiant adalah warga negara Indonesia dengan latar belakang suku dan etnis yang beragam, mencerminkan keberagaman Indonesia. Sebagai bentuk penghormatan terhadap keberagaman ini, Radiant tidak mengelompokkan data karyawan berdasarkan suku, etnis, atau golongan. Selain itu, Radiant hanya mempekerjakan karyawan penuh waktu, tanpa kategori pekerja paruh waktu.

Insan Radiant terbagi atas karyawan *overhead* (OH), dan karyawan project (*direct cost/DC* dan *indirect cost/IDC*). Karyawan *overhead* adalah karyawan yang mendukung kegiatan proyek tetapi tidak terlibat langsung dengan aktivitas proyek. Sedangkan karyawan proyek *indirect cost* adalah karyawan yang ditugaskan dalam proyek tertentu, dan *indirect cost* adalah karyawan proyek dengan penugasan di lebih dari satu proyek secara bersamaan.

Radiant consistently adheres to the principles of Human Rights (HR) in the management and empowerment of human resources, which include the prevention of discrimination and the promotion of equality. The Company Regulations (PP) registered with the Ministry of Manpower regulate all rights and obligations of the Company and its employees. The PP encompasses a variety of topics, including equality and impartiality in performance evaluations, work schedules and leave, promotion and employee development, and remuneration.

All personnel of Radiant are Indonesian citizens with a variety of ethnic and cultural backgrounds, which is indicative of the country's diversity. Radiant refrains from categorizing employee data according to ethnicity, race, or group in order to demonstrate its appreciation for this diversity. Additionally, Radiant doesn't have a category for part-time employees; it exclusively employs full-time employees

Radiant's employees are divided into overhead employees (OH), and project employees (direct cost/DC and indirect cost/IDC). Overhead employees are those who support project activities but are not directly involved in the project's activities. Whereas direct cost project employees are those assigned to a specific project, and indirect cost employees are project employees assigned to more than one project simultaneously.

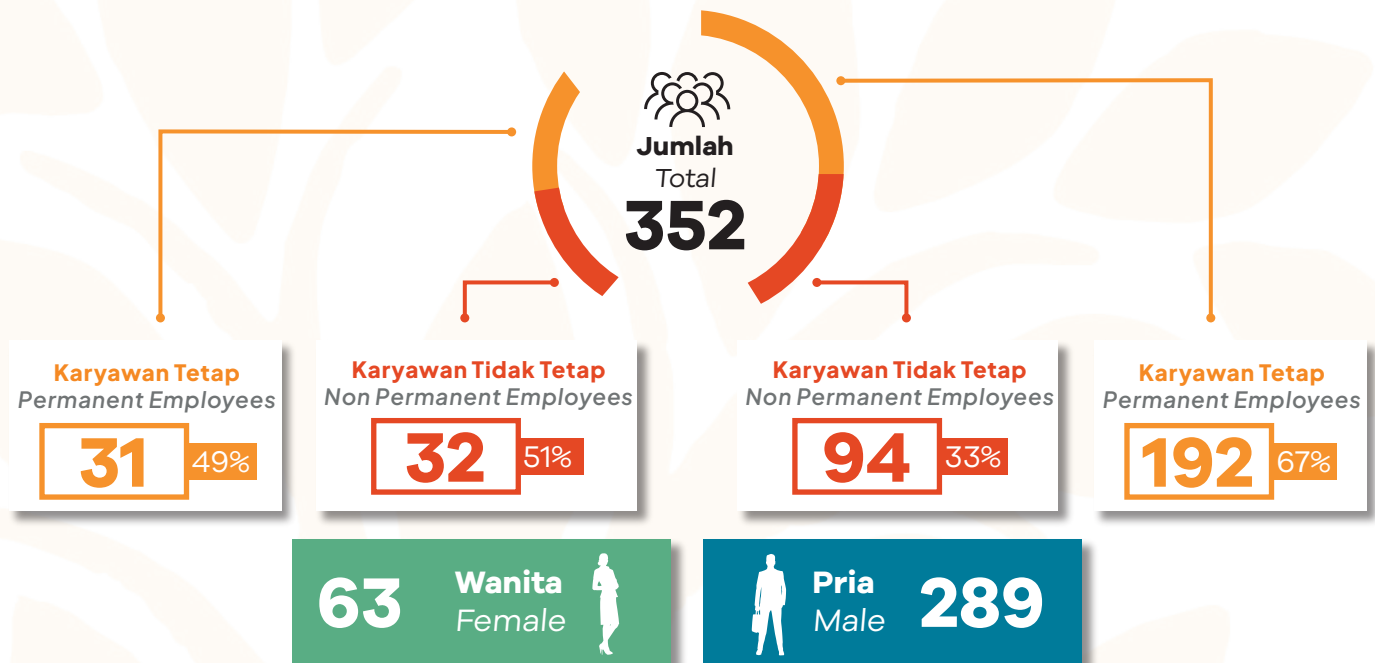
Sesuai dengan ketentuan Pasal 68 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perusahaan tidak menerima karyawan yang berusia di bawah 18 tahun. Perusahaan juga tidak melakukan praktik kerja paksa yang merujuk kepada ketentuan jam kerja karyawan dalam satu minggu, yaitu maksimal 40 jam.

[E.19]

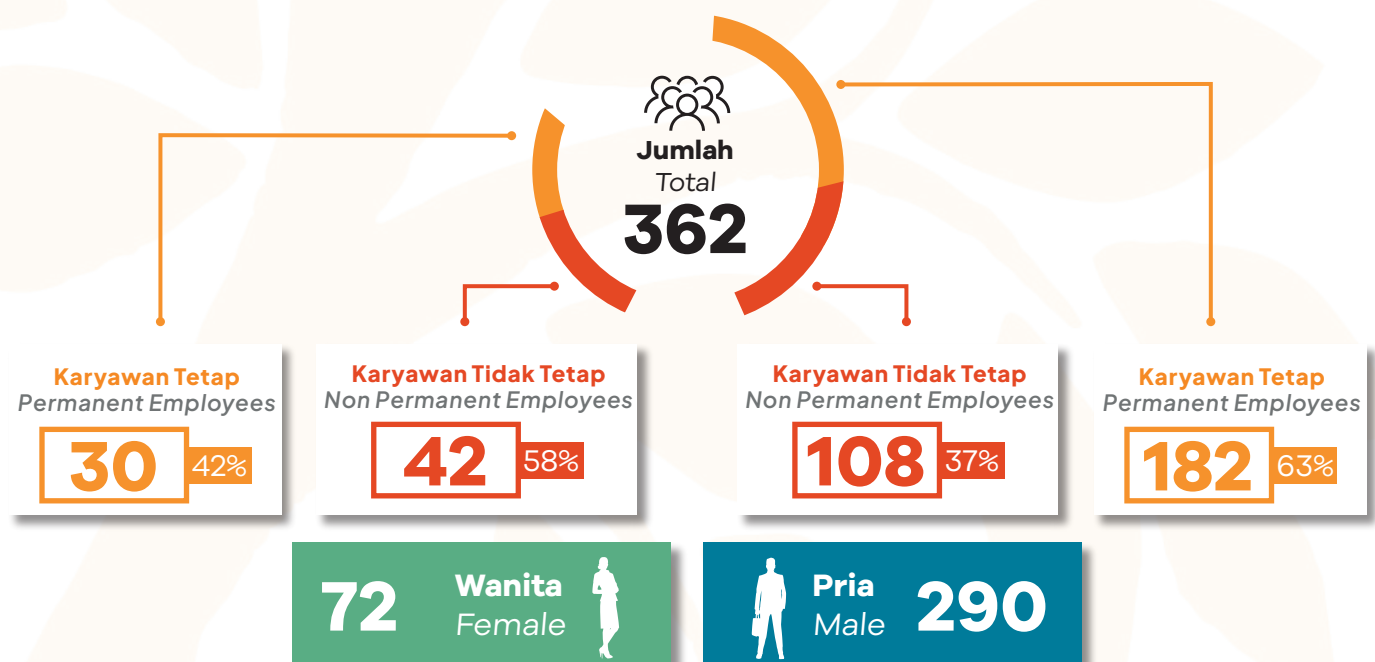
In accordance with article 68 of Law No. 13 Year 2003 regarding Employment, the Company does not hire employees under the age of 18. The Company also does not practice forced labor and refers to the provisions of employee working hours, which is a maximum of 40 hours a week.

Karyawan Overhead Overhead Employees

Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Gender Tahun 2022 Number of Employees by Employment Status and Gender in 2022

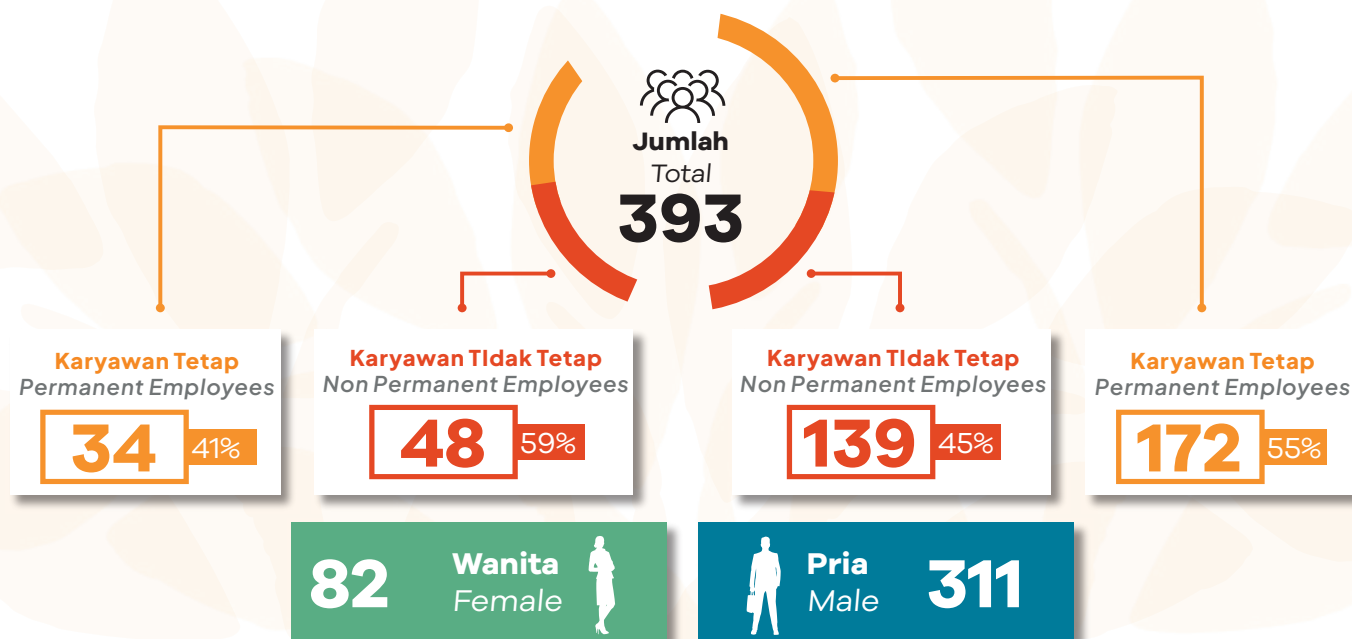


Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Gender Tahun 2023 Number of Employees by Employment Status and Gender in 2023



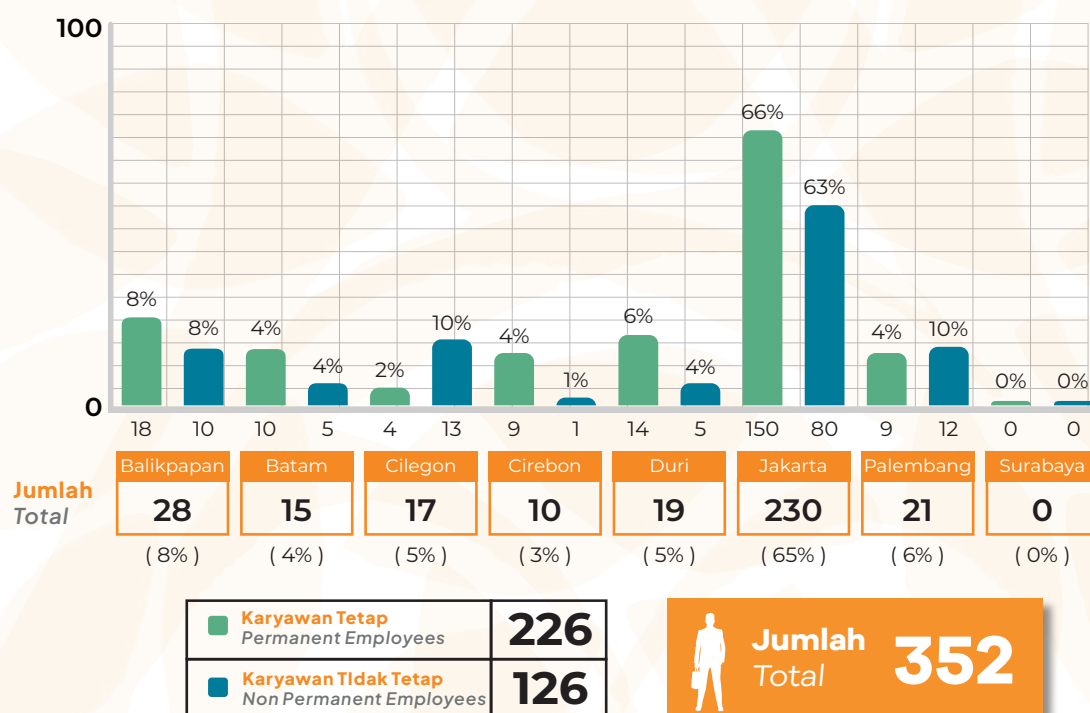
Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Gender Tahun 2024

Number of Employees by Employment Status and Gender in 2024



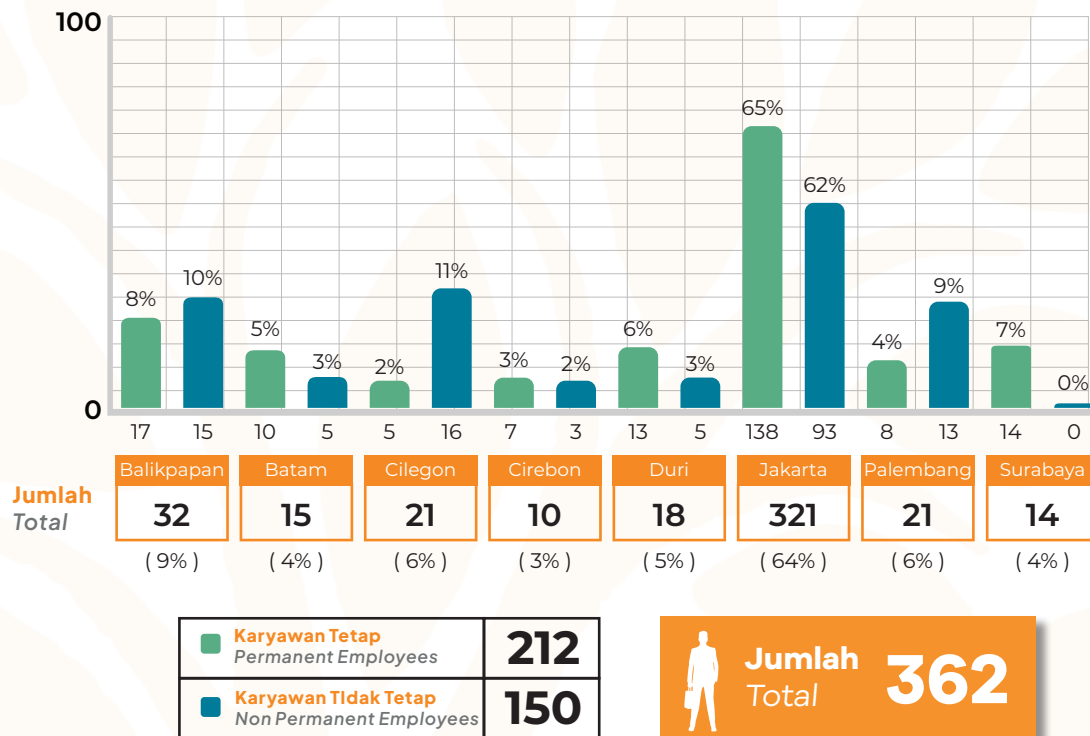
Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Wilayah Penempatan Tahun 2022

Number of Employees by Employee Status and Placement Area in 2022



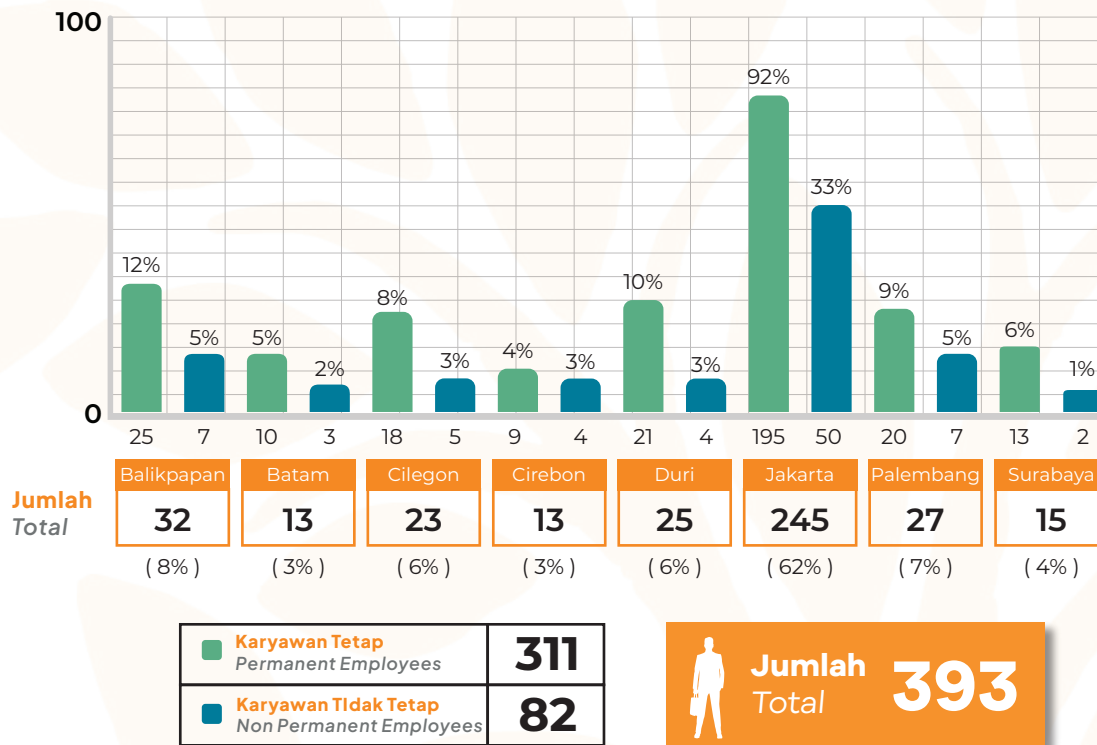
Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Wilayah Penempatan Tahun 2023

Number of Employees by Gender and Placement Area in 2023



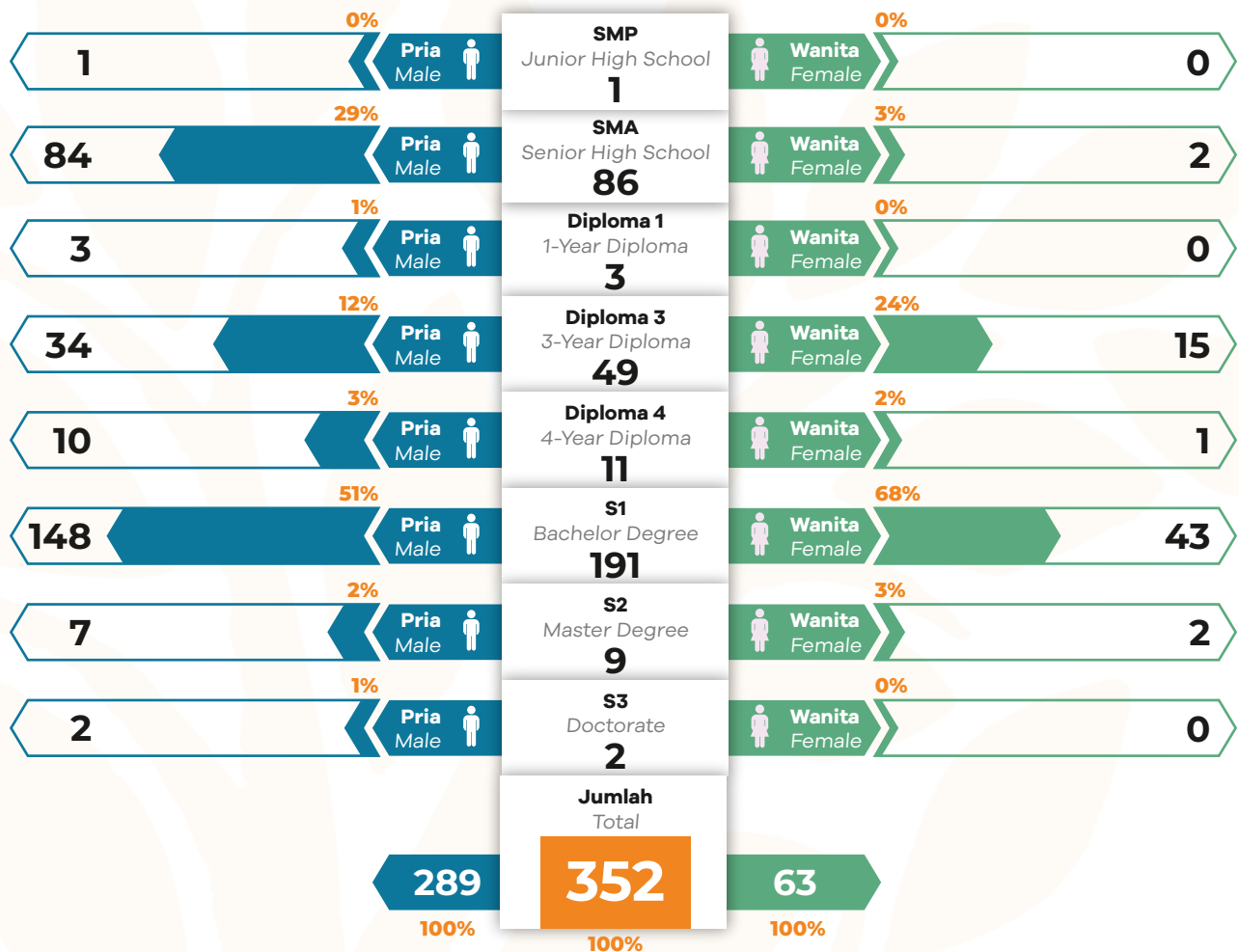
Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Wilayah Penempatan Tahun 2024

Number of Employees by Gender and Placement Area in 2024



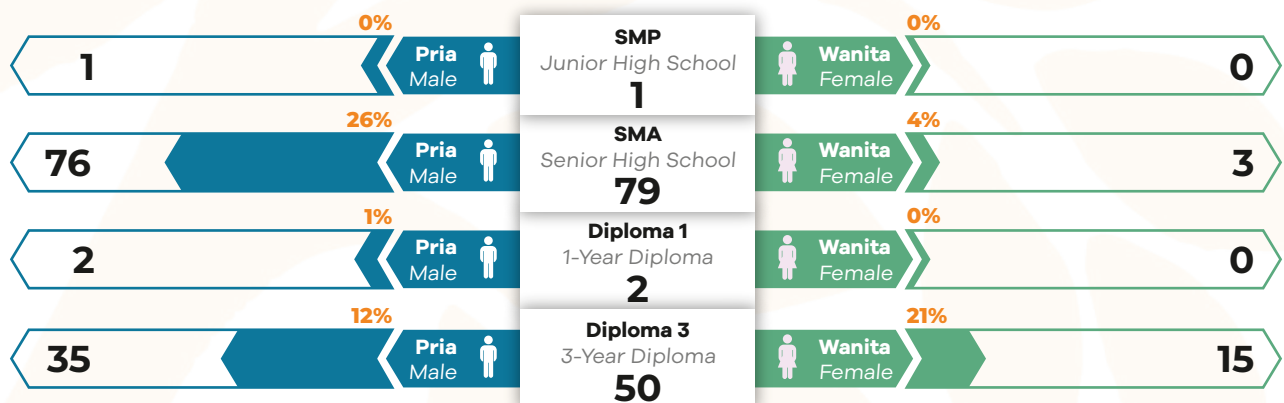
Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2022

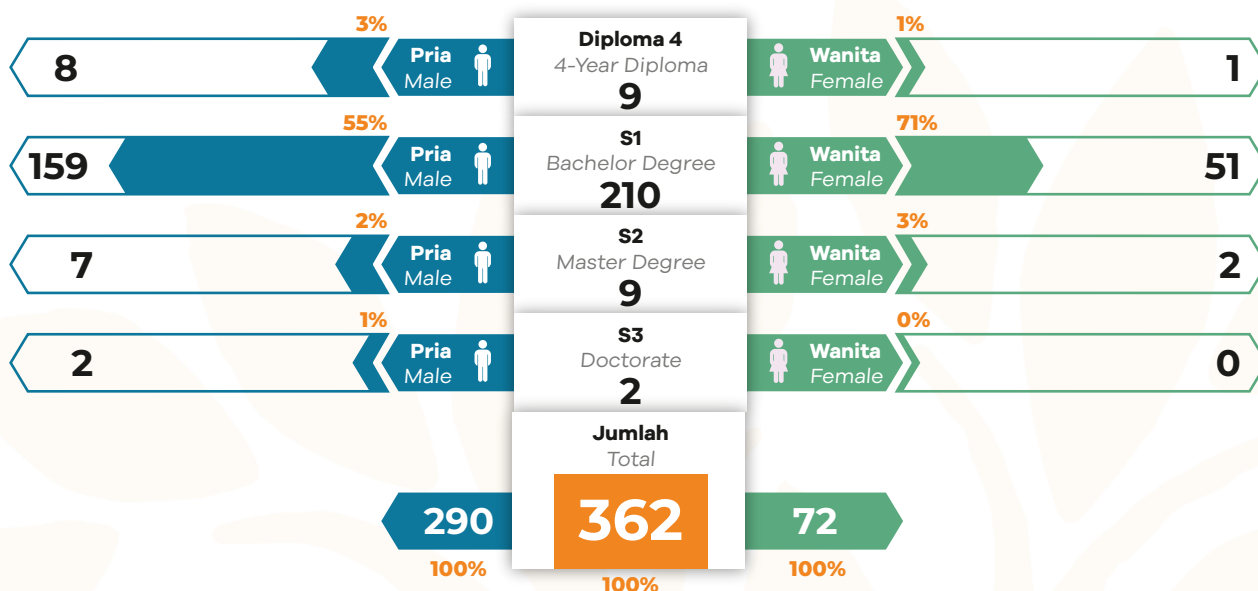
Number of Employees by Education Level in 2022



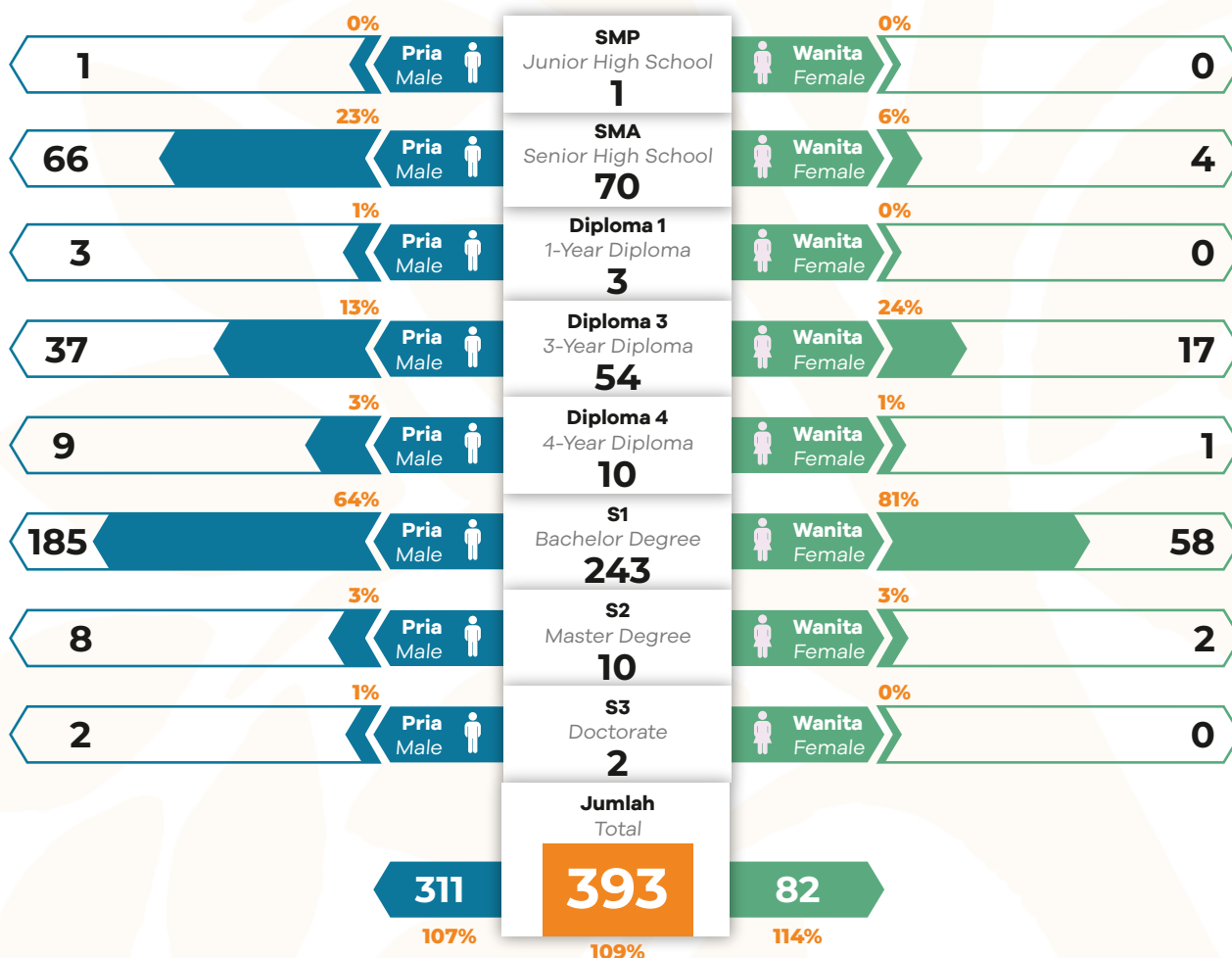
Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2023

Number of Employees by Education Level in 2023





Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2024
Number of Employees by Education Level in 2024



Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin Tahun 2022

Number of Employees by Age and Gender in 2022

Kategori Karyawan Employee Category	Dibawah 30 Tahun Under 30 Years				35 - 50 Tahun 35 - 50 Years				Diatas 50 Tahun Above 50 Years			
												
Penasihat Advisor	2	5%	0	0%	2	1%	0	0%	9	15%	2	33%
Komite Eksekutif Executive Committee	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	3	5%	0	0%
Direksi Director	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%
Wakil Presiden Vice President	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Manajer Umum General Manager	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Manajer Manager	0	0%	0	0%	25	13%	3	10%	5	8%	3	50%
Supervisor Supervisor	3	7%	2	7%	40	22%	9	30%	9	15%	0	7%
Staf Staff	23	52%	25	93%	39	21%	17	57%	3	5%	1	17%
Clerk Clerk	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%	0	0%
Inspektor Inspector	16	36%	0	0%	79	42%	0	0%	29	49%	0	36%

Dibawah 30 Tahun Under 30 Years			
44	100%	27	100%

35 - 50 Tahun 35 - 50 Years			
186	100%	30	100%

Diatas 50 Tahun Above 50 Years			
59	100%	6	100%



Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin Tahun 2023

Number of Employees by Age and Gender in 2023

Kategori Karyawan Employee Category	Dibawah 30 Tahun Under 30 Years				35 - 50 Tahun 35 - 50 Years				Diatas 50 Tahun Above 50 Years			
												
Penasihat Advisor	2	5%	0	0%	4	2%	0	0%	13	19%	0	0%
Komite Eksekutif Executive Committee	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	4	6%	0	0%
Direksi Director	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%
Wakil Presiden Vice President	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Manajer Umum General Manager	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Manajer Manager	0	0%	0	0%	27	15%	2	6%	8	12%	3	50%
Supervisor Supervisor	3	7%	2	6%	34	19%	8	26%	8	12%	2	33%
Staf Staff	26	60%	31	94%	40	22%	20	65%	6	9%	1	17%
Clerk Clerk	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%
Inspektor Inspector	12	28%	0	0%	74	41%	0	0%	29	42%	0	36%

Dibawah 30 Tahun Under 30 Years			
43	100%	33	100%

35 - 50 Tahun 35 - 50 Years			
180	100%	31	100%

Diatas 50 Tahun Above 50 Years			
69	100%	6	100%



Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin Tahun 2024

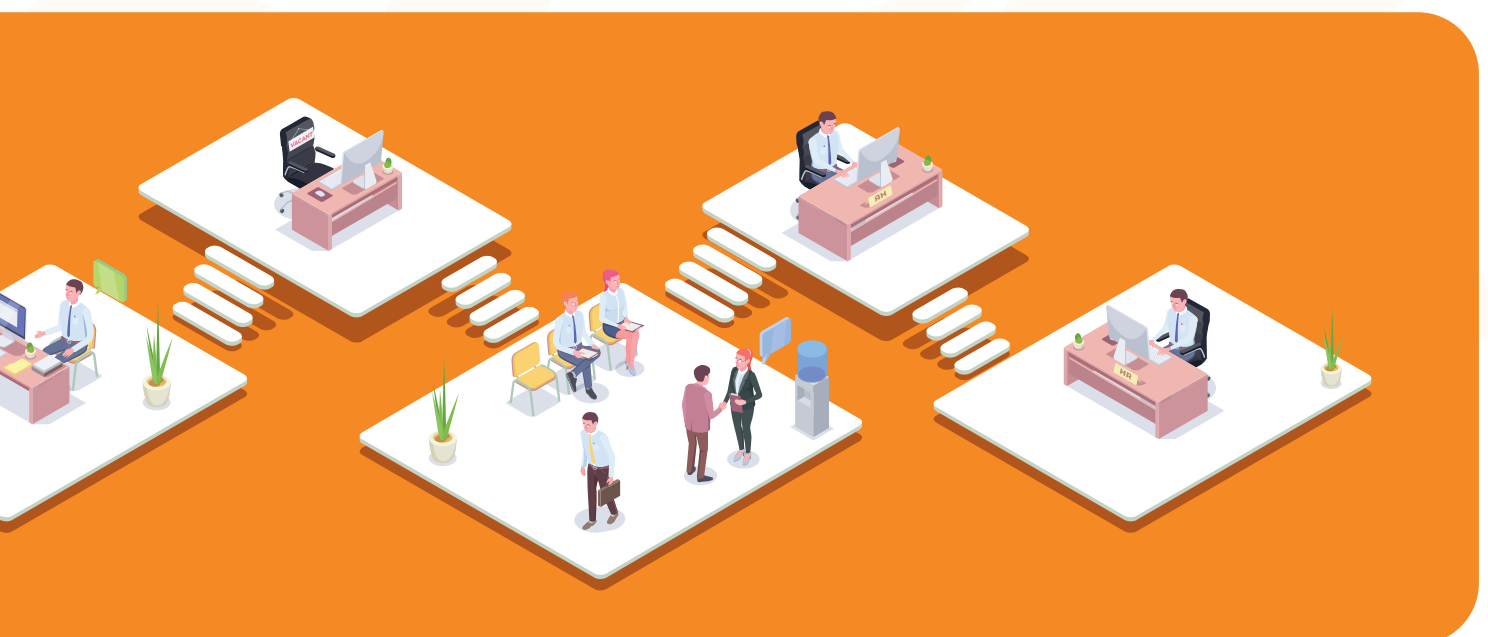
Number of Employees by Age and Gender in 2024

Kategori Karyawan Employee Category	Dibawah 30 Tahun Under 30 Years				35 - 50 Tahun 35 - 50 Years				Diatas 50 Tahun Above 50 Years			
												
Penasihat Advisor	1	2%	0	0%	2	1%	0	0%	13	20%	2	25%
Komite Eksekutif Executive Committee	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%	2	3%	0	0%
Direksi Director	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%
Wakil Presiden Vice President	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%	2	25%
Manajer Umum General Manager	0	0%	0	0%	4	2%	1	2%	0	0%	0	0%
Manajer Manager	0	0%	0	0%	23	12%	7	17%	10	16%	2	25%
Supervisor Supervisor	3	6%	0	0%	35	18%	7	17%	7	11%	2	25%
Staf Staff	26	48%	31	97%	51	26%	26	62%	7	11%	0	0%
Clerk Clerk	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%	0	0%
Inspektor Inspector	24	44%	1	3%	77	40%	0	0%	22	34%	0	0%

Dibawah 30 Tahun Under 30 Years			
54	100%	32	100%

35 - 50 Tahun 35 - 50 Years			
193	100%	42	100%

Diatas 50 Tahun Above 50 Years			
64	100%	8	100%

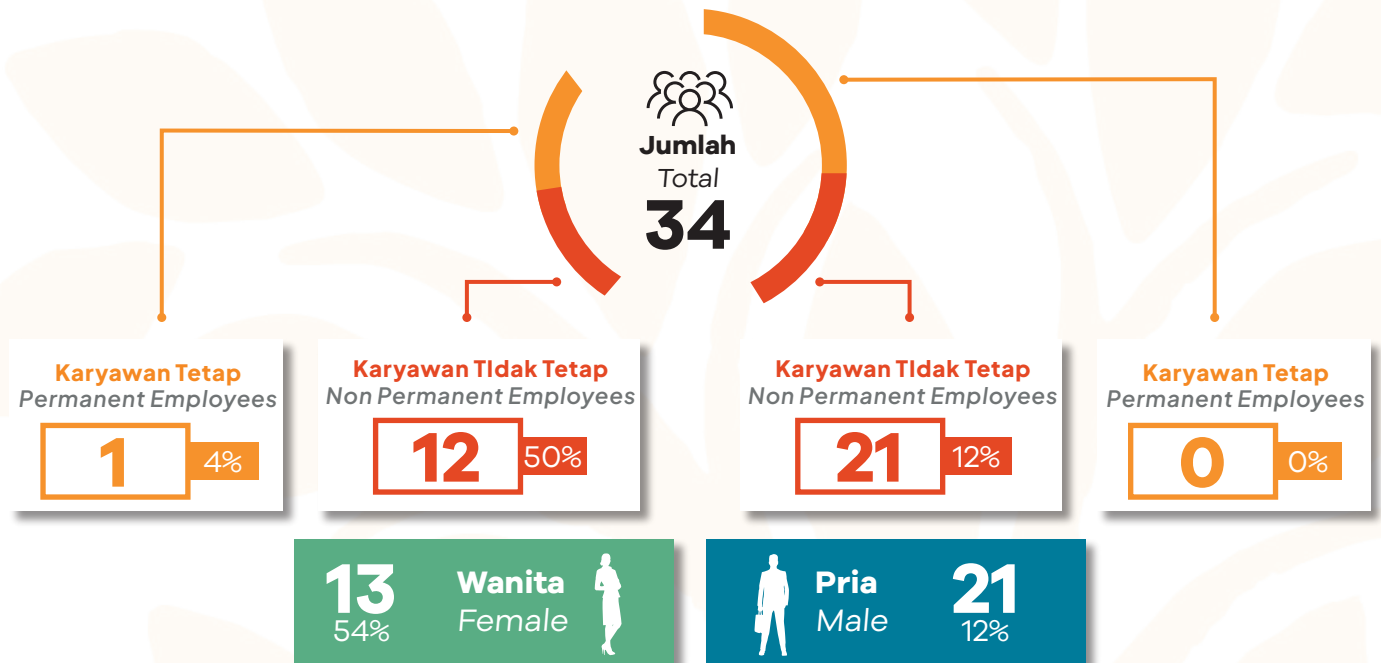


Karyawan Direct Cost

Direct Cost Employee

Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Gender Tahun 2024

Number of Employees by Employment Status and Gender in 2024



Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin Tahun 2024

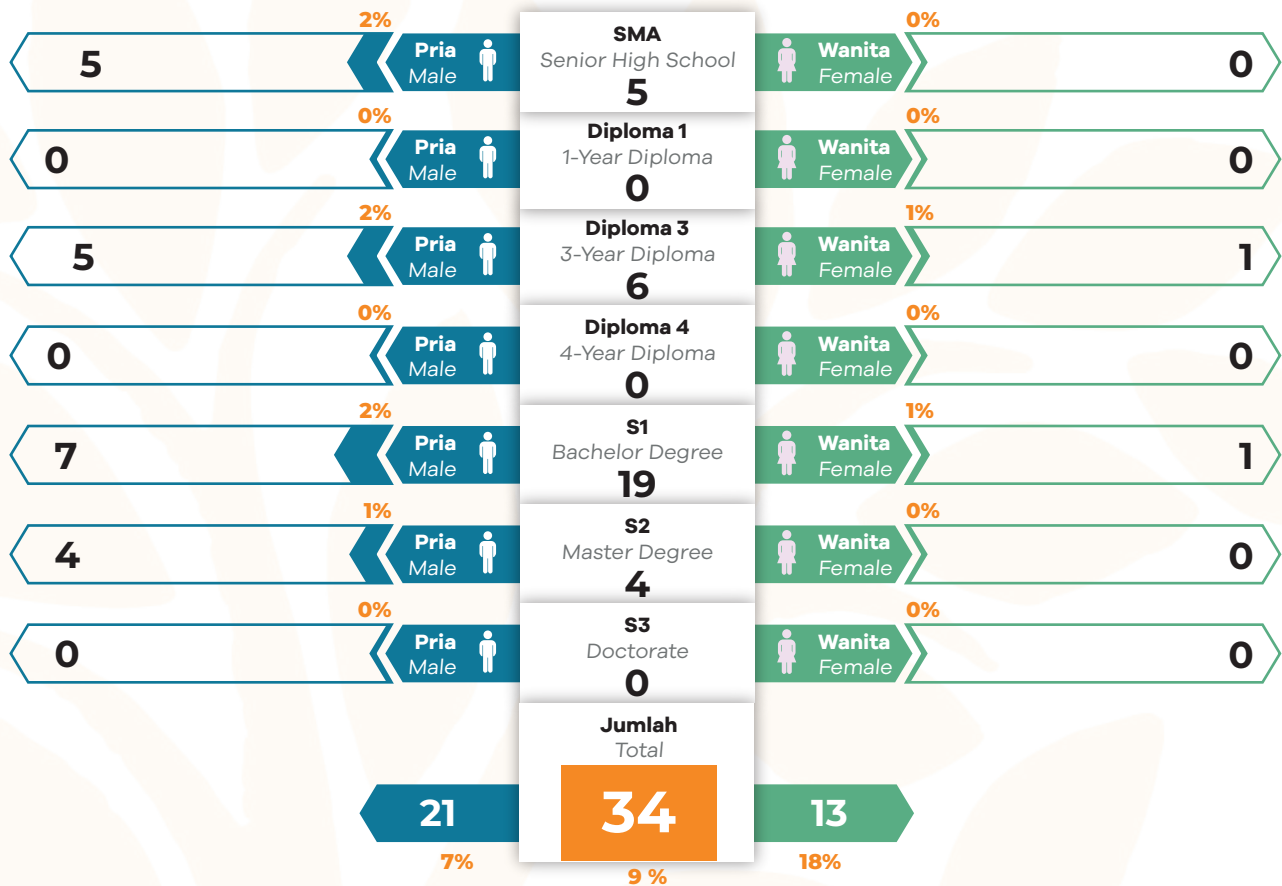
Number of Employees by Age and Gender in 2024

Kategori Karyawan Employee Category	Dibawah 30 Tahun Under 30 Years		35 - 50 Tahun 35 - 50 Years		Diatas 50 Tahun Above 50 Years	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Penasihat Advisor	0 2%	0 0%	1 10%	1 20%	0 0%	0 0%
Manajer Manager	0 0%	0 0%	1 10%	0 0%	0 0%	0 0%
Supervisor Supervisor	0 0%	0 0%	2 20%	1 20%	0 0%	0 0%
Staf Staff	3 38%	7 100%	4 40%	3 60%	0 0%	0 0%
Clerk Clerk	1 13%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
Inspektur Inspector	4 50%	0 0%	2 20%	0 0%	4 100%	0 0%

Dibawah 30 Tahun Under 30 Years		35 - 50 Tahun 35 - 50 Years		Diatas 50 Tahun Above 50 Years	
8	100%	7	100%	4	100%
7	100%	10	100%	0	0%

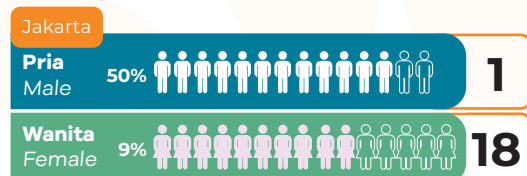
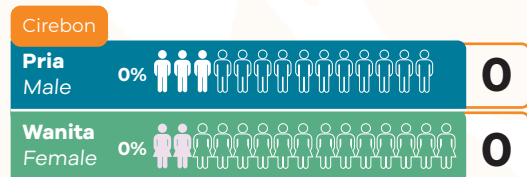
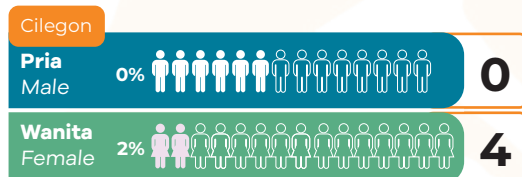
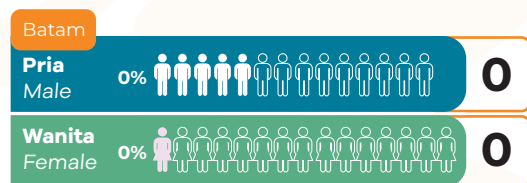
Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2024

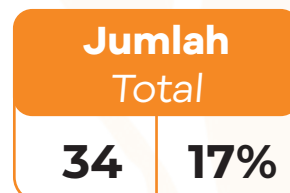
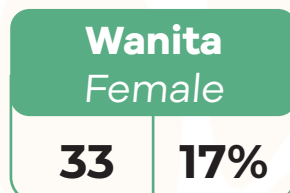
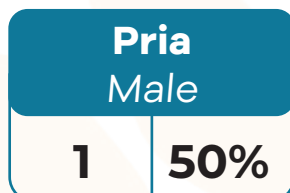
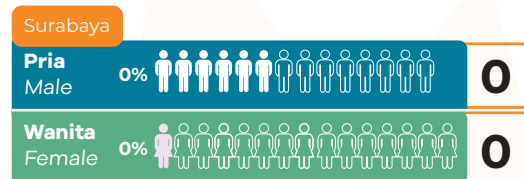
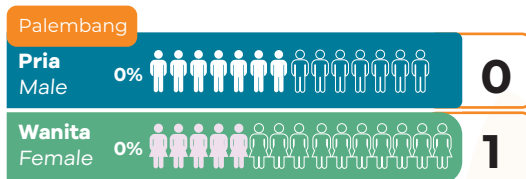
Number of Employees by Education Level in 2024



Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Wilayah Penempatan Tahun 2024

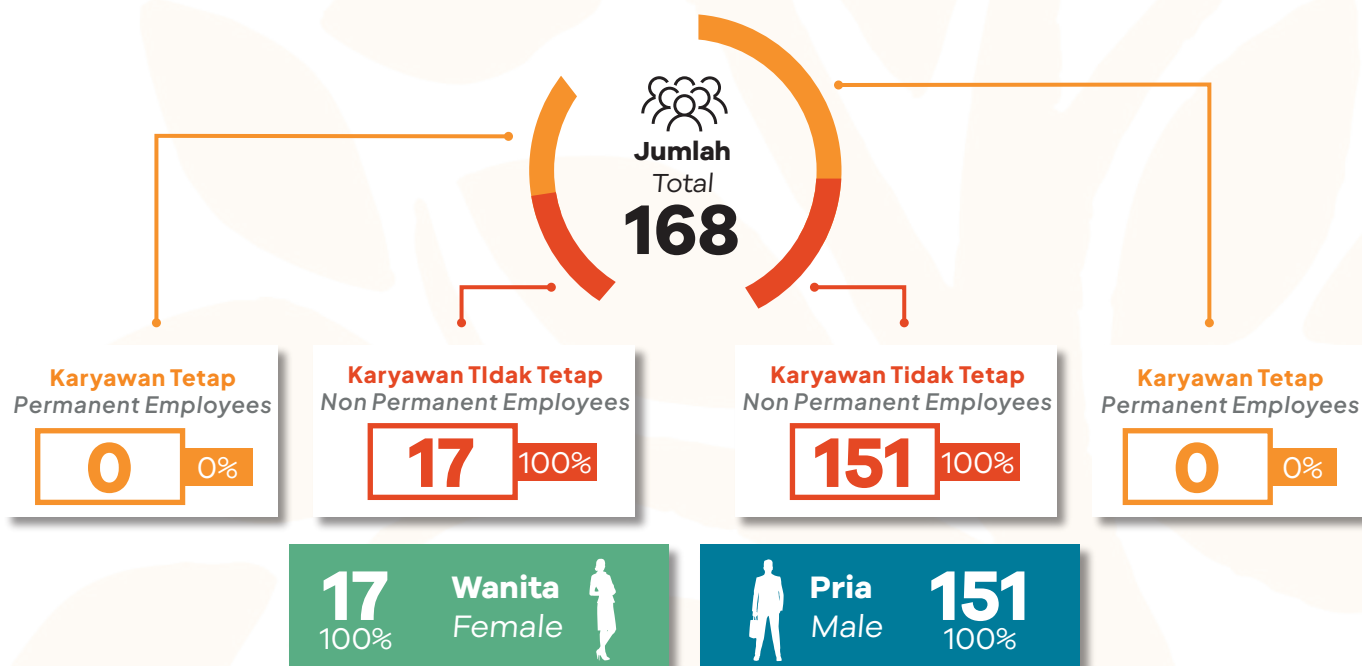
Number of Employees by Gender and Placement Area in 2024





Karyawan Indirect Cost Indirect Cost Employee

Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Gender Tahun 2024 Number of Employees by Employment Status and Gender in 2024



Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin Tahun 2024

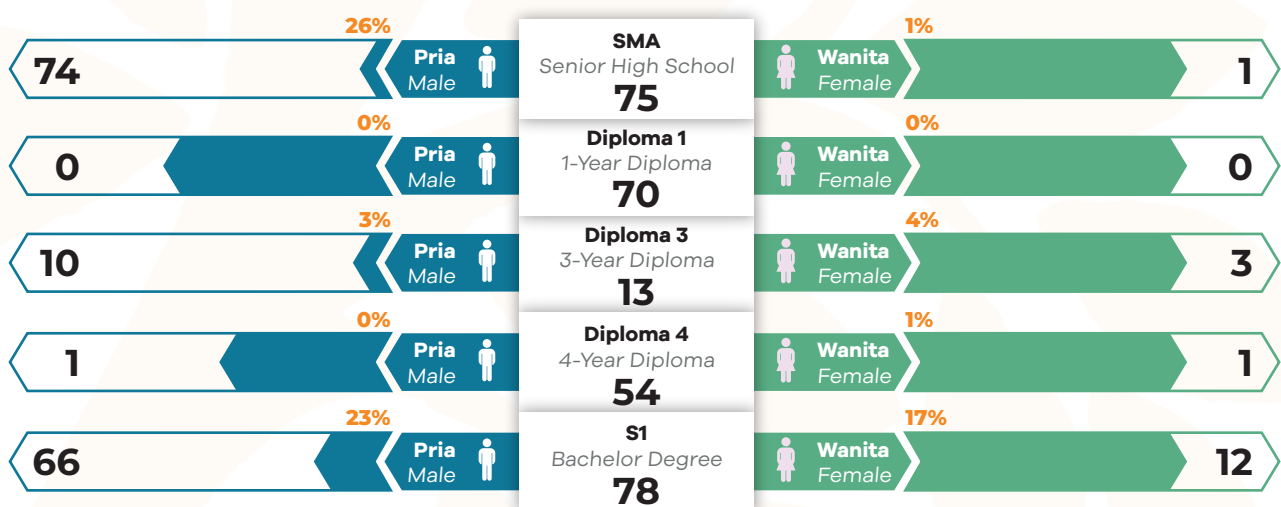
Number of Employees by Age and Gender in 2024

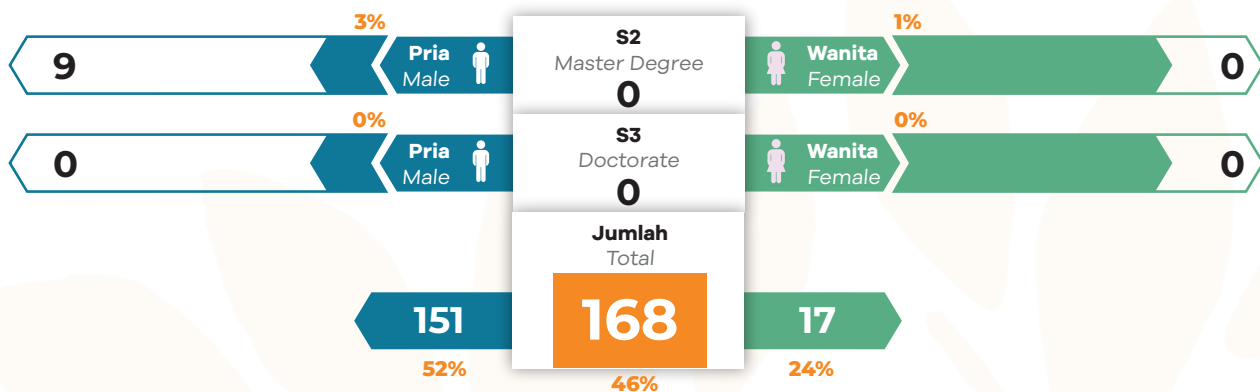
Kategori Karyawan Employee Category	Dibawah 30 Tahun Under 30 Years				35 - 50 Tahun 35 - 50 Years				Diatas 50 Tahun Above 50 Years			
	Pria Male		Wanita Female		Pria Male		Wanita Female		Pria Male		Wanita Female	
Penasihat Advisor	0	2%	1	13%	0	0%	0	0%	1	8%	0	0%
Manajer Umum General Manager	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Manajer Manager	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Supervisor	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Staf Staff	5	0%	5	0%	13	0%	9	0%	0	0%	0	0%
Clerk	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Inspektor Inspector	53	9%	2	0%	66	1%	0	0%	12	0%	0	0%

Dibawah 30 Tahun Under 30 Years				35 - 50 Tahun 35 - 50 Years				Diatas 50 Tahun Above 50 Years			
58	9%	8	63%	80	16%	9	100%	13	0%	0	0%

Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2024

Number of Employees by Education Level in 2024





Jumlah Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Wilayah Penempatan Tahun 2024

Number of Employees Employment Status and Placement Area in 2024



Karyawan Tetap Permanent Employees		Karyawan Tidak Tetap Non Permanent Employees		Jumlah Total	
0	0%	168	84%	168	83%

Pekerja Alih Daya Outsource Workers

[2-8]

Kami juga mempekerjakan pekerja yang bukan karyawan. Mereka adalah pekerja yang bekerja berdasarkan kontrak yang telah disepakati, yang terdiri atas Cleaning Services, Maintenance, Messenger, Supir, Resepsionis, Satpam, dan Pekerja dibawah Koperasi. Pada tahun 2024, jumlah pekerja lain yang bukan karyawan sebesar 75 orang.

We also employ non employees who work under agreed contracts, consisting of cleaning services, maintenance, messengers, drivers, receptionists, security, and workers under cooperative. By 2024, the company employed 75 other non employed workers.

Rekrutmen dan Turnover Recruitment and Turnover

[401-1]

Radiant menghormati HAM dalam proses rekrutmen dengan memastikan tidak ada diskriminasi dan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap orang sesuai yang tertuang didalam Kebijakan Sumber Daya Manusia sesuai Surat Keputusan Direksi nomor SKD/011/RUI/X/2023. Rekrutmen karyawan baru bertujuan untuk mengisi posisi kosong yang disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan. Sedangkan, turnover atau tingkat perputaran karyawan yang terjadi di Perusahaan dapat disebabkan karena berbagai alasan, seperti pensiun, mutasi, maupun hal pribadi lainnya.

Radiant respects human rights during the recruitment process by providing equal opportunities to all and prohibiting discrimination in strict adherence to Human Resources Policy No. SKD/011/RUI/X/2023. The recruitment of new employees aims to fill vacant positions in accordance with the Company's needs. Meanwhile, the employee turnover rate that occurs in the Company can be attributable to a variety of factors, including retirement, mutations, and personal matters.



Jumlah Karyawan Baru Tahun 2022

Number of New Employees in 2022

Kategori Karyawan Employee Category	Dibawah 30 Tahun Under 30 Years		35 - 50 Tahun 35 - 50 Years		Diatas 50 Tahun Above 50 Years		Jumlah Total		
									
Balikpapan	5	1	3	3	1	0	9	4	13
Batam	1	3	0	0	0	0	1	3	4
Cilegon	1	0	2	0	0	0	3	0	3
Cirebon	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Duri	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jakarta	16	4	6	0	0	0	22	4	26
Palembang	4	0	1	0	0	0	2	0	2
Surabaya	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah Total	24	8	12	3	1	0	37	11	48

Jumlah Karyawan Baru Tahun 2023

Number of New Employees in 2023

Kategori Karyawan Employee Category	Dibawah 30 Tahun Under 30 Years		35 - 50 Tahun 35 - 50 Years		Diatas 50 Tahun Above 50 Years		Jumlah Total		
									
Balikpapan	1	3	0	0	1	0	2	3	5
Batam	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Cilegon	1	1	0	0	0	0	1	1	2
Cirebon	1	0	1	1	0	0	2	1	3
Duri	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jakarta	7	7	5	0	2	0	14	7	21
Palembang	0	0	1	0	1	0	2	0	2
Surabaya	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah Total	11	11	7	1	4	0	22	12	34

Jumlah Karyawan Baru Tahun 2024

Number of New Employees in 2024

Kategori Karyawan Employee Category	Dibawah 30 Tahun Under 30 Years		35 - 50 Tahun 35 - 50 Years		Diatas 50 Tahun Above 50 Years		Jumlah Total		
									
Balikpapan	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Batam	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cilegon	3	0	0	0	0	0	3	0	3
Cirebon	1	0	1	1	0	0	2	1	3
Duri	3	0	4	0	0	0	7	0	7
Jakarta	14	6	7	0	5	1	26	7	33
Palembang	3	3	0	0	1	0	4	3	7
Surabaya	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah Total	24	9	12	1	6	1	42	11	53

Jumlah Karyawan Keluar Tahun 2022

Number of Employees Turnover in 2022

Kategori Karyawan Employee Category	Dibawah 30 Tahun Under 30 Years		35 - 50 Tahun 35 - 50 Years		Diatas 50 Tahun Above 50 Years		Jumlah Total		
									
Balikpapan	1	1	3	0	0	0	4	1	5
Batam	0	2	1	0	1	0	2	2	4
Cilegon	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cirebon	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Duri	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jakarta	4	4	8	2	4	1	16	7	23
Palembang	3	0	0	0	0	0	3	0	3
Surabaya	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Jumlah Total	8	7	13	2	5	1	26	10	36

Jumlah Karyawan Keluar Tahun 2023

Number of Employees Turnover in 2023

Kategori Karyawan Employee Category	Dibawah 30 Tahun Under 30 Years		35 - 50 Tahun 35 - 50 Years		Diatas 50 Tahun Above 50 Years		Jumlah Total		
									
Balikpapan	0	0	1	1	1	0	2	1	3
Batam	0	1	1	0	0	0	1	1	2
Cilegon	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cirebon	0	0	4	0	0	0	4	0	4
Duri	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Jakarta	1	1	11	2	5	0	17	3	20
Palembang	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Surabaya	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah Total	1	2	17	3	7	0	25	5	30

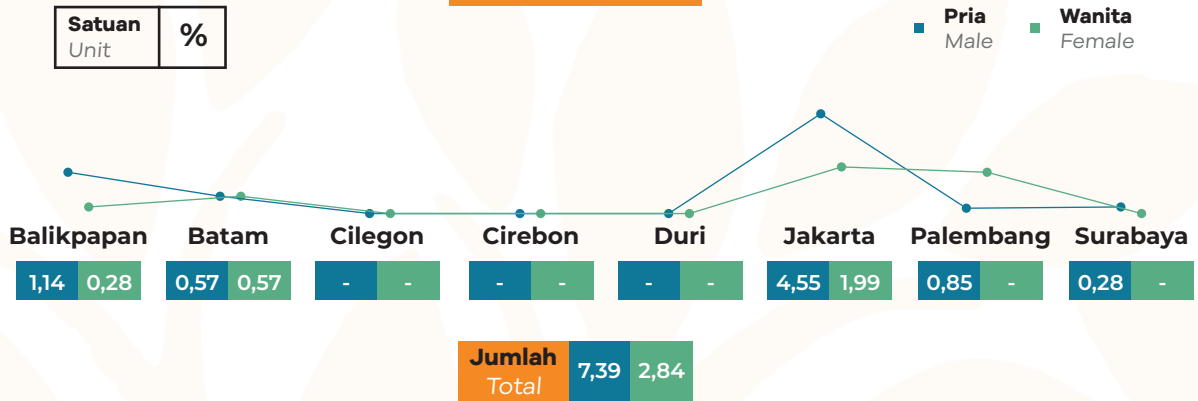
Jumlah Karyawan Keluar Tahun 2024

Number of Employees Turnover in 2024

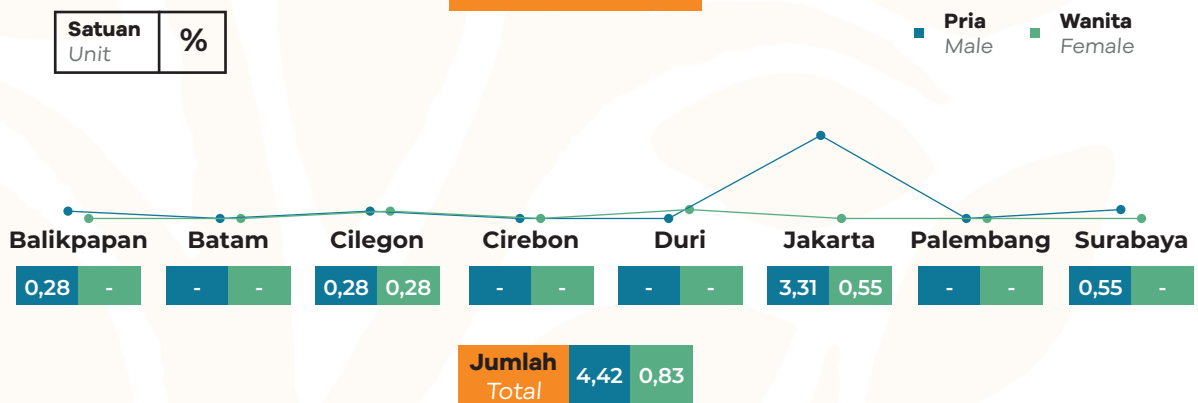
Kategori Karyawan Employee Category	Dibawah 30 Tahun Under 30 Years		35 - 50 Tahun 35 - 50 Years		Diatas 50 Tahun Above 50 Years		Jumlah Total		
									
Balikpapan	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Batam	0	0	0	0	2	0	2	0	2
Cilegon	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Cirebon	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Duri	1	0	2	0	0	0	3	0	3
Jakarta	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Palembang	4	4	13	1	11	2	28	7	35
Surabaya	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah Total	6	4	18	1	13	2	37	7	44

Tingkat Perputaran Karyawan Employee Turnover Rate

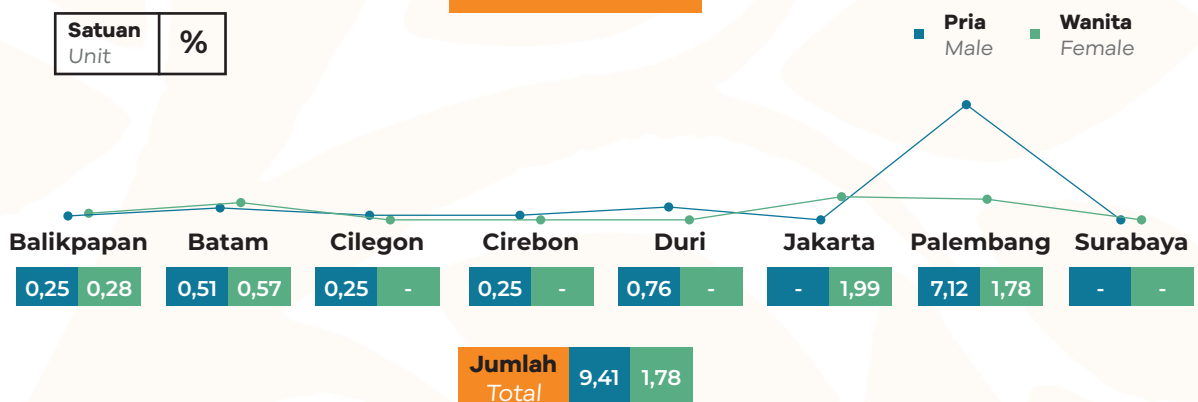
2022



2023



2024



Alasan Karyawan Meninggalkan Perusahaan

Reasons for Employees to Leave the Company

Alasan Keluar Reasons for Leave	2022			2023			2024		
			Jumlah Total			Jumlah Total			Jumlah Total
Akumulasi Tindakan Disiplin Accumulation of Disciplinary Actions	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Masa Kontrak Berakhir Expiration of Contract	12	6	18	11	3	14	9	2	11
Kecelakaan di Luar Tempat Kerja Accidents Outside the Workplace	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kelebihan Tenaga Kerja/Restrukturisasi Excess Labor/Restructuring	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kesalahan Berat Fatal Error	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Kesepakatan Bersama Mutual Agreement	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Meninggal Dunia Passed Away	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mangkir Absent	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mengundurkan Diri Resigned	8	4	12	5	0	5	13	3	16
Pensiun Dipercepat Accelerated Retirement	4	0	4	0	0	0	3	1	4
Pensiun Normal Normal Retirement	0	1	1	0	0	0	10	2	12
Putusan Pengadilan Conviction	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sakit Berkepanjangan Long Illness	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tidak Lulus Masa Percobaan Did Not Pass The Probationary Period	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah Total	25	11	36	16	3	19	36	8	44

Keberagaman dan Inklusivitas

Diversity and Inclusivity

[406-1][F.18]

Selama tahun pelaporan, Perusahaan mencatat tidak adanya kasus diskriminasi di lingkungan kerja. Perusahaan memberikan kesempatan kerja yang sama, bagi karyawan pria dan wanita. Perusahaan menjamin kesetaraan untuk setiap karyawan tanpa membedakan kesukuan,

Throughout the reporting period, the company did not observe any incidents of workplace discrimination. Male and female employees are afforded equal employment opportunities by the company. As established in Article (7) of the Corporate Code of Conduct No. SKB/003/RUI/XII/2022,

warna kulit, jenis kelamin, status perwalian, agama, pendapat politik, kebangsaan, latar belakang etnis, kehidupan sosial terdahulu, status sosial, ketidakmampuan atau usia yang diatur dalam Kode Etik Perusahaan No. SKB/003/RUI/XII/2022 Pasal (7). Kesetaraan kesempatan kerja juga menjadi aspek yang diperhatikan di saat proses perekrutan karyawan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier.

the company ensures that all employees are treated equally, irrespective of their nationality, racial or ethnic background, previous social life, disability, authority status, religion, political affiliation, personality, or age. Equal employment opportunities are additionally incorporated into the recruitment procedures, performance appraisal, and career development.

Adapun berdasarkan kodratnya, Perusahaan menjamin karyawan perempuan untuk dapat bekerja kembali setelah mengambil cuti melahirkan. Selain itu Perusahaan terus berupaya meningkatkan representasi wanita dalam kepemimpinan senior dan level manajerial.

The company ensures that female employees will be able to resume their duties following maternity leave, with regard to their standing. Additionally, the company maintains its commitment to enhancing the presence of women in executive and managerial roles.

40%

**Staf Insan Radiant
adalah wanita**

50%

**Insan Radiant Wanita
yang Menduduki Jabatan Vice President**

Membangun Budaya Keberlanjutan dan Peningkatan Kompetensi Keberlanjutan Building a Sustainable Culture and Enhancing Sustainable Competences

Radiant menegaskan komitmen pada praktik keberlanjutan melalui visi, misi, dan pilar keberlanjutan perusahaan. Pilar ini telah menjadi budaya di seluruh level jabatan dan unit kerja, dengan tujuan memberikan dampak positif bagi pemangku kepentingan dan lingkungan.

Radiant affirms its commitment to sustainability practices through the company's vision, mission, and sustainability pillars. These pillars have become a culture across all levels of positions and work units, with the aim of providing a positive impact for stakeholders and the environment.

Untuk membentuk budaya keberlanjutan, Radiant memobilisasi seluruh pekerja sebagai agen perubahan melalui pelatihan, sosialisasi berkelanjutan, serta edukasi terkait topik keberlanjutan di setiap lokasi operasional. Program seperti sosialisasi dan edukasi baik secara internal dan eksternal dilakukan untuk memperkuat pemahaman dan implementasi keberlanjutan di Radiant.

To foster a culture of sustainability, Radiant mobilizes all employees as agents of change through training, continuous socialization, and education on sustainability topics at every operational location. Programs such as socialization and education, both internally and externally, are conducted to strengthen the understanding and implementation of sustainability at Radiant.

Adapun pelatihan keberlanjutan yang diikuti oleh Insan Radiant adalah Carbon Accounting, Roadmap to Net Zero Emission & Carbon Certification and Climate Change & Sustainability: Leveraging Carbon Market Initiatives for Business.

The sustainability training that Radiant Employees participate in encompasses Carbon Accounting, Roadmap to Net Zero Emission & Carbon Certification and Climate Change & Sustainability: Leveraging Carbon Market Initiatives for Business.

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan *Employee's Training and Development*

[E22]

Di bawah tanggung jawab Fungsi SDM, Radiant menyelenggarakan program pengembangan talenta. Upaya ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan cepat beradaptasi dengan perubahan hingga dapat mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Pengelolaan pengembangan SDM diatur dalam Kebijakan Sumber Daya Manusia sesuai Surat Keputusan Direksi nomor SKD/011/RUI/X/2023. Perusahaan memfasilitasi pelatihan sesuai dengan analisis kebutuhan setiap tahunnya.

Under the responsibility of the HR Function, Radiant organizes a talent development program. This effort is undertaken to create human resources that are competent and quick to adapt to changes, thereby supporting the achievement of the company's vision and mission. The framework for the training and development initiative is delineated in Human Resource Policy No. SKD/011/RUI/X/2023. The organization offers training that corresponds with the annual requirements assessment.

Pengembangan kompetensi pekerja Radiant dilakukan melalui berbagai metode, seperti pelatihan tatap muka dan FGD dengan materi yang beragam termasuk didalamnya terkait dengan pemahaman terkait Keberlanjutan. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja, Radiant memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak eksternal, baik di dalam maupun di luar negeri.

Radiant employees' competencies are enhanced through a variety of techniques, including offline training and FGDs that cover a wide range of topics, including sustainability. To enhance the knowledge and skills of workers, Radiant provides opportunities for employees to participate in training organized by external parties, both domestically and internationally.

Program Peningkatan Kompetensi Karyawan

1. Pelatihan dan Sertifikasi
2. Pelatihan Soft Skill
3. Berbagi Pengetahuan
4. Program Pengembangan Kepemimpinan
5. Bimbingan & Pendampingan
6. Promosi, Mutasi, Rotasi
7. Perluasan dan Peningkatan Pekerjaan

Employee Competency Improvement Program

1. Training and Certification
2. Soft Skill Training
3. Sharing Knowledge
4. Leadership Development Program
5. Coaching & Mentoring
6. Promotion, Transfer, Rotation
7. Job Enlargement & Job Enrichment

Jumlah Jam Pelatihan Karyawan

Number of Hours Employee's Training

Kategori Karyawan Employee Category	2022			2023			2024		
			Jumlah Total			Jumlah Total			Jumlah Total
Komite Eksekutif Executive Committee	14	0	14	134	0	134	0	0	0
Manajer Manager	27,8	266	293,8	96	40	136	112	16	128
Supervisor Supervisor	662	207	869	103	0	103	168	48	216
Staf Staff	2.745,8	718	3.463,8	157	267	424	168	72	240
Inspektor Inspector	0	0	0	7.567	383,6	7.950,6	9.402	202	9.604
Jumlah Total	3.449,60	1.191	4.640,60	8.057	690,60	8.747,60	9.850	338	10.188

Keterangan

Note:

*Komite Eksekutif mencakup Direksi, Dewan Komisaris, dan Vice President

*Executive Committee consist of Directors, Board of Commissioners, and Vice President.

Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan

Number of Employees Attend Training

Kategori Karyawan Employee Category	2022			2023			2024		
			Jumlah Total			Jumlah Total			Jumlah Total
Komite Eksekutif Executive Committee	1	0	1	9	0	9	0	0	0
Manajer Manager	1	4	5	7	1	8	7	1	8
Supervisor Supervisor	7	5	12	6	0	6	5	3	8
Staf Staff	55	5	60	11	8	19	11	6	17
Inspektor Inspector	0	0	0	138	4	142	173	3	176
Jumlah Total	64	14	78	16	13	184	36	8	209

Jumlah Rata – Rata Pelatihan Average Hours Training

[404-1]

Kategori Karyawan Employee Category	2022			2023			2024		
			Jumlah Total			Jumlah Total			Jumlah Total
Komite Eksekutif Executive Committee	14	0	14	14,89	0	14,89	0	0	0
Manajer Manager	27,80	66,50	94,30	13,71	40,00	53,71	16,00	16,00	32,00
Supervisor Supervisor	94,57	41,40	135,97	17,17	0	17,17	33,60	0	33,6
Staf Staff	49,92	143,60	193,52	14,27	33,38	47,65	15,27	12,00	0
Inspektor Inspector	0	0	0	54,83	95,9	150,73	54,35	67,33	121,68
Jumlah Total	53,90	85,07	59,49	47,12	53,12	47,54	50,26	26,00	48,75



Basic Universe of ESG with
PT Gada Energi - ITB on 09th January 2024



ESG Perspective on Business Development
on 04th September 2024



Climate Laboratory with PT Lembata Hira Sejahtera
(BATARA) on 18th October 2024

Program Pensiun Retirement Program

Perusahaan memberikan manfaat pensiun kepada karyawan yang memasuki usia 56 tahun melalui penyediaan Jaminan Pensiun (JP) kepada karyawan yang termasuk dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Selain jaminan tersebut, Perusahaan juga memberikan penghargaan bagi karyawan yang akan pensiun berupa plakat dan logam mulia sesuai yang tertuang didalam Kebijakan Sumber Daya Manusia sesuai Surat Keputusan Direksi nomor SKD/011/RUI/X/2023.

The company provides pension benefits to employees who have reached the age of 56 through pension guarantee is provided to employees who have been included in the "BPJS Ketenagakerjaan." Human Resources Policy No. SKD/011/RUI/X/2023 specifies that, in addition to these assurances, the company grants an appreciation consisting of posters and precious metals to retiring employees.

Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Enhancement of Employee Welfare

[202-1] [401-2][F.20]

Perusahaan menawarkan imbal jasa berupa kompensasi dan benefit yang kompetitif yang terdiri dari: gaji pokok, tunjangan, bantuan, insentif, dan bonus. Dalam Kebijakan Sumber Manusia No. SKD/011/RUI/X/2023 pada Pasal 41 tentang gaji pokok, Perusahaan menetapkan gaji pokok terendah yang diterima karyawan sesuai dengan UMP dan/atau UMK daerah setempat.

The company offers competitive compensation and benefits that consist of a basic salary, benefits, aid, incentives, and bonuses. In the Human Resources Policy No. SKD/011/RUI/X/2023 on Article 41 on basic wages, the company establishes the minimum basic wage that employees receive according to the local minimum wage (UMP and/or UMK).

Radiant juga memberikan berbagai fasilitas untuk karyawan yang terdiri dari: BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, MCU, dan Perlengkapan Kerja untuk seluruh karyawan. Perusahaan juga memberikan Asuransi Kesehatan, Excess Claim, Penggantian Kacamata, dan Donasi bagi karyawan overhead baik tetap maupun kontrak.

Radiant also provides a range of facilities for employees, consisting of BPJS Health and Employment, MCUs, and Working Equipment for All Employees. The company also provides Health Insurance, Excess Claim, Glasses Replacement, and Donations for both permanent and contractual overhead employees.

Perusahaan juga menyediakan pinjaman karyawan yang berlaku untuk karyawan tetap. Terdapat juga kendaraan dinas untuk jabatan tertentu dalam bentuk tunjangan sewa kendaraan yang bersifat tidak tetap, melekat kepada jabatan, dan diberikan selama karyawan menjabat. Jabatan tersebut meliputi karyawan dengan jabatan Vice President, Head of Business Unit (HoBU) dan Division Head yang dikaitkan dengan karakteristik tugas, tanggung jawab dan wewenang jabatannya.

The company also provides employee loans applicable to permanent employees. There are also service vehicles for specific posts in the form of non permanent vehicle rental benefits, attached to the post, and granted as long as the employee is served. Such posts include those with the positions of Vice President, Head of Business Unit (HoBU), and Division Head associated with the characteristics of their duties, responsibilities, and authority.

Penilaian Kinerja Karyawan

Employee Performance Appraisal

[404-3]

Perusahaan melakukan penilaian atas kinerja untuk seluruh karyawan (100%) di setiap jenjang jabatan baik karyawan tetap, kontrak, dan lapangan/inspektor. Penilaian kinerja menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai alat ukur pencapaian target kerja yang dituangkan dalam program kerja. Tinjauan dilakukan sebagai dasar reward management, peningkatan status kepegawaian, dan pengembangan karier.

Sebagai bagian dari upaya memperkuat pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan, Radiant menginisiasi program Job Evaluation dan Job Analysis untuk memastikan kesesuaian antara peran, tanggung jawab, dan kompetensi karyawan dengan kebutuhan organisasi. Job Evaluation bertujuan untuk menetapkan nilai dari setiap pekerjaan guna menciptakan struktur upah dan jenjang karier yang lebih adil, sedangkan Job Analysis berfokus pada identifikasi tugas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Inisiatif ini tidak hanya mendukung transparansi dan pengembangan karier karyawan, tetapi juga sejalan dengan komitmen Radiant dalam menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan berbasis meritokrasi. Dengan memastikan keselarasan antara strategi bisnis dan kapabilitas SDM, program ini berkontribusi terhadap pencapaian SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) serta mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

Hak Cuti Orang Tua

Parental Leave

[401-3]

Karyawan wanita berhak atas cuti melahirkan selama tiga bulan. Adapun cuti melahirkan tidak mengurangi cuti tahunan mereka. Bagi karyawan wanita yang mengalami keguguran tidak disengaja (*abortus provocatus*) dengan alasan medis mendapatkan cuti keguguran selama satu setengah bulan.

The organization conducts performance appraisals for every employee (100%) across all hierarchical levels, including permanent, contract, and field/inspector employees. Performance appraisals apply Key Performance Indicators (KPIs) to facilitate the attainment of the work program's intended job objectives. The purpose of the evaluation is to establish a foundation for career advancement, employment status development, and reward management programs.

As part of efforts to strengthen effective and sustainable HR management, Radiant initiated the Job Evaluation and Job Analysis programs to ensure the alignment of employee roles, responsibilities, and competencies with organizational needs. Job Evaluation aims to determine the value of each job in order to create a wage structure and career ladder, while Job Analysis focuses on identifying the tasks and skills needed to enhance productivity and work efficiency.

This initiative not only supports transparency and employee career development but also aligns with Radiant's commitment to creating a competitive and merit-based work environment. By ensuring alignment between business strategy and HR capabilities, this program contributes to the achievement of SDG 8 (Decent Work and Economic Growth) and supports the sustainable growth of the company.

*Female employees are entitled to maternity leave for three months, which does not reduce their annual leave. The female employee who has had an unintentional miscarriage (*abortus provocatus*) on medical grounds is entitled to abortion leave for one and a half months.*

Selain itu, bagi karyawan pria yang mendampingi istri sah melahirkan dan/atau keguguran diberikan izin tidak masuk kerja selama dua hari kerja tanpa mengurangi cuti tahunannya.

Furthermore, for male employees who accompany legal wives in childbirth and/or miscarriage are allowed to not work for two working days without reducing their annual leave.

Uraian Description	2022		2023		2024	
						
Karyawan yang mengambil cuti melahirkan Employees taking maternity leave	0	7	9	5	8	5
Karyawan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan atau selesai Employees who return to work after maternity leave or completion	0	7	9	5	8	5
Karyawan yang kembali dan tetap bekerja dalam 12 bulan setelah cuti melahirkan selesai Employees who return and remain employed within 12 months of completion of maternity leave	0	7	9	5	0	5
Tingkat Kembali Bekerja Return to Work Rate	0	100	100	100	100	100
Tingkat Retensi Retention Rate	0	70	-	71	-	100

Penghargaan Masa Bakti Service Period Award

Radiant memberikan penghargaan atas dedikasi karyawan selama bekerja di lingkungan Perusahaan. Masa bakti dimulai dari masa pengabdian mencapai genap 5 (lima) tahun secara terus menerus. Untuk selanjutnya berlaku masa bakti kelipatan 5 (lima) tahun sampai batas masa bakti maksimal yaitu 30 tahun.

Radiant values the dedication of employees during their work in the company's environment. Service period starts when the service period reaches five years in a continuous manner, and it then increases by five years until the service period is thirty years.

 Umrah	 Cincin Emas 10 gr + Pin 5 gr Gold Ring 10 gr + Pin 5 gr	 Logam Mulia 5 gr Precious Metals 5 gr	 Logam Mulia 3 gr Precious Metals 3 gr	 Logam Mulia 2 gr Precious Metals 2 gr	 Jam Tangan Watch
30 Tahun ke atas 30 Years Up	25 Tahun 25 Years	20 Tahun 20 Years	15 Tahun 15 years	10 Tahun 10 Years	5 Tahun 5 Years

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Occupational Health and Safety (OHS)

[403-1][403-8][E.21]

Pengelolaan K3 Perusahaan dilaksanakan dengan mematuhi Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia (RI) No. 50 Tahun 2012 dan telah memenuhi sertifikasi ISO 45001:2018. Kami juga telah memiliki Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan mendapat nilai audit sebesar 87,34% dalam kategori tingkat lanjut yang diterbitkan oleh kementerian ketenagakerjaan (kemnaker) dan berlaku hingga mei 2025.

SMK3 yang dimiliki Radiant diberlakukan untuk seluruh karyawan (100%) dengan mengedepankan aspek keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Tidak ada kriteria dan kondisi khusus yang mengecualikan karyawan, aktivitas, dan tempat kerja pada pengungkapan informasi terkait kinerja pengelolaan K3.

Kami memastikan bahwa penerapan K3 selaras dengan terciptanya lingkungan bekerja yang layak dan aman, didukung dengan tersedianya alat deteksi asap dan alat pemadam kebakaran ringan (APAR), tempat ibadah, sarana olahraga, klinik kantor, dan perlengkapan P3K.

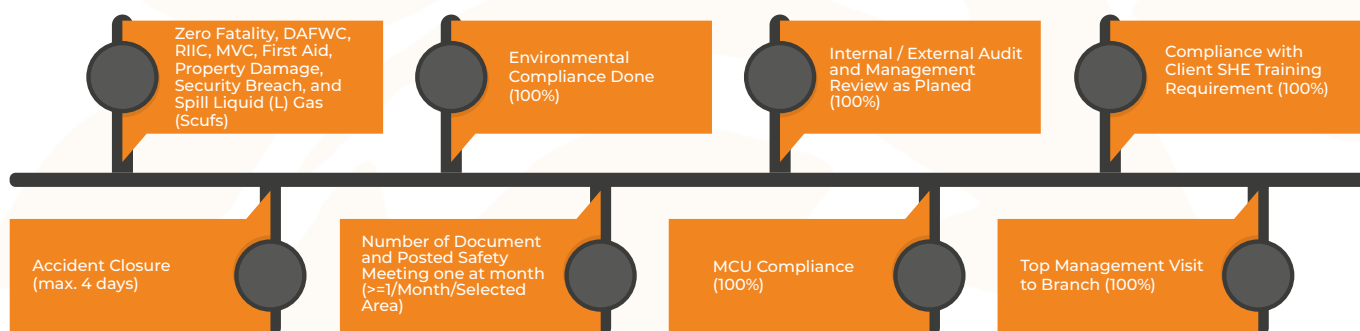
Radiant memiliki target yang sama setiap tahunnya, yaitu nihil kasus kecelakaan. Selain nihil kasus kecelakaan, kami juga memiliki beberapa target K3 untuk memaksimalkan pengelolaan K3:

The company's occupational health and safety (OHS) management is conducted in adherence to Government Regulations No. 50 of 2012 of the Republic of Indonesia (RI) and has obtained ISO 45001:2018 certification. Additionally, we have an Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) with an audit score of 90.96% in the advanced category that is valid until May 2027 from the Ministry of Employment.

The OHSMS that Radiant owns is universally applicable to all employees (100%), giving utmost importance to health and safety activities in the workplace. Employees, activities, and the work environment are not subject to any explicit criteria or restrictions regarding the disclosure of information pertaining to the performance of OHS management.

We ensure that the integration of OHS is consistent with the establishment of a decent and secure working environment by providing access to first aid kits, smoke detectors, fire extinguishers, and facility clinics in offices, sports facilities, and places of worship.

Zero accident is the yearly objective of Radiant. To optimize OHS management, there are also the following K3 objectives:



Identifikasi dan Penilaian Risiko K3

OHS Risk Identification and Assessment

[403-2][403-7]

Radiant memiliki prosedur terkait dengan Manajemen Risiko Mutu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (MK3L) dengan No. P/QSHE/001/2022. Identifikasi bahaya dan pengendalian resiko merupakan tanggung jawab dari Fungsi QSHE yang dilakukan pada semua kegiatan/proses kerja untuk meminimalisir terjadi kecelakaan akibat kerja atau penyakit akibat kerja sesuai yang tertuang dalam Kebijakan MK3L

Dalam melakukan penilaian risiko, Perusahaan menggunakan formulir Job Safety and Environment Analysis (JSEA) sebagai alat bantu melakukan penilaian terhadap risiko MK3L yang berpotensi, sedangkan untuk penilaian risiko di proyek, kami menggunakan prosedur sesuai dengan acuan yang digunakan oleh klien. Penilaian MK3L dilakukan secara berkelanjutan maksimum setiap 3 tahun sekali dan/atau jika terdapat insiden maupun perubahan yang menyebabkan perubahan pada proses atau metode. Hal ini dilakukan guna memastikan informasi terkait risiko selalu terbaru dan tepat.

Hasil dari identifikasi dan penilaian risiko berupa tingkat risiko yang didapat berdasarkan pertimbangan nilai potensi kemungkinan bahaya MK3L muncul (likelihood of occurrence) dengan kemungkinan tingkat kerugian yang ditimbulkan (severity of risk). Kami mengkategorikan risiko yang diketahui sebagai kategori low risk, moderate risk, high risk, dan extreme risk.

Hasil dari penilaian tersebut digunakan untuk merumuskan tindakan pengendalian dengan memperhatikan tingkat risiko dan tindakan perbaikan dari yang sebelumnya telah ada. Hal ini berguna untuk mengatasi risiko dari tiap kegiatan operasional ataupun kegiatan proyek.

Radiant has procedures related to Quality, Safety and Health and Environmental Risk Management (QSHE) No. P/QSHE/001/2022. Hazard identification and risk control are the responsibility of the QSHE functions performed on all work activities and/or processes to minimize the occurrence of accidents or occupational diseases as set out in the QSHE Policy

In conducting risk assessments, the company uses the Job Safety and Environment Analysis (JSEA) form as a tool to assess potential QSHE risks, regarding the risk assessment of the project, we adhere to the protocols outlined in the client's references. QSHE evaluation is carried out continuously, at most every 3 years, and/or if there are incidents or changes that cause changes in processes or methods. This practice is implemented to guarantee the up-to-date and accurate provision of risk-related information at all times.

The level of risk obtained through the identification and evaluation of risk is determined by weighing the probable severity of the risk against the prospective value of the likelihood of QSHE occurrence. The hazards are classified into four categories: low risk, moderate risk, high risk, and extreme risk.

The outcomes of these evaluations are utilized in the development of control measures, which consider risk levels and recommendations for improvement over prior implementations. This is beneficial for mitigating the hazards associated with the company's operational and/or project activities.

Pelaksanaan tindakan pengendalian dalam mengurangi bahaya dan meminimalisir risiko dilakukan menerapkan Kontrol Hirarki yang terdiri dari:

Implementation of control measures for reducing hazards and minimizing risks is carried out by implementing a hierarchy of control consisting of:

Eliminasi, tindakan menghilangkan sumber bahaya

Elimination, action to eliminate the source of hazards

Substitusi, tindakan mengganti sumber/peralatan/mesin/material yang dinilai bahaya dengan tingkat risiko yang lebih rendah (aman)

Substitution, action replacing the source/equipment/machine/material assessed as hazardous with a lower level of risk (security)

Kontrol Teknik, melakukan modifikasi/rekayasa suatu alat atau bahan untuk mengurangi risiko kecelakaan atau paparan bahaya

Engineering Control, performing modification or mechanization of a tool or material to reduce the risk of accident or exposure to hazards

Kontrol Asministratif, menetapkan instruksi kerja tertentu sampai pada tingkat risiko yang dapat diterima atau menyediakan fasilitas dan peralatan pendukung

Administrative control, establishing specific work instructions up to an acceptable risk level, or providing supporting facilities and equipment

Alat Pelindung Diri (APD), disesuaikan terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk melindungi pekerja dari paparan langsung bahaya

Personal Protective Equipment (PPE), adjusted to the scope of work to protect workers from direct exposure to hazards

Pelatihan terkait K3

OHS Training

[403-5]

Berdasarkan risiko kerja yang telah diidentifikasi, Perusahaan melaksanakan pelatihan K3 yang relevan sebagai upaya mitigasi K3. Perusahaan memiliki manajemen program tahunan, salah satunya terkait pelatihan tanggap darurat yang terbagi menjadi dua, yaitu drill safety dan drill environment.

As part of its OHS mitigation efforts, the organization conducts pertinent OHS training in response to the identified work risk. An element of the organization's yearly management program pertains to emergency response training and is structured into the following two components: drill safety and drill environment.

Selama tahun 2024, Perusahaan menyertakan karyawan pada pelatihan K3:

The organization enrolled personnel in external OHS training programs in 2024

1. Pelatihan & Sertifikasi Uji Kompetensi Ahli K3 Madya (Manajer)

2. Basic Sea Survival (Staf)

3. Pelatihan dan Sertifikasi Ahli K3 Umum Kemnaker (Staf)

4. T-Bosiet (Staf)

5. Sertifikasi dan Pelatihan Confined Space/ Tenaga Kerja Ruang Terbatas II (Staf)

6. Sertifikasi dan Pelatihan Working At Height/ TKBT BNSP (Staf)

7. Sertifikasi Ahli K3 Spesialis Pesawat Uap & Bejana Tekan (Staf)

8. Sertifikasi Ahli K3 Spesialis Elevator & Eskalator (Staf)

1. Training & Certification for Intermediate OHS Expert Competency Test (Manager)

2. Basic Sea Survival (Staff)

3. Training and Certification of General OHS Experts Kemnaker (Staff)

4. T-Bosiet (Staff)

5. Certification and Training for Confined Space/Limited Space Workers II (Staff)

6. Certification and Training Working At Height/ TKBT BNSP (Staff)

7. Certification of Occupational Health and Safety Expert Specialist in Steam Boilers & Pressure Vessels (Staff)

8. Certification of OHS Experts Specializing in Elevators & Escalators (Staff)

Kecelakaan Kerja

Work-related Injuries

[403-9]

Kami mempunyai prosedur dalam pengumpulan data kecelakaan melalui SOP No. P/QSHE/007 tentang Pelaporan dan Investigasi Insiden. Dalam prosedur tersebut ditetapkan kategori kecelakaan kerja sesuai dengan konteks Perusahaan sebagai berikut:

We have procedures for the collection of accident data through the SOP No. P/QSHE/007 on Incident Reporting and Investigation. The procedure defines the following categories of work-related injuries in accordance with the context of the company:

Kecelakaan Kerja

Work Accident

Fatalitas (meninggal) akibat kecelakaan kerja <i>Fatality (death) due to work accident</i>	2022	2023	2024
	0	0	0
Cedera Terkait pekerjaan dengan konsekuensi tinggi (tidak termasuk meninggal)* <i>High-consequence work-related injury (excluding death)*</i>	2022	2023	2024
	0	0	0
Jumlah seluruh kecelakaan kerja (termasuk fatalitas dan cedera terkait pekerjaan dengan konsekuensi tinggi) <i>Total recordable work-related injuries (including death and high-consequence work-related injury)</i>	2022	2023	2024
	0	4	4
Jumlah jam kerja dalam setahun <i>Total hours worked in a year</i>	2022	2023	2024
	6.381.583	8.776.605	8.776.605

Keterangan

Note:

*Cedera terkait pekerjaan dengan konsekuensi tinggi: cedera yang menyebabkan pekerja tidak dapat pulih kembali seperti semula (misalnya, amputasi anggota tubuh, cacat tetap), atau pekerja yang membutuhkan waktu untuk pulih sepenuhnya dalam 6 bulan atau lebih (misalnya patah tulang dengan komplikasi).

*High-consequence work-related injury: injuries that cause workers to be unable to recover from their original state (e.g., limb amputations, permanent disability), or workers who take time to fully recover within 6 months or more (e.g., fractures with complications).

Tingkat Kecelakaan Kerja

Work Accident Rate

Tingkat fatalitas <i>Rate of fatality</i>	2022	2023	2024
	0	0	0
Tingkat cedera Terkait pekerjaan dengan konsekuensi tinggi <i>Rate of high-consequence work-related injury</i>	2022	2023	2024
	0	0	0
Tingkat seluruh kecelakaan kerja <i>Rate of recordable work-related injuries</i>	2022	2023	2024
	0	0,46	0

Keterangan

Note:

Perusahaan menghitung tingkat kecelakaan kerja berdasarkan 1.000.000 jam kerja.

The company calculates work accident rates based on 1,000,000 working hours.

Jenis Kecelakaan Kerja
Types of Work Accidents
[E.15]

Days Away From Work (DAFW)	2022	2023	2024
	0	0	0
Total Recordable Incident (TRI)	2022	2023	2024
	0	0	0
Motor Vehicle Crash (MVC)	2022	2023	2024
	0	0	2
Medical Treatment Injury (MTIO Case)	2022	2023	2024
	0	0	2
First Aid Case	2022	2023	2024
	0	0	0
Lost time Injury	2022	2023	2024
	0	0	0
Equipment Accident	2022	2023	2024
	0	0	0
Properti Damage	2022	2023	2024
	0	0	0
Fire Case	2022	2023	2024
	0	0	0
Oil Spill	2022	2023	2024
	0	0	0
Total	2022	2023	2024
	0	0	4



Pada tahun 2024, Fungsi MK3L telah bekerjasama dengan Fungsi IT untuk mengembangkan sistem digital pelaporan Kinerja K3L melalui ERP System dan akan tervisualisasi berbasis data dalam "SHE Performance Dashboard". Adapun dikembangkan sistem tersebut adalah untuk mempermudah dalam hal pelaporan, analisis, hingga pemantauan kinerja K3 perusahaan oleh manajemen Perusahaan.

Selain itu, penyimpanan catatan dari implementasi MK3L telah diaplikasikan melalui pemanfaatan fungsi sharing folder pada Ms Teams. Adapun hal ini dilakukan adalah sebagai upaya untuk dapat mensentralisasikan data-data implementasi aspek yang telah dilakukan dan mudah diakses oleh seluruh Insan Radiant.

In 2024, the QSHE Function has collaborated with the IT Function to develop a digital reporting system for SHE Performance through the ERP System, which will be visualized based on data in the "SHE Performance Dashboard." The development of this system is aimed at facilitating reporting, analysis, and monitoring of the company's OHS performance by management.

Furthermore, the folder sharing function on Microsoft Teams has been employed to store records from the implementation of QSHE. In an effort to centralize the implementation data of the aspects that have been carried out and make it readily accessible to all Radiant employees.

Layanan dan Promosi K3

OHS Service and Promotions

[403-3][403-6][403-10]

Kami sadar bahwa setiap aktivitas kami selalu mempunyai potensi bahaya yang dapat menimbulkan kerugian baik itu bagi Perusahaan maupun sekitarnya. Oleh karena itu kami menetapkan Kebijakan Stop Work Authority (SKD-003-RUI-II-2025) dan Instruksi Kerja Safety Observation Study (SOS) No. SOP/QSHE/003/2022.

Kebijakan SWA merupakan wewenang untuk menghentikan pekerjaan jika dalam kondisi tidak nyaman dan berpotensi terjadinya insiden yang bisa merugikan harta dan benda. Instruksi Kerja Safety Observation Study (SOS) bertujuan untuk dapat melakukan pengidentifikasian terhadap tindakan kondisi yang tidak aman serta meningkatkan kewaspadaan perilaku karyawan pada kondisi aman di tiap lingkungan kerja. Sehingga dapat meningkatkan budaya Keselamatan Kesehatan dan Lingkungan Kerja (K3L) pada karyawan.

Pemantauan dan evaluasi terhadap penerapan K3 dilakukan oleh Fungsi SHE setiap satu bulan sekali dengan melaksanakan inspeksi bulanan. Evaluasi dilakukan untuk memastikan kesesuaian implementasi terhadap kebijakan yang ditetapkan. Evaluasi K3 memerhatikan faktor fisika, kimia, hingga ergonomi.

Mitigasi lainnya dilakukan dengan melaksanakan QSHE Monthly Meeting yang menyampaikan kinerja K3, HSE Campaign and Sharing Knowledge, QSHE Event, serta Hasil Inspeksi dan Isu QSHE pada proyek yang aktif. Sharing Knowledge yang diberikan terkait K3 beberapa diantaranya pembahasan mengenai bahaya heat stress, cacar monyet, polusi plastik, dan topik lain yang beragam setiap bulannya. Kami juga melakukan kampanye terkait K3 melalui spanduk, Situs Web Internal Perusahaan, dan menempatkan rambu keselamatan untuk bentuk peringatan pada posisi dan kondisi yang tidak aman, serta menerapkan sistem log out tag out (LOTO) dalam melakukan pengoperasian mesin atau alat.

Mitigasi terkait kesehatan karyawan dilaksanakan dengan menyediakan fasilitas pemeriksaan untuk memonitor kesehatan karyawan setiap tahun sekali yakni Medical Check Up (MCU) yang wajib

We are aware that every activity undertaken carries with it a potential risk of harming both the organization and its environment. We therefore established the Stop Work Authority Policy (SKD-003-RUI-II-2025) and the Safety Observation Study (SOS) No. SOP/QSHE/003/2022.

The authority to stop work in unsettling conditions and potentially damaging property incidents has been embedded in the SWA policy. The objective of the Work Instruction Safety Observation Study (SOS) is to generate identifications for hazardous condition actions and to heighten employee awareness of safe condition behavior in every work environment. With the objective of enhancing the organizational culture regarding health, safety, and the environment (HSE).

The SHE function conducts monthly inspections as part of its monitoring and evaluation of the OHS implementation. The evaluation is conducted to ensure compliance with the established policy. The OHS evaluation takes into account physical, chemical, and ergonomic factors.

Other mitigations were carried out by conducting the QSHE Monthly Meeting, which presented the HSE performance, HSE Campaign and Sharing Knowledge, QSHE Event, as well as the results of the inspections and issues of QSHE on active projects. OHS-related knowledge sharing encompasses monthly discussions on a variety of subjects, including heat stress, monkey pox, and plastic pollution. We also conduct OHS-related campaigns through banners, the company's internal web site, and put security banners in the form of warnings on unsafe positions and conditions, as well as implementing a log-out tag-out system (LOTO) for carrying out operations on machines or devices.

The health-related mitigation of employees is accomplished through the implementation of a mandatory inspection facility known as the Medical Checkup (MCU), which is conducted annually

dilakukan oleh seluruh karyawan. MCU untuk karyawan project terutama untuk karyawan yang bekerja dengan paparan risiko tinggi dilakukan sebanyak dua kali dalam satu tahun. MCU juga termasuk dalam salah satu tahapan proses rekrutmen sebelum calon karyawan dinyatakan resmi sebagai karyawan.

Dalam pelaksanaan hasil MCU, Perusahaan membuat mind map atas hasil MCU yang digunakan untuk pemeriksaan lebih lanjut. Selanjutnya, karyawan yang mendapatkan catatan kesehatan akan dipanggil (daring & luring) untuk berkonsultasi dan diberikan perawatan oleh dokter yang bekerjasama di klinik kantor Pusat Radiant. Hingga akhir tahun 2024, kami tidak mencatat adanya penyakit akibat kerja baik untuk karyawan di kantor dan project. Hasil MCU menunjukkan catatan kesehatan yang berhubungan dengan pola hidup masing-masing individu, seperti obesitas, jantung, dan gula darah.

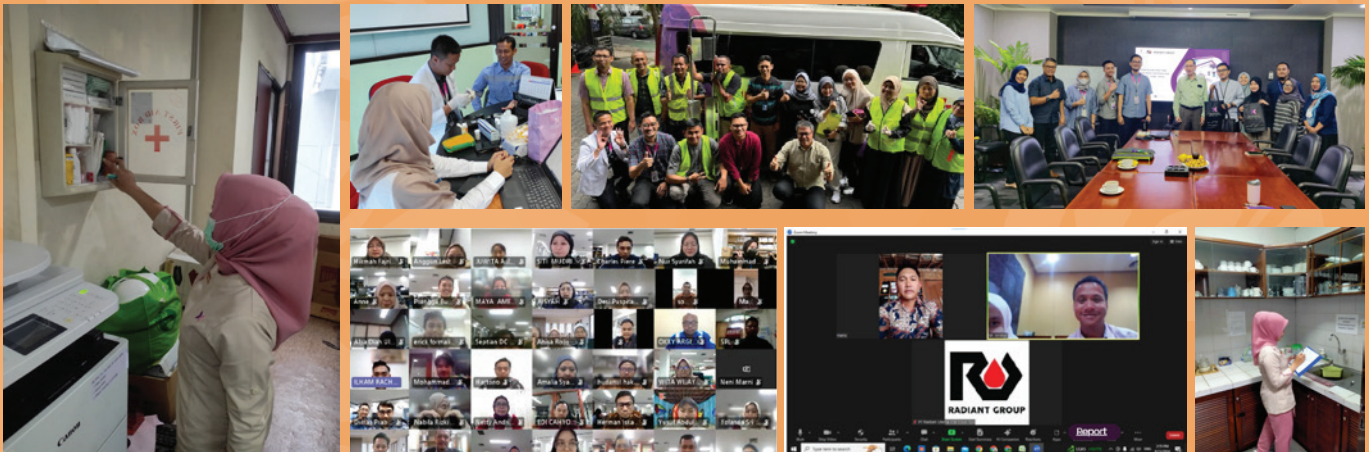
Selain itu, kami juga menyediakan klinik kantor di lantai 1 kantor pusat Perusahaan, kotak P3K di setiap lantai, memberikan asuransi kesehatan swasta yang terdiri dari rawat jalan, rawat inap, dan pembedahan. Radiant juga memiliki kebijakan pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS (SKD-005-RUI-II-2025) ditempat kerja dan kebijakan tentang minuman keras, narkoba, dan obat terlarang (SKD-002-RUI-II-2025) guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Selain itu, kami juga mendukung kesehatan karyawan dengan menyelenggarakan program keolahragaan yang terdiri dari badminton, mini soccer, dan zumba.

to assess the health of all employees. Twice a year, the MCU for employees in the project is completed, particularly for employees who work with high-risk exposure. Furthermore, MCU is incorporated into one of the phases of the hiring procedure prior to the candidate employee being formally hired.

As part of the implementation of the MCU results, the Company generates a mind map of the MCU results for subsequent analysis. The following step involves the consultation and provision of care by doctors who collaborate at the Radiant Central Office clinic to employees who receive health records, both online and offline. At the end of 2024, we did not record any work-related illnesses for employees in offices and projects. MCU results show health records related to each individual's lifestyle patterns, such as obesity, heart disease and blood sugar.

Furthermore, we offer office clinic on the 1st floor of the Company headquarters, first aid kits on every floor, private health insurance that encompasses surgery, inpatient care, and outpatient care. To foster a healthy and pleasant work environment, Radiant has implemented policies regarding alcoholic beverages, narcotic drugs, illicit drugs (SKD-002-RUI-II-2025), and HIV/AIDS prevention (SKD-005-RUI-II-2025) and control in the workplace. Furthermore, we prioritize the well-being of employees by coordinating a fitness regimen that incorporates, badminton, mini-soccer, and zumba.





Pengadaan Dokter dan Suster Perusahaan, merupakan health program perusahaan guna memastikan kesehatan pekerja. Perusahaan telah bekerjasama dengan Brawijaya Klinik Duren Tiga untuk pengadaan dokter perusahaan. Adapun lingkup Health Program yaitu:

1. Evaluasi dan pengawasan MCU
2. Konsultasi Dokter
3. Pemeriksaan Gula darah, asam urat, dan kolesterol
4. Pengukuran BMI
5. Inspeksi P3K dan Pantri
6. Mini MCU Project

A company health program that is designed to guarantee the well-being of employees is the procurement of Company Doctors and Nurses. A collaboration between the company and Brawijaya Clinic Duren Tiga has been established to ensure the provision of company medical professionals. The following is the scope of the Health Program:

1. Evaluation and Monitoring of MCU
2. Doctor Consultation
3. Blood sugar, uric acid, and cholesterol tests
4. BMI Measurement
5. First Aid and Pantry Inspection
6. Mini MCU Project

Partisipasi Karyawan dalam Penerapan K3 *Worker Participation in OHS Implementation*

[403-4]

Kami memiliki tim P2K3 (Panitia Pembinaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja) sebagai wadah terselenggarakannya partisipasi, konsultasi dan komunikasi tentang informasi terkait aktivitas bisnis maupun sistem manajemen perusahaan termasuk MK3L.

We have a P2K3 team (HSE Committee) as a facility for participation, consultation, and communication on information related to business activities as well as corporate management systems, including QSHE.

Tim P2K3 terdiri dari pimpinan perusahaan sebagai ketua, Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Umum (AK3U) Perusahaan sebagai sekretaris, dan perwakilan karyawan sebagai anggota tim. Seluruh anggota tim P2K3 telah disahkan dan mendapat sertifikat pengesahan yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Tim P2K3 juga secara rutin melakukan pelaporan terkait implementasi kegiatan P2K3 ke Disnaker setiap tiga bulan sekali serta melakukan pertemuan rutin tim P2K3 sebanyak satu kali dalam setahun.

Komunikasi K3 juga dilaksanakan melalui QSHE Monthly Meeting yang melibatkan seluruh cabang Radiant dan seluruh fungsi di kantor pusat. Kami tidak membatasi karyawan jika ingin memberikan kritik, saran, terhadap implementasi K3 maupun berbagi informasi terkait K3 pada saat agenda tersebut.

The P2K3 team consists of the company's leader as head, the company's General Occupational Safety and Health (AK3U) as secretary, and employee representatives as team members. The Labour Service (Disnaker) has certified and issued certificates of authentication to all P2K3 team members. The P2K3 team also routinely reports on the implementation of P3K3 activities to Department of Manpower and Transmigration every three months and holds regular meetings of the P2K3 team as many as once a year.

OHS communications are also carried out through the QSHE Monthly Meeting which involves the entire Radiant Branch and the entire function at headquarters. We don't restrict employees if they want to criticize, advise against OHS implementation, or share OHS-related information at the time of the agenda.



SERTIFIKAT CERTIFICATION

Asosiasi Perdagangan Akses Tali Industri
Industrial Rope Access Trade Association

Pada tahun 2024, Radiant telah menjalankan proses audit sertifikasi dan telah berhasil mendapatkan sertifikat IRATA full membership dengan Membership No: 3138/O

In 2024, Radiant conducted the certification audit process and successfully obtained the IRATA full membership certificate with Membership No: 3138/O

Sertifikasi ISO ISO Certification

Radiant menjalankan migrasi sertifikat ISO 9001: 2015, 14001: 2015, dan 45001: 2018 dengan lembaga sertifikasi TUV Nord yang sudah terakreditasi KAN (Komite Akreditasi Nasional).

Pada tahun 2024, lokasi kantor cabang untuk dilaksanakannya kegiatan Audit Internal Cabang telah ditambahkan menjadi di 3 lokasi Cabang (Cilegon, Batam, Balikpapan, Surabaya). Hal ini dilakukan guna memperluas evaluasi/memastikan kepatuhan kantor cabang dalam implementasi sistem manajemen perusahaan.

Radiant is conducting the migration of ISO 9001: 2015, 14001: 2015, and 45001: 2018 certificates with the TUV Nord certification body, which is accredited by KAN (National Accreditation Committee).

Furthermore, in 2024, the branch office locations for conducting internal branch audits have been expanded to three Cilegon, Batam, Balikpapan, Surabaya. This is implemented to enhance the evaluation and guarantee that branch offices comply with the organization's management system.





6

**BISNIS YANG INKLUSIF
DAN BERKELANJUTAN**
*INCLUSIVE AND SUSTAINABLE
BUSINESS*



Radiant Green Cooling Solutions (RGCS) adalah penyedia Cooling-as-a-Service (CaaS) dengan misi untuk membantu sesama bisnis mencapai efisiensi energi yang tinggi namun tetap ramah lingkungan melalui teknologi pendinginan yang ramah lingkungan. Pendekatan bisnis kami adalah meringankan beban belanja modal yang besar dari para pengguna, hal ini sejalan dengan tujuan kami untuk terus maju di pasar sebagai perusahaan aset.

Radiant Green Cooling Solutions (RGCS) is a Cooling-as-a-Service (CaaS) provider with a mission to help fellow businesses achieve great energy efficiency while still be environmentally friendly through green cooling technology. Our business approach is to alleviate large capex burden from the users, this would align with our goal to strive in the market as an asset company



Teknologi pendinginan ramah lingkungan kami menggunakan refrigeran R290 sebagai bahan utama pendekatan kami yang sangat efisien dan berdampak rendah terhadap lingkungan. IPCC telah menetapkan bahwa R-290 (propana) memiliki GWP 20 tahun sebesar 0,072, jauh lebih rendah daripada nilai yang diasumsikan sebelumnya sebesar 3. Ini di samping R290 yang memiliki nilai ODP sebesar 0. Hal ini menjadikan R-290 salah satu refrigeran paling ramah lingkungan dalam teknologi HVAC.

Kami mencoba menciptakan ekosistem berbasis teknologi melalui kemitraan strategis dengan penyedia teknologi, pasar potensial dan captive, serta penyedia bahan baku. Salah satu bahan utamanya adalah R-290.

Our green cooling technology uses R290 refrigerant as key material to our highly efficient and low environmental impact approach. The IPCC has determined that R-290 (propane) has a 20-year GWP of 0.072, significantly lower than the previously assumed value of 3. This is on top of R290 having an ODP value of 0. This makes R-290 one of the most environmentally friendly refrigerant in HVAC technology.

We try to create a technology-based ecosystem through strategic partnerships with technology providers, captive and potential markets, and raw material providers. One of the key materials being R-290.



Kami mencoba menciptakan ekosistem berbasis teknologi melalui kemitraan strategis dengan penyedia teknologi, pasar potensial dan captive, serta penyedia bahan baku. Salah satu bahan utamanya adalah R-290.

Sebagai aturan praktis, 75% dari konsumsi energi gedung digunakan untuk penggunaan HVAC. Saat ini, ada banyak gedung di kota-kota besar yang berusia lebih dari 30 tahun, dengan sistem HVAC yang juga berusia sama. Sistem yang ada ini biasanya masih menggunakan refrigeran R-22 (GWP 1810, ODP 0,05) dan akan memiliki COP dalam kisaran di bawah 3. [R26]

We try to create a technology-based ecosystem through strategic partnerships with technology providers, captive and potential markets, and raw material providers. One of the key materials being R-290.

As a rule of thumb, 75% of a building's energy consumption goes to HVAC usage. Present day, there are plenty buildings in big cities that are over 30-years old, with HVAC systems that is also equal in age. These existing systems usually still uses R-22 refrigerants (GWP 1810, ODP 0,05) and would have a COP in the range somewhere under 3.

Sebagai proyek percontohan, kami menganalisis dan merancang perbaikan HVAC di Kantor Pusat kami, di Jakarta. Desain tersebut akan menggunakan sistem pendingin air, bukan aliran refrigeran. Dengan sistem ini, air dingin akan mengalir melalui gedung (dari Chiller ke AHU yang terletak di setiap lantai gedung) untuk kemudian menghasilkan udara dingin.

Dengan chiller baru, akan ada efisiensi melalui dua hal: 1) perubahan kapasitas, dan 2) koefisien kinerja.

As a pilot project, we analyze and design a HVAC retrofit of our Head Office, here in Jakarta. The design will use water cooled system instead of refrigerant flow. With this system, chilled water will flow through the building (from the Chiller to the AHUs located in each building floor) to produce then chilled air.

With the new chiller, there will be an efficiency through two things: 1) resizing, and 2) coefficient of performance.



Sistem HVAC yang ada memiliki kapasitas pendinginan sebesar 200 PK. Dengan analisis beban pendinginan yang dilakukan oleh rekan-rekan dari FT UI dan Aicool, kami memperoleh kesimpulan bahwa hanya diperlukan 120 PK dengan Chiller R-290. Melalui perubahan kapasitas saja, ada efisiensi energi sebesar 40%.

The existing HVAC system has a cooling capacity of 200 PK. With cooling load analysis done by fellows from FT UI and Aicool, we achieve the conclusion that only 120 PK is needed with the R-290 Chiller. Through resizing alone, there is a 40% energy efficiency.





Tahun lalu, kami mengikuti Pameran RHVAC Indonesia 2024 dengan membuka stan untuk diskusi dan konsultasi. Kami juga berpartisipasi dalam Seminar Bangunan Rendah Karbon yang diselenggarakan oleh ASHRAE Indonesia Chapter, yang memperkenalkan konsep pendinginan sebagai layanan kami kepada dunia.

Last year, we joined RHVAC Indonesia Exhibition 2024 by opening a booth for discussions and consultations. We also participated in the Low-Carbon Building Seminar that was held by ASHRAE Indonesia Chapter, presenting our cooling as a service concept to the world.

Kami membayangkan dunia di mana pemilik bisnis cukup gesit untuk meningkatkan skala bisnis mereka tanpa harus berurusan dengan biaya besar pengadaan dan pemeliharaan aset HVAC. RGCS bertujuan untuk menyelesaikan masalah tersebut melalui Cooling-as-a-Service (CaaS).

We envision a world where business owners are agile enough to scale up their business without having to deal with the large expense of HVAC asset procurement and maintenance. RGCS aims to solve that issue through Cooling-as-a-Service (CaaS).



Survei Kepuasan Pelanggan Customer Satisfaction Survey

[2-26] [F.17] [F.27] [F.28] [F.29] [F.30]

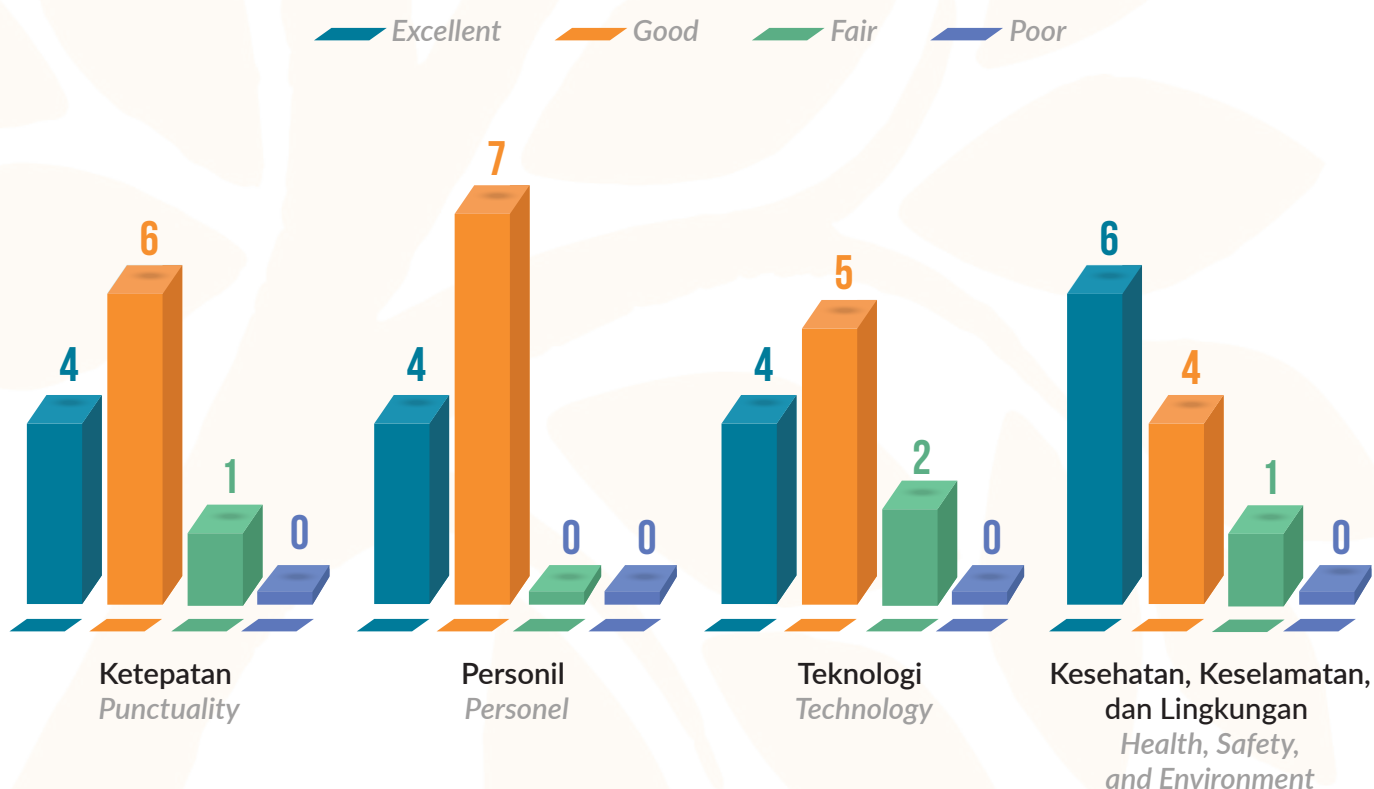
Perusahaan telah menerapkan sistem manajemen mutu berbasis ISO 9001:2015 dan memastikan untuk memberikan produk dan/atau jasa yang ditawarkan setara kepada pelanggan. Perusahaan terus berupaya untuk memastikan seluruh produk dan/atau jasa diberikan telah dievaluasi keamanannya. Perusahaan juga memastikan kualitas terhadap produk dan/atau jasa yang ditawarkan dan melakukan perbaikan dan peningkatan kepuasan pelanggan.

Hal ini dilakukan melalui survei kepuasan yang dilakukan setiap pekerjaan telah selesai dilakukan oleh masing-masing unit bisnis. Hingga saat ini, tidak terdapat produk dan/atau jasa yang ditawarkan ditangguhkan atau ditarik kembali setelah diluncurkan.

The company has established a quality management system in accordance with ISO 9001:2015 standards, which guarantees the provision of equivalent products and/or services to its customers. The company continues its efforts to ensure that all products and/or services provided have been evaluated for safety. Maintaining quality and enhancing customer satisfaction remain two of the company's ongoing objectives.

This is accomplished by utilizing satisfaction surveys from each business unit that has completed their project. The discontinuation went smoothly and up until the end of 2024 there were no complaints regarding the discontinuation of these products and/or services

Indeks Survei Kepuasan Pelanggan Customer Satisfaction Survey Index



Tingkat Kepuasan Pelanggan Customer Satisfaction Level



Keterangan | Note:

Skala yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan yaitu 0-10
The scale used to measure satisfaction is 0-10.

Rantai Nilai dan Hubungan Bisnis Value Chain and Business Relationship

[2-6]

Perusahaan mengelola rantai pasokan secara efektif dengan berintegrasi bersama anak usaha. Pelaksanaan pengadaan yang transparan dan akuntabel dikelola oleh Fungsi Pengadaan. Pelaksanaan rantai pasokan juga dilaksanakan dengan mengutamakan pelibatan pemasok lokal dengan nilai pengadaan mencapai 65,15% dari total pengadaan sebesar Rp 67.499.211.169.

Kami memiliki kriteria dalam proses seleksi vendor/pemasok/subkon yang diatur dalam Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa No. SKD/12/RUI/III/2022 dalam Pasal 20. Pihak-pihak yang dapat menjadi Vendor/Supplier/Subkon adalah yang telah dinilai layak melalui prosedur penilaian kelayakan vendor/supplier/subkon dengan kategori sebagai berikut:

- Perusahaan nasional berbadan hukum yang memiliki izin di bidang usaha penyedia produk atau jasa yang dibutuhkan.
- Perusahaan asing yang berbadan hukum yang melakukan transaksi perdagangan internasional atau memiliki perwakilan usaha dan atau perusahaan di Indonesia.

Through the integration of subsidiaries, businesses effectively manage their supply chains. Procurement functions effectively oversee the transparent and accountable execution of procurement activities. Furthermore, local suppliers are given precedence in supply chain implementation, resulting in 65.15% of the total procurement value of Rp 67,499,211,169.

The criteria for selecting vendors/suppliers/subcontractors are outlined in Article 20 of Procurement Policy No. SKD/12/RUI/III/2022. The eligible parties to become vendors/suppliers/subcontractors are those that have undergone an evaluation process to determine their eligibility. Eligible parties fall into the following categories:

- National legal companies that possesses a license in the industry in which the vendors/suppliers/subcontractors of the required product or service.
- Foreign legal companies that engage in global commerce activities or maintain a representative office or subsidiary in Indonesia.

- c. Koperasi yang berbadan hukum.
- d. Perusahaan-perusahaan yang dipersyaratkan dalam kontrak dengan klien.
- e. Toko Kelontong
- f. Vendor direkomendasikan oleh klien.

Kami juga mengkategorikan pihak-pihak yang tidak dapat menjadi vendor/supplier/subkon dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Vendor yang dikategorikan blacklist oleh Perusahaan
- b. Vendor yang dimiliki oleh keluarga karyawan atau karyawan Perusahaan sendiri.
- c. Vendor yang tidak direkomendasikan oleh Klien.
- d. Vendor yang merupakan Sister Company atau berafiliasi dengan kompetitor Radiant, kecuali disetujui oleh Manajemen

- c. *Legal co-operation.*
- d. *Companies required in the contract with the client.*
- e. *Convenience store*
- f. *Vendor recommended by the client.*

The following terms are also used to classify parties that are ineligible to serve as vendors/suppliers/subcontractors:

- a. *Vendors are categorized as blacklisted by company.*
- b. *Vendors are owned by a family of employees or employees of the company itself.*
- c. *Vendor was not recommended by the client.*
- d. *Vendors who are sister companies or affiliated with Radiant competitors, unless approved by the management.*



Pada tahun 2024, kami melaksanakan inisiatif terkait dengan:

In 2024, we are implementing initiatives related to:

1

Sistem Monitoring Penerbitan Kontrak Kerja Sama Vendor yang Terintegrasi dengan Sistem ERP Sistem Monitoring Penerbitan Kontrak Kerja Sama Vendor yang Terintegrasi dengan Sistem ERP

Vendor Cooperation Contract Issuance Monitoring System Integrated with ERP System

Sebagai bagian dari upaya meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam proses pengadaan, perusahaan telah mengimplementasikan sistem monitoring penerbitan kontrak kerja sama vendor yang terintegrasi dengan ERP. Integrasi ini memungkinkan seluruh tahapan proses, mulai dari seleksi vendor, verifikasi dokumen, hingga penerbitan kontrak, dapat dipantau secara real-time. Dengan sistem ini, perusahaan dapat memastikan kepatuhan terhadap standar keberlanjutan, meningkatkan akuntabilitas, serta mengurangi risiko operasional akibat keterlambatan atau ketidaksesuaian dalam pengelolaan kontrak. Selain itu, sistem ini juga mendukung prinsip tata kelola yang baik (Good Corporate Governance) dengan meningkatkan transparansi dalam hubungan bisnis dengan mitra vendor.

As part of efforts to enhance transparency and efficiency in the procurement process, the company has implemented a monitoring system for vendor cooperation contract issuance that is integrated with ERP. This integration allows all stages of the process, from vendor selection, document verification, to contract issuance, to be monitored in real-time. With this system, the company can ensure compliance with sustainability standards, increase accountability, and reduce operational risks due to delays or discrepancies in contract management. In addition, this system also supports the principles of good corporate governance by enhancing transparency in business relationships with vendor partners.

2

Rencana Pembentukan Manajemen Rantai Pasok yang Berkelanjutan**Plan for Establishing Sustainable Supply Chain Management**

Perusahaan terus berkomitmen untuk membangun rantai pasok yang lebih efisien, transparan, dan berkelanjutan melalui rencana pembentukan Manajemen Rantai Pasok (SCM). Inisiatif ini bertujuan untuk mengoptimalkan proses pengadaan, distribusi, serta manajemen stok dengan mempertimbangkan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (LST). Implementasi SCM yang terstruktur juga diharapkan dapat mendukung ketahanan rantai pasok dalam menghadapi tantangan global, sekaligus memberikan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan

The company continues to be committed to building a more efficient, transparent, and sustainable supply chain through the plan to establish Supply Chain Management (SCM). This initiative aims to optimize procurement, distribution, and inventory management processes while considering environmental, social, and governance (ESG) aspects. The structured implementation of SCM is also expected to support supply chain resilience in facing global challenges, while simultaneously providing added value to all stakeholders.

Pelaksanaan evaluasi terhadap vendor/pemasok/subkon juga tercantum dalam Kebijakan Pengadaan Barang dan Jasa pasal 22, yaitu setiap satu kali dalam setahun. Subyek penilaian dalam evaluasi ini mencakup aspek responsibility, price, flexibility, QSHE, delivery. Adapun kriteria vendor/pemasok/subkon yang dievaluasi adalah sebagai berikut:

- Vendor/Pemasok/Subkon yang melakukan transaksi total di atas Rp. 200.000.000,- per tahun;
- Vendor/Pemasok/Subkon yang terikat kontrak kerjasama;
- Transaksi yang mengandung risiko;
- Vendor/Pemasok/Subkon yang melakukan transaksi lebih dari 5 (lima) kali dalam satu tahun.

Dalam mengoptimalkan rantai nilai bisnis Perusahaan, Radiant memiliki tiga entitas anak dengan jenis usaha yang bervariasi. Informasi selengkapnya mengenai hubungan bisnis Radiant dengan entitas anak dapat diakses pada situs web www.radiant.co.id bagian Entitas Anak & Kantor Cabang.

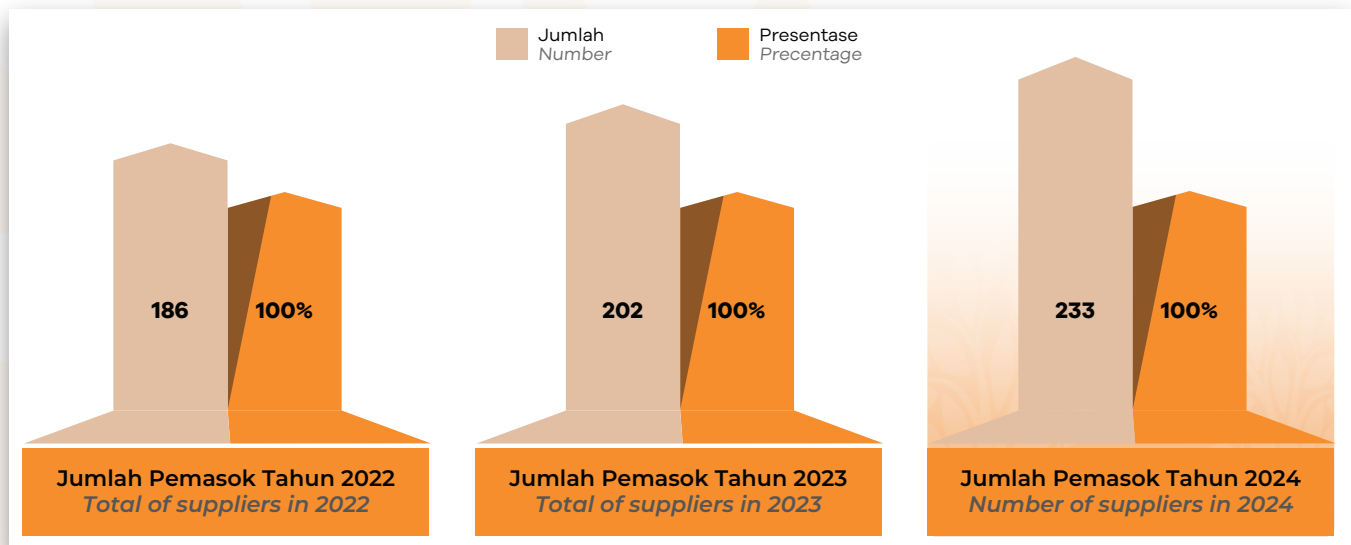
An annual evaluation of vendors/suppliers/subcontractors is also performed, in accordance with Article 22 of Procurement Policy. The components assessed in this evaluation comprise responsibility, price, flexibility, QSHE, delivery. Regarding the evaluation of vendor/supplier/subcontractor criteria, the following are outlined:

- Vendors/Suppliers/Subcontractors whose annual transaction volume exceeds Rp 200,000,000;*
- Vendors/Suppliers/Subcontractors entitled to cooperation contracts;*
- Transactions had potential risks;*
- Vendors/Suppliers/Subcontractors who engage in business transactions in excess of five times per year.*

In optimizing the company's business value chain, Radiant has three subsidiary entities with varying types of businesses. Further information on Radiant's business relationship with its subsidiary entities can be accessed on the website www.radiant.co.id in the Subsidiaries & Branch Office section.

Proporsi Pengadaan Barang dan Jasa Proportion of Goods and Services Procurement

[204-1]



Pemasok Lokal Local Suppliers

Tahun	Jumlah	Presentase
2024	51	
2023	87	
2022	57	

Jumlah
Numbers

51
22%



Pemasok Nasional National Suppliers

Tahun	Jumlah	Presentase
2024	179	
2023	111	
2024	124	

Jumlah
Numbers

179
77%



Pemasok Internasional International Suppliers

Tahun	Jumlah	Presentase
2024	3	
2023	4	
2022	5	

Jumlah
Numbers

3
1%

Keterangan | Note:

Persentase menunjukkan proporsi masing-masing pemasok terhadap total jumlah pemasok.
The percentage represents the relative contribution of each supplier to the overall supplier base.

Capaian TKDN Terverifikasi Verified TKDN Achievement

Radiant selaku perusahaan dalam negeri telah menjalani proses verifikasi Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) oleh Kontraktor Kontrak Kerja Sama (KKKS) dan surveyor independen, dengan hasil yang menunjukkan pencapaian yang optimal. Secara keseluruhan, **rata-rata TKDN yang tercapai adalah 93,01% dari 34 hasil verifikasi yang diikuti, dengan seluruhnya melebihi dari komitmen atau target yang ditetapkan.**

Verifikasi ini mencakup berbagai proyek dan layanan yang disediakan untuk klien, memastikan kepatuhan terhadap regulasi pemerintah serta mendukung penguatan industri nasional dalam negeri. Pencapaian ini mencerminkan komitmen Radiant dalam meningkatkan penggunaan produk dan jasa dalam negeri, memperkuat daya saing pemasok nasional, serta mendukung keberlanjutan rantai pasok dalam industri.

*Radiant, as a domestic company, has undergone the Domestic Component Level (TKDN) verification process by the Cooperation Contract Contractors (KKKS) and independent surveyors, with results showing optimal achievements. **Overall, the average TKDN achieved is 93.01% from 34 verification results followed, all of which exceeded the established commitments or targets.***

This verification includes various projects and services provided to clients, ensuring compliance with government regulations and supporting the strengthening of the domestic national industry. This achievement reflects Radiant's commitment to increasing the use of domestic products and services, strengthening the competitiveness of national suppliers, and supporting the sustainability of the supply chain in the industry.

Nilai Ekonomi**Economic Value**

[E2][E3][201-1]

Kinerja ekonomi Perusahaan merupakan hal penting bagi kelangsungan usaha. Pendapatan dan laba yang bertumbuh mendukung strategi dan pengelolaan lingkungan, sosial, dan tata kelola (LST). Kinerja ekonomi yang bertumbuh juga memungkinkan Perusahaan untuk mendistribusikan nilai ekonomi kepada berbagai pemangku kepentingan meliputi pemegang saham, investor, pemerintah, karyawan, mitra kerja dan masyarakat.

The economic performance of the organization is vital to its sustainability. Income and profit growth are conducive to the implementation of environmental, social, and governance (ESG) management and strategies. Enhanced economic performance additionally empowers organizations to allocate economic value to a multitude of stakeholders, such as shareholders, investors, government, employees, partners, and community.

Uraian Description	Satuan Unit	2021	2022	2023	2024
A. Nilai Ekonomi Diperoleh A. Economic Value Generated					
Pendapatan Usaha Operating Income	Miliar Rupiah Billion Rupiah	1.645	1.706	1.780	2.141
Jumlah Nilai Ekonomi Diperoleh Total Economic Value Generated		1.645	1.706	1.780	2.141
B. Nilai Ekonomi Didistribusikan B. Economic Value Distributed					
Biaya Operasional Operational Cost	Miliar Rupiah Billion Rupiah	428	509	547	644
Gaji Karyawan dan Tunjangan Employee Salaries and Benefits		978	1.006	1.123	1.406
Dividen Dividend		3	3	3	0
Pengeluaran untuk Pemerintah (pajak, royalti, dan lainnya) Payments to the government (tax, royalties, and others)		17	24	18	14
Pengeluaran untuk Masyarakat Community Expenditure		0,589	0,677	0,885	1,243
Jumlah Nilai Ekonomi Didistribusikan Total Economic Value Distributed		1.427	1.543	1.690	2.067
B. Nilai Ekonomi yang Ditahan (A-B) B. Economic Value Retained (A-B)		218	163	89	74



7

PRAKTIK OPERASIONAL RAMAH LINGKUNGAN

GREEN OPERATIONS PRACTICES



Manajemen Energi

Energy Management

Dalam mendukung operasionalnya, perusahaan mengandalkan energi dari sumber terbarukan dan tidak terbarukan. Energi tidak terbarukan yang dimanfaatkan meliputi bahan bakar minyak, seperti solar dan bensin, untuk kendaraan transportasi serta sebagai bahan bakar genset saat terjadi pemadaman listrik. Selain itu, perusahaan menggunakan listrik dari PLN untuk kebutuhan perkantoran.

Sebagai bagian dari penerapan energi berkelanjutan, perusahaan juga memanfaatkan panel surya untuk penerangan di area kantor.

Perhitungan konsumsi energi dilakukan dengan mengacu pada faktor konversi yang ditetapkan dalam Pedoman Penyelenggaraan Inventarisasi Gas Rumah Kaca Nasional yang diterbitkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup pada tahun 2017 (berdasarkan IPCC 2006) serta data dari International Energy Agency (IEA). Pendekatan ini memastikan akurasi dan kesesuaian dengan standar internasional.

The company utilizes both renewable and non-renewable energy sources to support its operations. Non-renewable energy sources include fuel oil, such as diesel and gasoline, for transportation vehicles, as well as diesel for generators in the event of a power outage. Additionally, the company relies on electricity from the national grid (PLN) to support office activities.

As part of its commitment to sustainable energy use, the company also employs solar panels for office lighting.

Energy consumption calculations are conducted based on conversion factors outlined in the National Greenhouse Gas Inventory Guidelines published by the Ministry of Environment in 2017 (referencing IPCC 2006) and data from the International Energy Agency (IEA). This approach ensures accuracy and alignment with international standards

Jumlah Konsumsi Energi didalam Perusahaan

Total Energy Consumption Within the Company

[302-1][E.6]

Jenis Energi Energy Type	Satuan Unit	Jumlah Konsumsi Energi Total Energy Consumption		
		2022	2023	2024
Energi Tak Terbarukan Non Renewable Energy				
Bensin Gasoline	GJ	279,90	234,79	350,26
Listrik Electricity		2.408	2.284	2.582
Energi Terbarukan Renewable Energy				
Panel Surya Solar Panel	GJ	40,53	40,50	40,94
Jumlah Total		2.728,43	2.559,29	2.973,2

Keterangan | Note:

Perhitungan energi hanya mencakup Kantor Pusat Radiant. | Energy calculations only include Radiant's headquarters.

Intensitas Energi

Energy Intensity

[302-3][F.6]

Uraian Description	Satuan Unit	Intensitas Energi Energy Intensity		
		2022	2023	2024
Jumlah Konsumsi Energi didalam Perusahaan Total Energy Consumption Within the Company	GJ	2.728,43	2.559,29	2.973,2
		4.192	4.192	4.192
Pendapatan Revenue	Rp			
Intensitas Energi Energy Intensity	GJ/m²	0,65	0,61	0,71

Perusahaan berkomitmen terhadap konservasi energi sebagaimana tertuang dalam Kebijakan Keberlanjutan No. SKD/007/RUI/XII/2023. Upaya ini dilakukan sebagai bagian dari strategi mitigasi perubahan iklim serta kontribusi terhadap pelestarian lingkungan. [302-4][F.7]

Untuk mengoptimalkan efisiensi energi, perusahaan telah menerapkan berbagai inisiatif, antara lain:

- Menggunakan lampu LED yang lebih hemat energi;
- Menyesuaikan jadwal operasional AC, lampu, dan lift agar hanya berfungsi selama jam kerja atau saat lembur di ruangan tertentu;
- Melaksanakan kampanye hemat energi melalui poster untuk meningkatkan kesadaran dalam mematikan lampu dan perangkat elektronik saat tidak digunakan;
- Mencabut stop kontak dispenser di luar jam kerja guna menghindari konsumsi listrik yang tidak perlu.

Sebagai bagian dari pemanfaatan energi terbarukan, perusahaan telah mengadopsi teknologi panel surya berkapasitas 9,43 kWp. Inisiatif ini berkontribusi dalam penghematan konsumsi listrik sebesar 11.372 kWh, yang setara dengan penghematan biaya sekitar Rp19 juta.

The company is committed to energy conservation, as outlined in Sustainability Policy No. SKD/007/RUI/XII/2023. This initiative is part of the company's strategy to mitigate climate change and contribute to environmental sustainability.

To enhance energy efficiency, the company has implemented several initiatives, including:

- *Utilizing energy-efficient LED lighting;*
- *Regulating the operational hours of air conditioning, lighting, and elevators to function only during working hours or when overtime is required in specific work areas;*
- *Conducting energy-saving awareness campaigns through posters encouraging employees to turn off lights and electronic devices when not in use;*
- *Unplugging water dispensers outside of working hours to prevent unnecessary electricity consumption.*

As part of its commitment to renewable energy utilization, the company has installed solar panels with a capacity of 9.43 kWp. This initiative has resulted in electricity savings of 11,372 kWh, equivalent to a cost reduction of approximately IDR 19 million.

Mengurangi Jejak Karbon

Reducing The Carbon Footprint



Sebagai bagian dari upaya reduksi emisi GRK, kami secara rutin melaksanakan evaluasi dan pemantauan lingkungan (UKL-UPL) setiap tahun untuk memastikan pengelolaan emisi udara dari cerobong genset berjalan optimal. Selain itu, kami juga berfokus pada efisiensi energi serta terus mendorong peningkatan peringkat sertifikasi bangunan hijau yang telah diraih.

[F.12]

As part of our efforts to reduce GHG emissions, we conduct annual environmental evaluation and monitoring (UKL-UPL) to ensure optimal management of air emissions from generator exhausts. Additionally, we focus on energy efficiency and continuously strive to enhance the rating of our green building certification.

[F.12]

Perusahaan mengidentifikasi perubahan iklim sebagai faktor risiko eksternal yang dapat memengaruhi kegiatan operasional. Hal ini selaras dengan standar ISO yang mengharuskan organisasi mempertimbangkan dampak perubahan iklim dalam konteks operasionalnya.

The company recognizes climate change as an external risk factor that may impact its operational activities. This aligns with ISO standards, which require organizations to consider the effects of climate change within their operational framework.

Sebagai upaya dalam mitigasi perubahan iklim, perusahaan secara konsisten mengukur emisi Gas Rumah Kaca (GRK) cakupan 1 dan 2 yang dihasilkan dari aktivitas operasional. Pengukuran dan pelaporan emisi ini mengacu pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan (PERMEN LHK) Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan dan Pelaporan Inventarisasi Gas Rumah Kaca Nasional.

As part of its climate change mitigation efforts, the company consistently measures Scope 1 and Scope 2 greenhouse gas (GHG) emissions generated from its operations. The measurement and reporting of these emissions adhere to the 2017 Regulation of the Minister of Environment and Forestry (PERMEN LHK) on Guidelines for the Implementation and Reporting of the National Greenhouse Gas Inventory.

Jumlah dan Intensitas Emisi GRK

GHG Emission Total and Intensity

[305-1] [305-2] [305-4] [F.11]

Emisi GRK GHG Emission	Satuan Unit	Intensitas Emisi GRK GHG Emission Intensity		
		2022	2023	2024
Emisi GRK Cakupan 1 Scope 1 GHG Emission	tCO ₂ e	19,40	16,27	24,27
Emisi GRK Cakupan 2 Scope 2 GHG Emission	tCO ₂ e	535,12	507,45	574,19
Jumlah Emisi Total Emission	tCO₂e	554,52	532,72	598,46
Luas Bangunan Building Area	m ²	4.192	4.192	4.192
Intensitas Emisi GRK GHG Emission Intensity	tCO₂e	0,13	0,12	0,14

Keterangan | Note:

- Faktor Emisi Tier 1 mengacu pada Pedoman Penyelenggaraan Inventarisasi Gas Rumah Kaca Nasional – Kementerian Lingkungan Hidup 2017 (ref: IPCC 2006).
- Faktor Emisi mengacu pada Kajian Emisi GRK Sistem Interkoneksi Tenaga Listrik Tahun 2019 - Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.
- Tier 1 Emission Factors refer to the National Greenhouse Gas Inventory Implementation Guidelines, Ministry of Environment 2017 (ref: IPCC 2006)
- Emission Factor refers to the 2019 GHG Emission Study of the Electric Power Interconnection System - Ministry of Energy and Mineral Resources Directorate General of Electricity.

Selain emisi GRK, kami juga menghasilkan emisi udara berupa NOx dan CO yang berasal dari cerobong genset.

We produce air emissions in the form of NOx and CO from generator chimneys in addition to GHG emissions.

Hasil Pengukuran Emisi Udara Cerebong Genset

Generator Chimney Air Emission Measurement Results

[305-7]

Emisi GRK GHG Emission	Satuan Unit	Baku Mutu* Quality Standards*	Hasil Pengukuran Measurement Results				
			SI 2022	SII 2022	SI 2023	SII 2023	SI 2024
Nitrogen Oksida (NOx) Nitrogen Oxides (NOx)	µg/Nm3	3400	6	139	61	209	202
Karbon Monoksida (CO) Carbon Monoxide (CO)		170	501	488	136	522	1003
Partikulat Particulate Matter		-	-	-	-	-	-
Sulfur Dioksida Sulfur Dioxide (SO ₂)		-	-	-	-	-	-
Opasitas Opacity	%	-	-	-	-	-	-

Keterangan | Note:

*Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia No.11 Tahun 2021.

*Regulation of the Minister of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia, Number 11 of 2021.



Pengelolaan Emisi Zat ODS (Ozone Depleting Substances)

Perusahaan sedang merancang perbaikan sistem HVAC di Kantor Pusat Radiant dengan jenis R290 (propana) dengan nilai GWP 0,072. Selain pengelolaan refrigeran, perusahaan juga fokus pada pencegahan risiko kebakaran di area operasional. Inspeksi rutin dilakukan untuk memastikan keandalan alat pemadam kebakaran (APAR), termasuk pengisian ulang jika tekanan tidak memenuhi standar atau setelah digunakan.

Management of Ozone-Depleting Substance (ODS) Emissions

The company is currently designing improvements to the HVAC system at Radiant's Head Office, utilizing R290 (propane) with a Global Warming Potential (GWP) of 0.072. In addition to refrigerant management, the company also prioritizes fire risk prevention across its operational areas. Regular inspections are conducted to ensure the reliability of fire extinguishers (APAR), including refilling when pressure falls below the required standard or after usage.

Pemakaian Air

Water Consumption

[303-5] [E.8]

Perusahaan menggunakan air untuk kebutuhan domestik karyawan yang bersumber dari PDAM. Perusahaan melakukan beberapa upaya menghemat air, meliputi:

1. Menggunakan keran hemat air
2. Membuat wadah untuk menampung air hujan dengan kapasitas 1500 m³ yang digunakan untuk menyiram tanaman.
3. Melakukan kampanye hemat air

Pada tahun 2024, jumlah pemakaian air mencapai 5.205 m³, turun 3% dibandingkan pemakaian tahun sebelumnya.

The company provides water for the domestic necessities of its employees, who are sourced from the Municipal Waterworks (PDAM). In an endeavor to conserve water, the company has implemented the following:

1. *Implementing water-saving faucets*
2. *Build a 1500 m³ rain-fed tank to irrigate plants.*
3. *Promoting a campaign to conserve water*

The water consumption reached 5,205 m³ in 2024, representing an decrease of 3% in comparison to the previous year's utilization.

Menjaga Lingkungan, Mengelola Limbah

Preserving the Environment, Managing the Waste

[306-1] [306-2] [E.14]

Sepanjang 2024, kami berkolaborasi dengan vendor dalam pengelolaan limbah domestik dengan sistem pemilahan organik, anorganik, dan recycle. Melalui upaya ini, sebanyak **6.005 Kg berhasil didaur ulang** dan mengurangi emisi karbon hingga **4.203 kg CO₂**, memperkuat komitmen kami terhadap keberlanjutan dan pengurangan jejak lingkungan.

Pengelolaan limbah merupakan bagian penting dari upaya pelestarian lingkungan yang menjadi tanggung jawab bersama. Untuk memastikan pengelolaan yang lebih efektif, perusahaan melakukan pemilahan limbah ke dalam dua kategori utama:

*Throughout 2024, we collaborated with a vendor to manage domestic waste through a systematic segregation of organic, inorganic, and recyclable materials. As a result, **6,005 Kg was successfully recycled**, reducing carbon emissions by **4,203 kg CO₂**, reinforcing our commitment to sustainability and reducing environmental impact.*

Waste management is an essential part of environmental conservation and a shared responsibility. To ensure effective handling, the company classifies waste into two main categories:



Limbah B3 (Berbahaya dan Beracun) mencakup limbah padat seperti kemasan chemical, spray paint, chemetall, lead screen film, film, cassette film, lampu merkuri, bubuk kimia, baterai, obat-obatan bekas, serta alat tulis kantor. Sementara itu, limbah cair meliputi chemical liquid, EON, carrier II, external coating, rephound RC 103, RC 105, dan oli bekas.

Hazardous and Toxic Waste (B3) includes solid waste such as chemical packaging, spray paint, chemetall, lead screen film, film, cassette film, mercury bulbs, chemical powder, batteries, expired medicines, and office supplies. Meanwhile, liquid waste consists of chemical liquid, EON, carrier II, external coating, rephound RC 103, RC 105, and used oil.



Limbah Non-B3 terdiri dari limbah perusahaan yang dipisahkan lebih lanjut menjadi limbah organik dan limbah anorganik.

Non-B3 Waste refers to company-generated waste, further divided into organic and inorganic waste.

Untuk limbah kategori B3, kami telah menerapkan prosedur pengelolaan sesuai SOP/QSHE/018/2019, baik untuk limbah yang dihasilkan dari aktivitas kantor maupun proyek di Jakarta.

For hazardous waste, we adhere to waste management procedures outlined in SOP/QSHE/018/2019, covering both office activities and projects in Jakarta.

Kami juga bekerja sama dengan perusahaan pengelola limbah berizin resmi guna memastikan proses pengangkutan dan pengolahan limbah dilakukan secara berkala, baik dari fasilitas penyimpanan perusahaan maupun tempat penampungan limbah B3 milik klien.

Additionally, we collaborate with licensed waste management companies to ensure the regular transportation and processing of waste from company-managed storage facilities and/or clients' hazardous waste storage sites.

Jumlah Limbah B3 yang Dihasilkan

The Amount of Hazardous Waste Generated

[306-3] [306-5] [E.13]

Uraian Description	Satuan Unit	2022	2023	2024
Limbah Padat B3 Solid Hazardous Waste	Ton	0,23	0,41	0,72
Limbah Cair B3 Liquid Hazardous Waste		0,39	0,45	0,99

Keterangan | Note:

Data Limbah B3 hanya mencakup kantor pusat Radiant dan site project under Jakarta.

Hazardous Waste data only includes Radiant headquarters and projects under the Jakarta site.

Jumlah Limbah Non B3 yang Dihasilkan

The Amount of Non Hazardous Waste Generated

[306-3] [306-5] [E.13]

Uraian Description	Satuan Unit	2022	2023	2024
Limbah Organik Organic Waste	Ton	1,95	3,04	1,99
Limbah Anorganik Inorganic Waste		1,29	1,48	0,89

Keterangan | Note:

*Dokumentasi limbah non B3 mulai dilakukan pada tahun 2022.

Biaya Lingkungan Hidup

Environmental Costs

[304-1] [E.4] [E.9] [E.16] [E.23]

Seluruh wilayah operasional Radiant, baik di kantor pusat maupun di tujuh cabang yang dimiliki, berada di kawasan perkotaan. Dengan demikian, tidak ada operasional yang berdekatan atau berada di dalam kawasan hutan lindung maupun area konservasi, serta tidak menimbulkan dampak lingkungan yang signifikan.

Selain itu, sepanjang tahun, kami tidak menerima pengaduan terkait isu lingkungan, baik di kantor pusat maupun di cabang-cabang Radiant. Pada tahun 2024, total biaya yang dialokasikan untuk pengelolaan lingkungan mencapai Rp 343.574.920.

All Radiant operational areas, including the head office and its seven branches, are located in urban areas. As a result, there are no operations situated near or within protected forests or conservation areas, and no significant negative environmental impacts are generated.

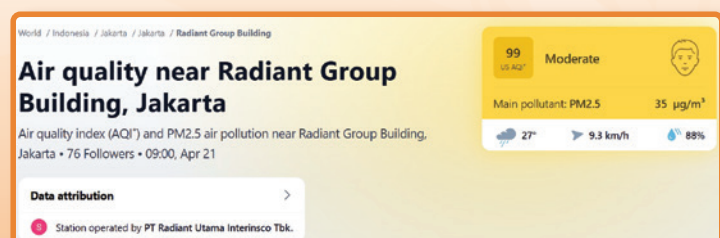
Furthermore, throughout the year, we did not receive any environmental complaints at either the head office or branch offices. In 2024, the total expenditure for environmental management amounted to Rp 343,574,920.

Pemantauan Kulaitas Udara Dengan IQAIR

Air Quality Monitoring With IQAIR

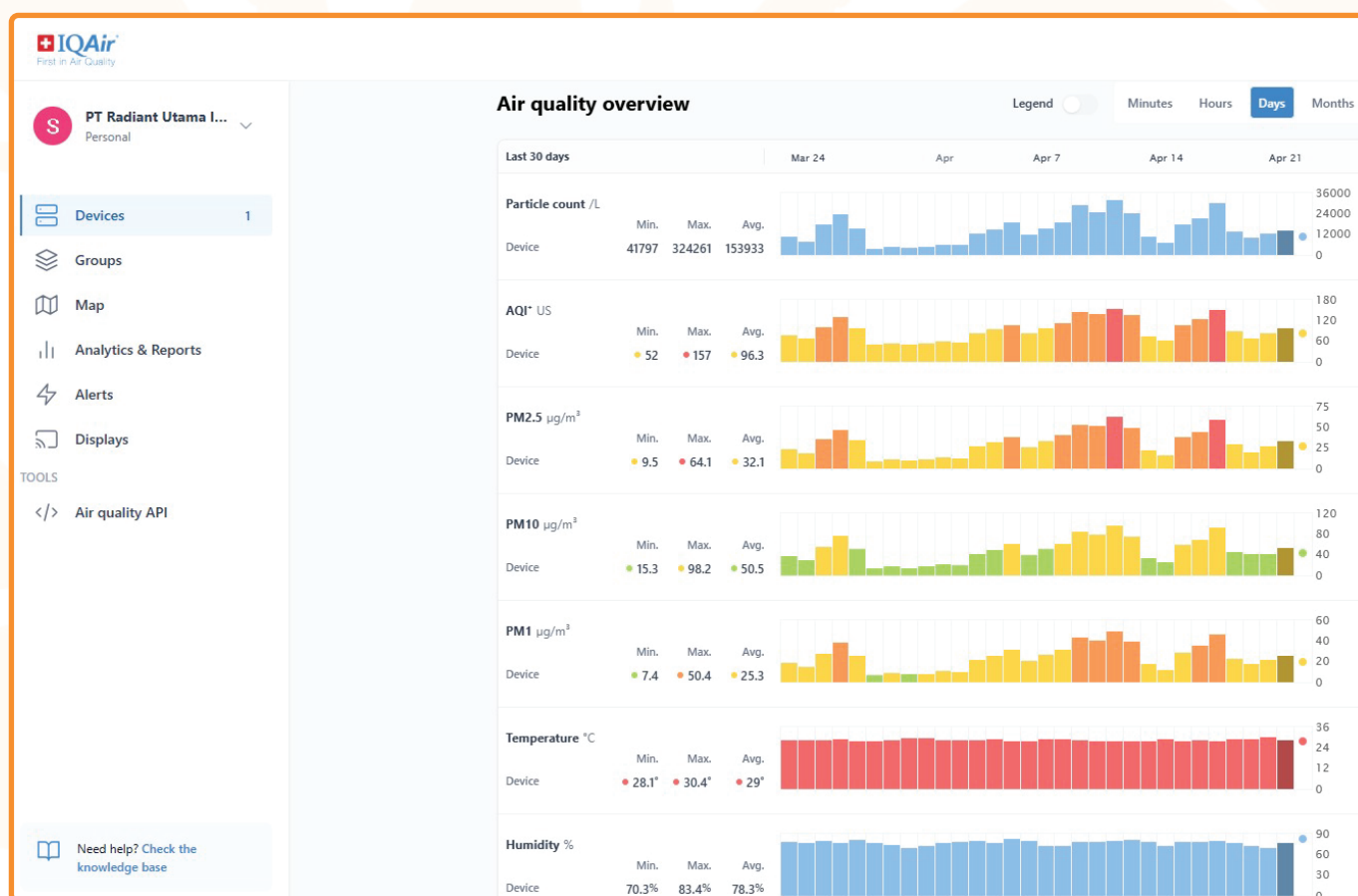
Sebagai bagian dari langkah preventif untuk menjaga kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja, perusahaan telah menginstal sistem pemantauan kualitas udara IQAir. Alat ini berfungsi untuk memantau secara *real-time* berbagai parameter penting seperti jumlah partikel di udara (*Particle Count*), PM2,5, dan Indeks Kualitas Udara (AQI), sehingga memungkinkan deteksi dini terhadap potensi pencemaran udara yang dapat membahayakan kesehatan.

As part of our preventive measures to ensure workplace health and safety, the company has installed the IQAir air quality monitoring system. This system is designed to provide real-time monitoring of several key parameters, including particle count, PM2,5 levels, and the Air Quality Index (AQI), thereby enabling early detection of potential air pollution that could pose health risks.



Berdasarkan data selama 30 hari terakhir, kualitas udara menunjukkan rata-rata 96,3, yang menunjukkan kategori udara sedang hingga tidak sehat untuk kelompok sensitif. Konsentrasi PM_{2,5} tercatat rata-rata 32,1 µg/m³, sedangkan jumlah partikel di udara mencapai lebih dari 300.000 partikel/L pada beberapa periode. Kondisi ini menegaskan pentingnya pemantauan kualitas udara secara berkala, karena paparan terhadap udara yang tercemar dapat menyebabkan berbagai efek negatif seperti iritasi pernapasan, penurunan konsentrasi, hingga risiko penyakit kronis. Namun demikian, keberadaan sistem IQAir juga memberikan dampak positif dalam bentuk kemampuan deteksi dini, pengambilan keputusan yang lebih cepat, serta peningkatan kesadaran terhadap pentingnya pengelolaan kualitas udara.

Based on data from the past 30 days, the air quality recorded an average index of 96,3, indicating a moderate to unhealthy level for sensitive groups. The average PM_{2,5} concentration was measured at 32,1 µg/m³, while particle counts exceeded 300,000 particles per liter during certain periods. These conditions highlight the critical importance of regular air quality monitoring, as exposure to polluted air can lead to various adverse effects such as respiratory irritation, reduced concentration, and increased risk of chronic illness. Nevertheless, the presence of the IQAir system has brought positive impacts, including early detection capabilities, faster decision-making processes, and enhanced awareness of the importance of air quality management.



Penerapan sistem IQAir merupakan bentuk komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman. Pemantauan kualitas udara secara rutin menjadi dasar penting dalam pengambilan kebijakan yang lebih responsif terhadap perlindungan kesehatan karyawan dan keberlanjutan lingkungan kerja.

The implementation of the IQAir system reflects the company's commitment to creating a healthy and safe work environment. Routine air quality monitoring serves as a critical foundation for making more responsive policy decisions aimed at protecting employee health and ensuring the sustainability of the workplace environment.



8

**MEMBINA KOMUNITAS
LOKAL**
NURTURING THE COMMUNITIES



Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan

Corporate Social and Environmental Responsibility (CSER)

[203-1] [E.23] [E.25]

Menyadari bahwa keberadaan kami adalah bagian dari masyarakat, perusahaan berkomitmen untuk mengelola dampak negatif serta meningkatkan dampak positif bagi lingkungan sekitar. Kami berkontribusi dalam membangun komunitas sebagai fondasi utama bagi terciptanya tatanan ekonomi dan sosial yang kuat, dengan fokus pada isu-isu strategis yang memberikan manfaat nyata bagi masyarakat.

Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan menjalankan program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) dengan mengacu pada ISO 26000 Guidance Standard on Social Responsibility sebagai pedoman utama. Selain itu, perusahaan juga memiliki kebijakan TJSL yang diatur dalam Surat Keputusan Direksi Korporat No. SKDK/031/IX/RUI/2018 sebagai landasan dalam pelaksanaan program.

Pada tahun 2024, Radiant dan anak perusahaannya telah melaksanakan berbagai program TJSL di sekitar kantor pusat dan/atau kantor cabang.

Recognizing that our presence is an integral part of the community, the company is committed to managing negative impacts while enhancing positive contributions to the surrounding environment. We actively support community development as a fundamental pillar in establishing a strong economic and social structure, focusing on key issues that bring tangible benefits to society.

To reinforce this commitment, the company implements Corporate Social and Environmental Responsibility (TJSL) programs by referring to the ISO 26000 Guidance Standard on Social Responsibility as the primary guideline. Additionally, the company has a CSER policy outlined in the Corporate Board of Directors' Decree No. SKDK/031/IX/RUI/2018, which serves as the foundation for program execution.

In 2024, Radiant and its subsidiaries carried out various TJSL programs around the head office and/or branch offices.

**Penanaman Pohon
Malapari & Nyamplung**
Malapari & Nyamplung
Tree Planting

17-22 September 2024
17-22 September 2024

Kabupaten Lembata, NTT
Lembata Regency,
East Nusa Tenggara



**Sharing Edukasi Kesehatan
tentang Obesitas**
Health Education Sharing
Session about Obesity

25 Oktober 2024
25 October 2024

Kantor Pusat Jakarta
Head Office, Jakarta



**Pembangunan Masjid di
Area Kantor Cabang Cilegon**
Mosque Construction at
Cilegon Branch Office Area

20 Februari 2024
20 February 2024

Area Kantor Cabang Cilegon
Cilegon Branch Office Area



Radiant Qurban
Radiant Qurban
Program

Juni 2024
June 2024

**Kantor Pusat dan Kantor
Cabang**
Head Office & Branch Offices



17-22 September 2024



**Serah Terima Bantuan
4 Set Komputer**Handover of 4 Computer
Sets Donation**1 Juli 2024**

1 July 2024

**Pondok Pesantren
Darul Hidayah Muhammadiyah,
Kab. Suruh, Semarang, JawaTengah**
Darul Hidayah Muhammadiyah Islamic
Boarding School,
Suruh District, Semarang, Central Java**Serah Terima Bantuan
Office Equipment**Handover of Office
Equipment Donation**Juli 2024**

July 2024

**Yayasan Al Akmal – Lembaga Pendidikan
Madrasah Nurussalam Medewi,
Jembrana, Bali**Al Akmal Foundation – Nurussalam
Madrasah Education Institution, Medewi
Jembrana, Bali

Halaman ini Sengaja Dikosongkan



9

TENTANG LAPORAN BERKELANJUTAN *ABOUT SUSTAINABILITY REPORT*



Profil Laporan Report Profile

[2-2] [2-3] [2-4] [2-5]

Laporan Keberlanjutan PT Radiant Utama Interinsco Tbk (Radiant) tahun 2024 menyajikan data dan informasi mengenai kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan, dilengkapi dengan data numerik dari dua tahun sebelumnya sebagai perbandingan.

Laporan ini mencakup proyek yang dikerjakan oleh Radiant dan anak perusahaannya, sementara data lainnya hanya mencerminkan kinerja Radiant sebagai entitas induk. Informasi keuangan bersumber dari laporan keuangan konsolidasian, yang meliputi Radiant dan entitas anaknya, yaitu PT Supraco Indonesia, PT Supraco Lines, dan PT Supraco Daya Wisesa.

Data sosial dan lingkungan dalam laporan ini belum diverifikasi oleh pihak eksternal, namun telah melalui proses validasi oleh kontributor dari masing-masing fungsi terkait. Penyusunan laporan juga mendapat persetujuan dari Direksi dan Dewan Komisaris.

Data tahun sebelumnya yang diberi tanda disajikan kembali telah disesuaikan untuk memastikan konsistensi tren data dalam tiga tahun terakhir dan/atau memperbaiki laporan sebelumnya.

Laporan ini disusun dalam siklus tahunan yang sama dengan laporan keuangan, mencakup periode 1 Januari – 31 Desember 2024, serta merupakan kelanjutan dari laporan keberlanjutan sebelumnya yang diterbitkan pada April 2024. Baik Laporan Keberlanjutan maupun Laporan Tahunan diterbitkan secara terpisah tetapi saling melengkapi dalam penyampaian informasi kepada pemangku kepentingan.

Pedoman Laporan

Laporan Keberlanjutan ini disusun merujuk pada peraturan laporan di Indonesia, yaitu Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik, serta mengacu pada Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (SEOJK) No. 16/SEOJK.04/2021.

The 2024 Sustainability Report of PT Radiant Utama Interinsco Tbk (Radiant) presents data and information on economic, social, and environmental performance, supplemented by numerical data from the previous two years for comparison.

This report covers projects undertaken by Radiant and its subsidiaries, while other data reflect the performance of Radiant as a parent entity. Financial information is sourced from the consolidated financial statements, which include PT Supraco Indonesia, PT Supraco Lines, and PT Supraco Daya Wisesa.

Social and environmental data in this report have not been externally verified but have undergone validation by contributors from relevant functions. The report preparation process has also been reviewed and approved by the Board of Directors and the Board of Commissioners.

Previous year data marked as restated have been adjusted to ensure consistency in data trends over the past three years and/or to correct information from previous reports.

This report follows the same annual cycle as the financial report, covering the period January 1 – December 31, 2024, and serves as a continuation of the previous sustainability report published on April, 2024. Both the Sustainability Report and the Annual Report are published separately but complement each other in providing information to stakeholders.

Report Guidelines

This Sustainability Report is prepared in accordance with Indonesia's reporting regulations, specifically Financial Services Authority Regulation (POJK) No. 51/POJK.03/2017 on the Implementation of Sustainable Finance for Financial Service Institutions, Issuers, and Public Companies, as well as referring to Financial Services Authority Circular (SEOJK) No. 16/SEOJK.04/2021.

Selain itu, laporan ini disusun sesuai dengan Standar Global Reporting Initiative (GRI): Universal Standard 2021 “with reference to” serta mengadopsi pedoman dari Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) untuk meningkatkan transparansi dalam pelaporan risiko dan peluang terkait perubahan iklim.

Furthermore, this report is aligned with the Global Reporting Initiative (GRI) Standards: Universal Standard 2021 “with reference to” and adopts the guidelines of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) to enhance transparency in reporting climate-related risks and opportunities.

Prinsip Penetapan Konten Laporan

Penyusunan konten laporan mengacu pada empat prinsip utama, yakni ketepatan data, objektivitas, keterbacaan, kesesuaian untuk perbandingan, kelengkapan informasi, relevansi terhadap keberlanjutan, kemutakhiran, serta validasi.

Report Content Determination Principles

The report content is prepared based on four key principles: data accuracy, objectivity, readability, comparability, completeness of information, relevance to sustainability, timeliness, and validation.

Akurasi Accuracy



Data dan informasi yang tersaji dalam laporan telah melalui verifikasi internal dari masing-masing data kontributor untuk memastikan akurasi pengungkapan informasi. Data keuangan yang tercantum dalam laporan berasal dari laporan keuangan konsolidasian yang mencakup Radiant dan seluruh entitas anaknya yang telah diaudit oleh Johannes Juara & Rekan.

Each contributor's data has been subjected to an internal verification process to ensure the accuracy of the information and data included in the report. The financial data contained in the report is derived from the consolidated financial statements covering Radiant and its entire subsidiary entities, which have been audited by Public Accounting Firm Johannes Juara & Rekan

Berimbang Balanced



Laporan menyajikan informasi yang seimbang antara dampak positif dan negatif dari operasional dan aktivitas perusahaan, serta bagaimana dampak tersebut dikelola.

A balanced analysis of the positive and negative effects of the company's operations and activities, along with an examination of the strategies employed to mitigate those effects, is provided in this report.

Kejelasan Clarity



Laporan disampaikan dalam bahasa yang jelas dan mudah dipahami serta dilengkapi dengan tabel, gambar, maupun infografis yang memudahkan pembaca memahami isi laporan.

The report's contents are presented in a manner that is straightforward and uncomplicated, supplemented with tables, images, and infographics that further facilitate readers' comprehension.

Dapat Dibandingkan
Comparability

Laporan ini menyampaikan data dan informasi terkait kinerja keberlanjutan dengan perbandingan data dua (2) tahun sebelumnya.

This report provides data and information related to sustainability performance compared to data from two (2) previous years.

Kelengkapan
Completeness

Laporan disampaikan dalam bahasa yang jelas dan mudah dipahami serta dilengkapi dengan tabel, gambar, maupun infografis yang memudahkan pembaca memahami isi laporan.

The report's contents are presented in a manner that is straightforward and uncomplicated, supplemented with tables, images, and infographics that further facilitate readers' comprehension.

Konteks Keberlanjutan
Sustainability Context

Pengungkapan informasi pengelolaan dampak disampaikan dalam konteks keberlanjutan bisnis Perusahaan, baik pada aspek ekonomi, lingkungan, sosial maupun tata kelola.

Disclosure of impact management information is delivered in the context of the company's business sustainability, in economic, environmental, social, and governance aspects.

Aktualitas
Actuality

Proses pengambilan keputusan dilaksanakan dengan cepat dan tepat sesuai dengan manajemen waktu yang ketat dalam penyusunan Laporan.

With strict adherence to time management principles, the report preparation process ensures that the decision-making procedure is executed with efficiency and precision.

Terverifikasi
Verifiability

Dalam proses pengumpulan, dokumentasi, kompilasi dan analisis informasi, kami memastikan kebenarannya dengan melakukan validasi dari pihak-pihak terkait.

We ensure the accuracy of information during its collection, documentation, compilation, and analysis by obtaining validation from those responsible.

Tanggapan Umpan Balik dan Laporan Tahun Sebelumnya

Response to Previous Year's Report Feedback

[2-3] [2-26][G.3]

Radiant mengucapkan terima kasih atas semua masukan mengenai Laporan Keberlanjutan Tahun 2023, termasuk masukan perbaikan dari seluruh pemangku kepentingan. Kami berupaya untuk mengakomodasi masukan dari laporan tahun lalu ke dalam Laporan Keberlanjutan 2024, sehingga pemangku kepentingan dapat memperoleh informasi yang lebih komprehensif. Kami juga menerima saran, kritik, maupun tanggapan atas Laporan Keberlanjutan Tahun 2024 melalui Lembar Umpan Balik yang disampaikan di akhir Laporan.

Radiant extends its gratitude to all stakeholders for their corrections and contributions to the 2023 Sustainability Report. Our objective is to incorporate the contributions from the previous year's report into the 2024 report in order to provide stakeholders with a more comprehensive understanding. The 2024 Sustainability Report was also the subject of feedback, including criticisms, responses, and suggestions, which were collected via the Feedback Form appended to the report.



Kontak Terkait Laporan | Contact Regarding The Report

Fungsi Keberlanjutan | Sustainability Function

Kantor Pusat | Headquarters

Radiant Group Building

Jl. Kapten Tendean No. 24 Mampang Prapatan, Jakarta 12720 Indonesia



+62 (21) 7191020



sustainability@radiant.co.id



www.radiant.co.id

Topik Material dan Batasannya

Material Topics and Impact Boundaries

[3-1] [3-2] [3-3]

Pada September 2023, Radiant mengadakan Focus Group Discussion (FGD) di kantor pusat Radiant Group, yang dihadiri oleh Direksi, perwakilan kepala departemen, serta Fungsi Sustainability untuk meninjau kembali topik material perusahaan.

Hasil diskusi menetapkan empat topik material yang tetap dipertahankan tanpa perubahan. Mengingat tidak ada FGD yang dilakukan pada tahun 2024, perusahaan masih mengacu pada hasil FGD tahun 2023. Penetapan topik ini mempertimbangkan masukan dari pemangku kepentingan eksternal melalui lembar umpan balik serta signifikansi topik terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan, termasuk relevansinya dengan strategi perusahaan dan dampaknya terhadap pengambilan keputusan pemangku kepentingan.

In September 2023, Radiant conducted a Focus Group Discussion (FGD) at the Radiant Group headquarters, attended by the Board of Directors, department heads, and the Sustainability Function to review the company's material topics.

The discussion resulted in the retention of four material topics without any changes. Since no FGD was conducted in 2024, the company continues to refer to the 2023 FGD results. The determination of these topics considers input from external stakeholders through feedback forms, as well as the significance of the topics in relation to economic, social, and environmental aspects, their relevance to the company's strategy, and their impact on stakeholders' decision-making.

Kinerja Ekonomi Economic Performance



Batasan | Boundaries

Kinerja ekonomi yang baik memainkan peran kunci dalam keberlanjutan karena dapat mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dan memberikan manfaat ekonomi kepada masyarakat.
Good economic performance plays a key role in sustainability, as it can support sustainable business growth and provide economic benefits to society.

Isu | Issues

- Nilai ekonomi yang dihasilkan.
- Nilai ekonomi yang didistribusikan kepada pemangku kepentingan.
- Economic value generated.
- The economic value distributed to stakeholders

Pemangku Kepentingan Terdampak Impact on Stakeholder

Internal | Internal

- Pemegang Saham
- Karyawan
- Shareholders
- Employees

Eksternal | Eksternal

Mitra Kerja
Partners

Kebijakan Policies

- Kebijakan Administrasi dan Pengendalian Keuangan No. SKD/023/RUI/VIII/2023
- Kebijakan Keberlanjutan No. SKD/007/RUI/XII/2023
- Financial Administration and Control Policies No. SKD/023/RUI/VIII/2023
- Sustainability Policy No. SKD/007/RUI/XII/2023

Target Kinerja Performance Targets

Perusahaan menargetkan kinerja ekonomi pada periode pelaporan dapat mencapai target yang ditentukan dalam RKAP.
Companies targeting economic performance in the reporting period can meet the targets set in the RKAP.

Strategi Pencapaian Achievement Strategies

Perusahaan melibatkan optimalisasi efisiensi operasional, diversifikasi layanan, investasi dalam keberlanjutan, dan kepatuhan pada regulasi.
Companies involve optimization of operational efficiency, diversification of services, investment in sustainability, and compliance with regulations.

Pencapaian Achievements

Secara keseluruhan, kinerja keuangan per Desember 2024 telah mencapai target yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan oleh adanya kenaikan pendapatan usaha dengan total pendapatan usaha sebesar Rp 2.141 Miliar.
Overall, the financial performance as of December 2024 has reached the target. This is demonstrated by a increase in business income with total business income of 2.141 Billion IDR.

Metode Evaluasi Evaluation Method

Evaluasi dan monitoring pencapaian kinerja keuangan Radiant akan dibandingkan dengan RKAP dan key performance indicator (KPI) lainnya yang relevan dalam rapat Direksi secara berkala.
Companies involve optimization of operational efficiency, diversification of services, investment in sustainability, and compliance with regulations.

Fungsi yang Bertanggung Jawab Responsible Function

Fungsi Finance dan Fungsi Accounting.
Finance Function and Accounting Function.

Anti Korupsi Anti Corruption



Batasan | Boundaries

Anti korupsi menjadi topik penting karena korupsi dapat merusak integritas, reputasi, dan keberlanjutan jangka panjang suatu organisasi. Menunjukkan komitmen terhadap praktik bisnis yang bersih dan transparan juga dapat meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan.

Langkah-langkah anti korupsi juga dapat berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan dan menciptakan lingkungan bisnis yang adil dan etis.

Corruption has the potential to erode an organization's long-term viability, integrity, and reputation, which has elevated anti-corruption concerns to the forefront. Additionally, demonstrating a dedication to ethical and transparent business practices can bolster the trust of stakeholders.

Furthermore, anti-corruption measures can foster an ethical and equitable business environment and promote sustainable development.

Isu | Issues

- Kepatuhan pada regulasi
- Kasus anti suap dan korupsi
- Compliance with regulations
- Cases against bribery and corruption

Pemangku Kepentingan Terdampak Impact on Stakeholder

Internal | Internal

- Karyawan
- Pemegang Saham
- Employees
- Shareholders

Eksternal | Eksternal

- Mitra Kerja
- Pemerintah
- Partners
- Government

Kebijakan

Policies

- Kebijakan Anti Suap dan Korupsi No. SKB/004/RUI/XII/2022
- Kebijakan Kode Etik No. SKB/003/RUI/XII/2022
- Kebijakan Keberlanjutan No. SKD/007/RUI/XII/2023
- Kebijakan Sistem Pelaporan Pelanggaran No. SKB/005/RUI/XII/2022
- Anti Bribery and Corruption Policy No. SKB/004/RUI/XII/2022
- Code of Conduct no. SKB/003/RUI/XII/2022
- Sustainability Policy No.:SKD/007/RUI/XII/2023
- Whistleblowing System Policy No. SKB/005/RUI/XII/2022

Target Kinerja

Performance Targets

Nihil insiden terkait pelanggaran korupsi.
None of the incidents related to corruption violations.

Strategi Pencapaian

Achievement Strategies

Melakukan penandatanganan pakta integritas yang dilakukan oleh seluruh karyawan dan badan tata kelola setiap tahunnya. Selain itu, Perusahaan juga melakukan edukasi dan sosialisasi kepatuhan kepada seluruh karyawannya termasuk badan tata kelola serta perwakilan mitra kerja.

Annually require all employees and the governing body to sign an integrity pact. Furthermore, the organization educates and promotes compliance among its entire employees, including governing bodies and partner representatives.

Pencapaian

Achievements

Sebanyak 209 karyawan teredukasi tentang anti suap dan korupsi berdasarkan kebijakan anti suap dan korupsi yang dimiliki Perusahaan.

As many as 209 employees have been educated about anti-bribes and corruption based on the anti bribery and corruption policies of the company.

Metode Evaluasi

Evaluation Method

Fungsi Kepatuhan setiap tahun melaksanakan agenda edukasi dan sosialisasi kepatuhan kepada seluruh karyawan termasuk badan tata kelola serta mitra kerja.

Every year, the Compliance Function implements a compliance socialization and education agenda for all employees, including the governing bodies and the partners.

Fungsi yang Bertanggung Jawab

Responsible Function

Fungsi Kepatuhan.
Compliance Function.



Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Occupational Health and Safety (OHS)

Batasan | Boundaries

Pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan dan masyarakat sekitar.

Fokus pada kesehatan dan keselamatan kerja membantu mencegah cedera, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan.

Good occupational health and safety management reflects corporate social responsibility towards employees and the community around them. Focus on occupational health and safety helps prevent injuries, boost productivity, and create a sustainable working environment.

Isu | Issues

- Penerapan sistem manajemen K3 sesuai standar.
- Penerapan protokol kesehatan dan adaptasi kebiasaan baru.
- Implementation of a standard K3 management system
- Implementation of health protocols and the adaptation of new habits.

Pemangku Kepentingan Terdampak Impact on Stakeholder

Internal | Internal

Karyawan
Employees

Eksternal | Eksternal

- Mitra Kerja
- Masyarakat
- Partners
- Community

Kebijakan Policies

- Kebijakan K3 yang mengacu pada standar global ISO 45001:2018 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 50 tahun 2012 tentang penerapan SMK3
- Kebijakan Keberlanjutan No. SKD/007/RUI/XII/2023
- OHS Policy referring to the global standard ISO 45001:2018 and Government Regulation of the Republic of Indonesia No. 50 of 2012 on the implementation of OHSMS
- Sustainability Policy No. SKD/007/RUI/XII/2023

Target Kinerja

Performance Targets

Perusahaan berkomitmen mewujudkan nihil kecelakaan dan meminimalkan penyakit akibat kerja.

The company is committed to achieving zero accidents and minimizing occupational illnesses.

Strategi Pencapaian Achievement Strategies

Menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) untuk seluruh karyawan.

Implement the occupational health and safety management system (OHSMS) for all employees.

Pencapaian Achievements

Dari hasil evaluasi, diketahui selama 2024 Perusahaan berhasil mencapai nihil kecelakaan kerja fatal dan 5.199.734 jumlah jam kerja.

From the evaluation results, it is known that during 2024, the company managed to have zero fatal work accidents and 5,199,734 total manhours.

Metode Evaluasi Evaluation Method

Perusahaan memastikan sistem dan pelaksanaan K3 telah berjalan sesuai dengan kebijakan, dengan melakukan pemantauan dan evaluasi penerapan K3 setiap satu tahun sekali.

The company ensures that the OHS system and implementation are running in accordance with the policy by monitoring and evaluating the implementation of OHS once a year.

Fungsi yang Bertanggung Jawab Responsible Function

Fungsi MK3L
QHSE Function

Energi Energy



Batasan | Boundaries

Pengelolaan energi memiliki dampak signifikan pada aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial. Memperhatikan aspek energi mencerminkan tanggung jawab perusahaan terhadap keberlanjutan lingkungan dan keterlibatan dalam mitigasi perubahan iklim.

Energy management has a significant impact on economic, environmental, and social aspects. Paying attention to the energy aspects reflects corporate responsibility for environmental sustainability and involvement in climate change mitigation.

Isu | Issues

- Konsumsi energi.
- Upaya efisiensi energi.
- Penggunaan energi terbarukan.
- Energy consumption.
- Energy efficiency efforts.
- Renewable energy use.

Pemangku Kepentingan Terdampak Impact on Stakeholder

Internal | Internal

Pemegang Saham
Shareholders

Eksternal | Eksternal

Masyarakat
Community

Kebijakan Policies

- Kebijakan Keberlanjutan No. SKD/007/RUI/XII/2023
- Sustainability Policy No. SKD/007/RUI/XII/2023

Target Kinerja

Performance Targets

Konsumsi energi mengalami efisiensi dari tahun sebelumnya.

Energy consumption has been more efficient than in previous years.

Strategi Pencapaian Achievement Strategies

- Memantau dan mengevaluasi aktivitas Perusahaan yang dapat menghasilkan atau terkait dengan penggunaan energi.
- Melakukan berbagai inisiatif efisiensi energi.
- *Monitor and evaluate the activities of the company that can generate or relate to the use of energy.*
- *Implement various energy efficiency initiatives.*

Pencapaian Achievements

Perusahaan menggunakan energi terbarukan melalui panel surya yang berada di kantor pusat Perusahaan dengan kapasitas 9,3 kWp. Pemanfaatan tersebut berkontribusi dalam penghematan konsumsi listrik sebesar 11.372 kWh, yang setara dengan penghematan biaya sekitar Rp19 juta.

The company utilizes renewable energy through solar panels located at the company's headquarters with a capacity of 9.3 kWp. This initiative has resulted in electricity savings of 11,372 kWh, equivalent to a cost reduction of approximately IDR 19 million.

Metode Evaluasi Evaluation Method

Setiap tahun, Perusahaan melakukan pemantauan dan evaluasi penggunaan energi.

Every year, the company monitors and evaluates energy usage.

Fungsi yang Bertanggung Jawab Responsible Function

Fungsi Building Management bertanggung jawab dalam dokumentasi dan pemantauan penggunaan energi di kantor pusat Radiant. *The Building Management Function is responsible for documenting and monitoring energy use at Radiant headquarters.*

Pelibatan Pemangku Kepentingan Stakeholder Engagement

[2-29] [E.4]



Pemegang Saham Shareholders

Basis Penetapan Assignment Base

- Pengaruh
- Tanggung Jawab
- Influence
- Responsibility

Metode Pelibatan dan Frekuensi Pertemuan Engagement Method and Meeting Frequency

- Pertemuan antara Pemegang Saham diadakan dalam RUPS. RUPS Tahunan wajib untuk dilaksanakan setiap tahun dan paling lambat enam bulan setelah tahun buku berakhir.
- Untuk RUPS Luar Biasa dapat dilakukan sewaktu-waktu berdasarkan kebutuhan untuk membicarakan dan memutuskan mata acara rapat.
- The meeting between the Shareholders is held at the GMS. The Annual GMS must be held annually and no later than six months after the financial year ends.
- For Extraordinary GMS, it can be done at any time based on the need to discuss and decide on the agenda of the meeting.

Topik Topics

- Laporan tahunan yang telah ditelaah Dewan Komisaris untuk mendapat persetujuan RUPS.
- Laporan tahunan yang telah ditelaah Dewan Komisaris untuk mendapat persetujuan RUPS.
- Penetapan dan Pembagian laba perusahaan.
- Pengangkatan Direksi dan/atau Komisaris Perusahaan (apabila diperlukan).
- Persetujuan anggaran tahunan yang akan datang.
- Annual report that has been reviewed by the Board of Commissioners for approval from the GMS.
- Determination of Profit Use, if the Company has a positive profit balance.
- Determination and Distribution of company profits.
- Appointment of the Board of Directors and/or Commissioners of the Company (if necessary).
- Approval of the upcoming annual budget.



Klien Clients

Basis Penetapan Assignment Base

- Pengaruh
- Influence

Metode Pelibatan dan Frekuensi Pertemuan Engagement Method and Meeting Frequency

- Pertemuan dengan klien secara berkala sesuai kebutuhan.
- Meetings with the client are held periodically as needed.

Topik Topics

- Informasi jasa yang ditawarkan.
- Komunikasi (iklan).
- Product Information.
- Communication (advertising).



Karyawan Employees

Basis Penetapan
Assignment Base

Keterwakilan

Presentation

Metode Pelibatan
dan Frekuensi Pertemuan
Engagement Method
and Meeting Frequency

Pertemuan atau rapat sesuai
kebutuhan.

Meetings or meetings as needed.

Topik
Topics

- Edukasi tentang peraturan/
perundangan terkait.
- Keterlibatan dalam menaati
peraturan perundangan.
- Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

- Education about related
laws/regulations.
- Involvement in complying with laws
and regulations.
- Occupational Health and Safety.



Pemasok dan Vendor Suppliers and Vendors

Basis Penetapan
Assignment Base

Kebergantungan

Dependency

Metode Pelibatan
dan Frekuensi Pertemuan
Engagement Method
and Meeting Frequency

Pertemuan regular setiap satu, tiga,
enam bulan sekali sesuai kebutuhan.

Regular meetings every one, three, or
six months as needed.

Topik
Topics

- Pemilihan mitra.
- Sosialisasi kebijakan dan prosedur.

- Selection of partners.
- Procedure socialization and policy.



Pemerintah Government

Basis Penetapan Assignment Base

- Pengaruh
- Keterwakilan

- Influence
- Presentation

Metode Pelibatan dan Frekuensi Pertemuan Engagement Method and Meeting Frequency

Kegiatan dilakukan sesuai kebutuhan pada saat pembuatan regulasi

- Pertemuan formal
- Forum

Activities are carried out as needed at the time of regulatory decision-making

- Formal meeting
- Forum

Topik Topics

- Kemitraan dalam keberlanjutan.
- Penyusunan kebijakan.
- Menjalinkan hubungan yang harmonis dan produktif.
- Melalui sosialisasi, berperan aktif dalam mengusulkan penyusunan regulasi dan memberikan masukan untuk rancangan peraturan/standar yang sedang disusun oleh pemerintah.

- Partnerships in sustainability.
- Policymaking.
- Determination and Distribution of company profits.
- Establish harmonious and productive relationships.
- Through socialization, play an active role in proposing the preparation of regulations and providing input for draft regulations/standards that are being prepared by the government.



Komunitas / Masyarakat Communities

Basis Penetapan Assignment Base

Kedekatan

Proximity

Metode Pelibatan dan Frekuensi Pertemuan Engagement Method and Meeting Frequency

Pertemuan sesuai kebutuhan.

Meeting at any time if needed.

Topik Topics

- Penilaian kebutuhan masyarakat.
- Pembahasan dan evaluasi program.
- Pelatihan pengembangan masyarakat.
- Pemantauan dan evaluasi program.

- Needs assessment.
- Program discussion and evaluation.
- Community training and development.
- Program monitoring and evaluation.

Halaman ini Sengaja Dikosongkan



10

LAMPIRAN APPENDIX



INDEKS POJK – 51/2017**POJK – 51/2017 INDEX**

[G.4]

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 51/POJK.03/2017 – Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (SEOJK) Nomor 16/SEOJK.04/2021

Financial Services Authority Regulation (POJK) Number 51/ POJK.03/2017 - Financial Services Authority Circular Letter (SEOJK) Number 16/SEOJK.04/2021

No Indeks Index Number	Nama Indeks Index Name	Halaman Page(s)
Strategi Keberlanjutan Sustainability Strategy		
A.1	Penjelasan Strategi Keberlanjutan Explanation of Sustainability Strategy	16
Ikhtiar Kinerja Aspek Keberlanjutan Sustainability Aspect Performance Review		
B.1	Aspek Ekonomi, paling sedikit memuat: Economic Aspects, at least include:	24
B.2	Aspek Lingkungan Hidup, paling sedikit memuat: Environmental Aspects, at least include:	24
B.3	Aspek Sosial Social Aspect	25
Profil Perusahaan Company Profile		
C.1	Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan Vision, Mission, and Sustainability Values	14
C.2	Alamat Perusahaan Company Address	28
C.3	Skala Usaha, paling sedikit meliputi: Business Scale, at least include:	32
C.4	Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha yang Dijalankan Products, Services, and Business Activities Carried Out	28
C.5	Keanggotaan Pada Asosiasi Membership In Associations	34
C.6	Perubahan yang Bersifat Signifikan Significant Changes	32
Penjelasan Direksi Board of Director Statement		
D.1	Penjelasan Direksi Board of Director Statement	38
Tata Kelola Berkelanjutan Sustainable Governance		
E.1	Penanggung Jawab Penerapan Keuangan Berkelanjutan Responsible Party related to Sustainable Finance Implementation	44,45
E.2	Pengembangan Kompetensi terkait Keuangan Berkelanjutan Competency Development related to Sustainable Finance	81
E.3	Penilaian Risiko atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan Risk Assessment for the Application of Sustainable Finance	46
E.4	Hubungan dengan Pemangku Kepentingan Stakeholder Engagement	136

No Indeks Index Number	Nama Indeks Index Name	Halaman Page(s)
E.5	Permasalahan terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan Problems Encountered on Sustainable Finance	46
Kinerja Keberlanjutan Sustainability Performance		
F.1	Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan Building a Sustainability Culture	81
Kinerja Ekonomi Economic Performance		
F.2	Perbandingan Target dan Kinerja Produksi, Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi, Pendapatan dan Laba Rugi Comparison of Production Targets and Performance, Portfolio, Financing Targets, or Investment, Income and Profit and Loss	109
F.3	Perbandingan Target dan Kinerja Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi pada Instrument Keuangan atau Proyek yang Sejalan dengan Keuangan Berkelanjutan Comparison of Portfolio Targets and Performance, Financing Targets, or Investments on Financial Instruments or Projects That Are in Line With The Implementation of Sustainable Finance	109
Kinerja Lingkungan Hidup Environmental Performance		
Aspek Umum General Aspects		
F.4	Biaya Lingkungan Hidup Environmental Costs	118
Aspek Material Material Aspects		
F.5	Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan Usage of Environmentally Friendly Materials	Tidak Relevan Not Relevant
Aspek Energi Energy Aspects		
F.6	Jumlah dan Intensitas Energi yang Digunakan The Amount and Intensity of Energy Used	112
F.7	Upaya dan Pencapaian Efisien Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan Energy Efficiency Efforts and Accomplishments, Including the Usage of Renewable Energy Sources	113
Aspek Air Water Aspects		
F.8	Penggunaan Air Water Usage	116
Aspek Keanekaragaman Hayati Biodiversity Aspects		
F.9	Dampak dari wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati; dan Impact of Operational Areas that are Near or in Conservation Areas or Have Biodiversity; and	118
F.10	Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati Biodiversity Conservation Effort	Tidak Tersedia Not Available
Aspek Emisi Emission Aspects		
F.11	Jumlah dan Intensitas Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya Amount and Intensity of Emission Produced by Type	114
F.12	Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi yang Dilakukan Efforts and Achievement of Emission Reduction	114

No Indeks Index Number	Nama Indeks Index Name	Halaman Page(s)
Aspek Limbah dan Efluen Waste and Effluent Aspects		
F.13	Jumlah Limbah dan Efluen yang dihasilkan berdasarkan Jenisnya Amount of Waste and Effluent Produced by Type	117
F.14	Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen Waste and Effluent Management Mechanism	116
F.15	Tumpahan yang Terjadi (Jika Ada) Spills That Occur (If Any)	92
Aspek Pengaduan Terkait Lingkungan Hidup Complaints Related to the Environment Aspects		
F.16	Jumlah dan Materi Pengaduan Lingkungan Hidup yang diterima dan diselesaikan Amount and Material of Environmental Complaints Received and Resolved	118
Kinerja Sosial Social Performance		
F.17	Komitmen untuk memberikan layanan atas produk dan/atau Jasa yang setara kepada konsumen Commitment to Provide Services on Equal Products and/or Services to Consumers	103
Aspek Ketenagakerjaan Employment Aspects		
F.18	Kesetaraan kesempatan kerja Equal Employment Opportunities	80
F.19	Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa Child Labor And Forced Labor	60
F.20	Upah Minimum Regional Regional Minimum Wage	85
F.21	Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman A Decent and Safe Work Environment	88
F.22	Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai Training and Development of Employee Skills	82
Aspek Masyarakat Community Aspects		
F.23	Dampak Operasi terhadap Masyarakat sekitar Operations Impacts on Surrounding Communities	118
F.24	Pengaduan Masyarakat Community Complaints	Tidak Tersedia Not Available
F.25	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) Corporate Social Responsibility (CSR) Activities	122

No Indeks Index Number	Nama Indeks Index Name	Halaman Page(s)
Tanggung Jawab Pengembangan Produk/ Jasa Responsibility for Sustainable Product/Service Development		
F.26	Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Keuangan Berkelanjutan Innovation and development of Sustainable Financial Products and/or Services	100
F.27	Produk/Jasa yang Sudah Dievaluasi Keamanannya Bagi Pelanggan Products/Services that Have Been Evaluated For Customers	103
F.28	Dampak Produk/Jasa Impact of Product/Services	103
F.29	Jumlah Produk yang ditarik kembali The Number of Products Withdrawn	103
F.30	Survei Kepuasan Pelanggan terhadap produk/Jasa dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan Customer Satisfaction Survey of Products/Services and/or Sustainable Finance Services	103
Lain - lain Others		
G.1	Verifikasi Tertulis dari pihak Independen (Jika Ada) Written Verification From Independent Parties (If Any)	Tidak Tersedia Not Available
G.2	Lempar Umpan Balik Feedback Form	152
G.3	Tanggapan terhadap umpan balik Laporan Keberlanjutan Tahunan Sebelumnya Responses to Previous Year's Sustainability Report Feedback	131
G.4	Daftar Pengungkapan Sesuai peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik List of Disclosures According to Financial Services Authority Regulation Number 51/POJK.03/2017 concerning Implementation of Sustainable Finance for Financial Services Institutions, Issuers, and Public Companies	142

INDEKS ISI GRI

GRI CONTENT INDEX

Pernyataan Penggunaan Statement of Use	PT Radiant Utama Interinsco Tbk melaporkan informasi dalam indeks GRI ini untuk periode 1 Januari 2024 – 31 Desember 2024 dengan referensi Standar GRI.	PT Radiant Utama Interinsco Tbk has reported the information cited in this GRI content index for the period 1 January until 31 December 2024 with reference to the GRI Standards.
GRI 1 yang digunakan GRI 1 Used	GRI 1: Foundation 2021	GRI 1: Foundation 2021

Standar GRI GRI Standards	Pengungkapan Disclosure		Halaman Page(s)
	No. Indeks Index Number	Judul Title	
Pengungkapan Umum General Disclosure			
GRI 2: Pengungkapan Umum 2021 GRI 2: General Disclosure 2021	2-1	Detail Organisasi Organizational details	28, 30, 33
	2-2	Entitas yang termasuk dalam pelaporan keberlanjutan Entities included in the organization's sustainability reporting	128
	2-3	Periode pelaporan, frekuensi, dan kontak Reporting period, frequency and contact point	128, 131
	2-4	Pernyataan ulang informasi Restatement of information	128
	2-5	Jaminan eksternal External assurance	128
	2-6	Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya Activities, value chain and other business relationship	28, 32, 104
	2-7	Karyawan Employees	60
	2-8	Pekerja yang bukan karyawan Workers who are not employees	75
	2-9	Struktur dan komposisi tata Kelola Governance structure and composition	44
	2-10	Nominasi dan pemilihan badan tata kelola Nomination and selection of the highest governance body	45
	2-11	Ketua badan tata Kelola tertinggi Chair of the highest governance body	44
	2-12	Peran badan tata Kelola tertinggi dalam mengawasi pengelolaan dampak Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	44, 45

Standar GRI GRI Standards	Pengungkapan Disclosure		Halaman Page(s)
	No. Indeks Index Number	Judul Title	
	2-13	Pendelegasian tanggung jawab Delegation of responsibility for managing impacts	44, 45
	2-14	Peran badan tata Kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan Role of the highest governance body in sustainability reporting	44, 45
	2-15	Konflik Kepentingan Conflict of interest	45
	2-16	Komunikasi hal – hal penting Communication of critical concerns	53
	2-17	Pengetahuan kolektif dari badan tata Kelola tertinggi Collective knowledge of the highest governance body	81
	2-18	Evaluasi kinerja badan tata Kelola tertinggi Evaluation of the performance of the highest governance body	45
	2-19	Kebijakan remunerasi Remuneration policies	45
	2-20	Proses untuk menentukan remunerasi Process to determine remuneration	45
	2-21	Rasio kompensasi total tahunan Annual total compensation ratio	Tidak Tersedia Not Available
	2-22	Pernyataan tentang strategi pembangunan berkelanjutan Statement on sustainable development strategy	16
	2-23	Komitmen kebijakan Policy commitments	16
	2-24	Menanamkan komitmen kebijakan Embedding policy commitments	16
	2-25	Proses untuk memulihkan dampak negative Process to remediate negative impacts	Tidak Tersedia Not Available
	2-26	Mekanisme pemberian umpan balik/saran dan kekhawatiran Mechanisms for seeking advice and raising concerns	103, 131
	2-27	Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan Compliance with laws and regulations	44
	2-28	Asosiasi keanggotaan Membership associations	34
	2-29	Pendekatan keterlibatan pemangku kepentingan Approach to stakeholder engagement	136
	2-30	Perjanjian Kerjasama Collective bargaining agreements	60

Standar GRI GRI Standards	Pengungkapan Disclosure		Halaman Page(s)
	No. Indeks Index Number	Judul Title	
Topik Material Material Topics			
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021	3-1	Proses untuk menentukan topik material Process to determine material topics	131
	3-2	Daftar topik Material List of material topics	131
	3-3	Manajemen topik material Management of material topics	131-135
Kinerja Ekonomi Economic Performance			
GRI 201: Kinerja Ekonomi GRI 201: Economic Performance	201-1	Nilai Ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan Direct economic value generated and distributed	109
Keberadaan Pasar Market Presence			
GRI 202: Keberadaan Pasar 2016 GRI 202: Market Presence 2016	202-1	Rasio standar upah karyawan entry-level berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	85
Praktik Pengadaan Procurement Practices			
GRI 204: Praktik Pengadaan 2016 GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1	Proporsi pengeluaran untuk pemasok local Proportion of spending on local suppliers	107
Anti Korupsi Anti corruption			
GRI 205: Anti korupsi GRI 205: Anti corruption	205-2	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur anti korupsi Communication and training about anti corruption policies and procedures	50
Energi Energy			
GRI 302: Energi 2016 GRI 302: Energy 2016	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption within the organization	112
	302-2	Konsumsi energi di luar organisasi Energy consumption outside of the organization	Tidak Tersedia Not Available
	302-3	Intensitas energi Energy intensity	113
	302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduction of energy consumption	113
	302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa Reductions in energy requirements of products and services	Tidak Tersedia Not Available

Standar GRI GRI Standards	Pengungkapan Disclosure		Halaman Page(s)
	No. Indeks Index Number	Judul Title	
Air dan Efluen Water and Effluents			
GRI 303: Air dan Efluen 2018 GRI 303: Water and Effluents 2018	303-5	Konsumsi Air Water consumption	116
Keanekaragaman Hayati Biodiversity			
GRI 304: Keanekaragaman Hayati 2016 GRI 304: Biodiversity 2016	304-1	Lokasi operasi yang dimiliki, disewa, dikelola, atau berdekatan dengan, kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan lindung Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	118
Emisi Emission			
GRI 305: Emisi 2016 GRI 305: Emissions 2016	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung Direct (Scope 1) GHG emissions	114
	305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	114
	305-4	Intensitas emisi GRK GHG emissions intensity	114
	305-7	Nitrogen Oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emission	115
Limbah Waste			
GRI 306: Limbah 2020 GRI 306: Waste 2020	306-1	Limbah ditimbulkan dan dampak signifikan terkait limbah Waste generation and significant waste-related impacts	116
	306-2	Manajemen dampak signifikan terkait limbah Management of significant waste-related impacts	116
	306-3	Tumpahan yang signifikan Waste generated	117
	306-5	Limbah diarahkan ke pembuangan Waste directed to disposal	117

Standar GRI GRI Standards	Pengungkapan Disclosure		Halaman Page(s)
	No. Indeks Index Number	Judul Title	
Ketenagakerjaan Employment			
GRI 401: Ketenagakerjaan 2016 GRI 401: Employment 2016	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan New employee hires and employee turnover	75
	401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	85
	401-3	Cuti melahirkan Parental leave	86
Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational Health and Safety			
GRI 403: Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2018 GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1	Sistem manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja Occupational health and safety management systems	88
	403-2	Pengidentifikasian bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	89
	403-3	Layanan kesehatan kerja Occupational health services	93
	403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	95
	403-5	Pelatihan pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja Worker training on occupational health and safety	90
	403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja Promotion of worker health	93
	403-7	Pencegahan dan mitigasi dampak-dampak keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	89
	403-8	Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Workers covered by an occupational health and safety management system	88

Standar GRI GRI Standards	Pengungkapan Disclosure		Halaman Page(s)
	No. Indeks Index Number	Judul Title	
	403-9	Kecelakaan kerja Work-related injuries	91
	403-10	Penyakit Akibat Kerja Work-related ill health	93
Edukasi dan Pelatihan Training and Education			
GRI 404: Edukasi dan Pelatihan 2016 GRI 404: Training and Education 2016	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average hours of training per year per employee	84
	404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	86
Keberagaman dan Peluang yang Sama Diversity and Equal Opportunity			
GRI 405: Keberagaman dan Peluang yang Sama 2016 GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan Diversity of governance bodies and employees	60
Non diskriminasi Non discrimination			
GRI 406: Non diskriminasi 2016 GRI 406: Non discrimination 2016	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan Incidents of discrimination and corrective actions taken	80

LEMBAR UMPAN BALIK FEEDBACK FORM

[G.2]

Silahkan pilih salah satu posisi pemangku kepentingan yang Anda wakili:

- ☐ Karyawan

☐ Supplier

☐ Klien

☐ Media

☐ Pemerintah

☐ Investor

☐ Lainnya, mohon sebutkan:

Silahkan beri penilaian dengan centang di setiap indikator laporan berikut ini: (range 1-5)

Indikator	★	★★	★★★	★★★★	★★★★★
Dapat memenuhi informasi yang dibutuhkan					
Transparansi Informasi					
Jelas dan mudah dimengerti					
Kemudahan mencari informasi					
Keseluruhan laporan					

Silahkan beri penilaian kecukupan pengungkapan topik material pada laporan ini: (Skala 1-3)

Daftar Topik Material	Indikator		
	Terlalu Sedikit	Cukup	Terlalu Banyak
Kinerja Ekonomi			
Anti Korupsi			
Kesehatan dan Keselamatan Kerja			
Energi			

Apakah laporan ini sudah mewakili perhatian Anda pada kinerja keberlanjutan Kami? Jelaskan dengan singkat.

Tuliskan saran Anda untuk perbaikan laporan keberlanjutan kami

Terimakasih atas kesediaan Anda untuk meluangkan waktu dalam mengisi feedback form ini, mohon agar formulir ini dapat dikirim kepada kami via email ke sustainability@radiant.co.id





Kantor Pusat | Headquarters
Radiant Group Building
Jl. Kapten Tendean No. 24
Mampang Prapatan,
Jakarta 12720 Indonesia



+62 (21) 7191020



sustainability@radiant.co.id



www.radiant.co.id

