



2013 Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report

PERSEMBAHAN XL MEMAJUKAN NEGERI



DAFTAR ISI

Table of Contents

TEMA Theme	01
MENGENAI LAPORANINI About this Report	02
SEKILAS XL XL at a Glance	08
VISI Vision	10
NILAI – NILAI XL XL Values	11
LAPORAN DIREKSI Board of Directors Report	12
PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN Stakeholders Engagement	16
PROFIL ORGANISASI Organization Profile	30
IKHTISAR KINERJA BERKELANJUTAN Sustainable Performance Highlights	36
KINERJA EKONOMI Economic Performance	42
TATA KELOLA BERKELANJUTAN Sustainable Corporate Governance	50
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Human Capital Development	68
KINERJA LINGKUNGAN Environmental Performance	78
KINERJA SOSIAL Social Performance	88
INDIKATOR GRI GRI Indicator	100



“Persembahan XL Memajukan Negeri” adalah ungkapan yang merefleksikan komitmen kami untuk memberikan nilai dan makna bagi kehidupan masyarakat negeri ini. Melalui kompetensi kami di bidang telekomunikasi, kami ingin membawa Indonesia bertranformasi menjadi bangsa yang semakin disegani di tataran global. Kami terus mengembangkan program-program tanggung jawab sosial di bidang pendidikan untuk mencetak orang-orang muda yang memiliki kompetensi kelas dunia tanpa melupakan kewajiban kami untuk memberikan kontribusi bermakna bagi upaya pengembangan potensi ekonomi masyarakat dan tanggap membantu pada setiap kejadian bencana.”



PERSEMBAHAN XL MEMAJUKAN NEGERI



“XL’s Dedication to Develop the Country” is a phrase that reflects our commitment to deliver value and meaning to people’s lives of this country. With our competence in telecommunication field, we would like to transform Indonesia into an increasingly respected nation at the global level. We continue to develop social responsibility programs in education to generate young people who have world-class competences without forgetting our obligation to contribute meaningfully to development efforts of community’s economic potential and responsively help in any natural disaster relief.”



MENGENAI LAPORANINI

About this Report

Periode Pelaporan Reporting Period

1 Januari 2013 – 31 Desember 2013
1 January 2013 – 31 December 2013

[3.1]

Tanggal Laporan Terdahulu Date of Previous Report

Belum melaporkan
Not Reported Yet

[3.2]

Siklus Pelaporan Reporting Cycle

Tahunan
Annual

[3.3]



Kantor Kami Contact Point

PT XL Axiata Tbk
Grha XL,
JI DR Ide Anak Agung Gde Agung
Lot E4-7 No.1
Jakarta 12950 – Indonesia
Tel (62-21) 576 1881
Fax (62-21) 576 1880
www.xl.co.id

[3.4]

Tabel Index GRI GRI Index Table

Halaman 100
See page 100

[3.12]

Pemeriksaan Laporan Report Assurance

Internal

[3.13]

Mengenai Laporan Ini

About this Report

Pembaca yang Terhormat,

Laporan Keberlanjutan 2013 PT XL Axiata Tbk ini adalah laporan keberlanjutan pertama yang kami terbitkan sebagai bentuk komitmen kami untuk melaporkan secara berkala dan lebih rinci kepada para pemangku kepentingan, mengenai kinerja kami dalam bidang ekonomi, sosial dan lingkungan sepanjang tahun 2013. Melalui Laporan ini, kami juga melaporkan pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) XL sebagaimana diamanatkan dalam pasal 66 ayat 2 C, Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Standar Pelaporan

Laporan ini disusun dengan mengacu pada Panduan Pelaporan Keberlanjutan (Sustainability Reporting Guidelines) dari Global Reporting Initiative (GRI) Versi 3.1. Walaupun belum sempurna, kami berusaha untuk mengikuti sejumlah prinsip dalam GRI, yakni Kelengkapan (Completeness), Keseimbangan (Balance), Kemampuan Diperbandingkan (Comparability), Akurasi (Accuracy), dan prinsip Inklusif (Inclusiveness). Penyusunan laporan dilengkapi dengan kode khusus dengan huruf merah dalam tanda kurung pada akhir paragraf dimaksud, sebagai penanda dari setiap indikator GRI yang terpenuhi. Referensi silang antara informasi yang tersaji dengan indikator GRI dapat dilihat di halaman 100.

Penetapan Isi Laporan [3.5]

Dalam laporan ini kami ingin memaparkan kinerja Perseroan di tiga bidang, yakni ekonomi, lingkungan dan sosial. Pelaporan kinerja tersebut disajikan dalam konteks keberlanjutan yang lebih luas, mencakup inisiatif-inisiatif kami untuk mencapai keseimbangan prinsip "*triple bottom line*", yakni *profit* (menghasilkan laba untuk pertumbuhan), *people* (memberdayakan sumber daya manusia) dan *planet* (serasi dengan alam). Ruang lingkup pelaporan dititikberatkan pada kegiatan tanggung jawab sosial (corporate social responsibility – CSR) dan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang keduanya merupakan fokus utama kami dalam mengembangkan program-program keberkelanjutan.

Dear Valued Readers,

This Sustainability Report 2013 of PT XL Axiata Tbk is the first sustainability report we published as part of our commitment to report regularly and in more detail to stakeholders, regarding our performance in economic, social and environment aspects throughout the year 2013. With this report, we also report implementation of XL social and environmental responsibility (TJSL), as mandated in article 66 clause 2 C, Law No. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies.

Reporting Standard

This report was prepared with reference to Sustainability Reporting Guidelines of Global Reporting Initiative (GRI) Version 3.1. Although not perfect, we strove to apply a number of principles in GRI, which are Completeness, Balance, Comparability, Accuracy and Inclusiveness. The report was prepared with specific code of red font in parentheses at the end of the respective paragraph, as a marker of each GRI indicator being met. Cross-references between presented information and GRI indicators can be found on page 100.

Determination of Report Contents [3.5]

In this report we would like to describe the Company's performance in three aspects, namely economic, environmental and social aspects. Performance reporting is presented in the broader context of sustainability, including our initiatives to achieve balanced principle of "triple bottom line", which are profit (generating profit for growth), people (empowering human resources) and planet (in harmony with nature). The scope of the report is emphasized on corporate social responsibility (CSR) activities and human resources (HR) development both of which are our main focus in developing the sustainability programs.

Kami menerapkan asas materialitas dalam menetapkan isi laporan, yakni menyajikan isu-isu material yang relevan dan diperlukan oleh pemangku kepentingan dalam membuat keputusan. Materialitas aspek ditetapkan dengan melakukan evaluasi terhadap pemangku kepentingan serta dampaknya bagi keberlanjutan usaha Perseroan. Sebagian indikator GRI G3.1 tidak diungkapkan dalam laporan ini karena dianggap tidak material atau tidak relevan dengan bisnis kami. Di samping itu, terdapat pula indikator GRI yang tidak dilaporkan karena data belum tersedia pada saat penyusunan laporan ini. Kami akan berupaya memenuhi indikator tersebut pada laporan-laporan mendatang.

Pemilihan topik laporan ini kami prioritaskan pada isu keberlanjutan yang kami anggap material, yaitu mencakup partisipasi XL di bidang lingkungan hidup, kontribusi dalam pengembangan masyarakat dan peningkatan kualitas pendidikan, serta kepedulian terhadap korban bencana alam. Di samping itu, kami juga melaporkan isu-isu lainnya yang bersifat internal yang mempengaruhi penilaian dan keputusan para pemangku kepentingan, yaitu yang terkait dengan aspek-aspek etika dan integritas, *human capital*, perlindungan konsumen, rantai pasokan, cakupan jaringan, keselamatan dan kesehatan kerja serta kepuasan pelanggan.

Batasan Laporan dan Teknik Pengukuran Data [3.6] [3.7][3.8][3.9]

Data dan informasi keberlanjutan yang disajikan dalam laporan ini mencakup kinerja keberlanjutan XL sebagai perusahaan induk dan tidak termasuk data keberlanjutan yang dikelola oleh masing-masing entitas anak. Sedangkan untuk data dan informasi keuangan seperti nilai-nilai ekonomi yang diterima dan didistribusikan yang kami sajikan dalam Laporan ini, telah mencakup entitas anak sebagaimana tercantum dalam Laporan Keuangan Konsolidasian PT XL Axiata dan Entitas Anak 2013.

We applied materiality principle in determining contents of the report, by presenting material and relevant issues required by stakeholders in decision making. Materiality aspect is determined by evaluating stakeholders and impact on the sustainability of the Company's business. Some of GRI G3.1 indicators are not disclosed in this report because they are not material or relevant to our business. In addition, there are also GRI indicators that are not reported because the data was not yet available at the time of preparation of this report. We will attempt to meet these indicators in the next reports.

The topics selection for this report was prioritized on sustainability issues that we consider material, including XL participation in environmental field, contribution to development of the community, improvement of education quality and concern for natural disasters victims. In addition, we also report other internal issues that affect assessments and decisions of the stakeholders, which are associated with aspects of ethics and integrity, human capital, customer protection, supply chain, network coverage, occupational safety and health as well as customer satisfaction.

Report Boundary and Data Measurement Techniques [3.6] [3.7] [3.8] [3.9]

Sustainability data and information presented in this report include sustainability performance of XL as a holding company and do not include sustainability data managed by the respective subsidiaries. As for the financial data and information such as economic values received and distributed that we present in this report, have covered subsidiary entities as stated in the Consolidated Financial Statements of PT XL Axiata and Subsidiaries 2013.

Mengenai Laporan Ini

About this Report

Penyajian data kuantitatif dalam laporan ini sedapat mungkin menggunakan data perbandingan dua tahun berturut-turut, sehingga pembaca dapat melakukan analisa komparasi. Teknik pengukuran data finansial, kami lakukan dengan menggunakan standar akuntansi yang berlaku di Indonesia. Sedangkan untuk data non finansial atau data keberlanjutan, kami menggunakan teknik pengukuran data dan unit satuan yang lazim secara internasional. Kami tidak mengalami kesulitan dalam menentukan batasan maupun lingkup laporan. Semua data yang dimuat dapat dipercaya karena didukung oleh dokumen yang ada dan dapat diverifikasi oleh pemangku kepentingan yang ingin melakukannya.

Perubahan Dengan Laporan Tahunan Sebelumnya

[2.9][3.10][3.11]

Karena ini adalah laporan keberlanjutan pertama yang kami susun, maka tidak ada pembandingnya dengan laporan terdahulu. Dengan demikian, tidak ada hal-hal yang mengharuskan kami menyatakan ulang (*re-statement*) atas informasi yang telah disampaikan sebelumnya. Selama periode pelaporan juga tidak terdapat perubahan yang fundamental terhadap struktur bisnis XL termasuk bidang usaha dan kepemilikan.

Level Aplikasi GRI [3.12][3.13]

Pada saat ini kami belum meminta pihak eksternal untuk melakukan jasa penjaminan (*assurance*) atas kredibilitas pelaporan ini. Namun kami menyatakan bahwa berdasarkan penilaian sendiri (*self assessment*), laporan ini berada pada Tingkat Aplikasi B dalam kerangka pelaporan GRI. Seperangkat pengungkapan telah memenuhi persyaratan dalam tingkat aplikasi tersebut dan indeks GRI telah disajikan dalam laporan ini secara memadai untuk memudahkan pembaca mengetahui sejauh mana pedoman GRI diaplikasikan dalam aktivitas yang dilaporkan.

Presentation of quantitative data in this report wherever possible uses the comparison data of two consecutive years, so that readers can perform comparative analysis. We do financial data measurement techniques, using the applicable accounting standards in Indonesia. As for nonfinancial data or sustainability data, we use data measurement techniques and international measurement units. We had no difficulty in determining limitation and scope of the report. All presented data are reliable and supported by existing documents and can be verified by stakeholders who wish to do so.

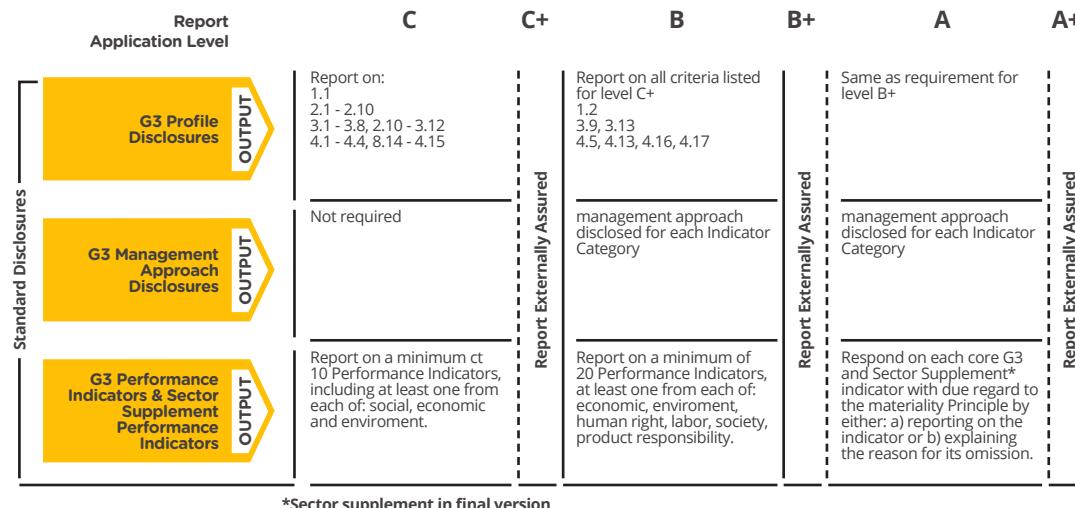
Changes from Previous Annual Report

[2.9][3.10][3.11]

Since this is our first sustainability report, there is no comparison with previous report. Hence, there are no matters that require re-statement of information presented previously. During the reporting period there were no fundamental changes in XL business structure including business lines and ownerships.

GRI Application Level [3.12][3.13]

Currently, we have not requested any external party to provide assurance service on the reporting credibility. However, we stated that, based on our self-assessment, this report is at B Application Level according to GRI reporting framework. A set of disclosure has met the requirements in the respective application level and GRI index are adequately presented in this report to facilitate the readers to understand the extent of GRI guidelines applied in the reported activities.



Untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan kami di masa mendatang, kami mengundang seluruh pemangku kepentingan; karyawan, pelanggan, pemegang saham dan pihak-pihak terkait lainnya, untuk menyampaikan segala pertanyaan, umpan balik maupun kritik di Lembar Tanggapan pada bagian akhir dari Laporan ini atau menghubungi *contact person* di bawah ini:

Corporate Communication
Turina Farouk
Tel.: (021) 579 59887
Fax.: (021) 579 59036
Email: corpcomm@xl.co.id

To improve our sustainability performance in the future, we invite all stakeholders; employees, customers, shareholders and other stakeholders, to convey any questions, feedbacks or critiques on Response Sheet at the end of this report or contact the person below:

SEKILAS XL

XL AT A GLANCE



XL adalah penyedia layanan Data dan Teleponi seluler terkemuka di Indonesia.

XL is Indonesia's premier cellular mobile Data and Telephony services provider.

Dengan pengalaman lebih dari 17 tahun beroperasi di pasar Indonesia, PT XL Axiata Tbk. (Selanjutnya disebut sebagai "XL" atau "Perseroan") merupakan salah satu penyedia layanan seluler terkemuka di Indonesia. Saat ini, XL dipandang sebagai salah satu penyedia layanan seluler untuk Data dan Teleponi terkemuka di Indonesia.

Sebagai salah satu perusahaan telekomunikasi seluler terkemuka di Indonesia, melalui jangkauan jaringan dan layanan yang luas di seluruh Indonesia, XL menyediakan layanan bagi pelanggan ritel dan menawarkan solusi bisnis untuk pelanggan korporat. Layanan-layanan ini meliputi Data, Voice, SMS, dan layanan bernilai tambah telekomunikasi seluler lainnya. XL mengoperasikan jaringan pada teknologi GSM 900/DCS 1800 dan IMT-2000/3G. XL juga memegang Lisensi Jaringan Tertutup Reguler (Leased Line), Lisensi Internet Service Provider (ISP), Lisensi Voice over Internet Protocol (VoIP), dan Lisensi Internet Interkoneksi Layanan (NAP), serta izin e-Money (Uang Elektronik) dari Bank Indonesia, yang akan memungkinkan XL untuk menyediakan jasa pengiriman uang kepada pelanggannya.

Memulai usaha sebagai perusahaan dagang dan jasa umum pada tanggal 6 Oktober 1989 dengan nama PT Grahamedopolitan Lestari. Pada tahun 1996, XL memasuki sektor telekomunikasi setelah mendapatkan izin operasi GSM 900 dan secara resmi meluncurkan layanan GSM. Dengan demikian, XL menjadi perusahaan swasta pertama di Indonesia yang menyediakan layanan telepon seluler.

Di kemudian hari, melalui perjanjian kerja sama dengan Grup Rajawali dan tiga investor asing (NYNEX, AIF dan Mitsui), nama Perseroan diubah menjadi PT Excelcomindo Pratama.

Pada September 2005, XL melakukan Penawaran Saham Perdana (IPO) dan mendaftarkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta (BEJ) yang sekarang dikenal sebagai Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada saat itu, XL merupakan anak perusahaan Indocel Holding Sdn. Bhd., yang sekarang dikenal sebagai Axiata Investments (Indonesia) Sdn. Bhd., yang seluruh sahamnya dimiliki oleh TM International Sdn. Bhd. ("TMI") melalui TM International (L) Limited. Pada tahun 2009, TMI berganti nama menjadi Axiata Group Berhad ("Axiata") dan di tahun yang sama PT Excelcomindo Pratama Tbk. berganti nama menjadi PT XL Axiata Tbk. untuk kepentingan sinergi.

Saat ini, mayoritas saham XL dimiliki oleh Axiata melalui Axiata Investments (Indonesia) Sdn. Bhd (66,5 persen) dan sisanya dipegang oleh publik (33,5 persen).

With over 17 years of experience in the Indonesian market, PT XL Axiata Tbk. (hereinafter referred to as "XL" or the "Company") is one of Indonesia's leading cellular providers. Presently, XL is regarded as one of Indonesia's premier cellular mobile Data and Telephony services provider.

As a leading market player in Indonesia, XL provides services for retail customers and offers business solutions to corporate customers. The services include Data, Voice, SMS and other value-added digital services. XL operates its network on GSM 900/DCS 1800 and IMT-2000/3G technologies. XL also holds a Closed Regular Network License (Leased Line), Internet Service Provider (ISP) License, Voice over Internet Protocol (VoIP) License, and Internet Interconnection Services License (NAP), as well as an e-Money (Electronic Money) License from the Central Bank of Indonesia, which enables XL to provide remittance services to its subscribers.

Initially starting business as a trading and general services company established on 6 October 1989 under the name of PT Grahamedopolitan Lestari. In 1996, XL entered the telecommunications field after obtaining a GSM 900 operating license and officially launching its GSM services, becoming the first private company in Indonesia to provide cellular mobile telephony services.

Later on, following a cooperation agreement with the Rajawali Group and three foreign investors (NYNEX, AIF and Mitsui), company's name was changed to PT Excelcomindo Pratama.

In September 2005, XL launched an Initial Public Offering (IPO) and listed its shares on the Jakarta Stock Exchange now known as the Indonesia Stock Exchange (IDX). At that time, XL was a subsidiary of Indocel Holding Sdn. Bhd., which is now known as Axiata Investment (Indonesia) Sdn. Bhd., which all shares owned by TM International Sdn. Bhd., ("TMI") through TM International (L) Limited. In 2009, TMI changed its name to Axiata Group Berhad ("Axiata") which later in the same year PT Excelcomindo Pratama Tbk. also changed its name to PT XL Axiata Tbk. for synergy purpose.

Currently, the majority of XL's shares are owned by Axiata through Axiata Investments (Indonesia) Sdn. Bhd. (66.5 percent) and the remaining is held by the public (33.5 percent).



VISION



Our Vision



**MENJADI JUARA SELULER
INDONESIA-MEMUASKAN
PELANGGAN, PEMEGANG SAHAM,
DAN KARYAWAN.**

To be Indonesia's cellular champion – delighting customers, shareholders and employees.



**Memuaskan
Pelanggan
Delighting
Customers**



**Pemegang
Saham
Shareholders**



**dan
Karyawan
and Employees**

NILAI NILAI XL

XL VALUES



Tiga nilai utama XL yang disingkat sebagai "ITS XL" terdiri dari:

XL's three core values are captured in "ITS XL" which stands for:



Integritas

Dapat dipercaya dan selalu mematuhi etika profesi dan bisnis.

Segenap jajaran Pimpinan dan Karyawan XL harus:

- **Jujur** dalam berbicara dan bertindak
- **Konsisten** antara pikiran, perkataan dan perbuatan
- **Adil** dalam memperlakukan pihak lain
- **Beredikasi** terhadap perubahan
- **Dapat dipercaya** dalam mengembangkan amanat maupun menjalankan tugas.

Integrity

Trustworthiness and adherence to professional and business ethics.
All XL leaders and employees shall be:

- **Honest** in word and action
- **Consistent** in thought, word and behaviour
- **Fair** in their treatment of others
- **Dedicated** to changes
- **Trustworthy** in carrying out promises and tasks



Kerja Sama

Saling mendukung dan secara aktif terlibat dalam mencapai tujuan bersama. Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan secara individual. Kerja sama memungkinkan kita untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Agar kerja sama dapat berlangsung efektif, karyawan XL harus:

- **Berpikiran positif** dan terbuka terhadap masukan orang lain.
- **Menghargai perbedaan.**
- **Peduli** terhadap pihak lain.
- **Komunikatif** dalam membangun pengertian yang sama.
- **Berbagi** pengetahuan dan keterampilan.
- **Berfokus** kepada tujuan bersama.

Teamwork

Being supportive of each other and proactively contributing to achieve common goals. Not all tasks can be accomplished individually. Teamwork makes it possible for us to attain higher goals. Effective teamwork is achieved when XL employees are:

- **Positive thinkers** and Open-minded towards others.
- **Respectful** of one another's differences.
- **Caring** towards others.
- **Communicating** regularly to develop a common understanding.
- **Sharing** knowledge and skills.
- **Focused** on common goals.



Pelayanan Prima

Sepenuh hati memberikan solusi terbaik untuk memenuhi harapan pelanggan. Istilah "Pelanggan" dalam hal ini tidak hanya pelanggan eksternal yang berada di luar perusahaan, namun termasuk juga pelanggan internal yang mencakup rekan kerja, atasan atau bawahan, dan unit kerja lain di dalam perusahaan.

Dalam usaha memberikan layanan unggul, perilaku karyawan XL harus mencerminkan perilaku inti sebagai berikut:

- **Fokus** pada pelanggan dalam setiap pengambilan keputusan dan tindakan
- **Berorientasi** pada solusi terbaik
- **Efisien dan efektif** dalam menghasilkan solusi
- **Sepenuh hati** dalam menjalankan tugas
- **Berorientasi** pada kualitas atas produk dan layanan yang diberikan
- **Proaktif** dalam bertindak
- **Inovatif dan Kreatif** dalam memberikan solusi.

Service Excellence

Passionate in delivering optimum solutions to meet customers' expectations. The term, 'customers' refers not only to individual and corporate subscribers served by XL, but also fellow XL employees in other departments and business units.

To deliver Service Excellence, XL employees shall demonstrate the following Core Behaviours:

- **Customer-focused** in all decisions and actions.
- **Optimum Solution-oriented.**
- **Efficient and effective** in providing solutions.
- **Passionate** in performing the work.
- **Quality-oriented** in products and services provided.
- **Proactive.**
- **Innovative and creative** in developing solutions.

Hasnul Suhaimi
Presiden Direktur/
Chief Executive Officer
President Director/
Chief Executive Officer



LAPORAN DIREKSI

Board of Directors Report

Para Pemangku Kepentingan yang Terhormat,

Laporan Keberlanjutan 2013 PT XL Axiata ini kami terbitkan sebagai satu kesatuan dengan Laporan Tahunan kami untuk periode yang sama. Melalui laporan ini, kami ingin menyampaikan kepada seluruh pemangku kepentingan mengenai kinerja berkelanjutan XL selama tahun 2013 yang mencakup tiga dimensi saling terkait yakni; ekonomi, sosial dan lingkungan hidup (*triple bottom line*).

Kami menyadari, keberhasilan XL sebagai entitas bisnis tidak hanya dilihat dari pencapaian kinerja operasional saja, tetapi juga diukur dari peran dan tanggung jawab kami terhadap masyarakat dan lingkungan hidup. Sudah selayaknya nilai ekonomi yang kami peroleh, kami distribusikan kembali untuk memberikan manfaat bagi upaya mencerdaskan generasi muda, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan menjaga kelestarian bumi. Dengan kompetensi inti di bidang layanan telekomunikasi dan data, kami turut melibatkan diri mendorong percepatan pembangunan di daerah terpencil dengan membuka akses komunikasi dan informasi, menumbuhkan prestasi dan kreativitas di kalangan muda, mendorong kinerja pelaku usaha kecil dan menengah dengan tarif layanan yang terjangkau, serta menyediakan kesempatan bagi usaha kecil untuk memasarkan produk-produk XL.

Kami dengan serius merancang program-program tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*) yang memberi dampak berkelanjutan. Dengan payung besar yang kami sebut "Persembahan XL Memajukan Negeri", kami fokus pada dua pilar utama yaitu pendidikan dan pengembangan potensi masyarakat. Sebagaimana juga kami yang terus bertransformasi mengikuti perubahan yang terfokus pada masa depan, kami ingin mengajak masyarakat khususnya kalangan muda mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk bersama menyongsong masa depan yang lebih baik.

Dengan program unggulan seperti "XL Future Leaders", XL memberikan pembekalan dan pelatihan kepemimpinan bagi mahasiswa terpilih untuk mampu bersaing di dunia global. Keunggulan program XL Future Leaders terletak pada pengembangan keahlian utama atau *soft skills* yang disampaikan melalui Kurikulum Xcel yang berfokus pada penajaman tiga area kompetensi, yaitu kemampuan komunikasi yang efektif, jiwa kewirausahaan yang inovatif, serta kemampuan mengelola perubahan. Saat ini, sebanyak 120 peserta angkatan pertama telah menunjukkan berbagai prestasi mereka di ajang kompetisi internasional seperti Google Youth Conference, KIDA Debating National Championship 2013 di Korea dan Hult Social Business Challenge di Dubai. Kami yakin, program ini akan melahirkan calon pemimpin yang siap berkompetisi untuk mencapai posisi dan peran kunci strategis di perusahaan-perusahaan multinasional global.

Dear Valued Stakeholders,

We publish this Sustainability Report 2013 of PTXL Axiata as an integral part of our Annual Report for the same period. With this report, we would like to convey to all stakeholders regarding XL sustainable performance during 2013 which includes three interrelated dimensions, namely: economic, social and environmental dimensions (*triple bottom line*).

We realize that the success of XL as a business entity is not only indicated by attainment of operational performance, but also reflected on our role and responsibility towards the community and the environment. It is appropriate that the economic value we obtain, we distribute back to benefit efforts to educate young people, improve community's welfare and preserve the earth. With core competencies in the fields of telecommunication and data services, we also engage in accelerated development in remote areas by providing access to communication and information, fostering achievement and creativity of young people, encouraging performance of small and medium entrepreneurs with affordable service tariff, as well as providing opportunities for small businesses to market XL products.

We seriously design corporate social responsibility (CSR) programs which gives sustainable benefits. With a large umbrella called "XL's Dedication to Develop the Country", we focus on two main pillars, namely education and community potential development. We have also been continuously transforming to adjust to changes focused on the future, we would like to encourage the community, particularly young people to best prepare themselves to face the brighter future together.

With prominent programs such as "XL Future Leaders", XL provides debriefing and leadership training for selected university students to be able to compete globally. The prominence of XL Future Leaders program lies in the development of soft skills delivered through Xcel curriculum that focuses on sharpening the three areas of competence, which are effective communication ability, innovative entrepreneurial spirit and change management ability. Currently, the first batch of 120 participants has demonstrated their achievements in international competitions such as Google Youth Conference, KIDA Debating National Championship 2013 in Korea and Hult Social Business Challenge in Dubai. We believe this program will generate the future leaders who are ready to compete to achieve key strategic positions and roles in the global multinational companies.

Laporan Direksi

Board of Directors Report

Bisnis telekomunikasi membuka peluang usaha dan investasi yang cukup luas untuk dikembangkan bagi usaha kecil dan menengah (UKM), yang tergabung dalam jaringan distribusi hingga pengecer di tingkat paling bawah. XL bekerja sama dengan mitra-mitra bisnis lokal melalui kemitraan yang saling menguntungkan. Hampir semua dealer XL adalah usaha skala kecil dan menengah di mana XL menyediakan skema kemitraan berlandaskan prinsip saling menghargai dan saling menguntungkan.

Melalui program SMS Donasi, XL mengajak seluruh pemangku kepentingan, tidak ketinggalan termasuk pelanggan dan masyarakat luas untuk ikut berpartisipasi membantu kelompok masyarakat yang kurang beruntung, termasuk yang sedang terkena musibah bencana. Untuk membantu masyarakat korban banjir Jakarta di awal Januari 2013, program SMS Donasi berhasil mengumpulkan dana sebesar Rp 54,9 juta dari SMS para pelanggan setia XL. Dana ini disalurkan melalui Yayasan Dompet Dhuafa untuk digunakan dalam program pemulihan ekonomi korban banjir di Kelurahan Jati Pulo, Palmerah, Jakarta. Sedangkan untuk korban bencana erupsi Gunung Sinabung, tim XL Region mengirimkan bantuan berupa TUG (Telepon Umum Gratis), kartu perdana XL, charger ponsel, masker, tikar, kasur, handuk, sembako, makanan cepat saji dan air minum mineral bagi para pengungsi. Selain dukungan dana pelanggan lewat SMS Donasi, para karyawan XL juga ikut serta mengumpulkan dana dan barang-barang untuk meringankan beban para korban bencana.

Langkah kami dalam mendukung pelestarian lingkungan secara sistematis dan terukur dimulai dengan pencanangan gerakan "XL Go Green" pada tahun 2009. Kami menerapkan teknologi yang ramah lingkungan, efisiensi energi, dan melakukan daur ulang peralatan yang berpotensi mencemari lingkungan. Salah satu realisasinya adalah penerapan BTS (Base Transceiver Station) inovatif. Lebih dari 21.800 BTS kami telah dirancang agar beroperasi secara efisien dalam penggunaan energi dan lebih ramah lingkungan. Semua unit BTS telah menggunakan sistem pendingin udara dengan media pendingin non-CFC (R40) yang dikombinasikan dengan Intelligent Ventilation Cooling System (IVS), sistem pendingin shelter yang mengkombinasikan penggunaan kipas angin DC dan pendingin udara (AC) untuk mencapai temperatur optimal yang mampu mengurangi kebutuhan AC di BTS hingga 30%. Kami juga menggunakan peralatan Charge Discharge Battery (CDC) yang mengintegrasikan baterai dan generator sebagai pemasok daya yang memungkinkan kerangannya penggunaan generator berbahan bakar fosil menjadi hanya 11 jam sehari. Selain itu, kami terus mengembangkan Green BTS yang mampu menghemat energi listrik hingga 50%. Hingga akhir tahun 2013, Green BTS kami telah mencapai 8.507 unit.

Telecommunication business provides quite large opportunities and investment to be developed for small and medium enterprises (SME), which are members of distribution network and retailers at the lowest level. XL works together with local business partners through mutually beneficial partnerships. Almost all XL dealers are small and medium scale enterprises to which XL provides partnership scheme based on mutual respect and mutual benefit principles.

Through SMS Donation program, XL invites all stakeholders, including the customers and the community to participate in helping the disadvantaged people, particularly those who are affected by natural disasters. To help the victims of flood in Jakarta in early January 2013, SMS Donation program managed to raise Rp 54.9 million from XL loyal customers. Those funds were used for economic recovery of flood victims and given to Yayasan Dompet Dhuafa to be subsequently distributed to the community in Jati Pulo District, Palmerah, Jakarta. As for the victims of Mount Sinabung eruption, XL Region team sent aids in form of TUG (Free Public Telephone), XL SIM cards, mobile phone charger, masks, mats, mattresses, towels, basic needs, fast food and mineral water for the refugees. In addition to financial support from customers via SMS Donation, XL employees also participated in raising funds and goods to ease the burden of the victims.

Our efforts to support environment conservation in a systematic and measurable method began with the declaration of "XL Go Green" in 2009. We implement environmentally friendly technologies, energy efficiency and recycling equipment that potentially contaminates the environment. One of the realizations is application of innovative BTS (Base Transceiver Station). More than 21,800 units of our BTS are designed to operate efficiently in energy use and more environmentally friendly. All BTS units use air conditioning system with non-CFC (R40) coolant combined with Intelligent Ventilation Cooling System (IVS), shelter cooling system that combines the use of DC fan and air conditioner (AC) to get optimum temperature that is capable of reducing BTS air conditioning needs up to 30%. We have also installed Charge Discharge Battery (CDC) tool which integrates battery and generator as power supply that allows reduced use of fossil-fueled generators to only 11 hours a day. Additionally, we continue to develop Green BTS capable of electrical energy saving up to 50%. By the end of 2013, our Green BTS reached 8,507 units.

Akhirnya, kami sampaikan ucapan terima kasih kepada Pemegang Saham dan seluruh pemangku kepentingan yang telah mendukung kegiatan usaha XL selama ini. Kami sampaikan juga apresiasi yang tinggi kepada seluruh karyawan yang telah bekerja keras untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Ke depan, kami akan terus meningkatkan kualitas dan cakupan program-program keberlanjutan agar manfaatnya semakin dapat dirasakan langsung oleh seluruh lapisan masyarakat. Kami berharap, XL tetap berada di hati dan persepsi masyarakat sebagai perusahaan penyedia layanan telekomunikasi yang senantiasa ikut berkontribusi bagi kemajuan negeri ini.

Finally, we would like to thank the Shareholders and all stakeholders who have supported XL business over the years. We also extend our appreciation to all employees who have worked hard to achieve improved performance. Going forward, we will continue to enhance quality and coverage of sustainability programs so that the benefits can be enjoyed directly by the entire community. We hope, XL remain in the hearts and perceptions of the community as a telecommunication service provider company which always contributes to the development of this country.



Hasnul Suhaimi

Presiden Direktur / Chief Executive Officer
President Director/ Chief Executive Officer

PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN

Stakeholders Engagement

Kami menyadari bahwa hubungan yang harmonis dan kepercayaan yang kuat dengan para pemangku kepentingan sangatlah penting dan harus terus dibangun untuk keberlanjutan usaha jangka panjang. Oleh karena itu, XL senantiasa berupaya meningkatkan kualitas komunikasi sebagai sarana untuk mengetahui harapan para pemangku kepentingan, sekaligus untuk menyampaikan program yang telah dirancang maupun dilaksanakan untuk memenuhi harapan tersebut. Berbagai mekanisme digunakan untuk meningkatkan intensitas dan kualitas komunikasi, diantaranya melalui kegiatan hubungan investor, media sosial, survei kepuasan pelanggan (Customer Satisfaction Survey - CSAT), pelaksanaan RUPS, program CSR dan forum-forum internal yang melibatkan karyawan dan manajemen.

Hubungan dengan pemangku kepentingan tidak hanya bertujuan pada kepentingan bisnis semata, tetapi juga memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan serta kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga tercapai keseimbangan dan keharmonisan antara dimensi bisnis, dimensi sosial dan dimensi lingkungan. Dimensi bisnis berorientasi pada pencapaian nilai Perseroan dan kepuasan pelanggan, dimensi sosial menyangkut aspek etika usaha dan tanggung jawab sosial terhadap komunitas, kesejahteraan karyawan serta aspek sosial kemasyarakatan lainnya. Sedangkan dimensi lingkungan diarahkan untuk selalu memperhatikan aspek kelestarian dan keseimbangan lingkungan hidup. [4.17]

Kami telah mengidentifikasi enam pemangku kepentingan utama yang secara langsung berpengaruh pada keberlangsungan usaha. Kami melakukan upaya-upaya pelibatan yang spesifik sesuai dengan karakter masing-masing kelompok kepentingan, ketersediaan waktu, dan kesesuaian dengan harapan dari masing-masing kelompok kepentingan tersebut. Hal ini bertujuan untuk menjalin komunikasi yang efektif dengan masing-masing kelompok pemangku kepentingan. [3.5]

We realize that harmonious relationship and strong confidence with stakeholders are crucial and should be built continuously for long-term business sustainability. Therefore, XL strives to improve communication quality as a means to understand stakeholders' expectations, as well as to deliver designed and implemented programs to meet those expectations. Various mechanisms are used to increase intensity and quality of communication, including through investor relations activities, social media, Customer Satisfaction Survey (CSAT), GMS, CSR programs and internal forums involving employees and management.

Relationships with stakeholders are not only aimed at business interests, but also consider corporate social responsibility and employees' comfort and satisfaction in work in order to reach balance and harmony between business, social and environmental dimensions. Business dimension is oriented towards the Company's values achievement and customer satisfaction, social dimension is related to business ethics and social responsibility towards the community, employees' welfare and other social aspects. While environmental dimension is always directed to concern about environmental sustainability and balance. [4.17]

We have identified six key stakeholders that directly affect business continuity. We make specific involvement efforts according to characters of each group of interest, time availability and suitability with expectations of each respective group of interest. This aims to establish effective communication with each stakeholder group. [3.5]



1. Pemegang Saham

Pemegang saham adalah pemangku kepentingan yang memiliki kepentingan langsung dengan Perseroan, melalui investasi kepemilikan saham atau modal yang ditanamkannya. Dengan demikian, para pemegang saham sangat berkepentingan atas kinerja operasional dan keuangan Perseroan yang secara langsung akan berpengaruh pada fluktuasi nilai saham. Pemegang saham tentu ingin dapat menikmati hasil investasinya dengan segera dalam setiap periode, berupa kenaikan harga saham dan pembagian dividen.

Komunikasi dan hubungan dengan pemegang saham dilakukan dengan secara rutin dan konsisten mengadakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sebagai forum untuk melaporkan kinerja Perseroan secara keseluruhan, termasuk kinerja tanggung jawab sosial perusahaan. Melalui pembahasan pokok-pokok agenda rapat ini, pemegang saham (dalam RUPS) dapat ikut menetapkan arah perkembangan dan kebijakan strategis Perseroan, termasuk keputusan investasi dan menyetujui besaran dividen yang dibagikan.

Selain melalui forum RUPS, Perseroan juga menjalin komunikasi transparan dan intensif dengan para pemegang saham melalui website, laporan kinerja triwulan atau semester, media massa, penerbitan rutin Laporan Tahunan, dan media komunikasi lainnya.

2. Karyawan

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi Perseroan. Seluruh prestasi dan kinerja XL tercipta dan diraih melalui dedikasi dan kerja keras seluruh karyawan kami. Karyawan memiliki harapan seperti suasana kerja yang kondusif, jenjang karir dan penilaian kinerja yang jelas, remunerasi yang sesuai kinerja, dan terjaminnya kesejahteraan. Untuk menyelaraskan harapan karyawan dan kemampuan Perseroan, kami secara rutin mengadakan pertemuan antara manajemen dengan Serikat Pekerja XL (SPXL) sebagai wakil karyawan. Melalui Forum Bipartit ini, dibahas seluruh persoalan menyangkut hubungan kerja dan permasalahan kepegawaian. Intensitas pertemuan disesuaikan dengan urgensi masalah untuk menjaga efisiensi dan efektivitas forum.

3. Pelanggan

Kepercayaan dan kepuasan pelanggan merupakan faktor keberlanjutan usaha XL. Pelanggan yang puas adalah pelanggan yang menggunakan kembali layanan XL. Untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan pelanggan, kami berupaya keras memenuhi harapan pelanggan yang mencakup kehandalan produk dari segi jangkauan jaringan dan kualitas layanan, harga, proses pembayaran, dan layanan pelanggan.

1. Shareholders

Shareholders are stakeholders who have direct interest in the Company, through shares ownerships or capital investment. Hence, shareholders are very concerned about operational and financial performances of the Company which would directly affect fluctuation of shares price. Shareholders would want to be able to enjoy yields of their investments immediately in each period, rising shares price and dividend distribution.

Communication and relation with shareholders are performed by regularly and consistently holding General Meeting of Shareholders (GMS) as a forum to report on the Company's overall performance, including corporate social responsibility performance. Through discussion of main points of this meeting agenda, shareholders (in GMS) can determine the Company's development direction and strategic policies, including investment decision and approvement for distributed dividend amount.

In addition to GMS, the Company also maintain transparent and intensive communication with shareholders through website, quarterly or half year performance reports, mass media, regular publication of Annual Report and other communication media.

2. Employees

Human resources are the Company's main asset. The entire XL's achievement and performance have been created and achieved through dedication and hard work of all our employees. Employees have expectations such as conducive working atmosphere, career path and clear performance assessment, performance-based remuneration and secured welfare. To align employees' expectations with the Company's capability, we regularly hold meetings between management and XL labor union (SPXL) as employees' representative. With this Bipartite Forum, all matters concerning employment relations and issues are discussed. The meeting intensity is adjusted according to problem urgency to maintain the forum's efficiency and effectiveness.

3. Customers

Customer confidence and satisfaction are XL's business sustainability factors. Satisfied customers are customers who decide to reuse XL services. To maintain and improve customer satisfaction, we strive to meet customers' expectations that include product reliability in terms of network coverage and service quality, price, payment process and customer service.

Pelibatan Pemangku Kepentingan

Stakeholders Engagement

Untuk itu Perseroan terus melakukan pemeliharaan kehandalan peralatan dan perluasan jaringan, menjaga kualitas produk dan menjalin komunikasi intensif dengan pelanggan melalui berbagai acara yang memungkinkan berinteraksi dengan pelanggan maupun melalui fasilitas layanan pengaduan pelanggan. Perseroan juga melakukan evaluasi dan survei atas kepuasan pelanggan terhadap kualitas dan layanan XL dengan melibatkan pihak independen yang bertujuan untuk mendapatkan umpan balik bagi perbaikan layanan.

4. Mitra kerja

XL senantiasa membina hubungan yang harmonis dan dapat dipertanggungjawabkan dengan seluruh mitra kerja agar terjalin kerja sama yang saling memberikan manfaat. Perseroan bekerja sama dengan mitra-mitra bisnis lokal dalam pengadaan produk dan jasa lokal. Mitra bisnis XL terdiri dari dealer dan vendor di seluruh wilayah operasionalnya. Hampir semua *dealer* XL adalah usaha skala kecil dan menengah (UKM), sementara vendor XL terdiri dari perusahaan nasional dan multinasional. Melalui penerapan praktik bisnis yang baik dan memperlakukan semua rekanan secara adil, XL dapat menjamin pertumbuhan usaha yang berkelanjutan.

Setiap permasalahan kerja sama didiskusikan dan dikonsultasikan dan kemudian dituangkan dalam kesepakatan kontraktual yang saling menghormati dan dijalankan berdasarkan prinsip saling menguntungkan dan mendukung kelancaran operasional. Perseroan berupaya memenuhi harapan mitra kerja dengan menyelenggarakan proses pengadaan yang *fair* dan transparan, pelaksanaan pembayaran tepat waktu, dan proses evaluasi yang berdasarkan fakta dan data yang akurat.

5. Pemerintah Sebagai Regulator

Pemerintah mengatur sektor telekomunikasi melalui Menteri Komunikasi dan Informatika (Menkominfo). Menkominfo berwenang menerbitkan peraturan pelaksanaan atas undang-undang yang umumnya memiliki lingkup yang luas. Keputusan Menkominfo mencakup struktur industri, menentukan formula tarif, menentukan Kewajiban Pelayanan Universal (KPU), dan mengendalikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi posisi kompetitif, usaha dan kondisi Perseroan.

Melalui Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi (Ditjen Postel), Menkominfo mengatur alokasi frekuensi dan Perseroan wajib memperoleh lisensi dari Ditjen Postel untuk setiap jenis layanan yang ditawarkan, termasuk frekuensi yang dipergunakan. Perseroan memperoleh beberapa lisensi yang diterbitkan oleh Menkominfo untuk penyediaan jasa seluler, dan diharuskan membayar biaya hak penggunaan frekuensi radio serta biaya hak penyelenggaraan jasa telekomunikasi.

Therefore, the Company continues performing equipment reliability maintenance and network expansion, maintaining product quality and establishing intensive communication with customers through various events that allow interaction with customers through customer service facilities. The Company also conducts evaluations and surveys of customer satisfaction regarding XL's quality and service by involving independent party to obtain feedback for service improvement.

4. Business Partners

XL continues to establish harmonious and accountable relationships with all business partners for mutually beneficial cooperation. The Company works together with local business partners in procurement of local products and services. XL business partners consist of dealers and vendors throughout its operational area. Almost all XL dealers are small and medium enterprises (SMEs), while XL vendors consist of national and multinational companies. Through application of good business practices and equal treatment to all business partners, XL can ensure sustainable business growth.

Every cooperation issue is discussed and consulted and then stated in contractual agreement with mutual respect to be executed based on mutual benefit principle to support smooth operation. The Company strives to meet business partners' expectations by organizing fair and transparent procurement process, timely payment and evaluation process based on accurate facts and data.

5. Government as Regulator

Government regulates telecommunication sector through the Ministry of Communication and Informatics (Menkominfo). Menkominfo is authorized to issue regulations implementing the laws, which generally have broad scope. Decisions of Menkominfo include industry structure, tariff formula, Universal Service Obligation (USO) and control of various factors that may affect the Company's competitive position, business and conditions.

Through Directorate General of Post and Telecommunication (Ditjen Postel), Menkominfo regulates frequency allocation and the Company is required to obtain a license from Ditjen Postel for each type of service offered, including frequencies to be used. The Company obtained several licenses issued by Menkominfo for provision of cellular services and is required to pay radio frequency concession fees and fees for other telecommunication services.

Perseroan mempunyai hubungan dengan Badan Koordinasi Penanaman Modal Indonesia terkait dengan investasi untuk pembangunan jasa sambungan telepon seluler dengan jangkauan nasional, termasuk perluasan jangkauan jaringannya.

Dalam skema hubungan industrial tripartit, pemerintah adalah salah satu dari tiga pilar utama industri yakni pekerja, pengusaha sebagai pemberi kerja, dan pemerintah sebagai regulator. Dalam skema ini, pemerintah berkewajiban menjaga iklim usaha yang kondusif dengan membuat peraturan ketenagakerjaan yang jelas dan adil berdasarkan hukum dan perundang-undangan, yang menyerap aspirasi dan melindungi kepentingan pekerja, pengusaha, dan masyarakat.

Dukungan kebijakan pemerintah bagi terciptanya iklim usaha yang kondusif akan memberikan dampak positif kepada pemerintah berupa ketersediaan lapangan kerja, peningkatan pajak, serta meningkatnya perekonomian makro.

6. Masyarakat

Perkembangan usaha Perseroan menumbuhkan dampak ekonomi di masyarakat secara luas. Perseroan secara aktif berupaya mendorong tumbuhnya kegiatan ekonomi masyarakat dengan merancang dan merealisasikan program-program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang diselaraskan dengan potensi masyarakat dan kompetensi inti Perseroan.

Program CSR direncanakan dan dilaksanakan pada setiap tahun anggaran. Adapun luas cakupan dan jenis program disesuaikan dengan kemampuan perusahaan maupun kesiapan masyarakat. Dalam pelaksanaannya, XL dapat menjalin kerja sama dengan mitra usaha, pemerintah, universitas, dan lembaga swasta yang berkompeten untuk mengembangkan kegiatan CSR yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

The Company has relationship with Indonesia Investment Coordinating Board related to investments for construction of cellular telephone connection services with nationwide coverage, including expansion of network coverage.

In tripartite industrial relations scheme, the government is one of the three main pillars of industry, which are employees, entrepreneurs as work providers and government as regulator. In this scheme, the government is obliged to maintain conducive business climate by establishing clear and fair employment regulations based on laws and regulations, which absorb aspirations and protect the interests of employees, entrepreneurs and community.

Government policy support for creation of conducive business climate will benefit the government in form of jobs availability, increased taxes and improved macro economy.

6. Community

The Company's business development has wide economic impact on community. The Company actively seeks to encourage growth of community's economic activities by designing and realizing corporate social responsibility (CSR) programs which are aligned with community potential and the Company's core competencies.

CSR programs are planned and implemented in each budget year. The scope and types of programs are adjusted to the Company's capability and community's readiness. In practice, XL can collaborate with business partners, government, universities and competent private institutions to develop CSR activities according to the community's needs.

Pelibatan Pemangku Kepentingan

Stakeholders Engagement

Daftar Kelompok Pemangku Kepentingan [4.14][4.15][4.16]

List of Stakeholder Groups [4.14][4.15][4.16]

Kelompok Pemangku Kepentingan Stakeholders Groups	Metode Pelibatan Methods of Engagement	Frekuensi Pertemuan Frequency of Engagement	Topik Utama Key Topics
Pemegang Saham dan Investor Shareholders and Investors	<ul style="list-style-type: none"> RUPS Tahunan AGMS Publikasi kinerja keuangan Financial result announcement <i>Non-Deal Roadshow</i> Pertemuan Analis (Tatap Muka & Conference Call) Analyst Meeting (Meeting & Conference Call) Konferensi Investor Investor Conference 	<ul style="list-style-type: none"> Satu tahun sekali Once a year Per kuartal Quarterly Satu tahun sekali Once a year Dilakukan sesuai kebutuhan As necessary Mengikuti agenda rutin dan undangan konferensi Following the regular agenda and conference invitations 	<ul style="list-style-type: none"> Peningkatan nilai investasi melalui peningkatan kinerja Perseroan. Value gains of investment through the increase of Company's performance. Perolehan dividen setiap akhir tahun buku. Dividend income at the end of each fiscal year. Akuntabilitas dan akurasi laporan keuangan. Accountability and accuracy of financial statements. Transparansi laporan kondisi operasional. Transparency of Company's operational condition reports. Penghargaan atas hak-hak pemegang saham sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku. Respect of shareholder' rights in accordance with the prevailing laws.
Karyawan Employees	<ul style="list-style-type: none"> Forum komunikasi manajemen dan pekerja (contoh: Lembaga Kerja Sama Bipartit/LKS Bipartit) Management and employee communication forum (ex. Bipartite Cooperation Body) Media komunikasi internal (XLlife) Internal communication media (XLlife) Media penyampaian aspirasi (Speak Up Program & Focus Group Discussion) Aspiration media Melalui Serikat Pekerja XL (SPXL) Through XL Union (SPXL) 	<ul style="list-style-type: none"> Rutin dua bulanan dan sesuai kebutuhan Routine bi-monthly and ad-hoc Bulanan Monthly Berdasarkan kasus Case by case Berdasarkan kasus Case by case 	<ul style="list-style-type: none"> Perkembangan perusahaan (inisiatif strategis, sosialisasi kebijakan baru dsb.) Corporate Update (strategic initiatives, new policy, etc.) Kesejahteraan Karyawan. Employee well being. Praktik non-diskriminasi. Non-discrimination practices. Suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman. Conducive, safe and comfortable working atmosphere. Penghargaan atas hak-hak pekerja sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku. Respect of the employee's rights in accordance with the prevailing laws.

Daftar Kelompok Pemangku Kepentingan [4.14][4.15][4.16]

List of Stakeholder Groups [4.14][4.15][4.16]

Kelompok Pemangku Kepentingan Stakeholders Groups	Metode Pelibatan Methods of Engagement	Frekuensi Pertemuan Frequency of Engagement	Topik Utama Key Topics
Pelanggan Customers	<ul style="list-style-type: none"> Pertemuan pelanggan Customer gathering <ul style="list-style-type: none"> - XL Care - XL Xplor Survey Kepuasan Pelanggan Customer satisfaction survey Customer Service Social Media XL Center XL XPLOR Call Center XL 	<ul style="list-style-type: none"> Lima kali setahun Five times a year Dua kali sebulan Twice a month Dua kali setahun Twice a year 	<ul style="list-style-type: none"> Kehandalan produk dan layanan Perseroan. Reliability of the Company's products and services. Harga yang terjangkau. Reasonable price. Pelayanan yang melebihi harapan. Beyond expectation services. Penangan keluhan yang memuaskan. Satisfactorily complaint handling.
Mitra Kerja Business Partners	<ul style="list-style-type: none"> Pelaksanaan kontrak pengadaan barang dan jasa. Contract execution of goods and service procurement. Penilaian kinerja pemasok dan mitra kerja. Performance appraisal of suppliers and vendors. 	<ul style="list-style-type: none"> Pelaksanaan kontrak dilaksanakan minimum untuk proyeksi pembelian per tahun di atas USD 500.000. Contract execution is conducted at least for projected annual procurement above USD 500,000 Penilaian kinerja pemasok dan mitra kerja dilakukan sedikitnya setiap kwartal. Supplier and partner performance assessment work carried out at least every quarter. 	<ul style="list-style-type: none"> Proses pengadaan yang adil dan terbuka. Fair and transparent procurement process. Seleksi dan evaluasi vendor yang obyektif. Objective vendor selection and evaluation. Hubungan saling menguntungkan dan saling menghormati hak dan kewajiban. Mutual benefit and mutual respect of rights and obligations relationship.

Pelibatan Pemangku Kepentingan

Stakeholders Engagement

Daftar Kelompok Pemangku Kepentingan [4.14][4.15][4.16]

List of Stakeholder Groups [4.14][4.15][4.16]

Kelompok Pemangku Kepentingan Stakeholders Groups	Metode Pelibatan Methods of Engagement	Frekuensi Pertemuan Frequency of Engagement	Topik Utama Key Topics
Pemerintah Government	<ul style="list-style-type: none"> Koordinasi dan konsolidasi langsung dengan Instansi pusat dan daerah. Coordination and consolidation directly with national and local agencies. Antisipasi serta negosiasi terhadap peraturan-peraturan yang menyangkut bisnis telekomunikasi. Anticipation and negotiation against the regulations concerning telecommunications business. Koordinasi dan Konsolidasi dengan pihak KOMINFO. Coordination and Consolidation with the Ministry of Communication and Informatics. Koordinasi dan Konsolidasi langsung dengan assosiasi seperti ATSI dan, ASKALSI, dll. Coordination and Consolidation directly with associations such as ATSI and ASKALSI, etc. Mengakomodasi pembuatan Master Agreement dengan Pemerintah Pusat. Accommodate the preparation of the Master Agreement with the Central Government. Secara aktif memberi masukan terhadap penyusunan Peraturan Pemerintah baik di pusat maupun di daerah. Actively provides input to the formulation of government regulation at both national and regional levels. Memberikan Pelaporan berkala kepada Instansi teknis dan Pemerintah Pusat. Report periodically to the technical institutions and Central Government. 	<ul style="list-style-type: none"> Dilakukan setiap saat untuk menjaga kesinambungan bisnis PT XL Axiata Tbk. Conducted at any time to maintain business continuity of PT XL Axiata Tbk. Mengikuti agenda rutin dan undangan yang ditentukan oleh Pemerintah. Following the regular agenda and invitation determined by the Government. 	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksananya kegiatan operasional usaha dengan baik dan optimal. Business operations run smoothly and optimally. Terjalinnya hubungan yang harmonis dan konstruktif dengan regulator. Harmonious and constructive relationship with regulators. Perseroan dan seluruh pekerjaannya tunduk pada peraturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. The Company and its employees are subject to the prevailing laws and regulations. Memastikan/mengawal agar kepentingan Perusahaan (<i>company's interest</i>) dapat terakomodir dalam peraturan pemerintah. Ensures/monitors that the Company's interest can be accommodated in the government regulations.

Daftar Kelompok Pemangku Kepentingan [4.14][4.15][4.16]

List of Stakeholder Groups [4.14][4.15][4.16]

Kelompok Pemangku Kepentingan Stakeholders Groups	Metode Pelibatan Methods of Engagement	Frekuensi Pertemuan Frequency of Engagement	Topik Utama Key Topics
Masyarakat Communities	<ul style="list-style-type: none"> Pelaksanaan program CSR. Implementation of CSR programs. Pelaksanaan kegiatan filantropi yang bermanfaat bagi masyarakat. Implementation of philanthropic activities that benefit the community. Tanggap bencana. Disaster response. 	<ul style="list-style-type: none"> Dilakukan sesuai kebutuhan. Conducted according to the needs. 	<ul style="list-style-type: none"> Terjalinnya hubungan yang serasi dan harmonis serta memberi manfaat bagi masyarakat. Establishment of harmonious relationship and giving benefit to the society. Mengurangi dampak operasi Perseroan seminimal mungkin terhadap lingkungan. Minimizing impact of the Company's operations on environment. Berkembangnya kegiatan ekonomi dan meningkatnya kesejahteraan masyarakat. Development of economic activities and increase of prosperity.

Keanggotaan dalam Asosiasi Industri dan Organisasi Lainnya [4.13]

XL ikut aktif sebagai anggota beberapa asosiasi profesional dan organisasi lainnya. Tujuannya untuk memperluas jaringan bisnis, menjalin komunikasi dan bagian dari upaya pelibatan pemangku kepentingan dalam menyelesaikan setiap persoalan yang dihadapi dalam menjalankan kegiatan operasional.

Membership in Industrial Association and Other Organizations [4.13]

XL participates actively as a member of several professional associations and other organizations. The objective is to expand business network, establish communication and as part of stakeholders involvement in resolving every problem encountered in carrying out operational activities.

Organisasi Organization	Fokus Organisasi Organization Focus	Tahun bergabung Year of Joining	Peran/Kedudukan Role/Position
UNGC (United Nations Global Compact) Indonesia	Perkumpulan pelaku bisnis yang berkomitmen pada 10 prinsip universal dalam bidang hak azasi manusia, tenaga kerja, lingkungan dan anti-korupsi. Society of business institutions which committed to the 10 universal principles of human rights, labor, environment and anti-corruption.	2006	Peserta – secara berkala menyusun pelaporan mengenai program berkelanjutan dalam bentuk Communication on Progress (COP). Participant - periodically prepares reporting on the sustainable programs in the form of Communication on Progress (COP).

Pelibatan Pemangku Kepentingan

Stakeholders Engagement

Organisasi Organization	Fokus Organisasi Organization Focus	Tahun bergabung Year of Joining	Peran/Kedudukan Role/Position
Asosiasi Penyelenggara Telekomunikasi Seluruh Indonesia (ATSI). Indonesian Association of Telecommunication Providers (ATSI)	Wadah untuk berdiskusi antar operator telekomunikasi, menyatukan <i>common interest</i> antara anggota dan menyelesaikan masalah antara anggota. Discussion forum among telecom operators for uniting common interest and resolving issues between members.	Dari awal berdiri From its establishment.	Sekjen: Ibu Dian Siswarini Secretary General: Ms. Dian Siswarini
Asosiasi Penyelenggara Sistem Komunikasi Kabel Laut Indonesia (ASKALSI) Indonesian Association of Submarine Cable Communication Systems (ASKALSI)	Wadah untuk berdiskusi antar penyelenggara SKKL dalam menyatukan <i>common interest</i> antara anggota dan menyelesaikan masalah antara anggota. Discussion forum among SKKL (sub-marine cable communication systems) organizers in uniting common interest and resolving issues between members.	Dari awal berdiri tahun 2013 From its establishment in 2013.	Sekjen: Bpk. Marwan O Baasir. Secretary General: Mr. Marwan O. Baasir.
Masyarakat Telekomunikasi (Mastel). Telecommunications Society (Mastel).	Wadah dalam berdiskusi antar pemangku kepentingan telekomunikasi (pengamat, cendekiawan, Optel, asosiasi dan lain-lain). Discussion forum among telecommunication stakeholders (observers, scholars, Optel, associations etc.).	Dari awal berdiri From its establishment	<ul style="list-style-type: none"> Anggota Dewan Pengurus Harian Mastel & Ketua Bidang Regulasi: Bpk Sutrisman Member of the Board of Executive and Head of Regulation affair: Mr. Sutrisman Ketua Bidang Legal & Advokasi: Ibu Dewie Pelita Head of Legal & Advocacy: Ms. Dewie Pelita
Asosiasi Penyelenggara Pengiriman Uang Indonesia (APPUI). Indonesian Association of Money Remittance APPUI).	Wadah untuk berdiskusi antar penyelenggara pengiriman uang, menyatukan <i>common interest</i> antara anggota dan menyelesaikan masalah antara anggota. Discussion forum among money remittance providers uniting common interest and resolving issues between members.	2012	Anggota Member
Kamar Dagang Indonesia/ anggota biasa Jakarta (KADIN). Indonesian Chamber of Commerce and Industry (KADIN)	Wajib untuk mendapatkan ijin usaha di jakarta (TDP dll). Mandatory to obtain business licenses in jakarta.	Sejak berdirinya XL. Since the XL establishment.	Anggota biasa Jakarta Jakarta ordinary member

Organisasi Organization	Fokus Organisasi Organization Focus	Tahun bergabung Year of Joining	Peran/Kedudukan Role/Position
Asosiasi Sistem Pembayaran Indonesia (ASPI). Indonesian Association of Payment System (ASPI).	Wadah untuk berdiskusi antar Penyelenggara sistem pembayaran, menyatukan <i>common interest</i> antara anggota dan menyelesaikan masalah antara anggota (Self Regulatory Organizations/SRO yang ditetapkan oleh Peraturan bank Indonesia). Discussion forum among payment system organizations for uniting common interest and resolving issues between members (Self Regulatory Organizations / SRO set by Bank Indonesia Regulation).	2011	Anggota Komisi 4 Member of Commission 4

FOKUS PADA KEPUASAN PELANGGAN

Perlindungan Konsumen [PR3] [PR4][PR6][PR7]

Sesuai dengan UU No.8/1999 mengenai Perlindungan Konsumen dan UU No.36/1999 mengenai Telekomunikasi, XL berkomitmen melindungi hak-hak konsumen, antara lain, hak untuk mendapatkan informasi yang benar, jelas, dan jujur, hak supaya keluhan mereka didengar dan perselisihan diselesaikan, dan hak untuk mendapatkan pelayanan baik dengan cara yang adil dan tidak diskriminatif.

XL telah merumuskan kebijakan internal yang ketat sebagai panduan pemasaran untuk publikasi dan promosi pemasaran sesuai dengan Kode Etik Periklanan dan UU Perlindungan Konsumen. Dengan panduan aturan-aturan tersebut, kami memastikan bahwa seluruh kegiatan promosi dan informasi produk telah sesuai dengan persyaratan. Pada periode pelaporan tidak terdapat tindakan pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap peraturan baik mengenai penyediaan informasi produk Perseroan maupun mengenai aktivitas pemasaran termasuk periklanan, promosi dan sponsorship.

Call Center/Pusat Layanan Pelanggan

XL telah membentuk Direktorat Manajemen Layanan sebagai unit yang bertanggung jawab atas upaya perlindungan dan kepuasan pelanggan. Direktorat Manajemen Layanan menempatkan perlindungan pelanggan sebagai prioritas utama dimana salah satu misinya adalah meningkatkan kinerja Call Center/Pusat Layanan Pelanggan XL.

FOCUS ON CUSTOMER SATISFACTION

Customer Protection [PR3] [PR4] [PR6] [PR7]

In accordance with the Law No.8 / 1999 concerning Customer Protection and Law No.36 / 1999 concerning Telecommunication, XL is committed to protect customers' rights, among others, the right to obtain correct, clear and honest information, the right to be heard and resolved disputes and the right to get good service in a fair and non-discriminatory manner.

XL has formulated strict internal policies as a marketing guide for publication and promotion in accordance with Advertising Code of Ethics and Customer Protection Law. With these guidances, we ensure that all promotional activities and product information meet the requirements. During the reporting period there was no violation or non-compliance with regulations concerning provision of information regarding the Company's products or marketing activities including advertising, promotion and sponsorship.

Call Center/Customer Service Center

XL established Services Management Directorate as a unit responsible for customer protection and satisfaction. Services Management Directorate puts customer protection as top priority as one of its missions is to improve performance of XL Call Center / Customer Service Center.

Pelibatan Pemangku Kepentingan

Stakeholders Engagement

Call Center sangat penting dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, terutama dalam melindungi hak mereka. Penyempurnaan kinerja Call Center terus dilakukan seperti meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani keluhan pelanggan, termasuk mendengarkan dan menjawab secara langsung panggilan pelanggan ke XL.

Perlindungan Privasi Pelanggan

XL memahami pentingnya menjaga dan melindungi privasi pelanggan. Menjaga kerahasiaan data pelanggan mutlak dilakukan demi menjaga reputasi kami dan kepercayaan pelanggan. Kami melarang siapapun mengungkapkan data pelanggan kepada pihak luar, kecuali diwajibkan oleh hukum. Sampai saat ini kami belum pernah menerima pengaduan terkait pelanggaran privasi pelanggan. [PR8]

Meningkatkan Kepuasan Pelanggan [PR5]

XL melakukan Survei Kepuasan Pelanggan (Customer Satisfaction Survey – CSAT) dua kali dalam setahun untuk mengevaluasi kepuasan para pelanggan terhadap produk dan layanan kami. Survei ini mencakup para pelanggan XL serta para pesaing XL di seluruh Indonesia. Tujuan survei CSAT adalah untuk mendapatkan masukan yang terperinci untuk peningkatan produk dan layanan. Kami terus berupaya memahami harapan pelanggan, mengidentifikasi faktor pendorong kepuasan yang utama, untuk memformulasikan strategi masa depan.

Kepuasan pelanggan berujung pada loyalitas pelanggan, yang merupakan elemen penting bagi pangsa pasar dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Survei CSAT mencakup semua kategori produk, dari segi jangkauan jaringan, kualitas, serta harga, proses pembayaran, dan layanan (call center dan XL center). Kami menggunakan penelitian kuantitatif melalui wawancara tatap muka dengan responden sasaran, dengan menggunakan pertanyaan terstruktur tentang XL dan pengguna operator seluler lainnya yang berusia antara 12-55 tahun. Hasil dari survei tahun 2013 menunjukkan tingkat kualitas yang bertahan dalam Indeks Kepuasan Pelanggan XL, yang bertahan pada 88,45 untuk tahun 2012 dan tahun 2013.

XL menerapkan kriteria yang ditetapkan oleh standar industri, baik yang bersifat internal maupun yang berasal dari eksternal, untuk menjamin suatu pengukuran kinerja Customer Service (CS) yang independen dan akurat. Kami tidak hanya sekedar memenuhi standar Badan Regulasi Telekomunikasi Indonesia (BRTI), tetapi juga melampaui standar tersebut berulang kali sebagai bukti komitmen kami untuk memberikan pengalaman terbaik bagi pelanggan. Hasil XL untuk tahun 2013 menunjukkan bahwa XL mampu melampaui standar BRTI di semua bidang, seperti ditunjukkan di bawah ini:

Call Center is very important in the efforts to improve services to customers, especially in protecting their rights. Improvement of Call Center's performance is continuously performed, such as improving employees' capability to handle customer complaints, including listening and directly answering customer calls to XL.

Customer Privacy Protection

XL realizes the importance of maintaining and protecting customer privacy. Maintaining confidentiality of customer data is absolutely necessary in order to maintain our reputation and customer confidence. We prohibit anyone to disclose customer data to outside parties, unless required by law. Until now we have not received any complaints related to violations of customer privacy. [PR8]

Improve Customer Satisfaction [PR5]

XL conducts Customer Satisfaction Survey (CSAT) twice a year to evaluate customer satisfaction of our products and services. This survey includes XL's customers and competitors throughout Indonesia. The purpose of CSAT survey is to obtain detailed input for improvement of products and services. We continually strive to understand customers' expectations, identify key satisfaction factors, to formulate strategies for the future.

Customer satisfaction leads to customer loyalty, which is a crucial element for market share and sustainable growth. CSAT survey covers all product categories, in terms of network coverage, quality, price, payment process and service (call center and XL center). We use quantitative research through face to face interviews with target respondents, using structured questions pertaining to XL and users of other cellular operators who aged between 12-55 years. The survey results in 2013 showed stable quality level in XL Customer Satisfaction Index, at 88,45 for the years 2012 and 2013.

XL applies criteria set by industrial standards, both internal and external, to ensure independent and accurate Customer Service (CS) performance measurement. Not only we meet the standards of Indonesian Telecommunication Regulatory Body (BRTI), but also exceed the standards repeatedly as evidence of our commitment to provide the best experience for customers. XL results for 2013 indicated that XL is able to go beyond BRTI standards in all fields, as shown below:

No	Kinerja Layanan Service Performance	Parameter Parameter	Rata-rata 2013 Average in 2013	Standar BRTI BRTI Standard
1	Standar Penanganan Keluhan Umum Pelanggan Customer General Complaint Handling Standard	Prosentase penanganan keluhan umum pelanggan yang ditanggapi Percentage of customer general complaint handled	97,85%	>90%
2	Standar Laporan Gangguan Layanan Standard Level of Service Disruption Report	Jumlah laporan gangguan layanan per 1000 pelanggan Number of service disruptions in every 1,000 customers	8	<50
3	Standar Layanan Call Center Standard level of Call Center Service	Prosentase jawaban operator call center terhadap panggilan pelanggan dalam waktu Percentage of Answers by Call Center Operator to Customer Call in 30 seconds 30 detik	93,50%	>75%

XL juga melaksanakan pengukuran kinerja internal di dua aspek pelayanan pelanggan sebagai bagian dari upaya perbaikan terus-menerus. Hasil evaluasi internal tersebut adalah sebagai berikut:

No	Kualitas yang Diukur Quality Measured	Parameter Parameter	Rata-rata 2013 Average in 2013
1	Kualitas Layanan Penelepon Misterius dan Pembelanja Misterius Service Quality Mystery Caller and Mystery Shopper	Kualitas layanan pelanggan oleh pihak ketiga berdasarkan standar dan kriteria XL sendiri sesuai dengan standar industri The quality of customer service by a third party based on XL's own standard and criteria in line with the industry standard	94,92%
2	Solusi Pada Panggilan Pertama First Call Resolution (FCR)	Percentase keluhan dan pertanyaan yang berhasil diselesaikan pada kontak pertama dengan XL Percentage of complaint and inquiry number that is successfully settled at the first contact with XL	78,18%

Selama 2013, XL telah berhasil mengurangi tingkat keluhan secara keseluruhan sebesar 3%. Perbaikan terbesar terlihat di layanan BlackBerry yang berkurang masing-masing sebesar 36%. XL melibatkan media sosial untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan pelanggan. Akun Twitter @XLCare, telah berhasil meningkatkan keterlibatan CS Social Media dengan pelanggannya.

Melalui XL Center, XPLOR dan Call Center XL, layanan XL telah berhasil memperoleh 25 penghargaan nasional dan internasional untuk layanan pelanggan sepanjang tahun 2013. Beberapa penghargaan prestisius yang diraih oleh XL di tingkat dunia dan Asia Pasifik adalah Best Leader, Best Operation Manager, Best IT Support dan juga Best Recruitment Campaign dari Asosiasi Contact Center World (CCW). Selain itu penghargaan yang XL terima berupa Best Social Media Program, Best Knowledge Management dan juga CRM Director of The Year dari Asia Pasific Customer Service Consortium (APCSC).

XL also implements internal performance measurement in two aspects of customer service as a part of continuous improvement. The internal evaluation results are as follows:

During 2013, XL managed to reduce overall complaint rate of 3%. The largest improvement was in BlackBerry services which decreased by 36%. XL involves social media to further improve quality of customer service. Twitter account @XLCare, has managed to increase involvement of CS Social Media with its customers.

Through the XL Center, XPLOR and XL's Call Center, XL service has garnered 25 awards both local and international for customer service throughout 2013. Some of the prestigious awards in world level and Asia Pacific level are Best Leader, Best Operation Manager, Best IT Support and also Best Recruitment Campaign from Contact Center World (CCW) Association. In addition, Awards XL has achieved are Best Social Media Program, Best Knowledge Management and also CRM Director of The Year from Asia Pasific Customer Service Consortium (APCSC).

Pelibatan Pemangku Kepentingan

Stakeholders Engagement

MENJALIN HUBUNGAN JANGKA PANJANG DENGAN MITRA USAHA

XL sangat memahami bahwa kunci dari keberhasilan dan keberlanjutan usaha juga bergantung pada dukungan dari mitra kerja. XL bekerja sama dengan mitra-mitra bisnis lokal dalam pengadaan produk dan jasa lokal melalui skema kemitraan yang saling menguntungkan.

Mitra bisnis XL terdiri dari *dealer* dan *vendor* di seluruh wilayah operasionalnya. Hampir semua *dealer* XL adalah Usaha Skala Kecil dan Menengah (UKM), sementara *vendor* XL terdiri dari perusahaan nasional dan multinasional. Pada akhir tahun 2013, XL memiliki 116 *dealer* rekanan dan berinteraksi dengan lebih dari 1.100 *vendor*. XL menjalin kemitraan berlandaskan standar etika dan praktik tata kelola perusahaan yang baik untuk hubungan jangka panjang. Melalui penerapan praktik bisnis yang baik seperti ini, mitra kami benar-benar merasa turut memiliki XL serta upaya-upaya yang telah dilakukan XL dalam memberikan layanan telekomunikasi yang terbaik bagi bangsa. Dengan memperlakukan semua rekanan secara adil, XL menjamin pertumbuhannya yang berkelanjutan.

Proses Pengadaan dan Seleksi Pemasok

Proses pengadaan barang dan jasa dimulai dengan perencanaan kebutuhan yang dilakukan oleh pengguna dengan menyebutkan kuantitas dan spesifikasi. Perencanaan kebutuhan rutin dilakukan per tahun atau per kuartal. Strategi Sourcing dilakukan oleh Procurement bersama-sama dengan pengguna untuk mengidentifikasi kualifikasi *vendor* secara teknis dan keuangan. Selanjutnya Procurement menerbitkan PO sesuai dengan kebutuhan pengguna. Group Vendor Management memantau ketepatan waktu dan kualitas barang yang dikirim dari masing-masing pemasok dan memberikan umpan balik kepada pemasok untuk perbaikan kinerja. Setiap rekanan akan melalui proses penilaian yang sama termasuk evaluasi pelaksanaan pekerjaan dan evaluasi berkala setiap tahunnya.

Karena eksposur bisnis telekomunikasi terhadap lingkungan relatif rendah dibandingkan dengan industri lain seperti pertambangan dan minyak/gas, maka isu-isu lingkungan tidak menjadi fokus utama dalam proses pemilihan pemasok. Saat ini proses penyaringan pemasok dilakukan berdasarkan kriteria kemampuan dan kondisi keuangan yang sehat. Namun kriteria ini dapat menjadi perhatian dan diterapkan bagi pemasok yang menangani bahan yang mengandung B3 (Bahan Beracun). [FS2][FS3]

Secara khusus kami tidak memiliki kebijakan untuk mengutamakan mitra kerja lokal. Namun kami memiliki pertimbangan untuk sedapat mungkin memanfaatkan potensi lokal di mana kantor kami berada sepanjang

ESTABLISH LONG TERM RELATIONSHIPS WITH BUSINESS PARTNERS

XL deeply understands that the key of business success and sustainability also relies on supports of business partners. XL works together with local business partners in procurement of local products and services through mutually beneficial partnership scheme.

XL business partners consist of dealers and vendors throughout its operational area. Almost all XL dealers are Small and Medium Enterprises (SME), while XL vendors consist of national and multinational companies. At the end of 2013, XL had 116 partner dealers and interacted with more than 1,100 vendors. XL establishes partnerships based on ethical standards and good corporate governance practices for long term relationships. With implementation of such good business practices, our partners have bigger sense of belonging to XL and efforts that have been made in providing the best telecommunication services for the nation. By treating all partners fairly, XL ensures sustainable growth.

Procurement and Supplier Selection Process

The procurement process begins with requirement planning by users by mentioning the quantity and specifications. Requirement planning is routinely performed on an annual or quarterly basis. Sourcing strategy is conducted by Procurement together with the users to identify qualified vendors technically and financially. Furthermore Procurement issues PO according to the users' needs. Vendor Management Group monitors timeliness and quality of goods shipped by each supplier and provides feedback to suppliers for performance improvement. Every partner goes through the same assessment process including evaluation of realized works and regular evaluation every year.

Because telecommunication business exposure to environment is relatively low compared to other industries such as mining and oil / gas, therefore environmental issues are not the main focus in supplier selection process. Currently supplier selection process is conducted based on capability and sound financial condition criteria. However, these criteria can be concerned and applied to suppliers handling materials containing Toxic Materials (B3). [FS2][FS3]

In particular we do not have a policy to prioritize local partners. However we have a consideration to as much as possible utilize local potentials where our offices are located when all requirements are met. In our business

memenuhi semua persyaratan. Dalam persepsi bisnis kami, pengertian lokal adalah peralatan atau tenaga kerja yang berasal dari Indonesia. Dalam konteks tersebut, dapat kami nyatakan bahwa setiap tahunnya sekitar 40% belanja modal dan 55% pengeluaran operasional untuk pengembangan infrastruktur jaringan merupakan pasokan lokal. [EC6]

Secara umum, XL selalu mematuhi setiap ketentuan hukum yang berlaku. Kami mengidentifikasi praktik kerja negatif yang mungkin dilakukan oleh pemasok/kontraktor yaitu melakukan pekerjaan di ketinggian tanpa Alat Pengaman Diri (APD) yang memadai dan memenuhi persyaratan, mempekerjakan pekerja yang tidak memiliki keterampilan/pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, tidak adanya jaminan asuransi yang memadai atas kecelakaan serta menggunakan anak-anak (di bawah usia) untuk melakukan pekerjaan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, dalam sebagian besar kontrak, XL mewajibkan pemasok untuk mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, termasuk undang-undang ketenagakerjaan. tahun 2013, XL tidak pernah menerima sanksi, baik denda maupun konsekuensi hukum lainnya terkait pelanggaran peraturan pengadaan dan penggunaan produk dan jasa. [PR9]

KETERBUKAAN INFORMASI DENGAN PARA INVESTOR

XL berkomitmen untuk mengkomunikasikan setiap kegiatan bisnis secara transparan kepada seluruh pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham. Melalui tim Hubungan Investor (IR), Perseroan secara proaktif menyebarluaskan informasi yang relevan dan tepat waktu kepada komunitas investasi sehingga para investor dapat mengikuti perkembangan strategi, kinerja, dan kegiatan bisnis utama Perseroan. Tim IR berfungsi sebagai penghubung antara Perseroan dengan para pemegang saham/pemangku kepentingan dan komunitas pasar modal. Penyebarluasan informasi secara transparan dan merata adalah prinsip yang sangat penting dari semua prinsip pengungkapan informasi Perseroan.

Perseroan memahami bahwa umpan balik dari komunitas investasi sangat penting untuk memperbaiki keterlibatan dan hubungan. Karena itu, tim IR Perseroan terus-menerus meminta masukan melalui survei dan interaksi dengan para investor dan analis. Tim IR senantiasa mendengarkan saran dari komunitas investasi untuk meningkatkan Investor Relations dan menyambut baik setiap pertanyaan dan umpan balik. Tim Investor Relations XL dapat dihubungi melalui email ir@xl.co.id.

Sanksi Administratif

Pada tahun 2013, tidak terdapat sanksi terkait dengan prinsip kehati-hatian dan penerapan tata kelola, ataupun sanksi denda terkait dengan pelaporan dan keterbukaan informasi kepada Otoritas Jasa Keuangan. [SO8]

perception, local means equipment or manpower from Indonesia. In this context, we can state that every year approximately 40% of capital expenditure and 55% of operational expenditure are for development of network infrastructure which are local supplies. [EC6]

In general, XL always complies with every applicable law. We identify negative practices that may be performed by suppliers/contractors including doing works at heights without appropriate Self Security Equipment (APD) meeting requirements, hiring employees without skills/knowledge related to the type of work performed, lack of adequate insurance coverage for accidents and hiring children (under age) to do works. To anticipate these, in most contracts, XL requires all suppliers to comply with the applicable laws and regulations, including labor laws. In 2013, sanction was never imposed on XL, either fines or other legal consequences related to violation of regulations of procurement and use of products and services. [PR9]

INFORMATION DISCLOSURE TO INVESTORS

XL is committed to communicate all business activities in a transparent manner to all stakeholders, including shareholders. Through Investor Relations (IR) team, the Company proactively disseminates relevant and timely information to investment community so that investors can follow the Company's development of strategy, performance and business activities. IR team serves as a liaison between the Company and shareholders/stakeholders and capital market community. Information dissemination in a transparent and equitable way is crucial principle of all principles of the Company's information disclosure.

The Company realizes that feedback from investment community is very important to improve involvement and relationships. Therefore, the Company's IR team continually asks for feedback through surveys and interactions with investors and analysts. IR team always listens to suggestions from investment community to improve Investor Relations and welcomes any questions and feedback. XL's Investor Relations team can be contacted via email ir@xl.co.id.

Administrative Sanction

In 2013, there was no sanction related to precautionary principle and governance implementation, or penalty related to reporting and information disclosure to Financial Services Authority. [SO8]

PROFIL ORGANISASI

Organization Profile

[2.1]	Nama Organisasi Organization Name	: PT XL Axiata Tbk.										
[2.2]	Merek, produk dan jasa utama Primary brand, product and services	: Layanan seluler data dan teleponi Cellular mobile data and telephony provider										
[2.4]	Lokasi Kantor Pusat Headquarters location	: Grha XL, JI DR Ide Anak Agung Gde Agung Lot E4-7 No.1 Jakarta 12950 – Indonesia Tel (62-21) 576 1881 Fax (62-21) 576 1880										
[2.5]	Jumlah dan nama negara operasi Number and Name of Country of Operation	: 1, Indonesia										
[2.6]	Kepemilikan dan Badan Hukum Ownership and Legal Form	: Perusahaan Terbatas Terbuka dimiliki secara mayoritas oleh Axiata Group Berhard dengan saham sebesar 66,55% dan selebihnya milik publik sebesar 33,45% A Public Limited Company with majority owned is owned by Axiata Group Berhard with 66.5% shares and the remaining of 33.45% shares are held by the public										
[2.7]	Ruang lingkup pasar Market coverage	: Seluruh wilayah Indonesia Throughout areas of Indonesia										
[2.8]	Skala organisasi Organization scale	<table><tr><td>Jumlah karyawan Employees</td><td>: 2,021</td></tr><tr><td>Total Pendapatan Total Revenues</td><td>: Rp 21,350 miliar Billion</td></tr><tr><td>Total Liabilitas Total Liabilities</td><td>: Rp 24,978 miliar Billion</td></tr><tr><td>Total Ekuitas Total Equity</td><td>: Rp 15,300 miliar Billion</td></tr><tr><td>Kuantitas produk atau jasa yang diberikan Quantity of product or services provided</td><td>: Lihat Ikhtisar Keuangan dan Operasional halaman 36 See Financial and Operational Highlights on page 36</td></tr></table>	Jumlah karyawan Employees	: 2,021	Total Pendapatan Total Revenues	: Rp 21,350 miliar Billion	Total Liabilitas Total Liabilities	: Rp 24,978 miliar Billion	Total Ekuitas Total Equity	: Rp 15,300 miliar Billion	Kuantitas produk atau jasa yang diberikan Quantity of product or services provided	: Lihat Ikhtisar Keuangan dan Operasional halaman 36 See Financial and Operational Highlights on page 36
Jumlah karyawan Employees	: 2,021											
Total Pendapatan Total Revenues	: Rp 21,350 miliar Billion											
Total Liabilitas Total Liabilities	: Rp 24,978 miliar Billion											
Total Ekuitas Total Equity	: Rp 15,300 miliar Billion											
Kuantitas produk atau jasa yang diberikan Quantity of product or services provided	: Lihat Ikhtisar Keuangan dan Operasional halaman 36 See Financial and Operational Highlights on page 36											

PT XL Axiata Tbk (selanjutnya disebut XL atau Perseroan) merupakan salah satu penyedia layanan telekomunikasi terkemuka di Indonesia. XL menawarkan berbagai produk dan layanan telekomunikasi seperti percakapan, SMS, layanan berbasis data dan layanan tambahan lainnya kepada lebih dari 90 persen penduduk Indonesia yang berjumlah 240 juta orang.

Berdiri pada tanggal 6 Oktober 1989 dengan nama PT Grahamedopolitan Lestari sebagai perusahaan perdagangan barang dan jasa umum, pada tahun 1996 XL memasuki sektor telekomunikasi setelah mendapatkan izin operasi GSM 900 dan secara resmi meluncurkan layanan GSM. Dengan demikian, XL menjadi perusahaan swasta pertama di Indonesia yang menyediakan layanan telepon selular. Perseroan mengubah nama menjadi PT Excelcomindo Pratama, sesuai dengan perjanjian kerja sama antara Grup Rajawali dan tiga investor asing (NYNEX, AIF, dan Mitsui).

Pada September 2005, XL melakukan Penawaran Saham Perdana (IPO) dan mendaftarkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta, sekarang Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada saat itu, XL merupakan anak perusahaan Indocel Holding Sdn. Bhd., yang sekarang dikenal sebagai Axiata Investments (Indonesia) Sdn. Bhd., yang seluruh sahamnya dimiliki oleh TM International Sdn. Bhd. ("TMI") melalui TM International (L) Limited. Pada tahun 2009, TMI berganti nama menjadi Axiata Group Berhad ("Axiata") dan di tahun yang sama PT Excelcomindo Pratama Tbk. berganti nama menjadi PT XL Axiata Tbk. untuk kepentingan sinergi. Saat ini, sebagian besar saham XL dipegang oleh Axiata melalui Axiata Investments (Indonesia) Sdn. Bhd. (66,55 persen) dan sisanya dipegang oleh masyarakat (33,45 persen).

XL dikenal sebagai pelopor layanan selular kepada anggota masyarakat biasa di Indonesia melalui program tarif hemat "Rp1/detik" pada tahun 2007, yang memungkinkan lebih banyak penduduk berpenghasilan menengah ke bawah menikmati layanan telepon selular.

Kini XL telah berkembang menjadi salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan infrastruktur jaringan dan layanan yang sangat luas. XL menyediakan layanan untuk pelanggan ritel dan menawarkan solusi bisnis kepada pelanggan perusahaan. Jaringan XL menggunakan teknologi GSM 900/DCS 1800 dan IMT-2000/3G. XL juga memiliki beberapa lisensi, termasuk *closed regular network (leased line)*, Internet Service Provider (ISP), Voice over Internet Protocol (VoIP), dan *Internet interconnection services* (NAP). XL bahkan telah memperoleh lisensi untuk e-Money (uang elektronik) dari Bank Indonesia, yang memungkinkan XL menyediakan layanan pengiriman uang.

PT XL Axiata Tbk. (hereinafter referred to as XL or the Company) is one of Indonesia's leading cellular service providers, offering various telecommunication products and services such as Voice, SMS, data, and other value-added mobile telecommunication services to more than 90 percent of Indonesia's population of 240 million people.

Established on October 6, 1989 under the name of PT Grahamedopolitan Lestari, XL commenced its operations as a general trading and service company. In 1996, XL entered telecommunication sector after obtaining GSM 900 operating license and officially launched its GSM services, becoming the first private company in Indonesia to provide cellular mobile telephony services. The Company changed its name to PT Excelcomindo Pratama, pursuant to a cooperation agreement with Rajawali Group and three foreign investors (NYNEX, AIF and Mitsui).

In September 2005, XL launched Initial Public Offering (IPO) and listed its shares on the Jakarta Stock Exchange, which is currently known as the Indonesia Stock Exchange (IDX). At that time, XL was a subsidiary of Indocel Holding Sdn.Bhd., presently known as Axiata Investments (Indonesia) Sdn. Bhd., which was wholly owned by TM International Sdn. Bhd. ("TMI") through TM International (L) Limited. In 2009 TMI changed its name to Axiata Group Berhad ("Axiata"), which later in the same year PT Excelcomindo Pratama Tbk. also changed its name to PT XL Axiata Tbk. for synergy purpose. Currently, most of XL shares are held by Axiata through Axiata Investments (Indonesia) Sdn. Bhd. (66,55%) and the remaining shares are held by public (33,45%).

XL is credited with bringing cellular services to ordinary Indonesians when it introduced the budget "Rp1/second" program in 2007, allowing more middle and lower income people to have access to cellular telephony services.

XL has now developed into one of the largest telecommunication companies in Indonesia, with extensive network infrastructure and services. XL provides services for retail customers and offers business solutions to corporate customers. XL network runs on GSM 900/DCS 1800 and IMT-2000/3G technologies. XL also holds several licenses, including closed regular network (leased line), Internet Service Provider (ISP), Voice over Internet Protocol (VoIP) and Internet interconnection services (NAP). XL has even obtained an e-Money (electronic money) license from Bank Indonesia, the country's central bank, which enables XL to provide remittance services.

Profil Organisasi

Organization Profile

XL senantiasa berusaha meningkatkan layanan menyeluruh (end-to-end) dan terus berinovasi untuk memenuhi meningkatnya kebutuhan pelanggan. XL selalu dinamis dalam mengelola dan menjalankan usahanya untuk memberikan atau menyediakan layanan berkualitas prima kepada pelanggan.

Area Operasi [2.7]

XL menerapkan program "Best-in-class Distribution", bermitra dengan *dealer-dealer* berkinerja terbaik dengan memberikan mereka eksklusivitas dalam mengelola distribusi produk XL di daerah kluster yang ditunjuk. Pada akhir 2013, terdapat 88 *dealer* tradisional yang bertanggung jawab untuk mengelola lebih dari 250.000 gerai ritel independen di 151 area kluster. XL juga memiliki lebih dari 62.000 *outlet* ritel non-tradisional dan 54 layanan Mobile Data (MDS), *dealer-dealer modern channel* yang bertanggung jawab untuk mengelola lebih dari 1.400 *outlet modern channel*.

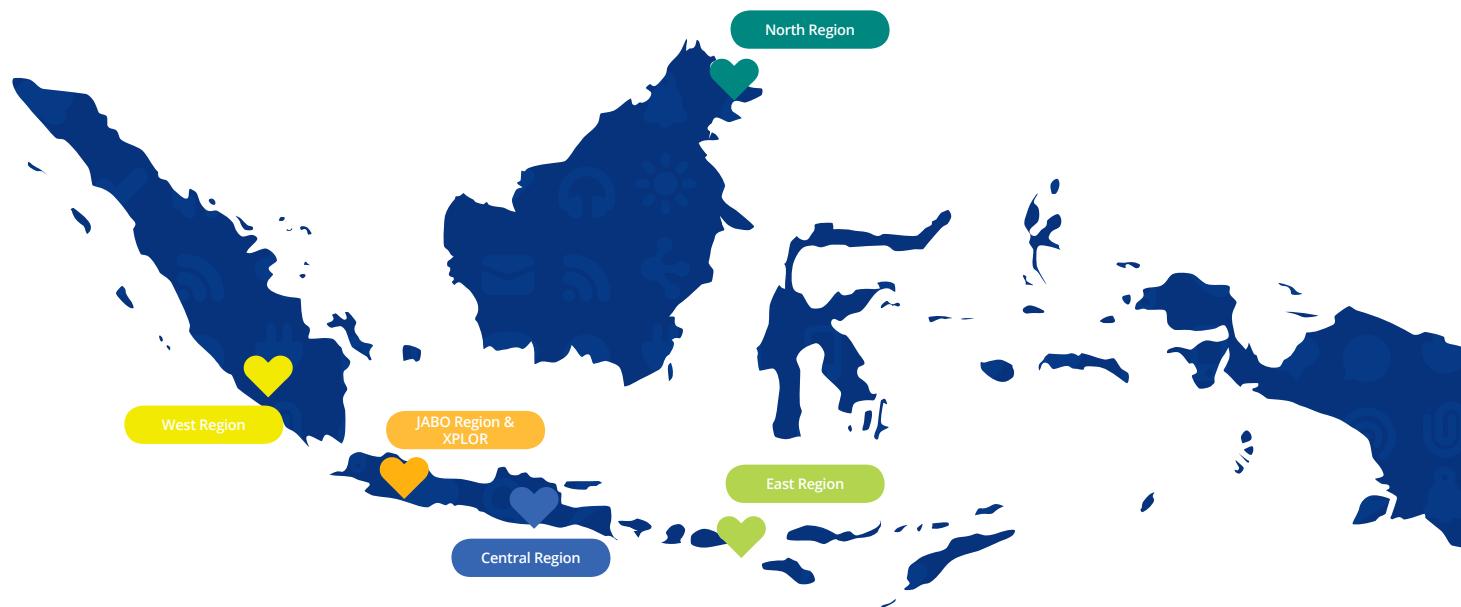
XL mengoperasikan saluran distribusi langsung melalui XL Center yang berjumlah 113 gerai pada akhir tahun 2013. XL Center berfungsi sebagai saluran distribusi produk sekaligus untuk memantau dan meningkatkan layanan pelanggan, kualitas penanganan keluhan, dan indeks kepuasan pelanggan.

XL strives to enhance its end-to-end services and innovatively delivering the customers' needs. XL is always dynamic in managing and operating its business to be able to deliver excellent quality services to customers.

Operational Areas [2.7]

XL implements "Best-in-class Distribution" program, partnering with best-performing dealers by providing them with exclusivity to manage distribution of XL products in designated cluster areas. At end of 2013, there were 88 traditional dealers responsible for managing more than 250,000 independent retail outlets in 151 cluster areas. XL also has more than 62,000 non-traditional retail outlets and 54 Mobile Data Services (MDS), the modern channel dealers responsible for managing more than 1,400 modern channel outlets.

XL operates direct distribution channels through 113 XL Center outlets at end of 2013. XL Center serves as products distribution channel as well as to monitor and improve customer service, complaint handling quality and customer satisfaction index.



KANTOR WILAYAH

REGIONAL OFFICE

No.	Wilayah Region	Nama Name	Alamat Address
1	Central	Martadinata	Jl. R.E Martadinata No. 7 Bandung
2	North	Pettarani (RSO)	Jl. AP. Pettarani No. 68A Makassar
3	West	Diponogoro Medan	Jl. Diponogoro No. 5 Medan
4	East	Pemuda (LO)	Jl. Pemuda No. 94-98, Kel. Embong Kaliasin, Kec. Genteng, Surabaya
5	Jabo	Menara FIF #16	Jl. TB Simatupang Kav. 15 Jakarta

DAFTAR XL CENTER

No.	Wilayah Region	Nama Name	Alamat Address
1	Central	Martadinata	Jl. R.E Martadinata No. 7 Bandung
2	Central	Simp Lima Semarang	Jl. A. Yani no. 130 B Semarang
3	Central	Grha Mangkubumi Jogja	Jl. Pangeran Mangkubumi No. 20-22, Yogyakarta
4	Central	Purwakarta	JL. Ibrahim Singadilaga No 91 Purwakarta
5	Central	Ayani Tegal (LO)	Jl. Gajah Mada no.28 Tegal
6	Central	Cirebon 2 (LO)	Jl. Pemuda No. 39, Cirebon
7	Central	Bunyamin Purwokerto	Jl. HR. Bunyamin No. 4A (Depan kampus UNSOED), Purwokerto
8	Central	Slamet Riyadi Solo	Jl. Slamet Riyadi No. 540, Solo
9	Central	Buahbatu	JL. Buah Batu No 238
10	Central	Cimahi	JL. Raya Barat No 294 Cimahi
11	Central	Cianjur	JL. Ir. H Juanda No 53 Selakopi Cianjur
12	Central	Garut	JL. Cimanuk No 347 GARUT
13	Central	Tasikmalaya	JL. H.Z Mustofa No 392C Tasikmalaya
14	Central	Ayani Kudus (LO)	Jl. Ahmad Yani No. 60, Kudus
15	Central	Hasanuddin (LO)	Jl. Hasanuddin no 39
16	Central	Purwodadi (LO)	Jl. Jendral Sudirman No. 37, Purwodadi
17	Central	Indramayu (LO)	Jl. D.I. Panjaitan No. 44B, Indramayu
18	Central	Magelang	Ruko Metro Square Jl. Mayjen Bambang Sugeng Blok F 30-31 Mertoyudan Magelang
19	Central	Kebumen	Jl. Pahlaman No.51 Kebumen
20	Central	Klaten	Jl. Pemuda No. 80, Klaten
21	Central	Wonogiri	Jl. Ahmad Yani no.39, Wonogiri

No.	Wilayah Region	Nama Name	Alamat Address
22	East	Malang (RSO)	Jl. S. Parman No. 111 Malang Jawa Timur
23	East	Pemuda (LO)	Jl. Pemuda No. 94 - 98, Kel. Embong Kaliasin, Kec. Genteng, Surabaya
24	East	Marina (ex. Margorejo)	Marina Plaza Lt. 1 Jl. Raya Margorejo Indah Surabaya Jawa Timur
25	East	Sunset Road (RSO)	Jl. Sunset Road No. 818 Kuta - Denpasar Bali
26	East	Pejanggik (RSO)	Jl. Pejanggik No. 90 Pajang Mataram NTB
27	East	HR Muhammad (Independent)	Jl. HR Muhammad 75D, Surabaya
28	East	Pamekasan (LO)	Jl. Stadion No. 25 Pamekasan Madura Jawa Timur
29	East	Selong	Jl. TGKH Zainuddin Abdul Majid No.35 Lombok Timur
30	East	Mataram Mall	Mataram Mall 2 Komplek APHM Cilanaya - Lt 2 No 47 Jl Cakranegara - NTB
31	East	Denpasar City Square	Jl. Teuku Umar No 6 (Ex Gedung ICE) Denpasar _ Bali
32	East	Jember (LO)	Jl. PB. Sudirman No. 54 (depan RS Dekate) Jember Jawa Timur
33	East	Probolinggo (LO)	Jl. Panglima Sudirman 415 E Probolinggo Jawa Timur
34	East	Madiun (LO)	Jl. Jendral Sudirman No. 189 Kel. Kejuron Madiun Jawa Timur
35	East	Kediri (LO)	Jl. Joyoboyo No. 15B Kediri Jawa Timur
36	East	Gresik (LO)	Jl. Veteran No. 46 Kebomas Gresik Jawa Timur
37	East	Sumenep	Jl. Terunojoyo No. 215 Sumenep Madura Jawa Timur 69417

Profil Organisasi

Organization Profile

No.	Wilayah Region	Nama Name	Alamat Address
38	East	Bangkalan	Jl. Jend A. Yani No. 12 Bangkalan Madura Jawa Timur
39	East	Singaraja (LO)	Jl. Ahmad Yani No. 93A Singaraja Bali
40	East	Gianyar (LO)	Jl. Dharma Giri No. 64 A/B Gianyar Bali
41	East	Negare	Jl. Jend Sudirman No. 99 Negare-Jembrana-Bali
42	East	Kupang (LO)	Jl. Panglima Sudirman No. 1 Kel. Kuanino Kec. Oebobo Kupang NTT
43	East	Sumbawa (LO)	Jl. Diponegoro No. 16 Sumbawa NTB
44	East	Bima (LO)	Jl. Soekarno Hatta No. 35 Kel. Monggonao Kec. Mpunda Bima NTB 84112

No.	Wilayah Region	Nama Name	Alamat Address
45	Jabo	Bekasi	Kompleks Ruko Bekasi Mas Blok N No.7(Depan RS. Mitra) Bekasi
46	Jabo	Bintaro	Jl. M.H Thamrin CBD Area Kav Blok B7/01-06 Lot L3-3A Bintaro Jaya sektor 7
47	Jabo	Blok M	Blok M Plaza Lantai 4 No.16 - 17, Jl. Bulungan Raya 76, Jakarta Selatan
48	Jabo	Bogor	Jl. Jendral Sudirman No. 48, Bogor
49	Jabo	BSD	Jl. Pahlawan Seribu RTB Blok D No. 29-30 Tangerang
50	Jabo	Cengkareng	Kompleks Mutiara Taman Palem Lestari Blok A2/15, Jl. Lingkar Luar Kamal Raya, Jakarta Barat 11730
51	Jabo	Cikarang	The Capitol Business Park, Jl Niaga Raya Blok 2 No. 2E, Cikarang
52	Jabo	Cilegon	Jl. Raya Cilegon No. 49B (di Jl. Ahmad Yani), Cilegon - Banten
53	Jabo	Ciputra World	Jl. Prof. Dr Satrio No. Kuningan – Jakarta Selatan
54	Jabo	Depok	Ruko Margonda Residence, Jl. Margonda Raya. No 2-3, Depok, Bogor
55	Jabo	EX Plaza	M.H. Thamrin Kav 28-30 Lt. 1 B 32 Jakarta pusat 10350
56	Jabo	Karawaci	Super Mall Karawaci, Lower ground Blok A3A no 9-10 e-Center
57	Jabo	Karawang	Jl. Tuparev No. 7 Karawang
58	Jabo	KGD	Mal Kelapa Gading Mal 1 Lantai Dasar blok G1 No 66 A (di Depan ATM BNI Lobby Timur).
59	Jabo	PIM	Pondok Indah Mall Lt.1 no. 126B, Pondok Indah – Jakarta Selatan
60	Jabo	Plaza Semanggi	Plaza Semanggi Lt.1 no. 12A Jl. Jend. Sudirman Kav.50 Jakarta Selatan
61	Jabo	Kalimalang, Duren Sawit	Jl. RAYA KALIMALANG KAV. 20B, DUREN SAWIT, JAKARTA TIMUR (Samping BRI Duren Sawit, sebelum Polsek Duren Sawit, seberang Kompleks Kodam)
62	Jabo	Puri Indah Mall	Puri Indah Mall Lt. 1 no 144 (dekat Bakmi GM). Jl. Puri Agung, Jakarta Barat
63	Jabo	Rangkasbitung	Komp. Ruko Mall Barata Blok A 8 Jl. Rd. Hardiwinangun No.54, Rangkasbitung
64	Jabo	Rawamangun	Jl. Raya Pemuda Blok AB No 5 Ruko Graha Mas Jakarta Timur
65	Jabo	Roxi (LO)	Komplek Ruko Roxy Mas Blok C4/4, Jl. Kyai Haji Hasyim Ashari, Jakarta Pusat
66	Jabo	Sawah Besar	Jl. Sukardjowirjopranoto No. 2C, D dan E Sawah Besar 10120
67	Jabo	Serang	Jl. A. Yani Serang - Banten No. 175 F, Banten (samping King 8
68	Jabo	Sukabumi	Jl. Jendral Sudirman No.75B, Sukabumi
69	Jabo	Sunter	Sunter Permai Indah Blok A18, Jl. Mitra Sunter Boulevard, Jakarta Utara

No.	Wilayah Region	Nama Name	Alamat Address
70	North	Pettarani (RSO)	Jl. AP. Pettarani No.68 A Makassar
71	North	Ayani Banjarmasin	Jl. Jend A Yani Km 1,5 No.30A, Banjarmasin 70233, KalSel
72	North	Klandasan (RSO)	Ruko Bandar Klandasan Blok B1-B2, Jl Jend. Sudirman, Klandasan - Balikpapan, KalTim
73	North	Lembuswana (LO)	Jl. Pangeran Antasari No. 4 D&E Kel. Teluk Lerong Ulu, Kecamatan Samarinda Ulu, Samarinda 75127 Kalimantan Timur
74	North	Palangkaraya (LO)	Jl. Jend A Yani No.19 (depan PDAM), Langkai - Pahandut, Palangkaraya, KalTeng
75	North	Pontianak Mall (LO)	Komplek Ruko Pontianak Mal Blok C-30, Jl. Teuku Umar, Pontianak, KalBar
76	North	Bone (LO)	Jl. Veteran Kel. Bukaka Kec. Tanete Riatang (sebelah Rumah Makan Lumayan) Kab. Bone, Sulawesi Selatan
77	North	Gorontalo (LO)	Jl. Nani Wartabone No.143B Gorontalo Kodepos 96111
78	North	Kendari (LO)	Jl. Ahmad Yani No. 53/A3 Kel. Bende Kec. Baruga Kendari, Sulawesi Tenggara
79	North	Palu (LO)	Jl. Emry Saelan No. 55, Palu
80	North	Pare-Pare (LO)	Jl. Andi Makassau No. 34B Kel. Ujung Sabang Kec. Ujung Parepare - Sulawesi Selatan
81	North	Piere Tendean MDO	Jl. Pierre Tendean Boulevard, Komp. Mega Mas Blok 1B No. 11, Kel. Wenang Utara, Kec. Wenang Manado Kode Pos 95111

No.	Wilayah Region	Nama Name	Alamat Address
82	West	Lhokseumawe	Jl. Merdeka No. 110-111 (dekat KP3), Kel. Kota Lhokseumawe, Kec. Banda Sakti, Lhokseumawe
83	West	Plaza Millenium	Plaza Millenium Lt 1 (sebelah McDonald), Jl. Kapt Muslim, Medan
84	West	Ahmad Yani/Proklamasi Padang	Jl. Ahmad Yani No.31 Padang, Sumatera Barat
85	West	Banda Aceh	Jl. Tgk Daud Beureueh No 174 c-d Kel. Banda Baru, Kec. Kuta Alam, Lampriet - Banda Aceh
86	West	Bangka	Jl. Raya Koba Villa Bangka Asri Blok B No. 1-2 Bangka - Pangkal Pinang
87	West	Baturaja	Jl. Jend A Yani No 88 Kemalaraja Baturaja OKU Sumatera Selatan
88	West	Belitung	Jl. Jend. Sudirman No. 30, Depan showroom Toyota Istana Agung, Tanjung Pandan Belitung
89	West	Belitung	Jl. Jend. Sudirman No. 30, Depan showroom Toyota Istana Agung, Tanjung Pandan Belitung
90	West	Bengkulu	Jl. Jend. Sudirman No 57/I Pintu Batu Kodya Bengkulu
91	West	Bintan (LO)	Jl. Raja Ali Haji No 53 Pamedan, Tanjung Pinang - Bintan (Samping Pegadaian dan Bank Muamalat Tanjung Pinang)
92	West	Bukit Tinggi	Jl. Jambu Air No.118 Bukittinggi 26181
93	West	Bulian Mas Sellular (BMS)	Jl. Sudirman No. 223, Tebing Tinggi, SUMUT
94	West	Diponegoro Medan	Jl. Diponegoro No 5, Medan
95	West	Dumai	Jl. Jendral sudirman no 312B, Kel Bintan, Kec dumai timur. Dumai 28812
96	West	Graha Pekanbaru	Jl. Nangka Ujung Nomer 819 Pekan Baru, Riau
97	West	Graha Sudirman Lampung	Jl. Jend. Sudirman No.46 Enngal - Bandar Lampung
98	West	Kirongo Wirosentiko	Jl. Angkatan 45 no 818 Palembang 30137
99	West	Kisaran (penganti Tanjung Balai Asahan)	Jl. Imam Bonjol No.133, Kisaran, SUMUT
100	West	Kotabumi Lampung	Jl. Jendral Sudirman no 400 kotabumi.lampung utara
101	West	Lubuk Linggau	Jl. Yos Sudarso No. 1-2, Lubuk Linggau
102	West	Manggar	Jl. Jend Sudirman no. 416 RT.31 RW.14 Desa baru kec. Manggar - Belitung Timur
103	West	Metro Lampung	Jl. AH Nasution No 17B Metro Timur Kota Metro
104	West	Muara Bungo	Jl. M. Yamin No. 137 (Samping Bank Panin) Muaro Bungo 37212, Jambi
105	West	Padang Sidempuan (LO)	Jl. Merdeka, Komp. Pertokoan Merdeka Walk, Blok C No.9, Padang Sidempuan, SUMUT
106	West	Panbil Mall Batam	Panbil Mall Lt Dasar Jl. A.Yani Muka Kuning KB.3
107	West	Pematang Siantar (LO)	Jl. Sutomo No.5i, Pematang Siantar, SUMUT (21117)
108	West	Rantau Prapat (LO)	Jl. A. Yani No.102 B Rantau Prapat, SUMUT
109	West	RO Batam/Villa Rafflesia Batam	Jl. Engku Putri Komp. Permata Hijau No.12 A-B
110	West	Solok (pengganti Alahan panjang)	Jl. M. Yamin RT/RW 01/01 Kel. Pasar pandan Air mati - Tanjung Harapan - Solok Sumatera Barat 100 M setelah Bank Nagari/Depan Saudara Motor Solok
111	West	Sudirman Binjai	Jl. Jend. Sudirman No 69. Binjai
112	West	Sumatri Brojonegoro	Jl. MH. Thamrin No: 41 Mall Kapuk, Jambi
113	West	Tanjung Balai Karimun	Jl. A.Yani No. 46 - RT 04 RW 03 Kolong, Kel. Sei Lakam Timur, Kec. Karimun. Kode Pos: 29161 Tanjung Balai Karimun

XPLOR

No.	Nama Name	Alamat Address
1	Central Park	Central Park, LG L-232 & L-233 Jl. Let. Jend S.Parman Kav 28 Jakarta 11470
2	Senayan City	Senayan City, FL 4-02 & 4-06 (4th FL) Jl. Asia Afrika Lot 19 Jakarta 10270

IKHTISAR KINERJA BERKELANJUTAN

Sustainable Performance Highlights

IKHTISAR KINERJA BERKELANJUTAN

Kinerja Ekonomi dan Operasional

Nilai Ekonomi yang Dihasilkan dan Didistribusikan [EC1]

Economic Value Generated and Distributed [EC1]

Dalam miliar Rupiah

In billion Rupiah

Nilai Ekonomi yang Dihasilkan	2012	2013	Direct Value Generated
Pendapatan	20,970	21,265	Revenues
Nilai Ekonomi yang Didistribusikan			Economic Value Distributed
Biaya operasi di luar gaji dan tunjangan lainnya	10,283	11,668	Operating cost excluding wages and benefits
Gaji karyawan dan tunjangan lainnya	941	937	Employee wages and benefits
Pembayaran kepada penyandang dana			Payments to providers of capital
Dividen (tahun buku 2012 dan 2011)	1,107	1,152	Dividend (fiscal year 2012 and 2011)
Beban bunga dan keuangan	900	1,306	Interest an financial cost
Pengeluaran untuk pemerintah (pajak)	4,929	5,255	Payments to Government (taxes)
Pengeluaran untuk masyarakat (CSR)	33	29	Community investments (CSR)
Jumlah Nilai Ekonomi yang Didistribusikan	18,194	20,347	Total Economic Value Distributed
Nilai Ekonomi yang Ditahan	2,776	918	Economic Value Retained

SUSTAINABLE PERFORMANCE HIGHLIGHTS

Economic and Operational Perfomance

Ihktisar Keuangan dan Operasional

Financial and Operational Highlights

Laporan Laba Rugi Komprehensif Konsolidasian (dalam miliar Rupiah)	2011	2012	2013	Consolidated Statement of Comprehensive Income (in billion Rupiah)
Pendapatan usaha bruto	18.468	21.278	21.350	Gross revenue
Beban operasional ¹	8.912	11.224	12.606	Operating expense ¹
EBITDA ²	9.348	9.745	8.659	EBITDA ²
EBIT	4.665	4.679	2.901	EBIT
Laba/(Rugi) sebelum pajak penghasilan	3.865	3.751	1.390	Income/(Loss) before income tax
Laba/(Rugi) tahun berjalan	2.830	2.765	1.033	Profit/(Loss) for the year
Laba komprehensif lainnya	-	(21)	23	Other comprehensive income
Total laba komprehensif diatribusikan kepada pemilik entitas induk	2.830	2.744	1.056	Total comprehensive income attributable to the owners of the parent entity
Laba/(Rugi) Bersih per lembar saham (Rp penuh)	332	324	121	Earning/(Loss) per share (in full Rp)

Catatan:

1. Termasuk beban interkoneksi dan layanan telekomunikasi tetapi tidak termasuk depresiasi dan amortisasi, pendapatan/pengeluaran lainnya, serta laba/rugi dari transaksi forex.
Including Interconnection and Telecommunication Service Charges and excluding Depreciation and Amortizations, other income/expense and profit/loss from forex transaction.
2. EBITDA = Laba usaha + depresiasi dan amortisasi
EBITDA = Operating Income + Depreciation and Amortization.

Laporan Posisi Keuangan Konsolidasian (dalam miliar Rupiah)	2011	2012	2013	Consolidated Statements of Financial Position (in billion Rupiah)
Jumlah Aset Lancar	3.387	3.659	5.844	Total Current Assets
Aset Tetap, setelah dikurangi akumulasi penyusutan	25.615	29.643	30.928	Fixed Assets, net of accumulated depreciation
Jumlah Aset	31.171	35.456	40.278	Total Assets
Jumlah Liabilitas jangka pendek	8.728	8.740	7.931	Total Current Liabilities
Hutang Berbunga (Interest bearing)	10.726	13.520	17.822	Debt (Interest bearing)
Jumlah Liabilitas jangka panjang	8.750	11.346	17.047	Total Non-Current Liabilities
Jumlah Liabilitas	17.478	20.086	24.978	Total Liabilities
Jumlah Ekuitas	13.693	15.370	15.300	Total Equity

Data Operasional	2012	2013	Operating Data
Total pelanggan (juta)	45,8	60,5	Total subscriber base (million)
Prabayar (juta)	45,4	60,2	Prepaid sim cards (million)
Pascabayar (ribu)	355	377	post subscribers (thousand)
Jumlah pemakaian per pelanggan (menit)	197	170	Outgoing MoU per subscribers (minutes) (outgoing only)
Total menit pemakaian (milliar menit)	212,8	215,6	Total minutes of usage (billion minutes)
Pendapatan per Menit (Rp) gabungan	78	71	RPM (Rp) blended
Total SMS yang dikirim (miliar)	244,3	258,6	Total outgoing SMS (billion)
SMS per pelanggan	454	408	SMS per subscriber
Pendapatan per SMS (Rp) gabungan	19	17	RPS (Rp) Blended
Data GPRS (Tb)	22.612	54.615	Data GPRS traffic (Tb)
ARPU (Rp ribuan)			ARPU (Rp thousand)

Ikhtisar Kinerja Berkelanjutan

Sustainable Performance Highlights

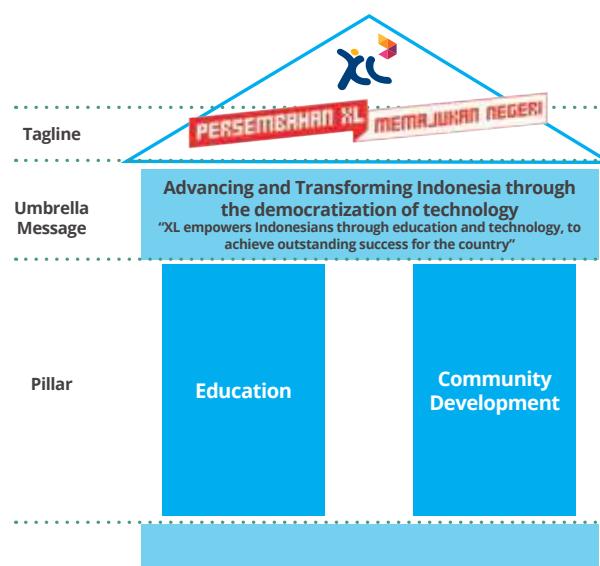
Data Operasional	2012	2013	Operating Data
Prabayar	31	26	Prepaid
Pascabayar	145	132	Postpaid
Gabungan	31	27	Blended
Total BTS (2G/3G)	39.452	44.946	Total BTS (2G/3G)
2G	26.310	29.878	2G
3G	13.142	15.068	3G
Jumlah menara yang disewakan	6.502	6.161	Tower space leased

KINERJA SOSIAL

Kesejahteraan bagi seluruh pemangku kepentingan adalah dasar bagi keberlanjutan operasional perusahaan. Sebagai strategi pelaksanaan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), aktivitas dan inisiatif program sosial XL dijalankan dengan payung besar yang disebut "Persembahan XL Memajukan Negeri" yang fokus pada 2 pilar utama yaitu Pendidikan dan Pengembangan Masyarakat.

SOCIAL PERFORMANCE

Prosperity for all stakeholders is the basis of the Company's sustainable operations. As an implementation strategy of corporate social responsibility (CSR) programs, XL's social activities and initiatives are conducted under a large umbrella called "XL's Dedication to Develop the Country" which focuses on two main pillars namely Education and Community Development.



Pendidikan

Fokus kami di bidang pendidikan diwujudkan dengan ikut serta secara aktif mengembangkan kompetensi generasi muda agar siap berkompetisi dalam persaingan perkembangan teknologi digital global. Melalui program XL Future Leaders yang berfokus pada 3 area kompetensi, yaitu kemampuan komunikasi yang efektif, jiwa kewirausahaan yang kreatif dan inovatif, serta kemampuan mengelola perubahan, kami mengembangkan potensi kepemimpinan kalangan muda agar siap menjadi pemimpin untuk berkompetisi secara global.

Education

Our focus in education is realized by participating actively to develop competencies of young people to be ready to compete in the global development of digital technology. Through XL Future Leaders program which focuses on three areas competence which are effective communication ability, innovative entrepreneurial spirit and change management ability, we develop leadership potential of young people to be ready to be the leaders to compete globally.

Pengembangan Masyarakat

Komitmen kami untuk pengembangan masyarakat adalah mendedikasikan kompetensi kami di bidang teknologi informasi dan telekomunikasi khususnya layanan telekomunikasi dan data. Kami berupaya untuk membuka akses informasi dan mendorong percepatan pembangunan di daerah terpencil, meningkatkan prestasi dan kreativitas di kalangan muda, serta mendorong tumbuhnya semangat kewirausahaan di kalangan usaha kecil dan menengah.

Bekerjasama dengan 12 mitra label musik, XL menghadirkan program "Xjuta Aksi Berbagi Peduli" sebagai program CSR inovatif yang memadukan produk konten Ring Back Tone (RBT). Sebagian pendapatan dari setiap penjualan RBT melalui kode akses *123*171# disalurkan untuk upaya peningkatan gizi anak Indonesia.

Bantuan Bencana

Dalam setiap musibah bencana alam, XL selalu tanggap mengulurkan tangan terutama untuk menyediakan akses komunikasi yang cepat bagi para korban/pengungsi untuk menghubungi kerabatnya berupa TUG (Telepon Umum Gratis), kartu perdana XL dan charger ponsel selain bantuan sandang pangan yang dibutuhkan untuk para pengungsi. Disamping bantuan perusahaan, XL mengajak partisipasi masyarakat dan karyawan untuk ikut membantu. Program SMS Donasi yang dibuka pada tahun 2013 telah memfasilitasi pelanggan XL untuk membantu korban banjir di Jakarta dan sekitarnya serta korban bencana erupsi Gunung Sinabung.

KINERJA LINGKUNGAN

Pencapaian	Akhir 2011 Year end 2011	Akhir 2012 Year end 2012	Akhir 2013 Year end 2013	Achievement
BTS Non-CFC	10,000	10,100	10,141	Non-CFC BTS
BTS dengan CDC	504	497	138	BTS using CDC
BTS dengan PLN	4,663	4,717	5,025	BTS using PLN
BTS dengan IVS	3,488	3,490	3,490	BTS using IVS
Green BTS	272	2,408	8,507	Green BTS

Menjaga Bumi Dengan Green BTS [EN5][EN6][EN7] [EN26]

Kami bangga dapat terlibat dalam prakarsa untuk mendukung pelestarian lingkungan. Kami memadukan investasi teknologi dan kepedulian terhadap lingkungan hidup untuk ikut menyelamatkan bumi dari berbagai ancaman perusakan lingkungan dan pemanasan global. Dimulai dengan pencanangan gerakan XL Go Green pada tahun 2009, kami menerapkan teknologi yang ramah lingkungan, efisiensi energi, dan melakukan daur ulang peralatan yang berpotensi mencemari lingkungan.

Community Development

Our commitment to community development is dedication of our competence in information and telecommunication technology, especially telecommunication and data services. We strive to open access to information and encourage accelerated development in remote areas, improve achievement and creativity of young people, as well as encourage the growth of entrepreneurship spirit among small and medium enterprises.

In collaboration with 12 music label partners, XL presents "Xjuta Aksi Berbagi Perduli" program as an innovative CSR program that combines Ring Back Tone (RBT) content products. Some of the revenue from each RBT sale through access code *123*171# is distributed to improvement efforts of child nutrition in Indonesia.

Disaster Relief

In every natural disaster, XL is always responsive to reach out especially to provide fast communication access to victims / refugees to contact their relatives in the form of TUG (Free Public Telephone), XL SIM cards and cell phone chargers in addition to required food and clothing donations to the refugees. Besides corporate donations, XL invites public and employees' participation to help. SMS Donation Program, which was opened in 2013 has facilitated XL to help victims of flooding in Jakarta and surrounding areas as well as victims of Mount Sinabung eruption.

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

Preserving Earth with Green BTS [EN5] [EN6] [EN7] [EN26]

We are proud to be involved in initiatives to support environmental conservation. We combine technology investment and concern for environment to participate in saving the Earth from various threats of environmental destruction and global warming. Starting with the launch of XL Go Green movement in 2009, we have implemented environmentally friendly technologies, energy efficiency and recycling equipment that potentially contaminates the environment.

Ikhtisar Kinerja Berkelanjutan

Sustainable Performance Highlights

Salah satu realisasi gerakan XL Go Green adalah penerapan BTS inovatif. Lebih dari 21.800 Base Transceiver Station (BTS) kami telah dirancang sebagai "Green BTS" yang beroperasi secara efisien dalam penggunaan energi dan lebih ramah lingkungan. Semua unit BTS telah menggunakan sistem pendingin udara dengan media pendingin non-CFC (R40) yang dikombinasikan dengan Intelligent Ventilation Cooling System (IVS), sistem pendingin shelter yang mengkombinasikan penggunaan kipas angin DC dan pendingin udara (AC) untuk mencapai temperatur optimal yang mampu mengurangi kebutuhan AC di BTS hingga 30%. Kami juga menggunakan peralatan Charge Discharge Battery (CDC) yang mengintegrasikan baterai dan generator sebagai pemasok daya yang memungkinkan berkurangnya penggunaan generator berbahan bakar fosil menjadi hanya 11 jam sehari. Dari 272 unit Green BTS pada akhir tahun 2011, hingga akhir tahun 2013 telah mencapai 8,507 unit.

One of XL Go Green movement realizations is application of innovative BTS. More than 21,800 units of our Base Transceiver Station (BTS) are designed as "Green BTS" to operate efficiently in energy use and more environmentally friendly. All BTS units use air conditioning system with non-CFC (R40) coolant combined with Intelligent Ventilation Cooling System (IVS), shelter cooling system that combines the use of DC fan and air conditioner (AC) to get optimum temperature that is capable of reducing BTS air conditioning needs up to 30%. We have also installed Charge Discharge Battery (CDC) tool which integrates battery and generator as power supply that allows reduced use of fossil-fueled generators to only 11 hours a day. From 272 units of Green BTS at end of 2011, by end of 2013 there were 8,507 units.

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan [LA13]

Employee by Education Level [LA13]

Tingkat Pendidikan	2012	2013	Education Level
SMA/SMU	63	37	Vocational School
D1 (Diploma 1)	6	6	D1 (Diploma 1)
D2 (Diploma 2)	3	2	D2 (Diploma 2)
D3 (Diploma 3)	230	233	D3 (Diploma 3)
D4 (Diploma 4)	4	4	D4 (Diploma 4)
S1 (Strata 1) / BSC	1,470	1,548	S1 (Strata 1) / BSC
S2 (Strata 2) / MA	5	6	S2 (Strata 2) / MA
S2 (Strata 2) / MBA	40	43	S2 (Strata 2) / MBA
S2 (Strata 2) / MM	58	58	S2 (Strata 2) / MM
S2 (Strata 2) / MSC	67	75	S2 (Strata 2) / MSC
S2 (Strata 2) / MSe	8	8	S2 (Strata 2) / MSe
S3 (Strata 3) / PhD	1	1	S3 (Strata 3) / PhD
Grand Total	1,955	2,021	Grand Total

Jam pelatihan per karyawan 2013 [LA10]

Training hours per employee in 2013 [LA10]

Level	Grade	Training Hours			Total Female & Male Hours
		Female	Hours	Male	
Commissioner	GL1			1	24
Director	GL2	1	336	5	261
VP and GM	GL3 / M7 - M10	32	1,250	84	4,130
Manager	GL4 / M5 - M6 & P5 - P6 - P7	165	6,716	516	24,908
Supervisor	GL5 / M3 - M4 & P3 - P4	189	6,159	537	19,645
Staff	GL5 / P0 - PS - P1 - P2	213	4,385	340	10,895
Total		600	18,846	1,483	59,862
					78,708



KINERJA EKONOMI

Economic Performance

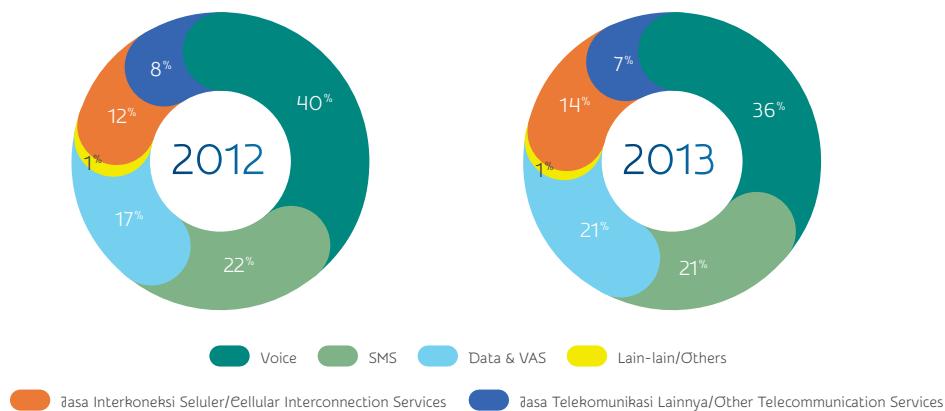
Manfaat ekonomi XL dikontribusikan kepada negara melalui pajak serta terhadap kesejahteraan masyarakat melalui program CSR, disamping memberikan nilai ekonomi yang dinikmati oleh pemangku kepentingan.

XL contributes its economic benefits to the country through taxes and the welfare of society through CSR programs, while providing economic value enjoyed by stakeholders.

Pendapatan Usaha Bruto (Rp miliar)	2012	%	2013	%	Gross Revenue (Rp billion)
Jasa Telekomunikasi Seluler	Cellular Telecommunication Services				
Voice	8.308	40%	7.688	36%	Voice
SMS	4.729	22%	4.544	21%	SMS
Data dan VAS	3.718	17%	4.402	21%	Data and VAS
Lain-lain	199	1%	207	1%	Others
Jumlah	16.954	80%	16.841	79%	Total
Jasa Interkoneksi Seluler	2.641	12%	3.033	14%	Cellular Interconnection Services
Pendapatan Usaha Seluler Bruto	19.595	92%	19.874	93%	Gross Cellular Revenue
Jasa Telekomunikasi Lainnya	1.683	8%	1.476	7%	Other Telecommunication Services
Pendapatan Usaha Bruto	21.278	100%	21.350	100%	Gross Revenue
Diskon	(308)	-1%	(85)	-0%	Discount
Pendapatan Usaha Bruto setelah dikurangi diskon	20.970	99%	21.265	100%	Gross Revenue Net of Discount

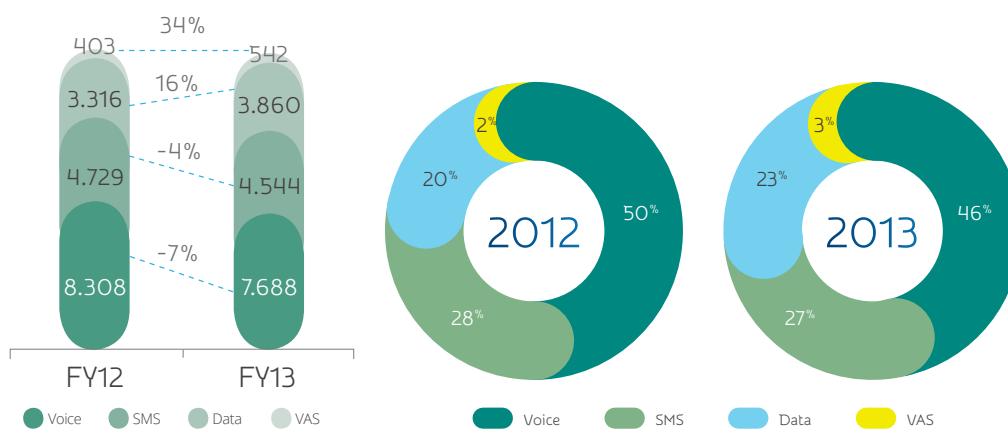
Pendapatan Bruto

Gross Revenue



Pendapatan Pemakaian*

Usage Revenue*



*berdasarkan perhitungan pendapatan pemakaian
based on usage revenue

Kinerja Ekonomi

Economic Performance

Lebih dari 17 tahun XL berada di tengah-tengah masyarakat Indonesia, menyediakan layanan seluler untuk data dan teleponi. Dengan jumlah pelanggan mencapai 60,5 juta hingga akhir tahun 2013 atau meningkat 32% dari tahun sebelumnya, kami yakin XL akan terus bertumbuh seiring dengan peningkatan gaya hidup digital masyarakat yang membutuhkan aksesibilitas online untuk saling terhubung dan berinteraksi di berbagai jejaring sosial dalam kehidupan mereka sehari-hari.

Sebagai negara kepulauan yang terdiri dari sekitar 13.000 pulau, Pemerintah Indonesia masih menghadapi tantangan dalam menyediakan akses telekomunikasi jaringan tetap (*fixed line*) bagi seluruh masyarakat hingga ke pelosok negeri. Oleh karena itu, hingga saat ini telekomunikasi selular atau nirkabel masih menjadi solusi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam perspektif memberikan yang terbaik bagi pelanggan, setiap tahun lebih dari 60% belanja modal kami diinvestasikan dalam jaringan infrastruktur. Sepanjang tahun 2013 kami telah menambah 5.494 unit BTS sebagai bagian dari investasi berkelanjutan pada jaringan *end-to-end*. Kami melakukan *upgrade* setiap bagian dari jaringan demi kesempurnaan pelayanan bagi seluruh masyarakat Indonesia. [EC8]

Kinerja Usaha

Komposisi pendapatan XL mencerminkan tren perilaku komunikasi konsumen. Pada tahun 2013, kontribusi pendapatan Non-Percakapan (terdiri dari Data, SMS dan Layanan Digital Lainnya) tumbuh 46% pada 2011, 50% pada tahun 2012, dan 54% pada tahun 2013. Sedangkan kontribusi pendapatan Percakapan terus menurun, dari 53% pada tahun 2011, 50% pada tahun 2012 dan 46% pada tahun 2013. Segmen layanan Data terus tumbuh dengan cepat memberi kontribusi terhadap total pendapatan pemakaian dari 20% pada tahun 2012 menjadi 23% pada tahun 2013.

Pendapatan pemakaian meningkat sebesar 1% YoY menjadi Rp 16,6 triliun. Hal ini memberikan kontribusi 78% terhadap total pendapatan kotor. Pergeseran perilaku konsumen dari Percakapan dan SMS menuju Data mengakibatkan peningkatan komposisi pendapatan Data dari 20% menjadi 23% dari pendapatan penggunaan total. Sebaliknya, kontribusi pendapatan Voice dan SMS terhadap total pendapatan pemakaian menurun menjadi 73% dari 78% tahun lalu.

For more than 17 years XL has existed among Indonesian people, providing cellular services for data and telephony. With 60.5 million subscribers at end of 2013, an increase of 32% from the previous year, we are confident that XL will continue to grow in line with the increase in digital lifestyle of the people that requires online accessibility to be connected with and interact in various social networks in their daily activities.

As an archipelago of approximately 13,000 islands, the Indonesian Government still faces challenges to provide access to fixed line telecommunication for the entire community in the country. Therefore, up to now the cellular or wireless telecommunication is still the solution to meet the needs of the community. In the perspective of providing the best for our customers, every year more than 60% of our capital expenditures are invested in network infrastructure. During 2013 we have added 5,494 BTS units as part of our ongoing investment in the end-to-end network. We upgrade every part of the network for the perfection of our services for all Indonesian people. [EC8]

Business Performance

XL revenue composition reflects the trend of the customers' communication behaviors. In 2013, revenue contribution of Non-Voice (including Data, SMS and Other Digital Services) grew 46%, 50% and 54% in 2011, 2012 and 2013, respectively. While revenue contribution of Voice continued to decline, from 53%, 50% and 46% in 2011, 2012 and 2013, respectively. Data services segment continues to grow rapidly contributing to total usage revenue from 20% in 2012 to 23% in 2013.

Usage revenue increased by 1% YoY to Rp 16.6 trillion and thus contributed 78% to total gross revenue. The shift in consumer behavior from Voice and SMS towards Data was reflected in an increasing composition of Data revenue contribution from 20% to 23% of total usage revenue. On the other hand, revenue contribution of Voice and SMS to total usage revenue declined into 73% from 78% last year.

XL terus memanfaatkan jaringannya untuk mengakomodasi layanan telekomunikasi lainnya sebagai pelengkap bisnis inti selular. Sejak 2008, kami telah mendayagunakan infrastruktur pasif, seperti menyewakan ruang pada menara telekomunikasi serta transmisi. Pada tahun 2013, layanan penyewaan berkontribusi sekitar 5% terhadap total pendapatan kotor XL. Penyewa kebanyakan berasal dari perusahaan jasa telekomunikasi lainnya.

Distribusi Nilai Ekonomi

Kinerja usaha Perseroan akan memberikan kontribusi terhadap penerimaan negara melalui pajak serta terhadap kesejahteraan masyarakat melalui program CSR, disamping memberikan nilai ekonomi yang dinikmati oleh pemangku kepentingan. Tabel berikut ini menyajikan gambaran mengenai kinerja ekonomi XL, termasuk besaran nilai-nilai ekonomi yang didistribusikan kepada para pemangku kepentingan yang meliputi mitra kerja, karyawan, pemegang saham, pemerintah dan masyarakat. Tabel tersebut juga memberi gambaran seberapa besar nilai tambah yang diberikan XL terhadap perekonomian nasional akibat efek berantai yang ditimbulkan oleh pemangku kepentingan.

XL continues to utilize its network to accommodate other telecommunication services, supplementing the core cellular business. Since 2008, we have been utilizing passive infrastructure, such as leasing space on towers and renting out transmission. In 2013, rental services contributed to approximately 5% of XL's total gross revenue. The tenants are mostly other telecommunication services companies.

Economic Value Distribution

The Company's business performance will contribute to the country's revenue through taxes and the community's welfare through CSR programs, while providing economic value enjoyed by the stakeholders. The following table provides an overview of the economic performance of XL, including the amount of economic value distributed to stakeholders that consist of business partners, employees, shareholders, government and community. The table also shows the value added provided by XL to the national economy due to the ripple effect triggered by the stakeholders.



Kinerja Ekonomi

Economic Performance

Tabel: Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan [EC1]

Table: Direct Economic Value Generated and Distributed [EC1]

Dalam miliar Rupiah

Nilai Ekonomi yang Dihasilkan Direct Value Generated	2012	2013
a. Pendapatan Revenues	20,970	21,265
Nilai Ekonomi yang Didistribusikan Economic Value Distributed		
b. Biaya operasi di luar gaji dan tunjangan lainnya Operating cost excluding wages and benefits	10,283	11,668
c. Gaji karyawan dan tunjangan lainnya Employee wages and benefits	941	937
Pembayaran kepada penyandang dana Payments to providers of capital		
• Dividen (tahun buku 2012 dan 2011) Dividend (fiscal year 2012 and 2011)	1,107	1,152
• Beban bunga dan keuangan Interest an financial cost	900	1,306
Pengeluaran untuk pemerintah (pajak) Payments to Government (taxes)	4,929	5,255
Pengeluaran untuk masyarakat (CSR) Community investments (CSR)	33	29
Jumlah Nilai Ekonomi yang Didistribusikan Total Economic Value Distributed	18,194	20,347
Nilai Ekonomi yang Ditahan Economic Value Retained	2,776	918

Nilai ekonomi yang dihasilkan berasal dari hasil kegiatan operasional Perseroan. Sedangkan nilai ekonomi yang didistribusikan merupakan besaran biaya operasional XL sebagai entitas usaha serta kontribusi XL bagi peningkatan manfaat untuk pemangku kepentingan.

The resulting economic value is derived from the Company's operating revenue. While the distributed economic value is XL operating expenses as a business entity and XL's contribution to increasing benefits of the stakeholders.

Memicu Pertumbuhan Ekonomi Masyarakat

XL membutuhkan saluran distribusi yang luas dan handal untuk memastikan semua penawaran produk mencapai pelanggan dengan tepat. Hal ini membuka peluang bagi usaha kecil dan menengah (UKM) untuk menjadi *outlet ritel* XL. Hingga saat ini XL didukung oleh lebih dari 238.159 gerai ritel independen di 132 area kluster. Selain itu terdapat lebih dari 70.000 *outlet ritel* non-tradisional dengan layanan Mobil Data Service (MDS), *dealer-dealer modern channel* yang bertanggung jawab untuk mengelola lebih dari 1.175 *outlet modern channel*. Saluran distribusi XL yang terbaik di kelasnya tersedia secara nasional sehingga memungkinkan produk XL menjangkau 60,5 juta pelanggannya. [EC9]

Kontribusi Kepada Negara

Setiap tahun XL memberikan kontribusi kepada negara berupa pembayaran pajak. Pada tahun 2013, XL membayar pajak sebesar Rp5.254,64 miliar dengan perincian dan perbandingannya pada tahun 2012 sebagai berikut:

Jenis Pajak	Jumlah Pajak Total Tax (Rp miliar billion)	Type of Taxes
	2012	2013
PPN	3,548.67	4,306.59
PPH	1,377.79	945.76
Lainnya	2.23	2.29
Jumlah	4,928.69	5,254.64

Sebagai perusahaan swasta, XL tidak menerima bantuan dari pemerintah baik berupa pembebasan pajak, subsidi, hibah, insentif finansial maupun manfaat keuangan lainnya. [EC4]

Kewajiban Pelayanan Universal (KPU) [EC8]

Pemerintah mempunyai kewajiban untuk menyediakan layanan telekomunikasi yang adil dan merata di seluruh tanah air guna menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Secara perhitungan ekonomi, penyelenggaraan layanan telekomunikasi untuk daerah terpencil tentu tidak menguntungkan. Namun demikian, terkait upaya pemerintah untuk pemerataan layanan informasi, pasal 16 Undang-undang No.36 tahun 1999 tentang Telekomunikasi telah mengamanatkan bahwa setiap penyelenggara jaringan telekomunikasi dan atau penyelenggara jasa telekomunikasi wajib memberikan kontribusi dalam pelayanan universal baik secara langsung maupun tidak langsung. Kontribusi pelayanan universal sebagaimana dimaksud pada undang-undang tersebut dapat berbentuk penyediaan sarana dan prasarana telekomunikasi dan atau kompensasi lain.

Triggering Economic Development of the Community

XL requires extensive and reliable distribution channels to ensure that all product offerings reach the right customers. This opens up opportunities for small and medium enterprises (SME) to become XL retail outlets. Until now XL is supported by more than 238,159 retail outlets in 132 independent cluster areas. In addition there are more than 70,000 non-traditional retail outlets with Mobile Data Services (MDS), the modern channel dealers who are responsible for managing more than 1,175 modern channel outlets. XL distribution channels are the best-in-class and available nationwide hence allowing XL products to reach 60.5 million customers. [EC9]

Contribution to the Country

Every year XL contributes to the country in form of tax payments. In 2013, XL paid Rp5,254.64 billion of tax with details and comparison with 2012 as follows:

As a private company, XL does not receive government assistance in form of tax exemptions, subsidies, grants, financial incentives nor other financial benefits. [EC4]

Universal Service Obligation (USO) [EC8]

The government has an obligation to provide fair and equitable telecommunication services across the country in order to safeguard the national unity. According to economic calculation, provision of telecommunication services to remote areas is not profitable. Nevertheless, regarding the government's efforts to provide equitable information services, article 16 of Law No. 36 of 1999 concerning Telecommunication has mandated that all telecommunication networks and or telecommunication services providers are obliged to contribute to universal service either directly or indirectly. Universal service contribution as stipulated in the law can be in form of provision of telecommunication infrastructure and or other compensations.

Kinerja Ekonomi

Economic Performance

Pada tahun 2004, Pemerintah melalui Keputusan Menteri Perhubungan No. 34 Tahun 2004 tentang Kewajiban Universal mengatur bahwa program Kewajiban Pelayanan Universal (KPU/USO) ditujukan untuk menyediakan akses dan layanan universal secara berkesinambungan di wilayah pelayanan universal yang pelaksanaan pembangunan dan penyelenggaraannya dibebankan kepada penyelenggara jaringan tetap lokal.

Seluruh operator telekomunikasi saat ini memberikan kontribusi kepada pemerintah berupa pembayaran dana USO (Universal Service Obligation) sebesar 1,25% dari pendapatan kotor perusahaan sebagai amanat dari operator kepada pemerintah agar dapat dipergunakan untuk membangun fasilitas dan jasa telekomunikasi di daerah terpencil dan daerah yang tidak menguntungkan di seluruh Indonesia.

Dalam kaitan dengan pembangunan fasilitas dan layanan jasa telekomunikasi pedesaan ini, pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan untuk pelaksanaan program terkait dengan USO seperti program Desa Dering, Desa Pinter, PLIK dan MPLIK, dengan target Indonesia Connected tercapai pada tahun 2015, di mana seluruh daerah telah dapat terhubung dengan layanan telekomunikasi. Penyelenggaraan kewajiban KPU/USO dilaksanakan oleh pemerintah melalui Balai Penyedia dan Pengelolaan Pembiayaan Telekomunikasi dan Informatika (BP3TI).

Kontribusi Pada Pertumbuhan Ekonomi Daerah

XL memberikan kontribusi dalam pertumbuhan ekonomi daerah, khususnya bagi peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui retribusi, pajak daerah, pajak iklan reklame, sebagai dampak langsung maupun tidak langsung dari kegiatan usaha XL. [EC9]

In 2004, the Government through Decision of the Minister of Transportation No. 34 of 2004 concerning Universal Obligation stipulates that Universal Service Obligation (USO) programs are intended to provide universal access and service on an ongoing basis in universal service area for which the development and implementation are charged to local fixed network operators.

All telecommunication operators currently contribute to the government in form of payment of USO (Universal Service Obligation) funds amounting to 1.25% of gross revenue of the companies as a mandate from operators to the government for development of facilities and telecommunication services in remote and not profitable areas throughout Indonesia.

Pertaining to development of facilities and telecommunication services in rural areas, the government issued a number of policies related to implementation of USO programs such as Ringing Village, Smart Village, PLIK and MPLIK, with a target which is Indonesia Connected to be reached by 2015, in which the whole regions are connected with telecommunication services. USO is implemented by the government through the Office for Telecommunication and Informatics Financial Provision and Management (BP3TI).

Contributions to Regional Economic Growth

XL contributed to regional economic growth, particularly to the increasing regional original income (PAD) through retributions, local taxes, advertising taxes, as direct and indirect impacts of XL business operations. [EC9]

Kontribusi Kepada Masyarakat dan Lingkungan

XL menyadari bahwa keberlangsungan usaha tidak hanya dilihat dari pencapaian aspek finansial semata, tetapi juga diukur dari aspek peran dan tanggung jawab terhadap pengembangan kesejahteraan masyarakat dan upaya pelestarian lingkungan. Dengan memberikan kontribusi melalui program-program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), XL telah menunjukkan komitmennya sebagai warga korporasi yang baik sehingga diharapkan menjadi perusahaan yang dipercaya dan dicintai oleh masyarakat luas.

Kami tidak menetapkan anggaran CSR berdasarkan persentase tertentu dari laba bersih. Anggaran CSR ditetapkan berdasarkan data historis untuk menjamin keberlanjutan program-program CSR yang dinilai berhasil dan dapat menciptakan dampak jangka panjang. Pada tahun 2013, biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan CSR sebesar Rp 29 miliar, turun 12% dibandingkan Rp 33 miliar pada tahun 2012.

Contributions to the Community and the Environment

XL realizes that business sustainability is not only indicated by financial achievement alone, but also reflected on our role in and responsibility for development of social welfare and environment conservation efforts. By contributing through corporate social responsibility (CSR) programs, XL has demonstrated its commitment as a good corporate citizen to be a company that is trusted and loved by the community.

We do not set CSR budget based on a specific percentage of the net income. CSR budget is determined based on historical data to ensure sustainability of the CSR programs that are considered successful and can create long-term impacts. In 2013, realized costs for CSR activities amounted to Rp 29 billion, lower by 12% compared to Rp 33 billion in 2012.



TATA KELOLA BERKELANJUTAN

Sustainable Governance

Dengan penyempurnaan pelaksanaan tata kelola yang baik secara berkesinambungan, XL ingin memastikan bahwa setiap keputusan strategis senantiasa berlandaskan kajian yang memadai dari berbagai sudut pandang, termasuk kepentingan masyarakat, pemangku kepentingan dan pemegang saham.

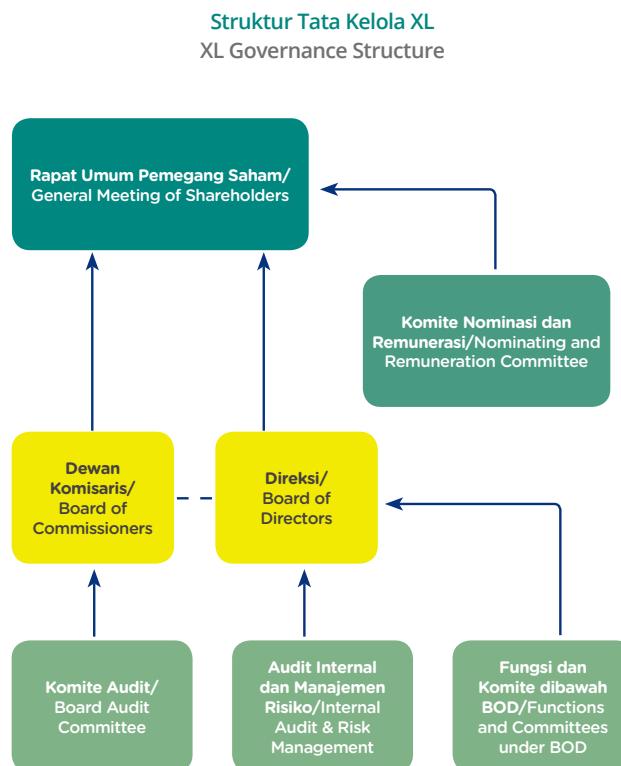
By continuous improvement of GCG implementation, XL would like to ensure that every strategic decision is always based on adequate assessment from various perspectives, including interests of the public, stakeholders and shareholders.

XL berkomitmen untuk senantiasa menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik dalam setiap kegiatan usahanya. Kami menyadari bahwa tata kelola yang baik akan menjadi dasar pertumbuhan yang kokoh serta meningkatkan akuntabilitas dan kinerja Perseroan secara keseluruhan.

Pada tahun 2013, XL telah melakukan penyempurnaan struktur tata kelola, terutama terkait wewenang dalam proses pengambilan keputusan agar menjadi lebih efektif dan efisien. Perseroan ingin memastikan bahwa setiap keputusan strategis senantiasa berlandaskan kajian yang memadai dari berbagai sudut pandang, termasuk kepentingan masyarakat, pemangku kepentingan dan pemegang saham.

XL is committed to continue to implement good corporate governance practices in every business activity. We recognize that good governance will be the basis of solid growth and improve overall accountability and performance of the Company.

In 2013, XL improved its governance structure, particularly related to authority in decision-making process in order to become more effective and efficient. The Company would like to ensure that every strategic decision is always based on adequate assessment from various perspectives, including interests of the public, stakeholders and shareholders.



Struktur tata kelola XL dibentuk dengan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) yang secara garis besar terdiri dari tiga unsur, yaitu Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sebagai organ tertinggi Perseroan, Dewan Komisaris sebagai pengawas jalannya pengelolaan Perusahaan, dan Direksi sebagai pengelola perusahaan. [4.1]

XL governance structure is formed by referring to Law No. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies (Company Law) that broadly consists of three elements, namely General Meeting of Shareholders (GMS) as the highest organ in the Company, Board of Commissioners as supervisor of the Company's management and Board of Directors as manager of the Company. [4.1]

Tata Kelola Berkelanjutan

Sustainable Governance

Perseroan telah melengkapi perangkat kerja dan sarana yang dibutuhkan bagi setiap organ dengan membentuk Komite Nominasi dan Remunerasi (Nominating and Remuneration Committee/NRC) di bawah RUPS, Komite Audit di bawah Dewan Komisaris dan komite-komite lain di bawah Direksi untuk membantu menjalankan fungsi dan memberi saran sesuai lingkup tugas masing-masing komite tersebut. [4.1] [4.2]

Adapun penjelasan mengenai organ-organ serta komite-komite dalam Perseroan adalah sebagai berikut:

Rapat Umum Pemegang Saham

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sebagai organ tertinggi memiliki wewenang yang diatur oleh undang-undang dan Anggaran Dasar. Diantara wewenangnya adalah mengangkat, memberhentikan dan mengevaluasi kinerja anggota Dewan Komisaris dan Direksi, menyetujui perubahan Anggaran Dasar Perusahaan, menyetujui Laporan Keuangan, serta menetapkan remunerasi bagi anggota Dewan Komisaris dan Direksi. Melalui RUPS, para pemegang saham berhak memberikan pendapat dan suaranya untuk mengambil keputusan penting dan strategis secara independen. Kepentingan pemegang saham minoritas diwakili oleh Komisaris Independen. Setiap keputusan RUPS mengikat Dewan Komisaris maupun Direksi untuk dilaksanakan. RUPS terdiri dari RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa. [4.4]

RUPS juga merupakan sarana untuk menilai kinerja dua organ perusahaan lainnya, yakni Dewan Komisaris dan Direksi dalam memenuhi target-target operasional yang telah ditetapkan di awal tahun. Kinerja Direksi diukur melalui pemenuhan Key Performance Indicator (KPI), kemudian dievaluasi dan dipertanggungjawabkan dalam RUPS. Penetapan KPI ditinjau setiap tahun dan disesuaikan dengan risiko dan peluang yang dihadapi Perseroan. Ukuran kinerja yang dipersyaratkan dan dipertanggungjawabkan meliputi kinerja aspek ekonomi, lingkungan dan sosial. [4.10]

Pada tahun 2013, XL menyelenggarakan dua kali RUPS yaitu RUPS Tahunan dan RUPS. RUPS Tahunan diselenggarakan pada tanggal 11 April 2013 di Jakarta, yang dipimpin oleh Presiden Komisaris XL. Rapat yang dihadiri oleh 85,40% saham yang diterbitkan oleh Perseroan tersebut membahas lima agenda mencakup laporan tahunan, pertanggungjawaban anggota Dewan Komisaris dan Direksi, rencana penggunaan laba bersih termasuk pembagian dividen, penunjukan Akuntan Publik, Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi, dan perubahan susunan Komite Nominasi dan Remunerasi.

The Company has improved working elements and facilities required for each organ by establishing Nominating and Remuneration Committee (NRC) under GMS, Audit Committee under Board of Commissioners and other committees under the BOD to help run the functions and provide recommendations according to the scope of duties of the respective committees. [4.1] [4.2]

The details of each Company's organ as well as Committees are as follows:

General Meeting of Shareholders

General Meeting of Shareholders (GMS) as the highest organ with authorities as stipulated in the law and the Articles of Association. Its authorities include appointment, termination and performance evaluate of Board of Commissioners and Board of Directors members, approval for amendments to the Articles of Association, approval for Financial Statements and determination of remuneration for Board of Commissioners and Board of Directors members. Through GMS, the shareholders are entitled to convey their opinions and votes to make strategic and important decisions independently. Interests of minority shareholders are represented by Independent Commissioners. Every GMS resolution binds Board of Commissioners and Board of Directors to be implemented. GMS consists of Annual GMS and Extraordinary GMS. [4.4]

GMS is also a forum for performance assessment of the other two corporate organs, which are Board of Commissioners and Board of Directors in meeting operational targets that are set at the beginning of the year. Board of Directors performance is measured with Key Performance Indicators (KPI), then evaluated and accounted for in GMS. KPI determination is reviewed annually and adjusted for risks and opportunities faced by the Company. Performance measurement which is required and accounted for includes economic, environmental and social aspects. [4.10]

In 2013, XL held two GMS which were Annual GMS and Extraordinary GMS. Annual GMS was held on April 11, 2013 in Jakarta, chaired by XL President Commissioner. The meeting was attended by 85.40% of shares issued by the Company and discussed five agenda which were annual report, accountability report of Board of Commissioners and Board of Directors, allocation plan of net income including dividends distribution, appointment of Public Accounting Firm, Remuneration for Board of Commissioners and Board of Directors and change in Nominating and Remuneration Committee composition.

Pada hari yang sama, diselenggarakan RUPS Luar Biasa yang dipimpin oleh Presiden Komisaris XL. Rapat yang dihadiri oleh 84,406% saham yang diterbitkan oleh Perseroan tersebut membahas tiga agenda mencakup perubahan Anggaran Dasar, perubahan susunan Dewan Komisaris, dan pemberian kuasa kepada Dewan Komisaris untuk melakukan penyesuaian modal ditempatkan dan disetorkan dalam Perseroan sehubungan dengan penerbitan saham baru.

Dewan Komisaris

Dewan Komisaris berwenang untuk melakukan pengawasan atas kebijakan Direksi dalam menjalankan Perseroan, serta memberikan nasihat kepada Direksi. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan agar Direksi mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam menjalankan tugasnya. Sampai akhir tahun 2013, Dewan Komisaris Perseroan terdiri dari enam anggota, termasuk di dalamnya dua orang Komisaris Independen. Komisaris Independen berperan mewakili kepentingan pemegang saham minoritas dalam mengawasi manajemen serta kinerja Direksi. [4.9]

Independensi

Dalam menjalankan tugasnya, Dewan Komisaris Perseroan selalu berusaha agar setiap keputusan yang diambil selalu terjaga independensinya. Untuk menghindari adanya konflik kepentingan dalam pengambilan keputusan, tidak satupun anggota Dewan Komisaris yang mempunyai hubungan keluarga karena perkawinan dan keturunan sampai derajat kedua baik secara horizontal maupun vertikal dengan anggota Dewan Komisaris lainnya maupun dengan Direksi Perseroan. Selain itu, tidak ada anggota Dewan Komisaris yang memiliki saham Perseroan. [4.6]

Prosedur Pengangkatan [4.7]

Calon anggota Dewan Komisaris Perseroan yang akan diangkat harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dan menandatangani surat pernyataan telah memenuhi persyaratan dimana surat pernyataan yang mengikat secara hukum tersebut akan didokumentasikan oleh XL. Prosedur pencalonan dan pengangkatan anggota Dewan Komisaris Perseroan adalah:

- a. Setiap kandidat anggota Dewan Komisaris yang diusulkan oleh Pemegang Saham dan/atau Perseroan diajukan kepada Komite Nominasi dan Remunerasi (NRC) melalui Sekretaris Perusahaan.
- b. NRC memeriksa dan membahas untuk menentukan apakah kualifikasi dan latar belakang calon anggota Dewan Komisaris tersebut telah memenuhi persyaratan.
- c. Perseroan mengadakan RUPS untuk mengangkat kandidat calon anggota Dewan Komisaris yang direkomendasikan oleh NRC.

On the same day, Extraordinary GMS was chaired by XL President Commissioner. The meeting was attended by 84.406% of shares issued by the Company and discussed three agenda including amendment to the Articles of Association, change in Board of Commissioners composition and delegation of authorization to Board of Commissioners to adjust the issued and paid up capital of the Company in connection with issuance of new shares.

Board of Commissioners

Board of Commissioners is authorized to supervise Board of Directors' policies in managing the Company, as well as provide advices to Board of Directors. The supervision aims to ensure that Board of Directors complies with the applicable laws and regulations in performing their duties. At end of 2013, Board of Commissioners consisted of six members, including two Independent Commissioners. Independent Commissioners represent interests of minority shareholders in supervising management and performance of Board of Directors. [4.9]

Independence

In performing its duties, Board of Commissioners always strives to make every decision independently. To avoid conflict of interests in decision-making, none of Board of Commissioners members has family relationship by marriage and descent to the second degree both horizontally and vertically with other members of the Company's Board of Commissioners and Board of Directors. In addition, none of Board of Commissioners member owns the Company's shares. [4.6]

Appointment Procedures [4.7]

Candidates of Board of Commissioners members to be appointed must meet requirements that have been established and sign a statement of meeting the requirements, the legally binding statement will be documented by XL. Nomination and appointment procedures of Board of Commissioners members are:

- a. Each candidate of Board of Commissioners member recommended by Shareholders and/or the Company is proposed to Nominating and Remuneration Committee (NRC) through Corporate Secretary.
- b. NRC examines and discusses to determine whether qualifications and background of nominated member of Board of Commissioners have met the requirements.
- c. The Company holds GMS to appoint the candidate of Board of Commissioners members recommended by NRC.

Tata Kelola Berkelanjutan

Sustainable Governance

Kebijakan Remunerasi [4.5]

Gaji, honorarium, tunjangan dan/atau remunerasi anggota Dewan Komisaris ditetapkan oleh RUPS, di mana RUPS berhak mendeklegasikan wewenang ini lebih lanjut kepada NRC. Penetapan remunerasi Dewan Komisaris didasarkan pada keputusan NCR. Komponen remunerasi Dewan Komisaris terdiri atas (i) gaji pokok; (ii) biaya perjalanan dinas; (iii) akomodasi selama perjalanan dinas; (iv) biaya konsumsi; (v) biaya telekomunikasi; (vi) biaya transportasi bagi anggota Dewan Komisaris yang berdomisili di Indonesia; (vii) fasilitas kantor dan sekretaris. Tidak ada unsur "bonus" dalam komponen remunerasi anggota Dewan Komisaris XL. Jumlah remunerasi dan tunjangan yang diberikan kepada anggota Dewan Komisaris pada tahun 2013 adalah sebesar Rp.4.026 miliar.

Direksi

Direksi mempunyai tanggung jawab penuh atas kepengurusan dan pengelolaan Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan serta kegiatan usaha Perseroan. Sampai dengan akhir tahun 2013, Direksi Perseroan terdiri dari tujuh orang anggota.

Independensi

Direksi wajib menjalankan tugas secara independen tanpa campur tangan dari pihak lain yang bertentangan dengan peraturan atau Anggaran Dasar Perseroan serta menjaga agar setiap keputusan yang diambil bukan atas dasar kepentingan pribadi. Untuk menghindari timbulnya konflik kepentingan dalam pengambilan keputusan, tidak satupun anggota Direksi yang mempunyai hubungan keluarga karena perkawinan dan keturunan sampai derajat kedua baik secara horizontal maupun vertikal dengan anggota Direksi lainnya maupun dengan anggota Dewan Komisaris. [4.6]

Tugas dan Tanggung Jawab

Direksi bertanggung jawab untuk mengurus kegiatan sehari-hari Perseroan demi kepentingan terbaik Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan. Tanggung jawab utama Direksi diantaranya adalah mempersiapkan rencana bisnis tahunan dan menyampaikannya kepada Dewan Komisaris untuk mendapatkan persetujuan, mempersiapkan laporan tahunan mengenai kinerja yang dicapai oleh Perseroan, menjawab pertanyaan dari Dewan Komisaris atas setiap hal yang terkait dengan pengelolaan Perseroan dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Komisaris, mengelola dan memelihara aset dan buku-buku Perseroan. [4.9]

Fungsi, tugas dan tanggung jawab dilakukan oleh anggota Direksi sesuai dengan jabatan masing-masing. Ruang lingkup dan tanggung jawab masing-masing anggota Direktur adalah sebagai berikut: [4.7]

Remuneration Policy [4.5]

Salaries, honoraria, allowances and/or remunerations for Board of Commissioners members are determined by GMS, GMS is entitled to delegate this authority to NRC. Determination of Board of Commissioners remunerations is based on NCR's decision. Board of Commissioners remuneration components consist of (i) basic salary; (ii) business trip allowance; (iii) accommodation during business trip; (iv) consumption allowance; (v) telecommunication allowance; (vi) transportation allowance for Board of Commissioners members who are domiciled in Indonesia; (vii) office and secretarial facilities. There is no bonus element in remuneration components for XL Board of Commissioners members. Remuneration and benefits paid to Board of Commissioners members in 2013 amounted to Rp4.026 billion.

Board of Directors

Board of Directors is fully responsible for management of the Company in accordance with the Company's purpose, objectives and business activities. At end of 2013, Board of Directors consisted of seven members.

Independence

Board of Directors performs its duties independently without intervention from other parties opposing to the regulations or the Company's Articles of Association and ensures that every decision is not made on the basis of personal interest. To avoid conflict of interests in decision-making, none of Board of Directors members has family relationship by marriage and descent to the second degree both horizontally and vertically with other members of the Company's Board of Directors and Board of Commissioners. [4.6]

Duties and Responsibilities

Board of Directors is responsible for managing the Company's daily activities in the best interests of the Company in accordance with the purposes and objectives of the Company. The main responsibilities of Board of Directors include preparation and presentation of annual business plan to be approved by Board of Commissioners, preparation of annual report on performance achieved by the Company, responses to questions from Board of Commissioners on any matters pertaining to management of the Company in relation to duties and functions of Board of Commissioners, management and maintainance of the Company's assets and books. [4.9]

Functions, duties and responsibilities carried out by Board of Directors members are in accordance with their respective positions. The scope and responsibilities of each Board of Directors member are as follows: [4.7]

- Presiden Direktur/Chief Executive Office (CEO), Bertanggung jawab untuk melakukan koordinasi seluruh kegiatan operasional XL, antara lain menentukan, mengelola dan mengendalikan pengawasan manajemen XL, dan mengawasi kepatuhan terhadap perundang-undangan dan peraturan, serta mengawasi strategi perusahaan, audit internal, manajemen risiko, komunikasi perusahaan, sekretaris perusahaan dan manajemen sumber daya manusia. CEO berperan dalam menentukan strategi usaha XL serta pengambilan keputusan dan tindakan strategis yang dibutuhkan untuk mendukung dan mencapai maksud dan tujuan XL.
- Direktur/Chief Operating Officer (COO) bertanggung jawab untuk memberikan koordinasi menyeluruh lintas kategori, yang mencakup pemasaran, teknologi informasi, jaringan, commerce, dan layanan data serta distribusi strategi layanan digital. COO berperan untuk menyeimbangkan berbagai kebutuhan, baik dari usaha baru maupun usaha yang sudah berjalan, serta mendorong pembaruan manajemen layanan.
- Direktur/Chief Financial Officer (CFO) bertanggung jawab untuk mengelola dan mengendalikan rencana XL dan pelaksanaannya yang berhubungan dengan anggaran perusahaan, treasury, pengadaan dan logistik, kegiatan akuntansi, termasuk penyusunan laporan keuangan, perpajakan dan manajemen keuangan serta mengawasi kegiatan hubungan investor XL.
- Direktur/Chief Marketing Officer (CMO) bertanggung jawab untuk mengelola dan mengendalikan rencana XL dan pelaksanaan pemasaran produk, komunikasi dan citra merek. CMO juga bertanggung jawab terhadap analisa usaha termasuk dari sisi pelanggan serta penanganan dan peningkatan layanan kepada pelanggan.
- Direktur/Chief Commercial Officer (CCO) bertanggung jawab untuk mengelola dan mengendalikan rencana XL dan pelaksanaan seluruh kegiatan penjualan, distribusi dan pendapatan dari kegiatan komersial, seperti distribusi saluran, penjualan di berbagai wilayah (*region*), *enterprise* and *carrier* yang termasuk usaha internasional dan penjualan *wholesale* domestik.
- Direktur/Chief Digital Services Officer (CDSO) bertanggung jawab untuk mengelola, mengendalikan dan mengevaluasi rencana XL serta pelaksanaan kinerja terkait dengan layanan digital dengan produk utama antara lain M-Ads, M-Finance, M2M dan Cloud termasuk keselarasan antara strategi layanan Digital XL dengan perusahaan-perusahaan lain dibawah Axiata Group.
- President Director/Chief Executive Office (CEO), is responsible for coordination of all XL operational activities, among others determining, managing and controlling supervision of XL management, supervising compliance with the laws and regulations and supervising corporate strategy, internal audit, risk management, corporate communication, corporate secretary and human resources management. CEO plays a role in determination of XL business strategy, decision-making and strategic actions which are required to support and achieve XL's purposes and objectives.
- Director/Chief Operating Officer (COO) is responsible for overall cross-category coordination, including marketing, information technology, networks, commerce, data services and digital services distribution strategy. COO plays a role to balance various needs, both new and existing businesses, and encourage renewed service management.
- Director/Chief Financial Officer (CFO) is responsible for implementation management and control of XL plans which are related to the Company's budget, treasury, procurement and logistics, accounting activities, including preparation of financial statements, taxation, financial management and supervision of XL investor relation activities.
- Director/Chief Marketing Officer (CMO) is responsible for management and control of XL plans and implementation of products marketing, communication and brand image. CMO is also responsible for business analysis including customers' side and handling and improvement of services to customers.
- Director/Chief Commercial Officer (CCO) is responsible for management and control of XL plans and implementation of the entire activities of sales, distribution and revenue from commercial activities, such as distribution channels, sales in various regions, enterprise and carrier which are included in international business and domestic wholesale sales.
- Director/Chief Digital Services Officer (CDSO) is responsible for management, control and evaluation of XL plans and performance implementation which are related to digital services with the main products among others are M-Ads, M-Finance, M2M and Cloud including alignment of XL Digital service strategy with other companies under Axiata Group.

Tata Kelola Berkelanjutan

Sustainable Governance

- Direktur/Chief Service Management Officer (CSMO) bertanggung jawab untuk mengelola dan mengendalikan rencana XL dalam pelaksanaan aktivitas yang berhubungan dengan jaminan atas demand organization serta kualitas layanan, bertanggung jawab untuk memberikan dan mempertahankan kualitas layanan terbaik kepada pelanggan termasuk memantau pelaksanaan dan perbaikannya. CSMO juga mengawasi strategi teknologi informasi dan jaringan, pengembangan dan operasi, serta sistem dan infrastruktur pendukung yang diperlukan untuk mendukung kegiatan usaha perusahaan.
- Director/Chief Service Management Officer (CSMO) is responsible for management and control of XL plans in activities associated with guarantees for organization demand and quality services, is responsible for provision and maintenance of best quality services to customers including monitoring implementation and improvement. CSMO also supervises information technology and networks strategies, development and operation, as well as systems and supporting infrastructure which are required to support the Company's business activities.

Prosedur Pengangkatan [4.7]

Calon Direksi yang akan diangkat harus memenuhi persyaratan dari berbagai aspek kompetensi dan etika yang telah ditentukan. Sebagai bukti telah memenuhi persyaratan tersebut, maka setiap calon Direktur harus menandatangani surat pernyataan dimana surat pernyataan yang mengikat secara hukum tersebut akan didokumentasikan oleh XL. Prosedur pencalonan dan pengangkatan anggota Direksi Perseroan adalah:

- a. Setiap kandidat anggota Direksi yang diusulkan oleh pemegang saham dan/atau Perseroan akan diajukan ke Komite Nominasi dan Remunerasi (NRC) melalui Sekretaris Perusahaan Perseroan.
- b. NRC akan melakukan verifikasi serta membahas pencalonan dan pengangkatan untuk menentukan apakah kandidat tersebut layak untuk dicalonkan dan diangkat oleh RUPS, dengan mempertimbangkan latar belakang dan kualifikasi yang dimiliki oleh kandidat yang bersangkutan.
- c. Perseroan menyelenggarakan RUPS untuk memutuskan pengangkatan kandidat yang bersangkutan sebagaimana direkomendasikan oleh NRC.

Pedoman kerja Dewan Komisaris dan Direksi (Board Manual)

Dalam menjalankan fungsinya, Dewan Komisaris dan Direksi mengacu kepada Board Manual yang menjelaskan mengenai tata tertib dan hubungan kerja kerja Dewan Komisaris dan Direksi termasuk kriteria, etika bekerja serta hak dan kewajiban. [4.2]

Evaluasi Kinerja

Evaluasi atas kinerja Direksi ditentukan berdasarkan KPI yang terdiri atas KPI Perseroan dan KPI Direksi. KPI Perseroan dan KPI Direksi selama satu tahun ke depan diajukan kepada NRC untuk mendapatkan persetujuan.

Appointment Procedures [4.7]

Candidates for Board of Directors to be appointed must meet the requirements of various aspects of competence and ethics that have been determined. As the evidence for meeting these requirements, each Director candidate must sign a statement of meeting the requirements, the legally binding statement will be documented by XL. Nomination and appointment procedures of Board of Directors members are:

- a. Each candidate of Board of Directors member recommended by Shareholders and / or the Company is proposed to Nominating and Remuneration Committee (NRC) through Corporate Secretary.
- b. NRC verifies and discusses candidacy and appointment to determine whether the candidate is eligible to be nominated and appointed by GMS, considering qualifications and background of the respective candidate.
- c. The Company holds GMS to appoint the respective candidate as recommended by NRC.

Board Manual

In performing their duties, Board of Commissioners and Board of Directors refer to Board Manual which outlines working rules and relationships of Board of Commissioners and Board of Directors including criteria, work ethics, rights and obligations. [4.2]

Performance Evaluation

Evaluation of Board of Directors' performance is determined based on KPI for the Company and for Board of Directors. KPI for the Company and Board of Directors for the next year are submitted to NRC for approval. Four main focus of

Empat fokus utama KPI Direksi yang harus dicapai oleh Direksi selama tahun berjalan adalah: [4.10]

1. Fokus strategi;
2. Fokus finansial;
3. Fokus sumber daya manusia, dan;
4. Fokus sinergi.

Kebijakan Remunerasi [4.5]

Gaji, honorarium, atau tunjangan yang diberikan kepada anggota Direksi harus ditetapkan dalam keputusan RUPS, di mana RUPS berhak mendelegasikan kewenangan ini lebih lanjut kepada NRC. Komponen remunerasi Direksi terdiri atas (i) gaji pokok; (ii) biaya perjalanan dinas; (iii) akomodasi selama perjalanan dinas; (iv) biaya konsumsi; (v) biaya telekomunikasi; (vi) biaya transportasi; (vii) biaya sewa rumah untuk anggota Direksi yang bukan Warga Negara Indonesia; (viii) asuransi kesehatan; (ix) biaya fasilitas pusat kebugaran.

Direksi menerima bonus yang jumlahnya ditetapkan oleh NCR berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- Jika kinerja Perseroan mencapai target sebagaimana ditetapkan dalam Key Performance Indikator (KPI) Perseroan serta memperhatikan kondisi finansial Perseroan;
- Jika kinerja Perseroan melebihi dari target yang telah ditetapkan dalam KPI Perseroan serta memperhatikan kondisi finansial Perseroan;
- Jika kinerja masing-masing anggota Direksi mencapai poin tertentu dari poin-poin yang telah ditetapkan dalam KPI Perseroan atau KPI individu (atau kombinasinya).

Jumlah remunerasi dan tunjangan yang diberikan kepada anggota Direksi pada tahun 2013 adalah Rp. 101.408 miliar.

Komite Nominasi dan Remunerasi

Komite Nominasi dan Remunerasi (Nominating and Remuneration Committee/NRC) dibentuk untuk memberikan rekomendasi kepada RUPS terkait dengan pencalonan, seleksi, dan rekomendasi kandidat anggota Dewan Komisaris, Direksi, dan Komite lainnya. Di samping itu, NRC juga dipercaya untuk merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan remunerasi anggota Dewan Komisaris, Direksi, dan Komite-Komite lainnya sesuai dengan prinsip kepatutan, transparansi, dan akuntabilitas yang diterapkan oleh Perseroan. Anggota NRC diangkat oleh RUPS terdiri atas Komisaris, Direktur, dan/atau siapapun selain anggota Dewan Komisaris ataupun Direksi Perseroan yang merupakan pihak di luar Perseroan.

Board of Directors' KPI to be achieved by Board of Directors during the current year are: [4.10]

1. Strategy focus;
2. Financial focus;
3. Human resources focus; and
4. Synergy focus.

Remuneration Policy [4.5]

Any salaries, honoraria, or benefits provided to members of Board of Directors shall be set through GMS resolution, where GMS then might grant this authority to NRC. Board of Directors remuneration components consist of (i) basic salary; (ii) business trip allowance; (iii) accommodation during business trip; (iv) consumption allowance; (v) telecommunication allowance; (vi) transportation allowance; (vii) housing rental for Board of Directors members who are not an Indonesian citizens; (viii) health insurance; (ix) gym facility allowance.

Board of Directors receives bonuses with the amount determined by NCR based on the following considerations:

- If the Company's performance achieves targets as specified in Key Performance Indicator (KPI) of the Company and the Company's financial condition;
- If the Company's performance exceeds targets set in KPI of the Company and the Company's financial condition;
- If the performance of each member of Board of Directors reaches a certain point in the standard that have been set forth in KPI for the Company or individual (or combinations thereof).

Remunerations and benefits provided to Board of Directors members in 2013 amounted to Rp. 101.408 billion.

Nominating and Remuneration Committee

Nominating and Remuneration Committee (NRC) was established to provide recommendations to GMS pertaining to nomination, selection and recommended candidates for Board of Commissioners, Board of Directors and other Committees. In addition, NRC also formulates policies related to remuneration for members of Board of Commissioners, Board of Directors and other Committees in accordance with principles of fairness, transparency and accountability applied by the Company. NRC members are appointed by GMS and consist of Commissioners, Directors and/or anyone other than members of Board of Commissioners or Board of Directors of the Company who are parties outside the Company.

Tata Kelola Berkelanjutan

Sustainable Governance

Peranan dan tanggung jawab NRC sesuai dengan Pedoman Kerja NRC (NRC Charter) adalah sebagai berikut: [4.7]

- Memberikan rekomendasi calon anggota Dewan Komisaris dan Direksi dan komite-komite lainnya (seperti Komite Audit);
- Mengkaji susunan Dewan Komisaris dan Direksi guna menentukan komposisi dan susunan anggota Dewan yang dapat bekerja secara efektif serta mengkaji kombinasi antara kemampuan, pengalaman, dan kualifikasi lainnya yang diperlukan dalam Dewan;
- Menetapkan, mengkaji, merekomendasikan dan memberikan nasihat berupa kerangka kebijakan yang berhubungan dengan remunerasi seperti struktur penghargaan, tunjangan, dan hak-hak lainnya untuk para anggota Dewan Komisaris dan Direksi dengan tetap memperhatikan Anggaran Dasar XL;
- Memberikan laporan kepada Pemegang Saham mengenai kinerja anggota Dewan Komisaris dan Direksi serta menelaah hak mereka dalam perolehan remunerasi yang terkait dengan kinerja mereka. [4.9] [4.10]

Komite Audit

Komite Audit diketuai oleh Komisaris Independen dan memiliki anggota yang merupakan Komisaris Independen dan profesional yang berasal dari luar Perseroan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Bapepam nomor IX.I.5 tentang Pembentukan dan Pedoman Pelaksanaan Komite Kerja Audit. Komite Audit menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan independen. Uraian lengkap mengenai Komite Audit disajikan dalam Laporan Tahunan XL 2013.

Komite dan Fungsi di Bawah Direksi [4.1][4.9]

Direksi telah membentuk komite-komite pendukung sebagai unit kerja untuk mengendalikan, mengawal, dan bertanggung jawab atas implementasi GCG sekaligus sebagai mitra kerja dari komite di bawah Dewan Komisaris sebagaimana ditunjukkan pada diagram berikut:

NRC roles and responsibilities in accordance with NRC Charter are as follows: [4.7]

- Provide recommended candidates for members of Board Commissioners and Board of Directors and other committees (such as Audit Committee);
- Review structure of Board Commissioners and Board of Directors to determine composition and structure of the Boards that can work effectively and examine combination of capability, experience and other qualifications required by the Boards;
- Establish, review, recommend and provide advices in form of policy framework associated with remuneration structure such as rewards, allowances and other rights for members of Board of Commissioners and Board of Directors according to XL's Articles of Association;
- Report to Shareholders regarding performance of Board of Commissioners and Board of Directors members and review their rights to obtain remunerations in accordance with their performances. [4.9] [4.10]

Audit Committee

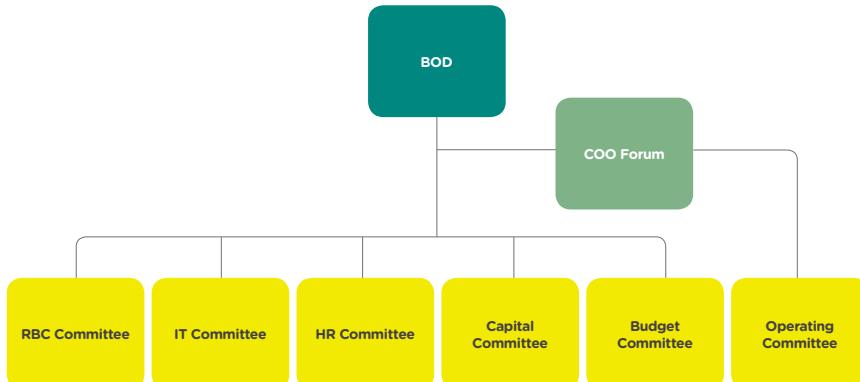
Audit Committee is chaired by an Independent Commissioner and has members who are Independent Commissioners and professionals from outside the Company. This is in accordance with Bapepam Regulation No. IX.I.5 concerning Establishment and Implementation Guidelines of Audit Committee. Audit Committee performs its duties and responsibilities professionally and independently. Further description of Audit Committee is presented in XL Annual Report 2013.

Committees and Functions under Board of Directors

[4.1][4.9]

Board of Directors established supporting committees as working units to control, oversee, be responsible for implementation of GCG and partner with the committees under Board of Commissioners as presented in the following diagram:

**Struktur Tata Kelola Perusahaan/
Corporate Governance Structure**



- Rapat Koordinasi COO (COO Forum) dipimpin oleh Direktur/Chief Operating Officer (COO) dan beranggotakan Direktur/Chief Commercial Officer (CCO), Direktur/Chief Digital Services Officer (CDSO), Direktur/Chief Marketing Officer (CMO), Direktur/Chief Service Management Officer (CSMO) dan Senior VP Corporate Strategy and Business Transformation. Rapat Koordinasi COO bertugas untuk memastikan keselarasan atas seluruh inisiatif strategis Perseroan termasuk tetapi tidak terbatas pada teknologi (mencakup network dan IT), pemasaran, distribusi, manajemen pelayanan, layanan nilai tambah dan layanan digital lainnya.
- COO Forum is chaired by Director/Chief Operating Officer(COO)and consists of Director/Chief Commercial Officer (CCO), Director/Chief Digital Services Officer (CDSO), Director/Chief Marketing Officer (CMO), Director/Chief Service Management Officer (CSMO) and Corporate Strategy and Business Transformation Senior VP. COO Forum's duty is to ensure alignment of all the Company's strategic initiatives including but not limited to technology (including network and IT), marketing, distribution, service management, value added services and other digital services.
- Komite Manajemen Kesinambungan dan Risiko (RBC Committee) diketuai oleh Direktur/Chief Executive Officer dan beranggotakan Direktur/Chief Operating Officer, Direktur/Chief Financial Officer, Direktur/Chief Digital Service Officer, Head of Internal Audit and Risk Management, Senior VP Information Technology, VP Human Capital Development, VP Service Partnership Management, GM Network Planning and Assurance dan Sekertaris Perusahaan. Komite bertugas memastikan kesiapan kesinambungan bisnis Perseroan terhadap adanya/potensi atas risiko gangguan besar dan/ atau krisis serta memastikan bahwa resiko dapat teridentifikasi dan terukur termasuk menentukan tingkatan risiko, risk tolerance, kerangka Manajemen Risiko serta menentukan mitigasi risiko jika terjadi situasi abnormal. Komite juga berfungsi untuk mengawasi efektivitas pelaksanaan manajemen risiko di dalam Perseroan secara konsisten. Komite juga berperan dalam mengontrol dan mengkaji penerapan prinsip kesinambungan bisnis terintegrasi dalam kebijakan, rencana, dan sistem-prosedur semua aspek operasi demi terjaminnya keberlanjutan bisnis Perseroan.
- Risk and Business Continuity Committee (RBC Committee) is chaired by Director/Chief Executive Officer and consists of Director/Chief Operating Officer, Director/Chief Financial Officer, Director/Chief Digital Services Officer, Head of Internal Audit and Risk Management, Information Technology Senior VP, Human Capital Development VP, Service Partnership Management VP, Network Planning and Assurance GM and Corporate Secretary. The committee is in charge of ensuring business continuity readiness of the Company for presence/potential of large interruption risk and/or crisis and ensuring that risks can be identified and measured including determining risk levels, risk tolerance, Risk Management framework and risk mitigation should abnormal situation occur. The committee also monitors effectiveness of risk management implementation in the Company consistently. Additionally, the committee plays a role in controlling and reviewing implementation of integrated business continuity principles in policies, plans and system-procedures of all operational aspects in order to ensure the Company's business continuity.
- Komite Teknologi Informasi (IT) dibentuk pada bulan September 2012 berdasarkan keputusan Rapat Direksi. Latar belakang pembentukan komite ini untuk memenuhi perkembangan bisnis XL serta memenuhi ketentuan Peraturan Bank Indonesia terkait dengan ijin XL Tunai dan KUPU (Kegiatan Usaha Pengiriman Uang) yang dimiliki oleh Perseroan. Komite Teknologi Informasi dipimpin oleh Senior VP Information Technology dan beranggotakan Chief Executive Officer, Chief Operating Officer, Chief Digital Services Officer, Chief Commercial Officer, Chief Service Management Officer. Komite Teknologi Informasi bertanggung jawab untuk memastikan rencana dan proyek Perseroan dalam bidang Teknologi Informasi (sebagaimana diuraikan dalam IT Master Plan) dapat terlaksana sesuai rencana. Komite ini juga menjalankan fungsinya dalam mengkaji dan memberikan putusan terkait dengan penerapan Information Technology (IT) Committee was formed in September 2012 based on decision of Board of Directors Meeting. The background of this committee is to meet XL business development and comply with Bank Indonesia regulations related to XL Tunai and Money Transfer Operations (KUPU) permits owned by the Company. Information Technology Committee is chaired by Information Technology Senior VP and consists of Chief Executive Officer, Chief Operating Officer, Chief Digital Services Officer, Chief Commercial Officer, Chief Service Management Officer. Information Technology Committee is responsible for ensuring the Company's plans and projects in Information Technology field (as outlined in IT Master Plan) can be implemented as planned. This committee also reviews and makes decisions related to application and/or renewal of information technology that will

Tata Kelola Berkelanjutan

Sustainable Governance

dan/atau pembaharuan teknologi informasi yang akan dijalankan guna menopang seluruh kegiatan bisnis Perseroan. Selain itu, sebagaimana dengan peranan yang ditempatkan oleh Peraturan Bank Indonesia, dan karena Perseroan juga mengeluarkan produk layanan jasa transaksi pembiayaan dan pengiriman uang melalui jaringan telekomunikasi dan informatika, maka Komite ini bertanggung jawab dalam mengevaluasi dan memastikan bahwa teknologi yang diterapkan guna pelaksanaan kegiatan tersebut sudah tepat.

- Komite Sumber Daya Manusia (HR Committee) dipimpin oleh VP Human Capital dan beranggotakan Presiden Direktur/Chief Executive Officer, Direktur/ Chief Operating Officer, Direktur/Chief Marketing Officer, Direktur/Chief Digital Service Officer, Direktur/ Chief Commercial Officer, Direktur/Chief Finance Officer dan Direktur/Chief Service Management Officer. Komite SDM bertugas mengembangkan dan mengkaji strategi Perusahaan yang berkaitan dengan pengembangan organisasi, penghargaan dan tunjangan bagi karyawan, kebijakan sumber daya manusia, program pengembangan bakat serta strategi terkait tenaga kerja dari pihak ketiga serta penempatan karyawan.
- Komite Permodalan dipimpin oleh VP Marketing Pricing and Portfolio Strategy dan beranggotakan Head of Partnership Management, GM BSS Development and GM Procurement. Komite bertugas untuk menentukan alokasi belanja modal termasuk mengendalikan, menganalisa serta mengidentifikasi potensi penghematan biaya.
- Komite Anggaran (Budget Committee) dipimpin oleh Head of Investor Relations, Business Control & Corporate Finance dan beranggotakan GM Transmission Development GM Leased & Cost Management, Sr. GM Commerce Performance Management, Head of Commercial Strategic Partnership serta Direktur/ Chief Finance Officer sebagai Undangan Tetap. Komite Anggaran bertugas untuk mengatur pengeluaran anggaran operasional dalam rangka menjaga target EBITDA XL, memberikan persetujuan atas permohonan anggaran tambahan yang diperlukan serta mengidentifikasi berbagai peluang penghematan.
- Komite Operasional (Operating Committee) dipimpin oleh Senior VP Corporate Strategy and Business Transformation dan beranggotakan Senior VP Business Strategy & Partnership, Senior VP Information Technology, VP-Service Experience Management, Senior VP-Segment Management, VP Marketing Pricing & Portfolio Management and VP
- Human Resources Committee (HR Committee) is chaired by Human Capital VP and consists of President Director/Chief Executive Officer, Director/Chief Operating Officer, Director/Chief Marketing Officer, Director/Chief Digital Services Officer, Director/Chief Commercial Officer, Director/Chief Finance Officer and Director/Chief Service Management Officer. HR Committee is in charge of developing and reviewing the Company's strategies related to organizational development, rewards and benefits for employees, human resources policies, talent development programs and employment-related strategies of third parties as well as placement of employees.
- Capital Committee is chaired by Marketing Pricing and Portfolio Strategy VP and consists of Head of Partnership Management, BSS Development GM and Procurement GM. The committee is responsible for capital expenditure allocation including controlling, analyzing and identifying potential cost savings.
- Budget Committee is chaired by Head of Investor Relations, Business Control & Corporate Finance and consists of Transmission Development GM, Leased & Cost Management GM, Commerce Performance Management Senior GM, Head of Commercial Strategic Partnership and Director/Chief Finance Officer as Fixed Invitation. Budget Committee is responsible for management of operational expenditure budget in order to achieve XL's EBITDA target, approval of required additional budget request and identification of saving opportunities.
- Operating Committee is chaired by Corporate Strategy and Business Transformation Senior VP and consists of Business Strategy & Partnership Senior VP, Information Technology Senior VP, Service Experience Management VP, Segment Management Senior VP, Pricing & Portfolio Marketing Management VP and Digital Delivery service VP. Operating Committee has

Digital Service Delivery. Komite Operasional memiliki kewenangan untuk mengkaji, memastikan kelayakan dan keselarasan dengan strategi perusahaan serta memberikan putusan atas tiap-tiap inisiatif yang diajukan terkait program marketing, commerce, layanan konten dan aplikasi, baik yang baru atau yang telah ada sebelumnya dengan tetap berpegang pada perhitungan biaya, potensi pendapatan, risiko dan penanganannya, serta kualitas pelayanan terhadap pelanggan.

Struktur di atas merupakan hasil re-evaluasi terhadap komite-komite Direksi yang dilakukan pada tahun 2013 dengan penyempurnaan sebagai berikut:

1. Komite Manajemen Kesinambungan dan Risiko merupakan penggabung Komite Manajemen Kesinambungan Bisnis dan Komite Manajemen Risiko yang bertujuan agar setiap aktivitas, aksi korporasi maupun produk/layanan yang dikeluarkan oleh XL sudah sejalan dengan kesinambungan bisnis perusahaan tanpa mengesampingkan resiko termasuk pencegahan maupun penanggulangannya. Selain itu, pembentukan Komite Manajemen Kesinambungan dan Risiko adalah untuk mematuhi Peraturan Bank Indonesia terkait dengan bidang usaha XL berupa jasa transaksi pembayaran dan pengiriman uang melalui jaringan telekomunikasi dan informatika.
2. Komite Modal yang awalnya bertanggung jawab kepada fungsi koordinasi dibawah Rapat Koordinasi Chief Operating Officer (COO) diubah menjadi bertanggung jawab langsung kepada Direksi sehingga Direksi dapat meningkatkan perannya untuk mengawasi dan memastikan bahwa investasi perusahaan dilakukan atas dasar pengkajian menyeluruh antara lain dengan melihat dampak investasi terhadap nilai perusahaan.
3. Pembubaran Komite Layanan Digital dan mendelegasikan peranan untuk mengkaji seluruh produk layanan digital secara menyeluruh kepada Direktur/Chief Digital Services Officer termasuk namun tidak terbatas pada peranan untuk memastikan bahwa Layanan Digital tersebut sudah terintegrasi dengan strategi Layanan Digital Grup Axiata. Untuk mendukung peranan yang diemban oleh Chief Digital Services ini maka Steering Committee Layanan Digital dibentuk di bawah Chief Digital Services Officer untuk mengawasi dan memastikan bahwa Layanan Digital XL bisa lebih fleksibel dan mengembangkan inovasi-inovasi baru dalam bisnis data dengan cepat sehingga mampu bersaing dengan pasar.

authority to review, ensure feasibility and alignment with the Company's strategy as well as make decision on each initiative related to proposed marketing programs, commerce, content and application services, both new or existing with reference to calculation of costs, potential revenue, risks and mitigations as well as quality services to customers.

The above structure is re-evaluation result of Board of Directors committees in 2013, with the following improvements:

1. Risk and Business Continuity Management Committee is a combination of Business Continuity Management Committee and Risk Management Committee which has a purpose for every activity, corporate action and product/service launched by XL is in line with the Company's business continuity without ruling out risks including the respective prevention and mitigation. In addition, Risk and Business Continuity Management Committee ensures compliance with Bank Indonesia Regulations related to XL business in payment transaction and remittance services through telecommunications and informatics networks.
2. Capital Committee was initially responsible for coordination function under Chief Operating Officer (COO) Coordination Meeting. The committee is now directly responsible to Board of Directors so that Board of Directors may improve its role to supervise and ensure that the Company's investments are based on thorough assessments among others, by looking at impacts of the investments on the Company's value.
3. Dissolution of Digital Services Committee and delegation of its role to examine all digital service products thoroughly to Director/Chief Digital Services Officer including but not limited to the role to ensure that Digital Services are integrated with Digital Services strategy of Axiata Group. To support the roles carried out by Chief Digital Services then Digital Services Steering Committee was formed under Chief Digital Services Officer to supervise and ensure that XL Digital Services can be more flexible and develop new innovations in data business promptly to be able to compete with the market.

Tata Kelola Berkelanjutan

Sustainable Governance

Upaya Kami Untuk Tata Kelola yang Lebih Baik

Pengendalian Internal

Perseroan melakukan penilaian mengenai efektivitas, kehandalan, dan kelayakan sistem pengendalian internal secara rutin. Hasil penilaian menjadi pertimbangan saat menyusun pernyataan tahunan mengenai pengendalian internal yang ditandatangani oleh Presiden Direktur. Pernyataan yang sama juga dipakai untuk mendukung pengungkapan di pernyataan tahunan oleh Direktur mengenai pengendalian internal di Axiata Group Berhad. [4.9]

Penilaian tersebut didasarkan pada berbagai sumber, seperti tujuan bisnis, lingkup pertanggungjawaban, metode pengukuran tujuan, buku panduan dan panduan, proses dan prosedur, pemeriksaan audit internal dan eksternal, materialitas, opini, dan dokumen manajemen yang berkualitas. Tiap masalah terkait pengendalian internal dipantau terus-menerus dan dilaporkan setiap triwulan oleh audit internal dan eksternal kepada Direksi, Komite Audit, dan Dewan Komisaris untuk memastikan dilakukannya tindakan yang memadai, dan diputuskan secara tepat waktu. [4.11]

Unit Audit Internal

Perseroan membentuk Unit Audit Internal dan Piagam Audit Internal yang disahkan oleh Presiden Direktur setelah memperoleh persetujuan dari Dewan Komisaris. Tanggung jawab Audit Internal sebagaimana diatur dalam Piagam Audit Internal adalah mengevaluasi kecukupan tata cara kontrol internal, lingkungan operasional, dan kebijakan akunting, financial dan operasional terkait. Hasil evaluasi tersebut selanjutnya dilaporkan kepada Manajemen dan Komite Audit. Selain itu, fungsi Audit Internal juga diperlukan menjadi unsur penting dalam mempromosikan tata kelola perusahaan yang baik dengan memastikan penerapan manajemen risiko yang efektif.

Manajemen Risiko

Untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan dan mendukung pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik, XL berkomitmen untuk menerapkan Manajemen Risiko di seluruh kegiatan perusahaan, dimana risiko diidentifikasi, dinilai, dirawat dan dipantau secara terkoordinasi, terintegrasi, dan di dokumentasikan secara berkala. Departemen Manajemen Risiko memfasilitasi Direksi dalam menentukan risiko strategis Perseroan, dimana risiko strategis di tentukan berdasarkan rencana bisnis Perseroan, dan mempertimbangkan semua aspek yang mempengaruhi. Risiko-risiko ini akan diprioritaskan penanganannya berdasarkan rating risikonya, dan rencana penanganan risiko dibuat untuk mengelola risiko dalam

Our Efforts for Better Governance

Internal Control

The Company regularly assesses effectiveness, reliability and feasibility of internal control systems. The assessment results become inputs for consideration in preparation of Annual Statement on Internal Control to be signed by President Director. Director of Internal Control in Axiata Group Berhad also uses the same statement to support disclosure in Annual Statement. [4.9]

The assessment is based on various sources, such as business goals, scope of responsibilities, objective measurement methods, handbooks and guidelines, processes and procedures, internal and external audit examinations, materiality, opinions and quality document management. Each issue related to internal control is monitored continuously and reported quarterly by internal and external audits to Board of Directors, Audit Committee and Board of Commissioners to ensure that appropriate actions are implemented in a timely manner. [4.11]

Internal Audit Unit

The Company established Internal Audit Unit and Internal Audit Charter was approved by President Director after obtaining approval of Board of Commissioners. Internal Audit's responsibility as set forth in Internal Audit Charter is to evaluate adequacy of internal control procedures, operational environment and policies of accounting, financial and related operations. The evaluation results are then reported to Management and Audit Committee. In addition, Internal Audit function was also expanded to become important element in promoting good corporate governance by ensuring the implementation of effective risk management.

Risk Management

To support achievement of the Company's objectives and good corporate governance implementation, XL is committed to implement Risk Management in all the Company's activities, where risks are identified, assessed, mitigated and monitored in a coordinated, integrated and documented manner on a regular basis. Risk Management Department facilitates Board of Directors in determining the Company's strategic risks, where risks are determined based on the Company's business plans with consideration of all affecting aspects. Mitigation of these risks will be prioritized based on risk rating and risk mitigation plan will be prepared to manage the risks within tolerance level set by Risk and Business Continuity Committee, Board of

batas toleransi yang ditentukan Komite Manajemen Risiko dan Kelangsungan Bisnis, Direksi dan Dewan Komite Audit meninjau semua risiko secara berkala dimana risiko utama dikomunikasikan dan dibahas.

XL telah mengadopsi kerangka ISO 31000 dalam pelaksanaan Enterprise Risk Management dan kerangka kerja ini membantu Perseroan untuk mengidentifikasi dan menentukan risiko bisnisnya. Kerangka tersebut juga efektif untuk membantu menilai secara komprehensif dan bertindak atas risiko internal dan eksternal yang terkait. Secara triwulan sesuai kebutuhan Komite Audit, fungsi-fungsi kunci manajemen risiko dan “pemilik” utama risiko melakukan *self-assessment* untuk memantau dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko. [4.12]

Walaupun tidak ada prosedur manajemen risiko yang secara spesifik dikaitkan dengan masalah kecurangan dan korupsi, Perseroan telah mengidentifikasi satu dari 115 risiko strategis sebagai risiko ketidakmampuan departemen terkait dalam melakukan respon yang tepat waktu (koreksi/upgrade/perubahan konfigurasi) untuk mengatasi kasus-kasus kecurangan atau kebocoran. Terhadap risiko tersebut, Perseroan telah melakukan upaya mitigasi yang memadai. [SO2]

Kebijakan Blackout (Blackout Policy)

Kebijakan Blackout merupakan kebijakan larangan melakukan transaksi jual beli saham bagi manajemen serta seluruh karyawan Perseroan untuk periode tertentu. Periode Blackout Policy selama satu bulan pada saat periode audit laporan keuangan sampai dengan satu hari setelah laporan keuangan dilaporkan dan diumumkan kepada publik. Tujuan perumusan kebijakan ini adalah untuk menghindari terjadi praktik transaksi jual beli saham dengan menggunakan informasi orang dalam. Pelaksanaan kebijakan ini dilakukan dengan cara sosialisasi kepada seluruh manajemen dan karyawan Perseroan yang dilakukan setiap periode laporan keuangan (laporan keuangan tahunan, laporan keuangan tengah tahunan, dan laporan keuangan triwulanan).

Kode Etik

Untuk membangun integritas yang tinggi, Perseroan telah merumuskan Kode Etik Perusahaan yang kini telah terintegrasi dengan Kode Etik Bisnis. Kode Etik mengatur semua kegiatan bisnis Perseroan dan karyawan di semua level. Kode etik ini mewajibkan semua karyawan untuk mematuhi dan melaksanakan tanggung jawab utama, seperti:

- Mengembangkan suasana kerja internal yang bersih dan menyenangkan bagi semua karyawan.
- Mengembangkan pengalaman “layak dipercaya” untuk pelanggan kami.
- Mengembangkan kemitraan bisnis yang bersih dengan pihak ketiga dengan mematuhi prosedur dan kebijakan Perseroan.

Directors and Audit Committee Board regularly reviews all risks where major risks are communicated and discussed.

XL adopts ISO 31000 framework in Enterprise Risk Management implementation and this framework helps the Company to identify and define its business risks. The framework is also effectively in place to help assessing comprehensively and act upon related internal and external risks. On a quarterly basis as per Audit Committee requirement, key functions of risk management and “owners” of key risks perform self-assessments to monitor and improve risk management effectiveness. [4.12]

Although there is no risk management procedure that is specifically linked to fraud and corruption, the Company has identified one of 115 strategic risks as inability risk of related departments in conducting timely responses (corrections/upgrades/configuration changes) to address fraud or leakage cases. Against these risks, the Company has adequate mitigation efforts. [SO2]

Blackout Policy

Blackout Policy is a policy that prohibits buying and selling of shares by management and employees of the Company for a certain period of time. The Blackout Policy is in place for a month at financial statements audit period up to one day after financial statements are reported and published to public. The purpose of this policy is to avoid insider trading. This policy is implemented with socialization to all management and employees of the Company at each financial reporting period (annual financial statements, semi-annual financial statements and quarterly financial statements).

Code of Conduct

To build high level of integrity, the Company formulated Code of Conduct that is now integrated with the company's Code of Business Conduct. Code of Conduct governs all business activities of the Company and employees at all levels. This code requires all employees to abide and carry their main responsibilities, as follows:

- Develop a clean and pleasant internal working atmosphere for all employees.
- Develop a “trustworthiness” experience to our customers.
- Develop clean business partnerships with third parties in compliance with the Company's policies and procedures.

Tata Kelola Berkelanjutan

Sustainable Governance

Kode Etik Bisnis disosialisasikan secara terus-menerus kepada semua karyawan untuk mendorong pemahaman dan pelaksanaannya. Karena itu, selain dokumen *online* yang bisa diakses oleh karyawan, Perseroan juga secara teratur mengirim email kepada semua karyawan perihal informasi terakhir Kode Etik Bisnis. [SO3][4.8]

Budaya Korporat

Perseroan memiliki budaya korporat yang muncul dari nilai-nilai intinya, yaitu Integritas, Kerja Tim, dan Keunggulan Pelayanan (ITS XL). Semua karyawan XL diwajibkan untuk mengembangkan Integritas (I) pribadi dalam pekerjaan mereka setiap hari dan Kerja Tim (T) yang baik, yang membentuk perilaku dan kompetensi utama guna memberikan Keunggulan Pelayanan (S) atau pengalaman terbaik kepada pelanggan mereka. [4.8]

Sosialisasi GCG

Kepatuhan terhadap prinsip-prinsip GCG merupakan landasan serta prioritas utama dalam setiap kegiatan usaha. Di tahun 2013, XL melaksanakan kegiatan sosialisasi peningkatan kesadaran terhadap GCG (Governance Awareness) kepada seluruh karyawan dan manajemen, yaitu:

1. Sosialisasi mengenai Blackout Period yang merupakan peringatan awal kepada Dewan Komisaris, jajaran Direksi, manajemen senior dan karyawan yang memiliki saham di XL untuk mencegah pelaksanaan transaksi saham di tiap-tiap periode sebelum XL melakukan rilis terhadap pencapaian hasil dan audit keuangannya setiap kuartal.
2. Sosialisasi kepada karyawan baru perusahaan melalui satu sesi khusus dalam acara Orientasi Pegawai Baru (New Hire Orientation) mengenai pengenalan terhadap tata kelola XL yang diadakan secara rutin oleh Unit SDM.

Di penghujung tahun 2013, XL meraih gelar Best Right of Shareholders dalam The 5th IICD Forum for Indonesian Companies, sebuah ajang penilaian yang dilakukan oleh Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD) terhadap 100 Perusahaan Publik dengan kapitalisasi pasar terbesar di Indonesia.

Kebijakan Perusahaan Bersih

Integritas merupakan hal yang paling penting dan menjadi nilai dasar yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan dan pemangku kepentingan lainnya. Integritas menjadi "hygiene factor" dalam penilaian kinerja dan menjadi pertimbangan utama dalam proses perekrutan, pemberian penghargaan serta pengembangan karir. Karyawan baru diwajibkan untuk mengikuti orientasi mengenai nilai-nilai Perseroan dan kebijakan perusahaan bersih.

Code of Business Conduct is continuously informed to all employees to encourage understanding and implementation. Therefore, in addition to online document that can be accessed by employees, the Company also regularly sends emails to all employees regarding latest information on Code of Business Conduct. [SO3][4.8]

Corporate Culture

The Company has corporate culture that emerged from its core values, which are Integrity, Teamwork and Service Excellence (ITS XL). All XL employees are required to develop personal Integrity (I) in their daily works and good Teamwork (T) that shape behaviour and core competencies in order to deliver Service Excellence (S) or best experience to their customers. [4.8]

GCG Socialization

Adherence to GCG principles is the foundation as well as top priority in every business activity. In 2013, XL performed socialization activities on Governance Awareness improvement to all employees and management, as follows:

1. Socialization of Blackout Period as an early warning to Board of Commissioners, Board of Directors, senior management and employees who own XL shares to prevent shares transactions in each period before XL releases its results of achievement and financial audit quarterly.
2. Socialization to new employees in a particular session of New Hire Orientation regarding introduction of XL governance routinely held by HR Unit.

At end of 2013, XL received Best Right of Shareholders award in The 5th IICD Forum for Indonesian Companies, an assessment event conducted by Indonesian Institute for Corporate Directorship (IICD) on 100 public companies with the largest market capitalizations in Indonesia.

Clean Company Policy

Integrity is the most important value that must be instilled in all employees and other stakeholders. Integrity becomes "hygiene factor" in performance assessment and main consideration in hiring, rewarding and career development processes. New employees are required to participate in orientation of the Company's values and clean company policy.

Secara periodik, manajemen melakukan sosialisasi standar etika dan peraturan perusahaan kepada seluruh karyawan. Setiap karyawan diwajibkan menandatangani Surat Pernyataan Komitmen Profesionalisme (SPKP) untuk menjaga komitmen dalam menegakkan integritas dan standar etika perusahaan. Para vendor dan dealer pun juga diminta komitmen mereka terhadap nilai-nilai integritas dan tata kelola perusahaan yang baik. [4.11]

Pelatihan Anti Pencucian Uang (Anti Money Laundering)

Pada bulan November 2013, sebanyak 18 karyawan XL mengikuti pelatihan mengenai anti pencucian uang. Pelatihan ini dimaksudkan untuk memastikan kepatuhan seluruh lini organisasi terhadap pemenuhan Peraturan Bank Indonesia dan peraturan perundang-undangan lainnya terkait dengan Penerapan Program Anti Pencucian Uang. Secara kuantitas, jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan belum signifikan dibandingkan dengan total karyawan XL. Namun diharapkan setelah mengikuti pelatihan, para karyawan tersebut dapat memberikan sosialisasi *compliance culture* kepada karyawan XL lainnya untuk meningkatkan *compliance awareness*. [4.12][SO3]

Internal Fraud

Internal fraud adalah suatu pelanggaran secara sengaja atas standar/prosedur dan/atau Kode Etik Perusahaan yang dilakukan oleh karyawan dan/atau keluarga karyawan dan/atau kerja sama antara karyawan/keluarga karyawan dengan pihak ketiga, yang terjadi di lingkungan Perseroan atau menggunakan sarana Perseroan dan mengakibatkan kerugian baik langsung/tidak langsung, *tangible/intangible* baik bagi XL maupun pelanggannya untuk meningkatkan keuntungan secara tidak wajar bagi pelaku baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penanganan *fraud* diatur dalam Mekanisme Pelaporan Pelanggan (*Whistleblowing Mechanism*). Dengan kebijakan ini, XL telah memiliki pedoman dalam mencegah, mendeteksi dan melakukan tindakan korektif atas risiko *fraud*. Terkait dengan upaya pencegahan pelanggaran, sampai tahun 2013 satu orang karyawan XL telah mendapat pelatihan anti-korupsi. [SO3]

Mekanisme Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing Mechanism - WBM*) [4.11]

XL membangun mekanisme bagi karyawan untuk melaporkan perilaku tidak etis, ilegal atau di luar kebijakan kepada Direksi, melalui mekanisme Whistleblowing. WBM memberikan wadah pelaporan bagi seluruh karyawan Perseroan apabila menemukan hal-hal atau tindakan yang diduga melanggar hukum atau kode etik Perseroan. Pelaporan dapat dilakukan dengan cara menghubungi nomor telepon (021) 579 59800 atau melalui surat elektronik dengan alamat whistle@xl.co.id.

Periodically, Management disseminates XL's code of conduct and corporate regulations to all employees. Each employee is also required to sign a Statement of Commitment to Professionalism to encourage employees to uphold integrity and the Company's ethical standards. Vendors and dealers are also required to commit to integrity and good corporate governance. [4.11]

Anti money Laundering Training

In November 2013, 18 XL employees attended anti-money laundering training. This training was intended to ensure compliance of all organizational lines with Bank Indonesia Regulations and other laws and regulations related to Anti-Money Laundering Program Implementation. Quantitatively, the number of employees who attended the training is not yet significant compared to total XL employees. However it is expected that after the training, these employees can provide socialization of compliance culture to the other XL employees to improve compliance awareness. [4.12][SO3]

Internal Fraud

Internal fraud is an intentional violation of standards/procedures and/or Code of Conduct performed by employees and/or families of employees and/or cooperation between employees/families of employees and third parties, that occur in the Company's environment using the Company's facilities and resulting in direct/indirect, tangible/intangible losses for XL or its customers to gain advantages unfairly for the perpetrator either directly or indirectly.

Fraud handling is regulated in Whistleblowing Mechanism. With this policy, XL has a guideline in preventing, detecting and performing corrective actions against fraud risk. Related to preventing violations efforts, until 2013, there was one XL employee who attended anti-corruption training. [SO3]

Whistleblowing Mechanism (WBM) [4.11]

XL establishes a mechanism for employees to report behaviors that are unethical, illegal or not in compliance with Board of Directors' policies, through Whistleblowing mechanism. WBM receives reports from all the Company's employees should they find matters or actions that allegedly violate the laws or the Company's code of conduct. Reporting can be submitted by calling (021) 579 59800 or electronic mail to whistle@xl.co.id.

Tata Kelola Berkelanjutan

Sustainable Governance

Komite Independen yang menerima pelaporan akan melindungi dan menjaga kerahasiaan pelapor serta memberikan jaminan perlindungan bagi pelapor atas ancaman yang mungkin timbul akibat pelaporan tersebut. Komite Independen berfungsi sebagai penghubung bagi pelapor yang akan melaporkan dugaan tindakan melanggar hukum serta kode etik bisnis. Komite ini berperan dalam menerima informasi, keluhan, dan laporan, kemudian melakukan investigasi atas informasi, keluhan, dan laporan tersebut. Dari hasil investigasi, komite membuat rekomendasi dan mengambil keputusan. Jika diperlukan, maka Direksi akan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Apabila dari hasil investigasi terlapor terbukti bersalah, maka akan ditindak sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan undang-undang yang berlaku. Pada tahun 2013 terdapat satu kasus pelanggaran yang melibatkan karyawan dan mitra kerja yang mendapat tindakan maksimal sesuai Peraturan Perusahaan. [SO4]

Donasi untuk Kegiatan Sosial dan Politik

XL berkomitmen untuk menjalankan tata kelola secara profesional. Kami bersikap independen, tidak berafiliasi dengan kekuatan politik manapun dan tidak pernah terlibat dalam kegiatan politik maupun memberikan bantuan untuk kegiatan politik. Sebaliknya, kepedulian yang tinggi terhadap masalah sosial dan lingkungan hidup merupakan bagian penting dari tugas dan tanggung jawab Perusahaan terhadap pemangku kepentingan dan masyarakat luas yang disampaikan melalui program-program CSR (corporate social responsibility). [SO6]

Perkara Hukum

Sejak akhir tahun 2009, XL telah mencatat dugaan kartelisasi tarif SMS sebagai masalah hukum yang cukup signifikan. Jika XL dinyatakan bersalah dan tarif yang ditetapkan XL dinyatakan merugikan masyarakat maka XL dapat dituntut melalui "class action" oleh masyarakat pengguna jasa XL. Kemungkinan tersebut dapat membawa akibat materiil bagi Perseroan, baik secara reputasi maupun laba usaha. Namun demikian, sampai saat ini hal tersebut tidak mengakibatkan dampak materiil terhadap kondisi keuangan dan keberlangsungan usaha XL. Ringkasan dari posisi XL dalam kasus ini dapat dilihat pada uraian di bawah ini. [SO7]

Independent Committee receiving whistle blower will protect and maintain confidentiality of whistle blower and give guarantee of sufficient protection for whistle blower from threats that may arise from such reporting. The Independent Committee serves as a liaison for whistle blower to report alleged acts of violating the laws and code of business conduct. The Committee receives information, complaints and reports, and investigates the information, complaints and reports. Furthermore, based on investigation results, the committee provides recommendations and makes decisions. When required, Board of Directors will be involved in decision-making process. If the investigation results prove that the reported party is guilty, then that party will be dealt with in accordance with the Company's Policy and the applicable Laws. In 2013 there was one violation case involving employee and business partner, maximum penalty according to the Company's Regulations was imposed on them. [SO4]

Donation for Social and Political Activities

XL is committed to professionally implement governance. We act independently, not affiliated to any political force and have never been involved in political activities or provided assistance to political activities. Instead, increased concern for social and environmental issues is an important part of the Company's duties and responsibilities towards stakeholders and the community delivered through CSR (corporate social responsibility) programs. [SO6]

Legal Issues

Since late 2009, XL has noted that allegations of cartelization of SMS rates as a significant legal issue. If XL is found guilty and the rates specified are otherwise detrimental to the public, XL may be prosecuted through the "class action" by the XL users' community. The possible consequences could be material to XL, both in reputation and profit, however, to this date there is no material impact on our financial condition and business continuity. The summary position of XL in this case is described below. [SO7]

Pada tanggal 18 Juni 2008, Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) atas kasus kartelisasi SMS memutuskan untuk menghukum XL dan juga penyelenggara telekomunikasi (operator) lainnya. Salah satu amar putusan KPPU adalah menghukum XL untuk membayar denda sebesar Rp25 miliar (Rupiah penuh). Atas putusan KPPU tersebut, pada tanggal 9 Juli 2008 XL mengajukan keberatan di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan. [SO8]

Secara umum, XL sangat menjunjung tinggi etika dalam berbisnis dan selalu mematuhi setiap ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini sangat penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat dan reputasi kami. Dengan berbagai perangkat prosedur pencegahan dan kepatuhan, kami berupaya menjaga agar seluruh karyawan XL terhindar dari kemungkinan pelanggaran hukum. Sepanjang tahun 2013 XL tidak pernah menerima sanksi, baik denda maupun hukuman lain sebagai akibat dari ketidakpatuhan terhadap hukum dan peraturan. [PR9]

On June 18, 2008, Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU)/Commission for the Supervision of Business Competition decided to punish XL and other telecommunications providers (operators) over the SMS cartel case, where in one of the Commission's decision, it was decided to punish XL to pay a fine of Rp25 billion (full amount). On the decision by the Commission, on July 9, 2008 XL filed an appeal in South Jakarta District Court. [SO8]

In general, XL upholds the ethics in doing business and always complies with any applicable laws and regulations. This is very important to maintain public confidence and our reputation. With various prevention and compliance procedures, we strive to ensure that all XL employees are avoided from possible violations of the laws. Throughout 2013 XL never received sanctions, neither fines nor other penalties as resulting from non-compliance with the laws and regulations. [PR9]



PENCEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Human Capital Development

Pengelolaan Human Capital dengan menerapkan praktik-praktik terbaik secara terencana dan konsisten akan menghasilkan manusia berkualitas yang mampu menjadi keunggulan XL dalam persaingan yang semakin ketat di industri telekomunikasi dan layanan digital.

Human Capital management with best practices application in a planned and consistent manner will generate quality people who are being XL excellence in the increasingly tough competition in telecommunication and digital services industry.

PROFIL KARYAWAN**HUMAN RESOURCES PROFILE****Jumlah karyawan berdasarkan gender dan status kepegawaian [LA1][LA13]**

Employees by gender and employment status [LA1][LA13]

Jumlah Karyawan	2012	2013	Number of Employees
• Laki-laki	1.380	1.444	• Male
• Wanita	575	577	• Female
TOTAL	1.955	2.021	TOTAL
Berdasarkan Status Kepegawaian			Based on Employment Status
Karyawan tetap			Permanent
• Wanita	555	550	• Female
• Pria	1.200	1.232	• Male
TOTAL	1.755	1.782	TOTAL
Karyawan kontrak			Contract
• Wanita	20	27	• Female
• Pria	180	212	• Male
TOTAL	200	239	TOTAL

Komposisi Karyawan Berdasarkan Level Jabatan [LA1][LA13]

Employee by Position [LA1][LA13]

Jabatan Position	2012	2013	Jabatan Position
CxO	7	7	CxO
VP Level	25	20	VP Level
GM Level	79	90	GM Level
Manager Level	652	668	Manager Level
Supervisor Level	671	698	Supervisor Level
Staff	521	538	Staff
Jumlah	1.955	2.021	Total

Komposisi Karyawan Berdasarkan Kelompok Usia [LA1][LA13]

Employee by age [LA1][LA13]

Kelompok Usia	2012	2013	Age Bucket
<25	62	108	<25
25-30	468	386	25-30
30-35	618	628	30-35
35-40	438	486	35-40
40-45	266	289	40-45
>45	103	124	>45
Jumlah	1.955	2.021	Total

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human Capital Development

Tingkat Turnover Karyawan 2013 [LA2]

Employee Turnover [LA2]

Karyawan baru - berdasarkan umur New employee hired - by age group	Jumlah Karyawan Number of Employees
18 -25	50
26 -35	132
36 -50	29
> 50	4
TOTAL	215
Rate	11%

Karyawan baru - berdasarkan jenis kelamin New employee hired - by gender

Karyawan baru - berdasarkan jenis kelamin New employee hired - by gender	Jumlah Karyawan Number of Employees
Pria Male	165
Wanita Female	50

Karyawan keluar - berdasarkan umur Employee leaving - by age group

Karyawan keluar - berdasarkan umur Employee leaving - by age group	Jumlah Karyawan Number of Employees
18 -25	29
26 -35	114
36 -50	60
> 50	6
TOTAL	209
Rate	10%

Karyawan keluar - berdasarkan jenis kelamin Employee leaving - by gender

Karyawan keluar - berdasarkan jenis kelamin Employee leaving - by gender	Jumlah Karyawan Number of Employees
Pria Male	150
Wanita Female	59
Total	209

Sejalan dengan perkembangan industri telekomunikasi dan layanan digital yang dinamis dan terus bergerak maju, XL harus senantiasa beradaptasi mengikuti perubahan. Berkembangnya lini bisnis XL harus diimbangi dengan peningkatan kompetensi karyawan yang disesuaikan dengan akselerasi pertumbuhan Perseroan untuk dapat memastikan penciptaan nilai yang berkesinambungan.

Kami meyakini bahwa pengelolaan Human Capital (HC) dengan menerapkan praktik-praktik terbaik secara terencana dan konsisten akan menghasilkan kualitas HC yang kompeten dan mampu menjadi keunggulan XL dalam persaingan yang semakin ketat di industri telekomunikasi dan layanan digital. Manajemen sangat menyadari bahwa layanan digital membutuhkan pengelolaan HC yang berbeda yang fokus pada inovasi dan memberikan solusi yang tepat kepada pelanggan.

In line with dynamic and progressing development of telecommunication and digital service industry, XL must constantly adapt to the changes. The growing XL business lines should be balanced by increasing competencies of employees which are tailored to accelerated the Company growth to ensure sustainable value creation.

We believe that Human Capital (HC) management with best practices application in a planned and consistent manner will generate quality HC who are competent and capable of being XL excellence in the increasingly tough competition in telecommunication and digital services industry. Management is very aware that digital services require different HC management that focuses on innovation and providing the right solutions to customers.

Selama tahun 2013, beberapa inisiatif telah dilaksanakan di unit Digital Services. Diantaranya adalah internalisasi budaya, pengembangan organisasi, penempatan orang-orang terbaik dan pengelolaan kinerja. Sementara itu, pada tingkatan korporat, manajemen terus melanjutkan inisiatif-inisiatif strategis di bidang HC dengan prioritas pada efektivitas organisasi, peningkatan produktivitas dan pengembangan karyawan.

Rekrutmen dan Penempatan Karyawan yang Adil dan Transparan

Sistem perekrutan karyawan yang tepat merupakan salah satu tantangan di bidang HC. Manajemen sangat menyadari bahwa merekrut dan menempatkan orang yang kompeten pada suatu posisi berdampak signifikan kepada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu, XL telah membangun suatu proses berstandar tinggi agar kandidat yang terpilih memenuhi persyaratan pekerjaan yang ada. Selain faktor kompetensi, kami sangat memperhatikan kesesuaian karakter dan nilai-nilai kandidat terhadap budaya perusahaan.

Salah satu sistem rekrutmen XL adalah bekerja sama dengan anak-anak perusahaan Axiata yang lain melalui pemanfaatan web untuk menemukan talenta-talenta yang unggul di kawasan Asia, Eropa dan Amerika. Selain itu, XL fokus menyiapkan lulusan-lulusan perguruan tinggi terbaik di Indonesia agar siap memasuki dunia kerja di industri telekomunikasi melalui program "Apprentice". Pada tahun 2013, lebih dari 100 orang telah dipilih untuk mengikuti program ini dan dikembangkan melalui pendekatan *on the job training* di berbagai divisi XL. Saat ini, para lulusan 'Apprentice' telah mendapatkan pekerjaan tetap, baik di XL maupun di perusahaan-perusahaan besar di Indonesia.

Proses rekrutmen dilakukan dengan penyebaran informasi kesempatan kerja secara terbuka. XL telah memperluas saluran perekrutan melalui basis web dan media sosial. Portal XLent Career yang telah dikembangkan dan terus diperbarui juga mendukung agar para kandidat mengirimkan aplikasi yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Kami memberi kesempatan bagi setiap orang yang memenuhi persyaratan untuk menjadi karyawan sesuai kualitas individunya tanpa melihat faktor SARA (suku, agama, ras dan antar golongan), gender dan status sosial. Secara umum, kami tidak menyebutkan persyaratan gender dalam setiap iklan rekrutmen. Dengan demikian, kami tidak melakukan identifikasi karyawan berdasarkan kelompok suku atau daerah asalnya. Kami memastikan tidak melakukan praktik-praktik pembatasan ataupun diskriminasi dalam bentuk apapun. [HR4]

Selain merekrut calon karyawan eksternal, XL memiliki kebijakan untuk mengutamakan kandidat internal untuk menempati posisi-posisi yang tersedia. Manajemen

During 2013, several initiatives have been implemented by DigitalServicesunit. Among others are culture internalization, organizational development, placement of the best people and performance management. Meanwhile, at corporate level, management continued strategic initiatives in HC with priority on organizational effectiveness, productivity improvement and employee development.

Fair and Transparent Employees Recruitment and Placement

Proper employee recruitment system is one of challenges in HC. Management is very aware that recruitment and placement of competent people on a position have significant impact on the Company's overall performance. Therefore, XL has built a high-standard process so that the selected candidates meet requirements of existing jobs. In addition to competencies, we are very concerned about the candidates' character suitability and values with the corporate culture.

One of XL recruitment systems is cooperation with other Axiata's subsidiaries through web utilization to find outstanding talents in Asia, Europe and America. In addition, XL focuses on prepare the best graduates of the best universities in Indonesia to be ready to enter the work environment in the telecommunication industry through the "Apprentice" program. In 2013, more than 100 people were selected to join the program and developed with on the job training approach in XL various divisions. Currently, the graduates of the 'Apprentice' have gotten permanent jobs, in XL or other major companies in Indonesia.

Recruitment process is done by open distribution of vacancy information. XL has expanded its recruitment channels through web-based and social media recruitments. XLent Career portal that has been developed and continuously updated also supports those candidates who submit applications in accordance with the required qualifications. We provide opportunity for every person who meets the qualifications to be an employee according to the individual's quality regardless of SARA (ethnic group, religion, race and inter-group), gender and social status. In general, we do not mention gender requirement in each recruitment advertisement. Hence, we do not identify employees by ethnic group or region of hometown. We ensure that we do not apply limitation or discrimination of any kind. [HR4]

In addition to recruiting external candidates, XL has a policy to prioritize internal candidates to fill available positions. Management believes that internal training and education

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human Capital Development

percaya bahwa sistem pelatihan dan pendidikan internal telah membentuk kesamaan visi dan budaya kerja bagi seluruh karyawan sehingga merekrut kandidat internal akan membuat organisasi menjadi lebih dinamis dan memberi motivasi lebih kepada para karyawan.

Sejalan dengan prinsip kesetaraan dan anti diskriminasi, kami tidak mempunyai kebijakan khusus untuk mengutamakan calon karyawan dari masyarakat lokal. Namun dalam konteks wilayah operasi utama Perseroan di Indonesia, komposisi karyawan level manajemen senior warganegara Indonesia dan ekspatriat adalah sebagai berikut: [EC7]

Jumlah Ekspatriat Manajemen Senior	Number of Expatriates in the Senior Management
Jumlah personel grup manajemen senior	117 Total no of personnel in the senior management group
Jumlah ekspatriat di grup manajemen senior	14 No of expatriates in the senior management group
% expatriat dari seluruh personel grup manajemen senior	12% % of expatriates in the senior management group

Manajemen Kinerja dan Penghargaan

Pengelolaan kinerja karyawan dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pemantauan dan penilaian kinerja berkala. Proses cascading KPI (Key Performance Indicators) dilaksanakan secara terintegrasi sehingga semua karyawan mempunyai rencana dan target kinerja yang selaras dengan perusahaan. Secara periodik, pimpinan akan terus mengevaluasi kinerja bawahannya dan melaksanakan aktivitas pengembangan untuk peningkatan kinerja karyawan. Penilaian kinerja tidak hanya terkait pada KPI, tetapi juga menilai kesesuaian faktor perilaku terhadap nilai-nilai yang dianggap penting oleh Perseroan.

XL sangat menghargai karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan berprestasi mendapatkan bonus yang jauh lebih tinggi dan penghargaan lainnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai masukan untuk pengembangan karir dan program pengembangan karyawan. Manajemen juga memperhatikan karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah. Setiap karyawan yang kinerjanya rendah akan mengikuti program peningkatan kinerja yang difasilitasi oleh para pimpinan masing-masing. Program ini bersifat wajib dan akan terus dimonitor oleh pimpinan.

Pengelolaan kinerja dan penghargaan serta sistem manajemen HC lainnya sangat berpengaruh terhadap tingkat keterikatan (*engagement*) karyawan kepada perusahaan. Selama tahun 2013, XL berhasil mendapatkan nilai keterikatan karyawan (*employee engagement*) 5% lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan global berkinerja tinggi (Tower Watson Survey, 2013).

system has formed a common vision and work culture for all employees so that recruiting internal candidates would make the organization more dynamic and more motivating to employees.

In line with equality and anti-discrimination principle, we do not have a specific policy to give priority to candidates from local communities. However, in context of the Company's main operational regions in Indonesia, composition of senior management by Indonesian citizen and ekspatriat are as follows: [EC7]

Performance Management and Reward

Employee performance management is done through planning, monitoring and periodic performance appraisal stages. KPI (Key Performance Indicators) cascading process is implemented in an integrated manner so that all employees have plans and performance targets are aligned with the Company's. Periodically, the leaders will continue to evaluate subordinates' performance and perform development activities for improving employees' performance. Performance assessment is not only related to KPI, but also assesses suitability of behavioral factors with values that are considered important by the Company.

XL highly appreciates high-performing employees. Outstanding employees get much higher bonus and other awards. Performance appraisal results are used as input for career development and employee development programs. Management also observes employees with low performance. Each employee with low performance will participate in performance improvement program facilitated by leaders of each. This program is mandatory and will continue to be monitored by the leaders.

Performance and reward management as well as other HC management systems significantly affect employees' engagement level to the Company. During 2013, XL managed to get employee engagement of 5% lower than that of high-performing global companies (Tower Watson Survey, 2013).

XL memberikan kesempatan yang sama untuk semua karyawan, baik pria maupun wanita, untuk mengembangkan karir dan mencapai jenjang karir tertinggi sepanjang memenuhi kompetensi dan kinerja yang dipersyaratkan. Selain kesempatan pengembangan karir secara vertikal, setiap karyawan juga mempunyai kesempatan untuk mendapatkan rotasi dalam rangka menambah wawasan, kompetensi dan mengembangkan potensi yang ada. Rotasi dapat dilakukan sebagai *job assignment* dari atasan atau mengajukan diri untuk menempati posisi yang sedang dibutuhkan di unit lain melalui pola rekrutmen internal. Selama tahun 2013, sebanyak 45 orang karyawan mendapat promosi jabatan untuk menempati berbagai posisi strategis. [LA12]

Pelatihan dan Pengembangan

Peningkatan kompetensi karyawan dilakukan melalui aktivitas pelatihan dan pengembangan. Memperhatikan tantangan bisnis dan perkembangan bisnis layanan digital, kompetensi karyawan perlu ditingkatkan dan disesuaikan secara terus-menerus. Kompetensi ini harus meliputi kompetensi kepemimpinan, manajerial, teknis dan umum.

Sebagian besar program pelatihan dilakukan secara *on the job training* agar proses pengembangan berlangsung lebih cepat. Program-program tersebut diantaranya adalah *coaching*, penugasan khusus, pelaksanaan ide-ide inovasi dan lain-lain. Selain *on the job training*, pelatihan secara *in class training* tetap juga dilakukan untuk program-program yang bersifat umum.

Aktivitas pelatihan dan pengembangan juga melibatkan peran aktif dari para pimpinan perusahaan. Para pimpinan terlibat sebagai trainer untuk sebagian besar aktivitas pelatihan dan pengembangan. Sepanjang tahun 2103, XL menyelenggarakan total 314 pelatihan yang dilakukan sendiri (*in-house training*) dan *workshop* yang melibatkan sebagian besar karyawan dari seluruh direktorat dan fungsi. Total jam pelatihan pada tahun 2013 adalah 99.553 jam yang diikuti oleh 3.079 karyawan tetap maupun kontrak. Dengan demikian rata-rata jam pelatihan per karyawan adalah 32,3 jam. [LA10]

Talent Management

XL menerapkan sistem *talent management* yang komprehensif yang mencakup identifikasi awal karyawan yang berpotensi tinggi, pemahaman yang mendalam tentang kualitas bakat mereka, profil dan aspirasi, serta menyediakan program pengembangan pribadi dan jalur karir potensial untuk penempatan setiap karyawan tersebut. Semua GM, VP dan Direksi adalah anggota Dewan Talent yang bertanggung jawab sepenuhnya untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan XL Talents. XL Talents tidak hanya mengikuti pelatihan formal yang menarik dari Harvard & INSEAD, tetapi juga untuk simulasi bisnis yang kompleks yang mempertajam ketajaman bisnis dan pemikiran strategis.

XL provides equal opportunities for all employees, both men and women, to develop career and achieve the highest career as long as they meet the required qualification and performance. In addition to vertical career development opportunities, each employee also has the opportunity to get a rotation in order to increase knowledge, competence and develop existing potential. Rotation can be done as a job assignment from the leaders or voluntart proposal to occupy positions required by other units through internal recruitment scheme. During 2013, there were 45 employees to get promoted to occupy various strategic positions. [LA12]

Training and Development

Increased competence of employees is done through training and development activities. Noting business challenges and digital services business trend, employees' competencies need to be improved and adjusted continuously. These competencies should include leadership, managerial, technical and general competencies.

Most of the training programs are in form of on the job training so that development process is faster. These programs include coaching, special assignments, implementation innovative ideas and others. In addition to on the job training, in class trainings are still conducted for general programs.

Training and development activities also involve active participation of the Company's leaders. The leaders are involved as trainers for most training and development activities. Throughout 2103, XL conducted 314 in-house trainings and workshops involving the majority of employees from all directorates and functions. Total hours of training in 2013 was 99,553 hours participated by 3,079 permanent and contracted employees. Hence, average hours of training per employee were 32.3 hours. [LA10]

Talent Management

XL implements comprehensive talent management system that includes early identification of high-potential employees, thorough understanding of their talent quality, profiles and aspirations, as well as provision of personal development programs and potential career paths for placement of each employee. All GM, VP and Board of Directors are members of Talent Committee which is fully responsible for identifying, developing and retaining XL Talents. XL Talents do not only participate in interesting formal training from Harvard & INSEAD, but also in complex business simulation that sharpen business acumen and strategic thinking.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human Capital Development

Untuk meningkatkan keterlibatan para Talent dengan XL, beberapa acara telah dilakukan, yaitu:

- Talent Touch Base - acara networking yang diadakan 4 kali dalam setahun dimana para Talent bisa mempertajam kemampuan memperluas jaringan mereka, mendapatkan wawasan dari Direksi, dan mendapatkan masukan eksternal mengenai praktik terbaik di industri.
- Meet My Talent – acara dua kali dalam setahun dimana para Talent yang dipilih mempresentasikan ide perbaikan atau inovasi untuk CxO masing-masing. Dalam acara ini, para CxO memiliki kesempatan untuk menilai kualitas dari Talent mereka dan tingkat kesiapannya untuk mengambil peranan manajerial yang lebih tinggi. [4.4]

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan terus ditingkatkan seiring dengan pertumbuhan yang dicapai oleh Perusahaan. Remunerasi yang diterima karyawan merupakan formulasi sistem penggajian karyawan yang dinyatakan dalam grade dan level jabatan tertentu. XL menjamin bahwa grade terendah GL5 telah mendapatkan upah di atas Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan pemerintah. Dalam sistem remunerasi yang diterapkan, Perusahaan menetapkan standar gaji pokok yang relatif tinggi dibandingkan standar upah minimum. Selain itu, perusahaan juga tidak membedakan perlakuan remunerasi terhadap karyawan laki-laki dan perempuan di seluruh level jabatan. [EC5]

Kami tidak melakukan diskriminasi dalam kebijakan remunerasi terhadap karyawan laki-laki dan wanita, baik dalam besarnya maupun jenis-jenis remunerasinya. Besaran pendapatan yang diterima setiap karyawan mungkin saja berbeda berdasarkan tingkat pendidikan, masa kerja, penilaian kinerja tahunan dan grading yang ditetapkan. [LA14]

XL memberikan kesejahteraan di luar dari gaji, seperti memberikan tunjangan lain sebagai bagian dari remunerasi kepada karyawan, yaitu Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Kesejahteraan, uang cuti tahunan, uang cuti panjang, uang pakaian dinas dan bonus (jasa produksi). Selain tunjangan, kepada karyawan diberikan pula fasilitas seperti pengobatan (rawat jalan dan rawat inap). Hak-hak karyawan termasuk untuk mendapatkan upaya preventif menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan dan tanggung jawab di atur dalam Peraturan Perusahaan Bab 7 K3 Pasal 30-31. [LA3][LA9]

To increase involvement of Talents with XL, several events were held, as follows:

- Talent Touch Base - networking event held 4 times a year in which Talents can sharpen their ability to expand their networks, gain insight from Board of Directors and obtain external inputs regarding best practices in the industry.
- Meet My Talent - twice a year event in which the selected Talents present ideas for improvement or innovation for the respective CxO. In this event, the CxOs have opportunities to assess quality of their Talents and readiness level to take higher managerial role. [4.4]

Employees' Welfare

Employees' welfare is continuously increased in line with the Company's achieved growth. Remuneration received by employees is employee payroll system formulation expressed in a particular grade and position level. XL ensures that the lowest grade GL5 earns wages above the Provincial Minimum Wage (UMP) set by the government. In the applied remuneration system, the Company sets basic salary standard that is relatively high compared to the minimum wage standard. In addition, the Company also does not differentiate remuneration treatment of any male and female employees at all position levels. [EC5]

We do not discriminate against male and female employees on remuneration policy, both in terms of amounts and types of remuneration. The amount of income received by each employee may be different based on education level, years of service, annual performance assessment and established grading. [LA14]

XL provides benefits in addition to salaries, such as providing other allowances as part of remuneration to employees, including Holiday Allowance, Welfare Allowance, Annual Leave Allowance, Long Leave Allowance, Uniforms Allowance and bonuses (production services). In addition to allowances, all employees were also given facilities such as medical treatment (inpatient and outpatient). The rights of employees to get preventive efforts to secure occupational health and safety, supervision and responsibilities are stipulated in the Company's Regulations Chapter 7 K3 Article 30-31. [LA3] [LA9]

Tabel berikut menunjukkan beberapa manfaat yang disediakan perusahaan bagi karyawan tetap dan tidak tetap:

The following table shows several allowances provided by the Company to permanent and non-permanent employees:

Status Kepegawaian

Employee Status

Komponen	Karyawan Tetap Permanent	Karyawan Tidak Tetap Non Permanent	Component
Gaji Pokok	✓	✓	Salary
Tunjangan kesehatan	✓	✓	Medical allowance
Dana Pensiun	✓	X	Pension Fund
Jamsostek	✓	✓	Labor Insurance
Fasilitas Pinjaman Karyawan	✓	X	Employee's loan
Penghargaan Masa Kerja	✓	X	Years of Service Award
Beasiswa Karyawan	X	X	Employee's Scholarship
Fasilitas Telekomunikasi	✓	✓	Telecommunication allowance
Fasilitas Akomodasi untuk tugas di luar kota	✓	✓	Accommodation facilities for business trip

Program Pensiun

Kebijakan pensiun di perusahaan mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku. Pada Peraturan Perusahaan telah diatur mengenai usia pensiun yaitu 56 dan hak-hak karyawan purna tugas. Karyawan purna tugas akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku dan manfaat dana pensiun. Perusahaan memberikan tunjangan hari tua antara lain dalam bentuk iuran pasti sebesar 7% dari gaji pokok yang manfaatnya akan diperoleh pada saat karyawan memasuki masa pensiun. Perseroan tidak memiliki aturan tersendiri mengenai pensiun dini. Hal tersebut merupakan diskresi khusus dari perusahaan berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan. [EC3]

Pension Plan

Pension policy in the company complies with the applicable employment laws and regulations. The Company's regulations stipulate retirement age of 56 and employees' post-employment rights. Retired employees will be compensated in accordance with the applicable laws and regulations in employment and pension fund benefits. The Company provides annuities, among others, in form of defined contribution equal to 7% of basic salary which benefits will be obtained when employees retire. The Company does not have its particular regulation regarding early retirement. This is a special discretion of the Company based on terms and conditions applied by the Company. [EC3]

XL tidak memiliki program pembekalan khusus bagi karyawan yang akan memasuki usia pensiun. Namun program-program pelatihan yang diberikan kepada karyawan diantaranya juga dimaksudkan tambahan pengetahuan dan keterampilan bagi karyawan bila sudah memasuki masa purna tugas, seperti pelatihan pengelolaan keuangan dan kepemimpinan. [LA11]

XL does not have special debriefing program for employees who will enter retirement age. However, training programs provided to employees are also meant additional knowledge and skills for employees when entering retirement period, such as financial management and leadership trainings. [LA11]

Hubungan Industrial

Hak berserikat dan berkumpul disepakati dan dihormati bersama dalam koridor hak dan kewajiban karyawan serta aturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003 dan peraturan internasional, yaitu ILO Convention 87 dan 98, karyawan mempunyai kebebasan untuk mendirikan organisasi sebagai wadah untuk menjembatani hubungan industrial antara karyawan dan manajemen.

Industrial Relations

The rights to associate and gather are agreed and mutually respected in the corridor of the rights and obligations of employees and the applicable laws and regulations. In accordance with Labor Law No. 13 / 2003 and international regulations, namely ILO Convention 87 and 98, employees have the freedom to establish organization as a forum to bridge industrial relation between employees and management.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human Capital Development

Kami menghormati hak karyawan untuk berorganisasi. Hak berserikat dan berkumpul disepakati dan dihormati bersama dalam koridor hak dan kewajiban karyawan serta aturan perundang-undangan yang berlaku. Karyawan XL tergabung dalam organisasi Serikat Pekerja XL atau SPXL yang dibentuk sejak tahun 2003 dan telah didaftarkan dan tercatat pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Keberadaan SPXL menjadi mitra bagi XL dalam membangun iklim kerja dan lingkungan kerja yang baik dengan tetap memperhatikan hak dan kewajiban karyawan maupun Perusahaan sebagaimana diatur dan tertuang dalam Peraturan Perusahaan dan kebijakan Perusahaan lainnya. Selama periode pelaporan tidak ada kebijakan maupun tindakan manajemen yang dapat mengancam keberadaan maupun kegiatan Serikat Pekerja. Sebaliknya, kami memberikan dukungan dengan menyediakan fasilitas untuk kegiatan berorganisasi Serikat Pekerja. [HR5]

Komunikasi Internal

Komunikasi internal antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan manajemen dibangun melalui forum formal maupun informal. XL menyediakan berbagai sarana komunikasi seperti email dan buletin internal, ataupun melalui lembaga formal seperti LKS (Lembaga Kerja Sama) Bipartit. Untuk keluhan/pengaduan terkait pelanggaran kode etik dan peraturan lainnya, XL telah membentuk Whistle Blowing Committee (WBC) dengan hotline (021) 57959800 dan/atau email: whistle@xl.co.id. [4.4]

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

XL menjamin terlaksananya berbagai aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Secara umum kami telah menyiapkan aturan dan prosedur yang harus dipatuhi bersama terkait K3. Sebanyak 24 orang karyawan atau mewakili 1,2% dari seluruh karyawan XL tergabung dalam Panitia Pelaksana K3 (P2K3). Saat ini sebanyak 4 orang telah memiliki Sertifikasi Ahli K3 dari Depnaker. Dalam pemeliharaan peralatan keselamatan kerja, kami bekerja sama dengan pihak eksternal ataupun dikelola secara mandiri. [LA6]

Tidak ada kecelakaan kerja fatal yang terjadi sepanjang tahun 2013 kecuali dua kasus luka ringan yang dialami karyawan teknisi yaitu lecet kaki karena terpeleset dan ibu jari kaki terjepit rack. [LA7]

Dalam rangka memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan karyawan mengenai masalah kesehatan agar karyawan terus menjalankan pola hidup sehat, pada tanggal 9 Oktober 2013 Perseroan mengadakan seminar kesehatan dengan topik "Mengenal Lebih Dekat Sindrom Penurunan Daya Tahan Tubuh" yang dilanjutkan dengan pemeriksaan kesehatan gratis. [LA8]

We respect the right of employees to organize. The rights to associate and gather are agreed and mutually respected in the corridor of the rights and obligations of employees and the applicable laws and regulations. XL employees are members of XL Labor Union organization or SPXL established since 2003 and registered and recorded on the Ministry of Manpower and Transmigration. The existence of SPXL as XL's partner in building work climate and good working environment with due regard to rights and obligations of employees and the Company as stipulated and stated in the Company's regulations and other policies. During the reporting period there was no policy or management action that may threaten the existence and activities of Labor Union. Instead, we provide support by providing facilities for organizational activities of Labor Union. [HR5]

Internal Communication

Internal communication among employees and between employees and management is built through formal and informal forums. XL provides various means of communication such as emails and internal newsletters, or through formal institutions such as Bipartite LKS (Cooperation Institute). For complaints/reports related to violations of code of ethics and other regulations, XL established Whistle Blowing Committee (WBC) with hotline (021) 57959800 and/or email: whistle@xl.co.id. [4.4]

Occupational Health and Safety (K3)

XL guarantees implementation of various aspects of Occupational Health and Safety (K3). In general, we have established regulations and procedures that must be complied with related to K3. A total of 24 employees, representing 1.2% of all XL employees are members of K3 Executive Committee (P2K3). Currently there are 4 people having Certification of K3 Experts from the Department of Labor. In maintenance of occupational safety equipment, we cooperate with external parties or manage independently. [LA6]

There was no fatal accident occurred during 2013 except for two cases of minor injuries suffered by the technicians who were scratched because of a slip feet and pinched toes under a rack. [LA7]

In order to provide additional insight and knowledge of employees regarding health issues so that employees continue to run healthy lifestyle, on October 9, 2013 the Company held a health seminar with the topic "Knowing More about Decreasing Body Immune Syndrome" which is followed by free medical check up. [LA8]

Kebijakan Non-Diskriminatif dan Hak Asasi Manusia

XL berkomitmen untuk tidak membuka peluang terjadinya penggunaan pekerja anak maupun pekerja di bawah umur, baik sebagai karyawan tetap, karyawan alih daya (*outsourcing*) termasuk pekerja di perusahaan mitra kerja seperti kontraktor, *dealer* dan *vendor*. Namun demikian, kami belum melakukan audit khusus di perusahaan mitra kerja terkait pekerja anak maupun kepatuhan mitra kerja secara umum terhadap prinsip-prinsip perlindungan hak asasi manusia (HAM) di perusahaannya. Saat ini proses seleksi mitra kerja/pemasok dilakukan berdasarkan kriteria kemampuan dan kondisi keuangan perusahaan yang sehat. [HR2][HR6]

Dalam membuat perjanjian investasi atau penjanjian kerja dengan rekanan, Perseroan belum secara khusus memasukkan klausula mengenai HAM karena hal tersebut belum merupakan kelaziman dalam perjanjian yang umum di Indonesia. [HR1]

Kami sangat menyadari bahwa XL selalu berhubungan dengan berbagai kelompok masyarakat yang memiliki karakteristik majemuk. Oleh karena itu, kami senantiasa membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat yang kami terapkan melalui pendekatan-pendekatan:

1. Beradaptasi dengan nilai-nilai budaya masyarakat setempat.
2. Berpartisipasi aktif dalam membantu pengembangan masyarakat melalui program-program tanggung jawab sosial perusahaan.

Dengan pendekatan tersebut, dalam periode pelaporan tidak ada pengaduan keluhan/keberatan dari masyarakat setempat terhadap keberadaan XL termasuk adanya pelanggaran hak-hak masyarakat asli. [HR9]

Untuk mencegah terjadinya praktik-praktik yang bisa digolongkan sebagai bentuk pemakaian bekerja, kami telah memiliki ketentuan tertulis yang mengatur waktu kerja, istirahat dan hari libur. Waktu kerja normal ditetapkan lima hari kerja dalam seminggu antara Senin sampai Jumat, dan waktu kerja lembur telah diatur sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. [HR7]

Kami belum menyelenggarakan pelatihan khusus mengenai prinsip hak asasi manusia (HAM) bagi para karyawan, termasuk anggota satuan pengamanan (Satpam). Meskipun demikian secara prinsip kami mengakui dan menjunjung tinggi nilai-nilai HAM, serta menerapkannya melalui standar etika dan peraturan perusahaan, nilai-nilai budaya perusahaan dan kebijakan-kebijakan perusahaan lainnya yang diinternalisasikan dan disosialisasikan secara berkala kepada seluruh karyawan. [HR3][HR8]

Non-Discriminatory and Human Rights Policies

XL is committed to not open possibility of the use of child labor, either as permanent employees, outsourcing employees including in companies of business partners such as contractors, dealers and vendors. However, we have not conducted special audit in the companies of business partners related to child labor and general compliance with protection of human rights principle in their companies. Currently selection process of business partners/suppliers is done based on capability and sound corporate financial condition criteria. [HR2] [HR6]

In preparing investment agreement or working agreement with partners, the Company has not specifically include clauses on human rights because it is not a custom in general agreement in Indonesia. [HR1]

We are well aware that XL is always connected with various community groups that have the plural characteristics. Therefore, we continue to build harmonious relationship with the community that we apply through the following approaches:

1. Adapt to cultural values of local communities.
2. Participate actively in assisting community development through corporate social responsibility programs.

With these approaches, during the reporting period there was no complaint/objection from the local community against XL presence including any violations of the rights of native peoples. [HR9]

To prevent practices that could be categorized as a form of work intimidation, we have written provision governing working time, breaks and holidays. Normal working time is stipulated to be five working days of the week between Monday to Friday, and overtime has been stipulated in accordance with the Labor Law. [HR7]

We have not held special training on human rights principles to employees, including members of the security guard. Nonetheless, principally, we recognize and uphold the values of human rights, and apply them through the Company's ethical standards and regulations, corporate cultural values and other policies that are internalized and disseminated to all employees on a regular basis. [HR3] [HR8]



KINERJA LINGKUNGAN

Environmental Performance

Sejak tahun 2009, XL telah mencanangkan gerakan XL Go Green sebagai langkah nyata ikut menyelamatkan bumi dari berbagai ancaman kerusakan lingkungan dan pemanasan global.

Since 2009, XL has launched XL Go Green movement as a concrete action to save the Earth from various threats of environmental destruction and global warming.

Di industri telekomunikasi, isu "green telco" sudah menjadi isu utama sejak beberapa tahun terakhir yang tidak hanya merujuk pada proses bisnis, tetapi juga pada penggunaan perangkat penunjang bisnis. Perusahaan telekomunikasi terus mengelola kebutuhan energi dengan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi konsumsi energi dan membangun jaringan yang lebih hemat energi. Berkat teknologi dan perangkat terbaru yang lebih efisien dalam penggunaan energi dan lebih ramah lingkungan, industri telekomunikasi mampu memberikan kontribusi bermakna bagi upaya menjaga lingkungan hidup.

Selain itu, aplikasi berbasis teknologi informasi yang semakin canggih dan handal telah mengubah perilaku kehidupan masyarakat dalam berinteraksi dan bersosialisasi, menyelesaikan beberapa jenis pekerjaan melalui komunikasi jarak jauh dengan dukungan konferensi video, internet dan aplikasi WiFi sehingga dapat mengurangi intensitas perjalanan bisnis, dan sebagainya yang kesemuanya diyakini berdampak mengurangi laju perubahan iklim.

Fenomena Perubahan Iklim

Fenomena perubahan iklim terus berlangsung dalam skala global. Indonesia telah mengalami dampaknya ditandai dengan intensitas cuaca ekstrem yang semakin sering terjadi. Musim panas menjadi semakin berkepanjangan dan musim hujan dengan intensitas tinggi disertai angin kencang menyebabkan banjir besar di berbagai daerah termasuk di Jakarta.

Perubahan iklim berpotensi mempengaruhi kegiatan operasional dan bisnis XL baik secara langsung maupun tidak langsung. Cuaca ekstrem dapat mengakibatkan kerusakan maupun gangguan pada berbagai perangkat dan infrastruktur telekomunikasi serta memperpendek masa pakai. Kondisi ini akan mengurangi optimalisasi layanan telekomunikasi karena terganggunya area jangkauan transmisi dan buruknya sinyal telekomunikasi yang mempengaruhi kepuasan pelanggan sehingga dalam jangka panjang berpotensi menurunkan jumlah pelanggan dan berimplikasi pada pendapatan. Secara tidak langsung, banjir besar yang melanda berbagai daerah juga mempengaruhi kelancaran mobilitas Perseroan baik untuk mobilitas operasional maupun kegiatan perawatan infrastruktur di lapangan. [EC2]

Respon Terhadap Perubahan Iklim

Upaya kesadaran lingkungan atau biasa dikenal sebagai "go green" (menjadi hijau) telah menyebar dalam berbagai gerakan dan aktivitas masyarakat. Go green tidak sekadar peduli lingkungan, tetapi juga bagaimana menjaga keberlanjutan perilaku sadar lingkungan dalam setiap aspek kehidupan. Dalam aktivitas go green, ada nilai bisnis yang memberikan keuntungan pada perusahaan melalui

In telecommunication industry, "green telco" has become a major issue in recent years that not only refers to business process, but also the use of business support. Telecommunication companies continue to manage energy needs by taking actions to reduce energy consumption and build more energy efficient networks. Thanks to the latest technology and devices which are more energy efficient and more environmentally friendly, telecommunication industry is able to meaningfully contribute to environment preservation efforts.

In addition, information technology-based applications which are more sophisticated and reliable have changed people's behavior in interacting and socializing, completing some types of work through remote communication with support of video conference, internet and WiFi application so as to reduce business trip intensity and so on all of which are believed to reduce the pace of climate change.

Climate Change Phenomenon

Climate change phenomenon continues to take place on a global scale. Indonesia has experienced the impact as indicated by extreme weather intensity which is becoming more frequent. The increasingly prolonged summer and rainy season with high intensity and strong winds caused massive floods in many areas including Jakarta.

Climate change has potential to affect XL operational activities and business both directly and indirectly. Extreme weather may result in damage to or interference with various telecommunication devices and infrastructure as well as shorten the useful life. This condition will reduce optimization of telecommunication services due to disruption of transmission coverage areas and poor telecommunication signals that affect customer satisfaction so that in the long term could potentially reduce the number of customers and affect the revenue. Indirectly, massive floods that hit many areas also affect the Company's mobility both for operational mobility and infrastructure maintenance activities on the field. [EC2]

Response to Climate Change

Environmental awareness, commonly known as the "go green" has spread in various movements and community activities. Go green does not just care about the environment, but also how to maintain the sustainability of environmentally aware behavior in every life aspect. In go green activities, there is business value that brings profit

Kinerja Lingkungan

Environmental Performance

penghematan biaya operasi, seperti efisiensi penggunaan energi, sumber daya dan material (listrik, air, kertas, bahan bakar minyak), optimalisasi pemanfaatan ruangan dan efisiensi transportasi.

Sebagai respon dan bentuk partisipasi dalam menanggulangi perubahan iklim berskala global yang dilakukan bersama masyarakat dunia, XL ikut berupaya menyelamatkan lingkungan hidup di sekitar kita dengan langkah-langkah kecil namun nyata. Dalam berbagai kesempatan, XL juga mengajak keterlibatan semua pemangku kepentingan termasuk mitra usaha, pelanggan dan masyarakat, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Kami percaya, sekecil apapun usaha yang kita lakukan akan sangat berarti bagi terwujudnya bumi yang layak bagi generasi mendatang.

Sejak tahun 2009, XL telah mencanangkan gerakan XL Go Green sebagai langkah nyata ikut menyelamatkan bumi dari berbagai ancaman kerusakan lingkungan dan pemanasan global. Berbagai upaya terus dilakukan seperti menerapkan teknologi yang ramah lingkungan, efisiensi energi, dan daur ulang berbagai perangkat bekas pakai yang jika dibuang akan menyebabkan pencemaran lingkungan.

Secara khusus XL belum mengadakan pelatihan Go Green bagi karyawan. Namun demikian, berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kesadaran karyawan agar senantiasa bertindak dan berperilaku yang tidak merusak lingkungan dan sumber daya alam. Berbagai himbauan kami sebarluaskan di berbagai tempat seperti di toilet dan mushola untuk menggunakan air dan kertas tisu secukupnya, juga di tempat printer untuk menggunakan kertas secara optimal (bolak-balik) bila hanya untuk keperluan dokumen internal.
[\[FS4\]](#)

Menggunakan Kertas Secara Bijak [\[EN26\]](#)[\[FS1\]](#)

Setiap proses produksi kertas memerlukan bahan kimia, air dan energi dalam jumlah besar dan tentu saja bahan baku utama yang berasal dari kayu. Diperlukan satu batang pohon usia lima tahun untuk memproduksi satu rimbah kertas. Limbah yang dihasilkan dari proses produksi kertas juga sangat besar, baik secara kuantitatif dalam bentuk cair, gas, dan padat, maupun secara kualitatif. Dengan demikian, banyak sekali dampak penggunaan kertas terhadap lingkungan kita, baik dampak langsung atau pun dampak jangka panjang yang menjadi penyumbang terjadinya pemanasan global dan kerusakan lingkungan.

Sejak tahun 2009, kami tidak lagi menggunakan kertas untuk informasi tagihan bulanan yang dikirim ke pelanggan pasca bayar XL. Sebagai gantinya, tagihan bulanan dikirimkan ke pelanggan melalui e-mail (e-Billing). Keuntungan lain dari e-Billing adalah lebih tepat waktu, bebas sampah, dan aman dari penyalahgunaan identitas pelanggan.

to the Company through operating cost savings, such as efficient use of energy, resources and materials (electricity, water, paper, fuel oil), optimized use of space and transport efficiency.

As a response to and participation in undertaking global climate change which is done together with the world community, XL participates in efforts to preserve our surrounding environment with small but concrete steps. On many occasions, XL also invites involvement of all stakeholders including business partners, customers and the community, according to their respective capacities. We believe, no matter how small the efforts that we do will be very meaningful for the realization of decent earth for future generations.

Since 2009, XL has launched XL Go Green movement as a concrete action to save the Earth from various threats of environmental destruction and global warming. Various efforts continue to be made such as implementation of environmentally friendly technologies, energy efficiency and recycling various used devices which, if discharged, will cause environmental pollution.

In particular XL has not conducted any Go Green training for employees. Nevertheless, various attempts have been made to increase employees' awareness to always act and behave without damaging the environment and natural resources. We have disseminated various encouragements at various places such as toilets and praying rooms to use limited water and tissue papers, also at printers to use paper optimally (two sided) if only for internal documents.
[\[FS4\]](#)

Using Paper Wisely [\[EN26\]](#)[\[FS1\]](#)

Every paper production process requires chemicals, water and energy in large quantities and surely the main raw material which is derived from wood. It requires a five-year old tree to produce a ream of paper. Waste generated from paper production process is also very large, both quantitatively in form of liquid, gas and solid, as well as qualitatively. Hence, there are so many impacts of paper use on our environment, either direct impacts or long-term impacts that contribute to global warming and environmental destruction.

Since 2009, we no longer use paper for monthly billing information sent to the XL postpaid customers. Instead, monthly bills are sent to customers via e-mail (e-Billing). Another advantage of e-Billing is more timely, waste-free and safe from abuse of customers' identities.

Sampai akhir tahun 2013, pelanggan pasca bayar XL berjumlah 377 ribu pelanggan. Dengan asumsi rata-rata setiap pelanggan mendapat 3 lembar rincian tagihan per bulan, maka dengan e-Billing, XL menghemat hingga 2.262 rim kertas per bulan atau 27.144 rim per tahun belum termasuk amplop dan biaya pengiriman tagihan. Selain ikut menyelamatkan pohon, kami mendapat pengurangan anggaran yang sangat berarti.

Upaya penghematan kertas juga dilakukan melalui aktivitas kantor tanpa kertas (*paperless*). Secara bertahap kami menerapkan aplikasi *online* untuk slip gaji, buletin, form, dan nota dinas sehingga penggunaan kertas berkurang secara drastis. XL juga meminimalisasi penggunaan *voucher* isi ulang pulsa dalam bentuk kertas dengan mendorong pemanfaatan sistem isi ulang elektronik dan memperkecil ukuran *voucher* kertas hingga 1/5 dari ukuran sebelumnya.

Until the end of 2013, there were 377 thousand XL postpaid customers. Assuming an average of every customer gets 3 pieces of paper for month billing details, then with e-Billing, XL saves up to 2,262 reams of paper per month or 27,144 reams per year not including envelopes and bills shipping cost. In addition to participating in saving trees, we gt a significant budget reduction.

Paper saving effort is also made through paperless office activities. Gradually we apply online applications for payroll slips, newsletters, forms and office memos that drastically reduce the use of paper. XL also minimizes the use of reload vouchers in form of paper by encouraging the use of electronic reload system and reducing the size of paper vouchers to one fifth of its previous size.



Kinerja Lingkungan

Environmental Performance

Penggunaan Energi Langsung [EN3]

Penggunaan energi langsung dalam jumlah yang substansial dalam aktivitas operasional XL adalah penggunaan bahan bakar solar untuk generator di lokasi BTS di bawah koordinasi Power Engineering dan di lokasi kantor-kantor XL (Head Office, Regional Office/RO, Grha XL, MSC, Network Building) di bawah koordinasi Facility Management. Data pemakaian solar pada tahun 2013 adalah sebagai berikut:

	Pemakaian Solar (liter) Diesel Fuel Usage (litre)	Ekivalen Rupiah Rupiah Equivalent	Keterangan Remarks
Power Engineering	88,244,072	882,440,722,261	Harga solar industri Diesel fuel price Rp 10.000/liter
Facility Management	142,425	1,424,250,000	
TOTAL	88,386,497	883,864,972,261	

Penggunaan Energi Tidak Langsung [EN4]

Penggunaan energi tidak langsung adalah konsumsi daya listrik untuk aktivitas operasional XL yang dipasok dari PLN. Data pemakaian listrik PLN pada tahun 2013 adalah sebagai berikut:

	Pemakaian Listrik PLN (kwh) Electricity Consumption from PLN (kwh)	Ekivalen Rupiah Rupiah Equivalent	Keterangan Remarks
Power Engineering	80,581,257	120,871,885,500	Asumsi tarif dasar listrik Assumed electricity basis tariff
Facility Management	66,113,419	99,170,128,500	Rp 1.500/kwh
TOTAL	146,694,676	220,042,014,000	

XL menerapkan kebijakan untuk mengurangi konsumsi daya listrik (Smart Electricity) dengan otomatisasi dan sentralisasi pengaturan penerangan dan pendingin ruangan (AC) di semua gedung XL. AC dan lampu penerangan dihidupkan secara otomatis pada jam 6.00 pagi dan akan dimatikan jam 18.00 sore, serta pada jam istirahat (12.00-13.00). Sistem yang telah diterapkan sejak tahun 2006 ini diyakini mampu mereduksi biaya konsumsi listrik hingga 10%. [EN7]

Upaya lainnya adalah standarisasi sistem pendingin pada pusat data (*data center*) untuk mengurangi *running hours* unit pendingin tanpa mengurangi kapasitas dan kualitas pendinginan. Diantaranya dengan mengatur penempatan *rack* dalam *data center* agar mendapat pendinginan paling optimal. Ke depan, kan diterapkan *containment system* di dalam *data center* untuk lebih meningkatkan efisiensi dan mengurangi konsumsi listrik.

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Air

Sebagian besar air yang kami gunakan dipasok oleh perusahaan air minum (PDAM) dan sebagian kecil bersumber dari air tanah yang penggunaannya mematuhi peraturan daerah setempat mengenai pengelolaan air tanah. Sejak tahun 2008 XL melakukan daur ulang limbah cair domestik dari area perkantoran di Jakarta dengan menggunakan sistem STP (Sewage Treatment Plant)

Direct Energy Use [EN3]

Direct energy use in a substantial number of XL operational activities is the use of diesel fuel for generators at BTS sites under coordination of Power Engineering and XL offices (Head Office, Regional Office / RO, Grha XL, MSC, Network Building) under coordination of Facility Management. Diesel consumption for 2013 is as follows:

Indirect Energy Use [EN4]

Indirect energy use is electricity consumption for XL operational activities supplied by PLN. PLN electricity consumption for 2013 is as follows:

XL implements policies to reduce electricity consumption (Smart Electricity) with automation and centralization lighting and air-conditioning (AC) settings in all XL buildings. Air conditioners and lighting are turned on automatically at 6:00 in the morning and will be turned off at 18:00 in the evening, and at break hour (12:00 to 13:00). The system implemented since 2006 is believed to be able to reduce electricity consumption cost up to 10%. [EN7]

Another effort is standardization of cooling system at data center to reduce running hours of cooling units without reducing the cooling capacity and quality among others by setting the placement of rack in data center in order to get the most optimal cooling. Looking ahead, containment system will be applied at data center to further improve efficiency and reduce electricity consumption.

Water Resources Usage Efficiency

Most of the water we use is supplied by the water company (PDAM) and a small portion comes from ground water whose use is in compliance with local regulations regarding groundwater management. Since 2008 XL has recycled domestic wastewater in Jakarta offices by applying STP (Sewage Treatment Plant) system Biotech or

Biotech atau instalasi pengolahan air limbah dimana limbah cair domestik diuraikan secara biologis untuk menurunkan kandungan pencemar lingkungan. Selanjutnya dilakukan penyaringan pada unit WTP (Water Treatment Plant) sehingga air daur ulang kembali layak pakai untuk keperluan-keperluan tertentu. Kapasitas penghematan yang diperoleh sekitar 5.000 liter/hari. [EN10]

Kami memastikan bahwa selama periode pelaporan tidak ada temuan/keluhan dari masyarakat setempat terkait terganggunya sumber air tanah, pencemaran akibat baku mutu air limbah domestik, atau dugaan terpengaruhnya keanekaragaman hayati di badan air/saluran air. [EN9] [EN21][EN25]

Pengelolaan Sampah dan Limbah B3

Pengelolaan sampah domestik dari kegiatan operasional XL dilaksanakan oleh mitra kerja. Sementara untuk limbah material logam non-B3 sedapat mungkin kami manfaatkan kembali atau diserahkan kepada pihak ketiga yang kompeten. Kami sedapat mungkin memanfaatkan kembali berbagai limbah non-B3, misalnya pemanfaatan material akrilik bekas panel GCP untuk papan jadwal di pos keamanan depan, pemanfaatan plat siku bekas lemari voucher untuk dudukan aki genset dan sebagainya. [EN22]

Kegiatan operasional XL tidak menghasilkan limbah B3, namun kegiatan perawatan genset secara rutin seperti penggantian oli menghasilkan limbah B3. Pelaksanaan perawatan dilakukan oleh kontraktor dengan sistem kontrak servis sehingga penanganan limbah oli bekas sudah termasuk dalam tanggung jawab kontraktor.

Daur Ulang Baterai [EN2]

XL juga telah mendaur ulang, merekondisi, dan menggunakan kembali baterai-baterai yang rusak untuk menghidupi jaringan layanan XL di seluruh tanah air. Program ini telah dilakukan sejak tahun 2007, sebagai inisiatif para karyawan XL untuk melakukan inovasi. Walaupun saat ini upaya daur ulang baterai belum mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang memadai, pengelolaan baterai bekas akan terus diupayakan untuk mengurangi sampah teknologi yang mencemari lingkungan.

Tabel: Jumlah Baterai yang Direkondisi

Table: Battery Reconditioning

	2011	2012	2013	
Baterai yang Direkondisi (unit)	488	641	641	Battery Reconditioning (unit)

wastewater treatment plant where domestic wastewater is biodegradable to reduce the content of environmental contaminants. Furthermore, filtering is done in WTP (Water Treatment Plant) units so that decent recycled water is reused for certain purposes. Obtained saving Capacity is about 5,000 liters / day. [EN10]

We ensure that during the reporting period there was no finding / complaint from local community related to disruption of ground water sources, pollution due to domestic waste water quality standards, or suspicion of its impact on biodiversity in water bodies / waterways. [EN9] [EN21] [EN25]

Waste and B3 Waste Management

Management of domestic waste from XL operational activities is undertaken by business partners. As for non-B3 metal waste wherever possible we reuse or handed over to competent third party. We reuse as much as possible various non-B3 waste, for example utilization of acrylic material from used GCP panel for schedule board at front security post, angled plates from used voucher cabinet for generator battery mounting and so on. [EN22]

XL operational activities do not generate B3 waste, but routine generator maintenance activities such as oil replacement generate B3 waste. Maintenance is done by contractors with service contract system so that used oil waste management is under contractors' responsibility.

Battery Recycling [EN2]

XL also has recycled, remanufactured and reused broken batteries to support XL service networks throughout the country. This program has been done since 2007, as an initiative of XL employees to innovate. Although currently battery recycling efforts have not reached adequate efficiency and effectiveness level, used batteries management will continue to be pursued to reduce polluting technology waste.

Kinerja Lingkungan

Environmental Performance

BTS RAMAH LINGKUNGAN [FS1]

Berbagai upaya kami lakukan untuk dapat beroperasi secara efisien. Penghematan energi baik di kantor maupun peralatan di site menjadi fokus utama dengan tetap menjaga komitmen go green. Sejak tahun 2010, XL mengembangkan BTS (Base Transceiver Station) yang hemat energi dan ramah lingkungan. Perkembangan teknologi yang menghasilkan perangkat terbaru yang lebih efisien dalam penggunaan energi dan lebih ramah lingkungan, mendorong XL untuk terus mengembangkan "BTS Inovatif" yang mampu menghemat Total Cost Ownership (TCO) dan menjadikan XL lebih kompetitif.

Sistem Pendingin Udara Ramah Lingkungan

Pada tahun 2005, Kami mulai melakukan modifikasi sistem pendingin udara (AC) baik di kantor maupun di unit-unit BTS. Secara bertahap penggunaan material pendingin CFC R22 yang dapat merusak ozon dan merupakan gas rumah kaca diganti dengan refrigerant non-CFC R410 yang bersifat "ozone free", tidak merusak lapisan ozon bila terlepas ke udara. Selain tidak merusak ozon, keunggulan R410 adalah mempunyai Coefficient of Performance (COP) yang tiga kali lebih tinggi dibandingkan dengan R22. COP yang tinggi mengindikasikan efek pendinginan yang dihasilkan lebih tinggi dibandingkan energi yang dikonsumsi sehingga lebih efisien. Dengan demikian, investasi XL untuk modifikasi sistem pendingin akan menghasilkan tingkat pengembalian yang positif. Sampai dengan akhir tahun 2013, unit BTS XL yang menggunakan refrigerant non-CFC mencapai 10.141 unit. [EN6][EN18][EN26]

Mengurangi Konsumsi Solar

Pada BTS yang lokasinya tidak memungkinkan mendapat pasokan listrik dari PLN, sumber listrik diperoleh dari generator (genset) berbahan bakar solar yang harus hidup selama 24 jam terus-menerus. Untuk menekan konsumsi solar seoptimal mungkin, XL mengaplikasikan sistem Charge Discharge Battery (CDC), dimana pasokan utama listrik berasal dari baterai, dan genset berada dalam posisi siaga untuk mengisi ulang tegangan baterai hingga kembali penuh hanya pada saat diperlukan. Dengan sistem ini, waktu hidup genset dapat dikurangi hanya 11 jam sehari, sehingga mereduksi konsumsi solar hingga sekitar 54% dari sebelumnya. Secara tidak langsung, berkurangnya operasi genset berdampak pada pengurangan emisi gas karbonmonoksida yang merupakan salah satu emisi gas rumah kaca. Hingga akhir tahun 2013, sebanyak 635 unit BTS telah terpasang sistem CDC. [EN5][EN6][EN18][EN26]

Mengoptimalkan Kinerja Sistem Pendingin

Hingga akhir tahun 2013, sebanyak 3.490 unit BTS XL telah menggunakan Intelligent Ventilation Cooling System (IVS) yang menggabungkan penggunaan kipas angin DC dan Air Conditioning (AC) sebagai sistem pendingin di BTS.

ENVIRONMENTALLY FRIENDLY BTS [FS1]

We take various actions to be able to operate efficiently. Energy savings both at work and equipment at sites become the main focus while maintaining a commitment to go green. Since 2010, XL has been developing the BTS (Base Transceiver Station) that are energy efficient and environmentally friendly. Technology development producing the latest devices which are more energy efficient and more environmentally friendly, has encouraged XL to continue developing "Innovative BTS" that are capable of reducing Total Cost Ownership (TCO) and making XL more competitive.

Environmentally Friendly Air Conditioning System

In 2005, we began to modify air conditioning system (AC) both at work and BTS units. Gradually CFC R22 coolant that can damage ozone and is greenhouse gas is replaced with non-CFC R410 coolant which is "ozone free", does not damage ozone layer when released into the air. In addition to ozone friendly, R410's advantage is having Coefficient of Performance (COP) three times higher than R22. High COP indicates that the cooling effect produced is higher than the energy consumed thus more efficient. Hence, XL's investment for cooling system modification will generate positive returns. As at end of 2013, there were 10,141 XL BTS units using non-CFC coolant. [EN6][EN18][EN26]

Reducing Diesel Fuel Consumption

At BTS whose location is not supplied by PLN electricity, the power source is obtained from generator (genset) fueled by diesel fuel that should be on for 24 hours continuously. To reduce diesel consumption optimally, XL applies Charge Discharge Battery (CDC) system, where the main electricity supply comes from batteries and generators are in standby position to recharge the battery voltage back up to the full only when necessary. With this system, the generator life time can be reduced to only 11 hours a day, hence reducing diesel fuel consumption by about 54% from the previous. Indirectly, reduced genset operation affects carbon monoxide gas emission which is one of greenhouse gas emissions. By the end of 2013, 635 BTS have been installed with CDC system. [EN5][EN6][EN18][EN26]

Optimizing Cooling System Performance

By the end of 2013, 3,490 XL BTS units have used Intelligent Ventilation Cooling System (IVS) which combines the use of DC fan and Air Conditioning (AC) as the cooling system at BTS. The use of DC fan helps reaching the desired

Penggunaan kipas angin DC membantu mempercepat tercapainya temperatur pendinginan yang dikehendaki sehingga meringankan kerja AC. Penggunaan IVS telah mengurangi waktu pengoperasian AC hingga 30%. [EN5] [EN6]

Modernisasi Teknologi BTS

XL telah melakukan modernisasi teknologi BTS dan jaringan sehingga mampu menekan konsumsi energi hingga 60%. Modernisasi jaringan yang dilakukan diantaranya adalah penggantian perangkat Radio Base Station (RBS) dan Base Station Controller (BSC) dengan perangkat yang lebih baru dengan keunggulan dari sisi penghematan penggunaan ruang, konsumsi daya dan teknologi yang mampu beradaptasi dengan evolusi penggunaan gadget untuk masa mendatang. Proses modernisasi ini melengkapi modernisasi jaringan sebelumnya yang menggunakan softswitch dan IP Transmission. XL memilih perangkat-perangkat jaringan terbaru baru yang lebih ramah lingkungan, konsumsi daya listrik lebih rendah, ukuran lebih kecil, dan mengadopsi konsep Single RAN, yang bisa mengabungkan beberapa tipe BTS menjadi satu BTS. [EN6]

Green BTS

Sejalan dengan misi hemat energi dan ramah lingkungan, XL melakukan investasi modernisasi jaringan dengan perangkat berteknologi terkini "Green BTS" yang mampu menghemat penggunaan energi hingga 50%. Efisiensi ini dimungkinkan karena perangkat Green BTS mengirim dan menerima (transceiver) menggunakan teknologi 3G. Pada akhir tahun 2013, jumlah Green BTS XL telah mencapai 8.507 unit, meningkat pesat dari 2.408 unit pada tahun 2012. [EN5][EN6]

KEANEKARAGAMAN HAYATI

XL memiliki kebijakan dalam pemasangan jaringan BTS untuk senantiasa menghindari kawasan hutan lindung maupun kawasan dengan keanekaragaman hayati yang tinggi. Hal tersebut juga dilakukan dengan pertimbangan kemudahan akses untuk keperluan suplai peralatan dan perawatan berkala. Selama tahun pelaporan, kami memastikan tidak ada pembangunan BTS yang berada di dalam kawasan hutan lindung atau yang mendekati dan berdekatan dengan kawasan yang memiliki keanekaragaman hayati tinggi. [EN11]

Dengan berbagai inovasi efisiensi yang kami lakukan pada perangkat BTS termasuk mengurangi penggunaan genset, kami meyakini bahwa keberadaan BTS dan aktivitas operasinya tidak memberikan dampak negatif bagi lingkungan sekitar termasuk dampak kebisingan dan perubahan ekosistem. [EN12]

temperature faster hence the AC works less. The use of IVS has reduced AC operating time of up to 30%. [EN5][EN6]

BTS Technology Modernization

XL has modernized BTS technology and network so as to reduce energy consumption up to 60%. Network modernization carried out includes replacement of Radio Base Station (RBS) and Base Station Controller (BSC) with the latest devices with advantages in terms of efficient use of space, power consumption and technology which are able to adapt to evolution of the use of gadgets for the future. This modernization process complements the previous network modernization using softswitch and IP Transmission. XL chooses the latest network devices that are more environmentally friendly, with lower power consumption, of smaller size, and adopt Single RAN concept, which can integrate multiple BTS types into a single BTS. [EN6]

Green BTS

In line with the mission of energy saving and environmentally friendly, XL invests in network modernization with the latest technology "Green BTS" that reduces energy use of up to 50%. This efficiency is possible because Green BTS transmits and receives (transceiver) using 3G technology. At the end of 2013, the number of XL BTS Green reached 8,507 units, increased rapidly from 2,408 units in 2012. [EN5] [EN6]

BIODIVERSITY

XL has a policy in BTS network installation to always avoid protected forest areas or areas with high biodiversity. This is also undergone with consideration of easy access for purposes of equipment supply and regular maintenance. During the reporting year, we ensure that there was no BTS construction in protected forest area or close and adjacent to areas that have high biodiversity. [EN11]

With our various innovations in efficiency for BTS devices including reducing the use of generators, we believe that the presence and operational activities of BTS do not affect the surrounding environment including noise impact and changes in the ecosystem. [EN12]

Kinerja Lingkungan

Environmental Performance

XL senantiasa menunjukkan komitmen tinggi dalam upaya pelestarian lingkungan dimana pelaksanaannya dilakukan melalui berbagai program dan kegiatan. Upaya penghijauan kami lakukan dengan penanaman pohon tegakan dan jenis tanaman lainnya di area kantor dan di lokasi-lokasi BTS. Selama periode pelaporan, XL tidak pernah menerima sanksi termasuk denda atas pelanggaran hukum dan regulasi lingkungan. XL berusaha melaksanakan kegiatan operasional dengan mematuhi semua ketentuan yang berlaku termasuk peraturan mengenai lingkungan hidup.

[EN13] [EN28]

XL belum melakukan identifikasi biaya CSR yang spesifik di bidang lingkungan. Program CSR saat ini lebih difokuskan pada bidang pendidikan dan pengembangan masyarakat. Sedangkan upaya-upaya terkait pelestarian alam dan proteksi lingkungan termasuk efisiensi energi sebagian besar merupakan investasi untuk memperoleh efisiensi biaya operasional. [EN30]

AKTIVITAS CSR LINGKUNGAN

XL Berbagi Ilmu, Pelatihan Olah Daur Ulang Kertas bagi Warga Desa Pulau Sugara, Kalimantan Selatan

Melalui program CSR XL Berbagi Ilmu, pada tanggal 20-21 Maret 2013 XL memberikan pelatihan olah kertas daur ulang di salah satu pemukiman padat di kalimantan Selatan yang masuk kategori wilayah low BTS di Desa Pulau Segara Alalak, Kabupaten Batola, Kalimantan Selatan. Pelatihan yang diikuti ibu-ibu rumah tangga dan remaja/pemuda putus sekolah ini diadakan di kediaman kepala Desa Sugara. Peserta belajar mengolah kertas bekas yang sudah dianggap sebagai sampah tidak berguna menjadi kertas daur ulang. Juga diajarkan untuk mengolah bahan-bahan organik seperti pelepas pisang, jerami dan tumbuhan eceng gondok yang banyak terdapat di sepanjang sungai yang mengitari Pulau Desa Sugara, untuk dijadikan bahan kerajinan seperti paper bag, amplop, undangan dan souvenir lainnya. Pulau Desa Sugara Alalak adalah satu-satunya pulau berpenghuni yang ada di wilayah Kalimantan Selatan, yang dihuni 627 KK.

XL-WIKA-Saka Bahari Tanam 10.000 Pohon Mangrove

Bekerja sama dengan Saka Bahari Lantarmal VI dan PT WIKA serta adik-adik dari Pramuka Saka Bahari SMK 9 Makassar, pada tanggal 14 September 2014 XL menggelar Gerakan Penanaman 10 Ribu Mangrove untuk kawasan pesisir pantai di Pelabuhan Perikanan Nusantara Desa Nelayan Kelurahan Unit Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar. Kegiatan ini bertujuan untuk menjaga stabilitas ekosistem dan menahan abrasi pantai di kawasan desa nelayan di Kota

XL always demonstrates high commitment in efforts to conserve the environment in which the implementation is done through various programs and activities. We undertake greening efforts by planting trees and other plants in office area and at BTS sites. During the reporting period, sanction was never imposed on XL including fines for violations of environmental laws and regulations. XL tries to carry out operational activities in compliance with all applicable regulations, including environmental regulations. [EN13] [EN28]

XL is yet to identify specific CSR costs in the environmental field. CSR programs are currently more focused on education and community development. While efforts related to environmental conservation and protection, including energy efficiency are largely investments to acquire operational cost efficiencies. [EN30]

ENVIRONMENTAL CSR ACTIVITIES

XL Shares Knowledge, Recycled Paper Utilization Training for Pulau Sugara Villagers, South Kalimantan

Through XL CSR program Sharing Knowledge, on March 20 -21, 2013 XL provides training of recycled paper utilization in one densely residential in South Kalimantan which is categorized as low BTS area in Pulau Segara Alalak Village, Batola Regency, South Kalimantan. The training participated by housewives and teens / youth dropping out of school was held at the residence of the Head of Pulau Sugara Village. The participants learnt to process used paper which has been regarded as useless junk into recycled paper. They were also trained to process organic materials such as banana leaves, straws and water hyacinth plants that are widely available along the river surrounding Pulau Sugara Village, to be used as craft materials such as paper bags, envelopes, invitations and other souvenirs. Pulau Segara Alalak Village is the only inhabited island in South Kalimantan, with 627 families.

XL-WIKA-Saka Bahari Plant 10,000 Mangrove Trees

In collaboration with Saka Bahari Lantarmal VI, PT WIKA and Saka Bahari Scouts of SMK 9 Makassar, on September 14, 2014, XL held Planting 10 Thousand Mangrove Movement for coastal areas at Fishing Port in Nusantara Desa Nelayan Unit Village Biringkanaya District, Makassar City. This activity aims to maintain ecosystem stability and withstand

Makassar. Gerakan 10 ribu pohon ini merupakan kegiatan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Untuk tahap pertama telah ditanam sebanyak 5.900 pohon bakau. Kegiatan ini merupakan bagian dari rangkaian kegiatan Pelayaran Lingkar Nusantara III 2013. Makassar merupakan salah satu kota tujuan kegiatan yang digagas oleh TNI Angkatan Laut tersebut dimana peserta Pelantara III mengunjungi beberapa daerah di Indonesia dengan rute Surabaya, Jakarta, Makassar, Berau, Kwandang, Makassar, Jakarta, dan Surabaya.

XL - Dispora Badung dan 1.000 Pelajar SMA Bersihkan Pantai Kuta

Pada tanggal 21 September 2013, XL bekerja sama dengan Dinas Pemuda dan Olah Raga (Dispora) Kabupaten Badung menggelar gerakan Aku Cinta Pantai Kuta yang melibatkan 1.000 pelajar SMA se-Badung melakukan kegiatan bersih pantai Kuta. Pelajar yang mengikuti kegiatan ini berasal dari SMA Negeri 1 Kuta, SMAK Soeverdi Tuban, SMA Kuta Pura, SMK Prasanti Nilayam, SMP Sunari Loka serta SMA lainnya yang berada di kecamatan Kuta Kabupaten Badung. Kegiatan ini dibagi menjadi dua kelompok, dimana kelompok pertama melakukan penyisiran mulai dari Pantai Kuta hingga Legian, dan kelompok kedua melakukan penyisiran hingga Discovery Mall.

RENCANA KE DEPAN [EN14]

Ke depan, XL terus berupaya meningkatkan capaian-capaian yang terukur dalam mengelola dampak terhadap lingkungan hidup, keterbatasan sumber energi dan pemanasan global, diantaranya dengan:

- Terus mengurangi pemakaian genset berbahan bakar solar dan memanfaatkan energi baru terbarukan yang ramah lingkungan sebagai sumber daya untuk jaringan (network) seperti panel surya, kincir angin dan teknologi hijau lainnya. **[EN6]**
- Meningkatkan penggunaan *methanol fuel cell* yang ramah lingkungan karena tidak ada limbah yang dihasilkan. Saat ini telah terpasang 3 unit di Kalimantan. **[ENS]**
- Saat ini sedang dilakukan pengujian penggunaan *rechargeable zinc battery* (Zn) dan sedang dilakukan proses uji coba di salah satu site XL di Cianjur. Baterai ini 70% lebih ramah lingkungan dibandingkan dengan type Lead Acid (timah hitam).

abrasion in the fishing village in Makassar. This 10 thousand trees movement is an activity that is done gradually and continuously. For the first phase 5,900 mangrove trees were planted. This activity is part of a series of Archipelago Ring Sailing III 2013. Makassar is one of destinations of the activity initiated by the Navy in which participants of Pelantara III visited several regions in Indonesia starting from Surabaya, Jakarta, Makassar, Berau, Kwandang, Makassar, Jakarta and going back to Surabaya.

XL - Dispora Badung and 1,000 High School Students Clean Kuta Beach

On September 21, 2013, XL in collaboration with the Department of Youth and Sports (Diaspora) Badung regency held I Love Kuta Beach movement involving 1,000 high school students all over Badung to clean up Kuta Beach. Students who participated in the event were from SMA Negeri 1 Kuta, SMAK Soeverdi Tuban, SMA Kuta Pura, SMK Prasanti Nilayam, SMP Sunari Loka and the other high schools in Kuta District, Badung Regency. This activity was divided into two groups, where the first group cleaned up the area from Kuta Beach to Legian, and the second group cleaned up the rest to Discovery Mall.

FUTURE PLANS [EN14]

In the future, XL continues improving measurable achievements in managing impact on the environment, energy resource limitations and global warming, including by:

- Continuously reducing the use of diesel generators and utilizing renewable environmentally friendly energy as source of power for networks such as solar panels, windmills and other green technologies. **[EN6]**
- Increasing the use of environmentally friendly methanol fuel cells because of no generated waste. Currently 3 units are installed in Kalimantan. **[ENS]**
- Currently the use of rechargeable zinc battery (Zn) is being tested and the testing process is carried out at one XL site in Cianjur. The battery is 70% more environmentally friendly than the Lead Acid (black lead) type.



KINERJA SOSIAL

Social Performance

Melalui program CSR, kami ingin menyelaraskan bisnis inti dan kompetensi XL di bidang telekomunikasi dengan program-program pengembangan masyarakat yang mempunyai dampak berkelanjutan dan dapat memberikan manfaat positif bagi masyarakat dan negeri ini.

Through the Company's CSR programs, we would like to align XL's core business and competence in the field of telecommunications with community development programs which have sustainable impacts and provides positive benefits for the community and the country.

Hubungan XL dengan masyarakat dibangun atas keinginan tulus untuk senantiasa memberikan manfaat atas keberadaan kami dan memberi nilai tambah dari apa yang kami miliki untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat. Melalui program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), kami ingin menyelaraskan bisnis inti dan kompetensi XL di bidang telekomunikasi dengan program-program pengembangan masyarakat yang tidak hanya bersifat filantropi, tetapi mempunyai dampak berkelanjutan. Dengan demikian, kehadiran XL dapat memberikan manfaat positif bagi masyarakat dan negeri ini. [SO1]

Program CSR XL dikemas dalam konsep "Persembahan XL Memajukan Negeri" yang difokuskan pada dua pilar utama yaitu pendidikan dan pengembangan potensi masyarakat, disamping tentu saja kami peduli dan tanggap terhadap berbagai masalah kemanusiaan dan musibah bencana alam.

Kepedulian kami pada masalah pendidikan berdasarkan keyakinan bahwa anak-anak muda Indonesia punya potensi dan kemampuan untuk menjadi pemimpin masa depan yang mampu menempatkan Indonesia sejajar dengan negara-negara maju. Faktanya, masih banyak anak-anak yang putus sekolah dan tidak dapat melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi karena masalah finansial. Kami ingin membuka akses pendidikan seluas-luasnya, khususnya bagi siswa berprestasi yang berasal dari keluarga prasejahtera. Dengan begitu, kita dapat mencetak generasi terbaik yang akan membawa kemajuan bagi negeri ini. Tujuan jangka panjang XL adalah menciptakan pemimpin masa depan Indonesia yang berkualitas, berkarakter, mampu menjawab tantangan global dan memberi kontribusi yang bermakna bagi masyarakat dan negara.

XL's relation with the community is built on a sincere desire to continue to provide benefits of our existence and value added of what we have to increase welfare of the community. Through the Company's corporate social responsibility(CSR), we would like to align XL's core business and competence in the field of telecommunications with community development programs that not only are philanthropic, but have sustainable impacts. Hence, XL's presence can provide positive benefits for the community and the country. [SO1]

XL's CSR programs are presented with "XL's Dedication to Develop the Country" concept which is focused on two main pillars, namely education and community's potential development, besides we are surely concerned with and responsive to various humanitarian issues and natural disasters.

Our concern about education matters is based on the belief that Indonesian youth have potential and ability to become future leaders who are able to put Indonesia in equal position with the developed countries. In fact, there are still many children who drop out of school and can not continue their education to higher level because of financial problems. We would like to provide widest access to education, especially for smart students who come from underprivileged families. Therefore, we can build the best generation that will develop the country. XL's long-term goal is to create future leaders of Indonesia with quality, character, capable of responding to global challenges and providing meaningful contribution to the community and the country.



Kinerja Sosial

Social Performance

BIDANG PENDIDIKAN

XL Future Leaders

XL mempunyai program unggulan "XL Future Leaders" yang terus dikembangkan kualitasnya. Program XL Future Leaders menekankan pada aspek kepemimpinan untuk membekali pemuda Indonesia menjadi pemimpin dan siap berkompetisi secara global. Keistimewaan program XL Future Leaders terletak pada pengembangan keahlian utama atau *soft skills* yang disampaikan melalui Kurikulum Xcel yang berfokus pada tiga area kompetensi yaitu kemampuan komunikasi yang efektif, jiwa kewirausahaan yang inovatif, serta kemampuan mengelola perubahan. Bahasa Inggris digunakan sebagai bahasa pengantar dan percakapan utama selama pelatihan berlangsung.

Selain mengasah kompetensi di tiga area utama, program XL Future Leaders juga menjadi wadah untuk membangun jejaring yang akan sangat bermanfaat saat peserta terjun ke dunia kerja nyata. Program XL Future Leaders secara rutin menyelenggarakan forum-forum yang menghadirkan pemimpin muda Indonesia dari berbagai perusahaan nasional maupun multinasional agar dapat memberikan inspirasi bagi para peserta dan menjadi pembelajaran yang berharga untuk masa depan mereka melalui paparan pengalaman para pemimpin yang diundang.

Selama pelatihan, XL menyediakan seluruh fasilitas penunjang yang dibutuhkan. Para peserta akan menerima seperangkat gadget berupa laptop, *smartphone*, dan paket langganan data untuk menunjang kegiatan belajar selama mengikuti program. Metode belajar dilakukan dalam tiga model, yakni kelas tatap muka yang diselenggarakan lima kali dalam setahun selama akhir pekan, belajar online melalui forum *online*, dan partisipasi dalam kegiatan dengan komunitas di sekitarnya. Peserta belajar dengan memanfaatkan program-program berbasis teknologi informasi komunikasi, serta aktivitas sosial lapangan. Pelatihan dibagi dalam 6 kelas yang dipusatkan di 4 kota yakni Jakarta, Bandung, Yogyakarta, dan Surabaya.

XL Future Leaders pertama kali diadakan pada tahun 2012 dengan peserta angkatan pertama (Batch 1) sebanyak 120 mahasiswa. Pada tahun 2013, XL kembali mencari mahasiswa berprestasi dari seluruh Indonesia. Peluncuran program Batch 2 dilakukan di Balai Kartini, Jakarta pada 22 April 2013.

Untuk memberikan inspirasi kepada mahasiswa-mahasiswa, XL Future Leaders menyelenggarakan University Roadshow di 13 universitas terkemuka Indonesia di Medan (USU), Padang (UNAND), Jakarta (UI), Bandung (ITB), Yogyakarta (UGM), Semarang (UNDIP dan UDINUS), Solo (UNS), Surabaya (ITS), Bali (UNUD), Mataram (UNM), Makassar (UNHAS) dan Banjarmasin

EDUCATION SECTOR

XL Future Leaders

XL has a prominent program "XL Future Leaders" which continues to develop its quality. XL Future Leaders program emphasizes leadership aspect to equip Indonesian youth to become leaders and ready to compete globally. The prominence of XL Future Leaders program lies in soft skills development delivered through Xcel curriculum that focuses on three areas of competence which are effective communication ability, innovative entrepreneurial spirit and change management ability. English is the main language used in presentation and conversation during the training.

In addition to sharpening competencies in three main areas, XL Future Leaders program is also a place to build networks that will be very useful when participants enter the real working world. XL Future Leaders Program routinely conducts forums that bring young Indonesian leaders of various national and multinational companies to inspire participants and provide valuable lessons for their future by discussing experiences of the invited leaders.

During training, XL provides all required supporting facilities. Participants will receive a set of gadgets such as laptops, smartphones and subscribed data packages to support learning activities during the program. The learning method is performed in three models, which are face-to-face classes held five times a year during weekends, online learning through online forums and participation in activities with the surrounding community. Participants learn to utilize communication information technology-based programs, as well as social activities on the field. The training is divided into six classes concentrated in 4 cities which are Jakarta, Bandung, Yogyakarta and Surabaya.

The first XL Future Leaders was held in 2012 attended by 120 undergraduate students in the first batch (Batch 1). In 2013, XL once more searched for outstanding students from all over Indonesia. The launch of Batch 2 program was conducted at Balai Kartini, Jakarta on April 22, 2013.

To inspire undergraduate students, XL Future Leaders organized University Roadshow held at 13 Indonesian well-acknowledged universities in Medan (USU), Padang (UNAND), Jakarta (UI), Bandung (ITB), Yogyakarta (UGM), Semarang (UNDIP and UDINUS), Solo (UNS), Surabaya (ITS), Bali (UNUD), Mataram (UNM), Makassar (UNHAS) and Banjarmasin (UNLAM). The roadshow presented

(UNLAM). Roadshow menampilkan acara diskusi dengan menghadirkan para pemimpin Indonesia yang inspiratif, Direktur XL, para fasilitator yang berkompeten di bidangnya serta para peserta XL Future Leaders 1 yang berbagi pengalamannya.

Setelah peluncuran program dan roadshow, dilanjutkan dengan proses seleksi yang dilaksanakan di 10 kota di seluruh Indonesia. Seleksi meliputi tes tertulis, *focus group discussion* dan wawancara. Dari proses seleksi tersebut, telah terpilih 135 mahasiswa terbaik dari seluruh Indonesia untuk mengikuti program XL Future Leaders Batch 2 dan akan mendapatkan pelatihan selama 2 tahun. Mahasiswa terpilih tersebut datang dari 18 kota di Indonesia yaitu Aceh, Bali, Bandung, Banjarmasin, Bengkulu, Jakarta, Makassar, Malang, Medan, Padang, Palembang, Pontianak, Riau, Samarinda, Surabaya, Solo, Semarang, Yogyakarta.

Pada tahun 2013, program XL Future Leaders mendapat penghargaan "Best CSR Program" dalam Golden Ring Award 2013 yang diselenggarakan oleh komunitas wartawan yang berkecimpung di industri Information Communication and Technology (ICT). Penjurian penghargaan ini melibatkan lebih dari 50 wartawan dan berbagai media dari seluruh Indonesia.

discussions with Indonesian inspiring leaders, XL Director, facilitators who are competent in their fields as well as participants of XL Future Leaders 1 who shared their experiences.

Launching of the program and the roadshow was followed by selection process conducted in 10 cities across Indonesia. Selections include written test, group discussion and interview. After selection process, 135 best undergraduate students from all over Indonesia were to participate in XL Future Leaders program Batch 2 and attend a two-year training. The selected undergraduate students came from 18 cities in Indonesia which are Aceh, Bali, Bandung, Banjarmasin, Bengkulu, Jakarta, Makassar, Malang, Medan, Padang, Palembang, Pontianak, Riau, Samarinda, Surabaya, Solo, Semarang, Yogyakarta.

In 2013, XL Future Leaders program was awarded "Best CSR Program" in Golden Ring Award 2013 organized by journalist community working in Information Communication and Technology (ICT) industry. Assessment of this award involved more than 50 journalists and media from all over Indonesia.



Kinerja Sosial

Social Performance

Kegiatan-kegiatan selama program XL Future Leaders berlangsung adalah sebagai berikut:

Proyek Bisnis

"Deg-Degan Café" yang merupakan bisnis kuliner yang dijalankan oleh 21 peserta XL Future Leaders Yogyakarta Batch 1, sebagai penerapan pembelajaran tiga pilar dalam program XL Future Leaders. Proyek bisnis ini dimulai pada bulan September 2013 dan terus berjalan hingga sekarang. Dana investasi Cafe ini berasal dari 21 peserta XL Future Leaders itu sendiri.

Proyek Sosial

- Peserta kelas Jakarta membuat kegiatan sosial untuk menyambut bulan Ramadhan 2013 bertajuk "Rama Sinta". Kegiatan ini bertujuan untuk berbagi kebahagiaan dengan para penyandang tunanetra di Panti Sosial Bina Netra Cahaya Batin sekaligus memberikan motivasi bagi para penyandang tunanetra agar menjadi pribadi yang mandiri dengan menghadirkan salah satu tunanetra yang berhasil menyelesaikan kuliah dan bekerja.
- Peserta kelas Jakarta membuat kegiatan sosial untuk menyambut hari Natal 2013 bertajuk "Christmas Act" yang bertujuan untuk berbagi kasih dan semangat pada anak-anak penderita kanker dari Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia. Acara kegiatan ini diantaranya adalah berbagi motivasi, permainan, cerita seru, dan aktivitas anak lainnya.
- Peserta kelas Yogyakarta membuat aktivitas sosial untuk menyambut bulan Ramadhan 2013 bertajuk "Ramadhan Act". Kegiatan ini bertujuan untuk berbagi keceriaan dan motivasi bagi anak-anak panti asuhan Sinar Melati. Dengan tema "Lentera Inspirasi", para peserta XL Future Leaders berbagi pengalaman bagaimana meraih mimpi peserta XL FL dengan segala keterbatasan yang ada.

Kompetisi Bisnis

- Deg Degan Cafe berhasil menerima dana hibah sebesar Rp 14 juta dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah dalam Kompetisi Gerakan Kewirausahaan Nasional (GKN 2013). Dari total 500 proposal bisnis yang diajukan, hanya 50 yang terpilih untuk mendapatkan bantuan dana termasuk Deg Degan Cafe.
- Untuk kompetisi bisnis perorangan, Ahmad Arib dari kelas Jakarta memenangkan Rp 5 juta untuk suatu usaha start-up dari KUKM dan Farid Mughoffar memenangkan National Business Case Competition (NBCC) 2013, Bandung sebagai pemenang kasus ketiga.

Activities during the currently in progress XL Future Leader program are as follows:

Business Project

"Deg-Degan Café" which is a culinary business run by 21 participants of Yogyakarta class of XL Future Leader Batch 1, as a learning implementation of three pillars in XL Future Leader program. This business project began in September 2013 and continued until now. Investment fund of the Cafe was derived from 21 participants of XL Future Leader themselves.

Social Projects

- Participants of Jakarta class organized social event to celebrate Ramadan 2013 titled "Rama Sinta". This activity aimed to share happiness with blind people in Panti Sosial Bina Netra Cahaya Batin while providing motivation for the blind people to become independent persons by presenting a blind man who successfully completed his college and works.
- Participants of Jakarta class held social event to celebrate Christmas 2013 titled "Christmas Act" which aimed to share love and spirit with children with cancer from Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia. Activities in this event included motivation sharing, games, story telling and other activities for children.
- Participants of Yogyakarta class conducted social activity to celebrate Ramadhan 2013 titled "Ramadhan Act". This activity aimed to share happiness and motivation with children in Sinar Melati orphanage. With "Inspiration Lantern" theme, XL Future Leader participants shared experiences in achieving their dreams with all existing limitations.

Business Competition

- Deg Degan Cafe successfully received a grant of Rp 14 million from the Ministry of Cooperatives and Small and Medium Enterprises in National Entrepreneurship Movement Competition (GKN 2013). Out of 500 submitted business proposals, only 50 were selected for funding including Deg Degan Cafe.
- For individual business competition, Ahmad Arib of Jakarta class won Rp 5 million for a start-up business from KUKM and Farid Mughoffar won National Business Case Competition (NBCC) 2013, Bandung as the third case winner.

Proyek Komunitas

- Peserta kelas Surabaya membuat suatu komunitas yang bernama PunggawalD dengan proyeknya yang bertajuk "Share to Care", merupakan kegiatan sosial kelas motivasional untuk sekolah dasar yang berada di desa terpencil.
- Kelas Makassar mengadakan kelas motivasional untuk memberikan pelatihan kepemimpinan dan sains untuk pelajar SMP dengan metode penyampaian yang sederhana.

Pencapaian pribadi

- Ahmad Arib, salah satu peserta kelas Jakarta, menulis buku "Panduan Mendapatkan S1 Gratis Dalam dan Luar Negeri" yang diterbitkan oleh Bhuana Ilmu Populer (BIP), Grup Gramedia.
- Mireza dan Irfan menulis artikel di majalah online.

XL FUTURE LEADERS E-CURRICULUM

Program "XL Future Leader e-Curriculum" yang diluncurkan pada tahun 2013 merupakan kelas *online* yang bertujuan untuk mengakomodasi para mahasiswa yang belum bisa bergabung menjadi peserta XL Future Leaders. Para mahasiswa yang berminat mengikutinya bisa mengakses www.xlfutureleaders.com. Kurikulum yang diberikan di program XL Future Leaders e-Curriculum sama dengan kurikulum di program XL Future Leaders. Mahasiswa yang tergabung di program ini juga bisa melakukan komunikasi *online* dengan Facilitator XL Future Leaders dan peserta lainnya. Selanjutnya, setiap 6 bulan XL akan mengadakan *offline workshop* di 5 wilayah region XL.

BEASISWA XL FUTURE LEADERS

Program "XL Future Leaders - The Scholarship" merupakan kerja sama XL dengan Yayasan Karya Salemba Empat (KSE) untuk memberikan beasiswa kepada mahasiswa tingkat akhir yang berprestasi tetapi berasal dari keluarga tidak mampu. Selain pemberian beasiswa, para mahasiswa juga diberikan pelatihan *softskill* mengenai etos kerja, nasionalisme, profesionalisme, *networking*, serta berpikir kreatif dan tepat dalam menganalisa masalah sehingga mereka siap berkompetisi di dunia kerja setelah lulus dari bangku kuliah.

Community Projects

- Participants of Surabaya class created a community named PunggawalD community with a project titled "Share to Care", a social activity of motivational class for elementary school in remote village.
- Makassar class held motivational class to provide leadership and science trainings to junior high school students with simple delivery method.

Personal Achievement

- Ahmad Arib, one of Jakarta class participants, wrote the book "Getting Free Domestic and Foreign Bachelor Degree" published by Bhuana Ilmu Populer (BIP), Gramedia Group.
- Mireza and Irfan wrote an article for online magazine.

XL FUTURE LEADERS E-CURRICULUM

"XL Future Leaders e-Curriculum" Program launched in 2013 is an online class aiming to accommodate students who cannot join as XL Future Leaders participants. Interested undergraduate students can access www.xlfutureleaders.com. Curriculum provided in XL Future Leaders e-Curriculum program is the same as XL Future Leaders program's curriculum. Undergraduate students engaged in this program can also conduct online communicate with XL Future Leaders Facilitator and other participants. Furthermore, every 6 months XL holds offline workshop in 5 XL regions.

XL FUTURE LEADERS SCHOLARSHIPS

Conducted in collaboration with Karya Salemba Empat (KSE), this is a scholarship and training program awarded to final year undergraduate students who have shown excellent achievements but are less fortunate in financial condition. In addition to the scholarships, the undergraduate students are also given soft skill trainings on work ethic, nationalism, professionalism, networking, as well as creative and precise thinking in problem analysis so that they are ready to compete in workplace after graduating from college.

Kinerja Sosial

Social Performance

Di tahun 2013, program ini telah memasuki Batch 2. Bila pada Batch 1 program ini hanya mencakup 7 perguruan tinggi negeri, maka pada Batch 2 telah memilih 87 mahasiswa terbaik dari 13 universitas negeri di Indonesia yaitu:

1. Universitas Sumatera Utara – Medan (USU)
2. Universitas Andalas - Padang (UNAND)
3. Universitas Indonesia - Depok (UI)
4. Universitas Negeri Jakarta (UNJ)
5. Institut Pertanian Bogor (IPB)
6. Universitas Padjadjaran - Jatinangor (UNPAD)
7. Institut Teknologi Bandung (ITB)
8. Institut Teknologi Sepuluh Nopember - Surabaya (ITS)
9. Universitas Gadjah Mada - Yogyakarta (UGM)
10. Universitas Diponegoro - Semarang (UNDIP)
11. Universitas Mulawarman - Kalimantan (UNMUL)
12. Universitas Udayana - Bali (UNUD)
13. Universitas Nusa Cendana - Kupang (UNDANA)

Pelatihan pertama atau disebut sebagai Camp I dan II berlangsung pada tanggal 21 – 25 Oktober 2013 di Wisma Marinir TNI Angkatan Laut, Mega Mendung Bogor. Selama 5 hari, mereka dididik dengan kedisiplinan tinggi agar terbentuk karakter calon pemimpin yang memiliki integritas, disiplin dan tangguh.

Selanjutnya, sesi Camp III dan IV dilaksanakan di kantor XL. Acara ini diisi dengan *sharing knowledge* mengenai organisasi XL, bagaimana menjadi karyawan yang diidamkan perusahaan, serta melakukan kunjungan ke Data Center XL di Jakarta. Peserta juga mendapatkan pelatihan *soft skill* untuk diaplikasikan di dunia kerja. Para *trainer/fasilitator* yang terlibat merupakan praktisi di dunia kerja dan profesional di bidangnya masing-masing. Melalui program ini, XL berharap dapat memberikan kontribusi bagi munculnya para pemimpin profesional yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki disiplin dan karakter yang kuat, cinta tanah air dan siap memberikan sumbangsih terbaiknya bagi Indonesia.

KOMPUTER UNTUK SEKOLAH INTERAKTIF (KUSI)

Program KUSI membantu tersedianya fasilitas Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) di lingkungan sekolah untuk pendukung sarana belajar mengajar bagi guru dan siswa. Program ini telah berjalan sejak tahun 2009. Pada tahun 2013, XL menyediakan 225 unit komputer yang didistribusikan ke 75 sekolah di 27 kota/kabupaten di tanah air.

Selain menyumbangkan komputer, program KUSI juga memberikan pelatihan pengoperasian komputer dan media sosial kepada guru dan murid dari setiap sekolah yang mendapatkan sumbangan. Agar manfaat sumbangan KUSI maksimal, XL melakukan pemantauan pemanfaatan

In 2013, the program entered Batch 2. While the first batch of this program only covered seven state universities, then the second batch selected 87 best students from 13 state universities in Indonesia, which are:

1. University of North Sumatera – Medan (USU)
2. Andalas University - Padang (UNAND)
3. University of Indonesia - Depok (UI)
4. Jakarta State University (UNJ)
5. Bogor Agricultural Institute (IPB)
6. Padjadjaran University - Jatinangor (UNPAD)
7. Bandung Institute of Technology (ITB)
8. November 10th Institute of Technology - Surabaya (ITS)
9. Gadjah Mada University - Yogyakarta (UGM)
10. Diponegoro University - Semarang (UNDIP)
11. Mulawarman University - Kalimantan (UNMUL)
12. Udayana University - Bali (UNUD)
13. Nusa Cendana University - Kupang (UNDANA)

The first training or referred to as Camp I and II took place on October 21 – 25, 2013 at Wisma Marinir TNI Angkatan Laut, Mega Mendung Bogor. During 5 days, they were trained with high discipline to develop characters of future leaders which are integrity, discipline and persistence.

Subsequently, Camp session III and session IV were held at XL office. The event was for sharing knowledge about XL organization, how to be employees desired by the companies and a visit to XL Data Center in Jakarta. Participants also received soft skills training to be applied in workplace. The trainers / facilitators involved were practitioners in workplace and professional in their respective fields. Through this program, XL hopes to contribute to emergence of professional leaders who are not only intelligent but also have discipline and strong character, dedicated to the country and are ready to contribute their best to Indonesia.

COMPUTER UNITS FOR INTERACTIVE SCHOOLS (KUSI)

KUSI program helps to supply Communication Information Technology (CIT) in school environment to support teaching and learning facility for teachers and students. This program has been running since 2009. In 2013, XL provided 225 computer units distributed to 75 schools in 27 cities/regencies in the country.

In addition to donating computer units, KUSI program also provides training on how to operate computer and social media for teachers and students of each school receiving donation. In order to optimize benefits of KUSI donation, XL monitors utilization of the donation in each recipient

sumbangan kepada setiap sekolah penerima. Selanjutnya, XL juga menyelenggarakan kompetisi pemanfaatan komputer dan media sosial antara setiap sekolah yang menerima KUSi.

XTRA LEARNING BEASISWA KHAZANAH

Sejak tahun 2009 XL bekerja sama dengan Yayasan Khazanah (Axiata Group Berhad) untuk melaksanakan program beasiswa S2. Program ini adalah salah satu komitmen XL untuk ikut serta meningkatkan tingkat pendidikan pemuda Indonesia. XL dan Yayasan Khazanah melakukan sosialisasi program ini ke berbagai perguruan tinggi, antara lain, Universitas Indonesia, Universitas Bina Nusantara, ITB, STT Telkom, UGM, dan ITS.

Dari semua calon peserta yang terdaftar, akan dipilih 5 orang terbaik melalui proses seleksi yang ketat. Persyaratan utama untuk mengikuti program ini adalah lulus pendidikan S1 dengan nilai IPK minimal 3.5 dari jurusan Informatika, Teknik Telekomunikasi, Teknik Elektro, Matematika atau Statistik, Teknik Industri, Marketing, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, berusia maksimal 27 tahun, memiliki kemampuan memimpin yang baik serta aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler atau kegiatan sosial, mampu berbahasa Inggris dengan baik serta memiliki catatan prestasi akademik yang konsisten dan luar biasa.

Pilihan program studi yang tersedia untuk para peserta adalah Manajemen Pemasaran, Manajemen Bisnis, Teknik Informatika dan Teknik Telekomunikasi di tujuh Universitas ternama di Malaysia yaitu: Multimedia Universiti, Universitas Kebangsaan Malaysia, Universitas Islam Antarbangsa Malaysia, Universitas Islam Antarbangsa Malaysia, Universitas Malaya, Universitas Putra Malaysia dan Universiti Sains Malaysia.

Aktivitas Region

Pada tingkatan regional XL, program pengembangan masyarakat juga dilaksanakan secara mandiri dan tersebar di kantor-kantor region XL. Beberapa diantara kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

Aktivitas CSR Region di Bidang Pendidikan tahun 2013

1. Sumbangan Komputer Untuk Anak-Anak Yayasan Rumah Yatim Bali
Pada tanggal 13 April, melalui program pengembangan potensi anak, XL bekerja sama dengan Yayasan Rumah Yatim Arrohman Indonesia memberikan bantuan berupa 2 buah unit Komputer dan donasi untuk membantu pendidikan anak yatim di Bali yang berada di bawah naungan Yayasan Rumah Yatim. Penyerahan donasi dilakukan bertepatan dengan acara pembukaan Yayasan Rumah Yatim di Bali.

school. Furthermore, XL also organizes competition on utilization of computers and social media among KUSi recipient schools.

XTRA LEARNING KHAZANAH SCHOLARSHIPS

Since 2009, XL has been collaborating with Khazanah Foundation (Axiata Group Berhad) to provide scholarships for Graduate programs. This program is one of XL's commitments to contribute to improve education level of Indonesian youth. XL and Khazanah Foundation socialize this program to various universities, among others, Indonesia, Universitas Bina Nusantara, ITB, STT Telkom, UGM and ITS.

Of all listed candidates, the best 5 will be chosen through a rigorous selection process. The main requirements for this program are Bachelor graduates with GPA of at least 3.5 from the Department of Information Technology, Telecommunication Engineering, Electrical Engineering, Mathematics or Statistics, Industrial Engineering, Marketing, Economics and Business Management, maximum age of 27 years, ability to be a good leader and active in extracurricular or social activities, ability to speak English well and consistent and outstanding record of academic achievement.

Available majors to participants are Marketing Management, Business Management, Informatics Engineering and Telecommunications Engineering at seven famous Universities in Malaysia namely: Multimedia Universiti, Universitas Kebangsaan Malaysia, Universitas Islam Antarbangsa Malaysia, Universitas Malaya, Universitas Putra Malaysia and Universiti Sains Malaysia.

Region Activities

At XL regional level, community development programs are also implemented independently and spread across XL regional offices. Some of these activities are as follows:

Region CSR Activities in Education in 2013

1. Computer Donation for Children of Yayasan Rumah Yatim Bali
On April 13, through children's potential development program, XL cooperated with Yayasan Rumah Yatim Arrohman Indonesia gave 2 units of computer and donations to help education of orphans in Bali fostered by Yayasan Rumah Yatim. Donations were delivered concurrently with opening ceremony of Yayasan Rumah Yatim in Bali.

Kinerja Sosial

Social Performance

2. Go Green School - Yogyakarta
Mulai akhir Februari, kegiatan sosialisasi Go Green School untuk mewujudkan sekolah berwawasan lingkungan telah dilaksanakan oleh tim Youth And Community XL Yogyakarta di lebih dari 30 sekolah binaan XL di area kota Yogyakarta, Sleman dan Bantul. Puncak kegiatan digelar pada 25 Mei di Maguwoharjo Sleman yang dihadiri oleh Wakil Gubernur DI Yogyakarta Sri Paduka Pakualam IX. Pada kesempatan itu XL menyerahkan bantuan CSR berupa 5 buah komposter dan pendampingan pelatihan pembuatan komposter kepada perwakilan sekolah-sekolah di sekitar DI Yogyakarta.
3. Kerja Sama Pengembangan Komunikasi XL - UNS
Pada tanggal 29 Mei, XL dan Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta menjalin kerja sama untuk memanfaatkan SMS (Short Message Service) Center untuk penyebaran informasi terkait aktivitas akademik dan non akademik SMS informasi, SMS pengumuman dan SMS informasi PSB (Penerimaan Siswa Baru) on-line. Selain kerja sama SMS Center dengan kode singkat 1103, XL dan UNS juga menjalin kerja sama mengembangkan unit bisnis mahasiswa. Dalam kerja sama ini, bisnis mahasiswa akan ditampung dan dipasarkan sehingga dapat dinikmati oleh masyarakat.
4. Sumbangan Sifoster untuk Sekolah se-Kalimantan Selatan
XL North Region bekerja sama dengan Ikatan Guru Indonesia (IGI) Kalimantan Selatan menggelar seminar Nasional Pendidikan "Merancang Media Pembelajaran Interaktif yang menyenangkan berbasis ICT" pada tanggal 6 Juni di Gedung Mahligai Pancasila Banjarmasin. Acara diikuti oleh kurang lebih 500 guru se-Kalimantan Selatan. Hadir di acara tersebut edupreneurship, blogger sekaligus praktisi ICT, Wijaya Kusumah (Om Jay) yang memaparkan tentang meningkatkan kompetensi guru melalui teknologi informasi di bidang pendidikan. Pada kesempatan itu XL memperkenalkan tentang Sifoster (Sistem Informasi Terpadu), aplikasi berbasis digital untuk mendukung kegiatan guru di sekolah dalam memberikan informasi dengan cepat kepada pelajar dan orang tua melalui platform Internet dan SMS. Acara di tutup dengan pemberian donasi Sifoster kepada seluruh sekolah yang ada di Kalimantan Selatan.
5. XL Instagram Photo Competition, 1.498 Foto Bertema Pendidikan
Melalui program XL Future Leaders, XL berkolaborasi dengan Gerakan Indonesia Berkibar (Bersama Kita Belajar) untuk mengadakan Instagram Photo Competition bertema "Potret Pendidikan Negeriku" pada tanggal 1-31 Mei. Tiga pemenang telah
2. Go Green School - Yogyakarta
Beginning in late February, Go Green School socialization to realize schools with environmental perspective had been carried out by Youth And Community team of XL Yogyakarta at more than 30 XL's fostered schools in Yogyakarta, Sleman and Bantul. The activity was held on May 25 in Maguwoharjo Sleman and attended by the Deputy Governor of Yogyakarta Sri Paduka Pakualam IX. On that occasion XL provided CSR donations in form of 5 units of composter and composter production coaching for representatives of schools in Yogyakarta.
3. Communication Development Partnership XL - UNS
On May 29, XL and Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta collaborated to utilize SMS (Short Message Service) Center for dissemination of information related to academic and non-academic activities SMS information, SMS announcements and SMS PSB (Admission) information on-line. In addition to SMS Center partnership with short code 1103, XL and UNS also cooperated to develop students' business units. In this partnership, business students would be accommodated and marketed to benefit public.
4. Sifoster Donation for Schools across South Kalimantan
XL North Region in collaboration with Indonesian Teachers Association (IGI) South Kalimantan held National Education seminar "Designing Fun ICT-based Interactive Learning Media" on June 6 at Mahligai Pancasila Building Banjarmasin. The event was attended by approximately 500 teachers across South Kalimantan. Also attended the event was ICT entrepreneur, blogger and practitioner, Wijaya Kusuma (Om Jay) who elaborated on improving teachers' competence through information technology in education. On that occasion XL introduced Sifoster (Integrated Information System), digital-based application to support teachers in schools to provide information promptly to students and parents with Internet and SMS platforms. The event closed with provision of Sifoster donations to all schools in South Kalimantan.
5. XL Instagram Photo Competition, 1,498 Photos with Education Theme
Through XL Future Leaders program, XL collaborated with Indonesia Flies Movement (Together We Learn) to hold Instagram Photo Competition themed "Education Portrait in My Country" on May 1-31. Three winners were announced on June 22 at Social Movement

diumumkan tanggal 22 Juni pada acara Social Movement Festival 2013 di Jakarta. Instagram Photo Competition ini XL mendonasikan Rp 10.000 untuk setiap foto yang masuk dalam kompetisi dan disalurkan melalui Coin a Chance!, sebuah lembaga nirlaba yang mengumpulkan donasi untuk membantu anak-anak kurang mampu untuk kembali ke bangku sekolah.

BIDANG PENGEMBANGAN MASYARAKAT

RBT Donasi [FS7]

XL berupaya merancang program-program CSR yang sedapat mungkin melibatkan peran serta para pemangku kepentingan, termasuk pemegang saham, mitra usaha dan pelanggan. Salah satunya adalah inovasi memadukan kegiatan donasi dengan produk konten Ring Back Tone (RBT). Bekerja sama dengan 12 mitra label musik, XL menghadirkan program "Xjuta Aksi Berbagi Perduli". Melalui program ini, XL menyalurkan sebagian pendapatan dari setiap penjualan RBT melalui kode akses *123*171# untuk sumbangan sosial yang ditujukan bagi upaya peningkatan gizi anak Indonesia.

Penyaluran sumbangan dilakukan bekerja sama dengan PKPU, sebagai lembaga yang bergerak di bidang kemanusiaan. Bentuk riil peningkatan gizi yang disalurkan meliputi kegiatan kuratif (berupa pengecekan kesehatan anak dan pemberian vitamin serta obat), preventif (berupa pengecekan gizi anak dan pemberian makanan tambahan), dan terakhir promosi (penyuluhan gizi anak dan kampanye minum susu) di sejumlah daerah di Indonesia.

TANGGAP BENCANA

SMS Donasi

XL menyediakan sarana SMS Donasi untuk memfasilitasi keinginan pelanggan XL untuk bersama-sama kami bahu-membahu membantu masyarakat korban bencana, baik dalam masa tanggap darurat maupun pasca bencana. Pada tahun 2013, aktivitas membantu korban bencana yang kami lakukan dengan dukungan pelanggan adalah untuk korban banjir Jakarta dan letusan Gunung Sinabung.

Banjir yang melanda Jakarta dan sekitarnya pada awal tahun 2013 menggerakkan XL untuk mengetuk kepedulian masyarakat melalui program SMS Donasi XL untuk para korban banjir Jakarta. Program SMS Donasi yang dibuka pada 20 Januari hingga 31 Januari 2013 ini berhasil mengumpulkan dana sebesar Rp 54,9 juta dari SMS para pelanggan setia XL. Hasil SMS Donasi tersebut diserahkan kepada Yayasan Dompet Dhuafa untuk disalurkan kepada warga di Kelurahan Jati Pulo, Palmerah, Jakarta.

Festival 2013 event in Jakarta. In this Instagram Photo Competition event XL donated Rp10,000 for each photo in the competition and channeled through Coin a Chance!, a non-profit organization that collects donations to help underprivileged children to return to school.

COMMUNITY DEVELOPMENT SECTOR

RBT Donation [FS7]

XL strives to design CSR programs wherever possible involving participation of all stakeholders, including shareholders, business partners and customers. One of the programs is an innovation combining donation activity with Ring Back Tone (RBT) content product. In collaboration with 12 music label partners, XL presents "Xjuta Aksi Berbagi Perduli" program. Through this program, XL distributes some revenue from every RBT sale with access code *123*171# for social donations intended to improve child nutrition in Indonesia.

Donation distribution is conducted in collaboration with PKPU, as an institution engaged in humanitarian field. Real terms of distributed increasing nutrients include curative activities (children health checks and supplied vitamins and medicines), preventive activities (children nutrition checks and supplementary feeding) and promotional activities (children nutrition counseling and drink-milk campaign) in several regions in Indonesia.

DISASTER RESPONSE

SMS Donation

XL provides SMS Donation to facilitate XL customers' desire to work together to support disaster victims, both in emergency period and post-disaster. In 2013, disaster relief activities we did with the customers' support was for victims of Jakarta flood and Mount Sinabung eruption.

The flood that hit Jakarta and its surroundings in early 2013 moved XL to invite public awareness through XL SMS Donation program for flood victims in Jakarta. SMS Donation Program which opened during January 20 - 31, 2013 managed to raise Rp 54.9 million from SMS of XL loyal customers. The result of SMS Donation was given to Yayasan Dompet Dhuafa to be distributed to residents in Jati Pulo Village, Palmerah, Jakarta.

Kinerja Sosial

Social Performance

Untuk membantu korban bencana erupsi Gunung Sinabung, tim XL Region mengirimkan bantuan berupa TUG (Telepon Umum Gratis), kartu perdana XL, charger ponsel, masker, tikar, kasur, handuk, sembako, makanan cepat saji dan air minum mineral bagi para pengungsi. Untuk bencana Sinabung ini, XL juga membuka SMS Donasi dan menggalang pengumpulan dana dan barang-barang dari karyawan XL. Total dana yang dihimpun dari SMS Donasi Gunung Sinabung sebesar Rp 140 juta dan dari karyawan XL sebesar Rp 14 juta.

Aktivitas CSR Region di Bidang Pengembangan Masyarakat tahun 2013

1. Bantuan Untuk Korban Banjir Jakarta dan Sekitarnya
Pada tanggal 18 Januari, XL Region Jabodetabek ikut peduli membantu meringankan beban masyarakat yang terkena dampak banjir yang meluas di Jakarta dan sekitarnya. Wilayah yang dikunjungi adalah warga di Perumahan Ciledug Indah, Kecamatan Karang Tengah, Kota Tangerang serta warga di Kampung Pulo, Jakarta Timur. Pada kesempatan itu XL menyerahkan bantuan berupa barang-barang kebutuhan pokok dan obat-obatan untuk warga. Selain itu XL juga mendirikan Posko Banjir yang dilengkapi fasilitas Telepon Umum Gratis (TUG) dan charger mobile yang dapat dipergunakan secara gratis oleh warga untuk berkomunikasi ke sesama nomor XL. Selain itu, XL juga menyediakan laptop dilengkapi akses internet bagi warga yang ingin mengetahui informasi terbaru mengenai banjir di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Posko Banjir XL juga didirikan di Kampung Pulo, Cililitan, Kelapa Gading, dan di beberapa lokasi lain di Jakarta. Untuk memudahkan komunikasi selama banjir, XL memberikan gratis 100 SMS ke semua operator untuk pelanggan XL yang ada di Jakarta, Serang dan Pandeglang. Pelanggan dapat memanfaatkan SMS gratis ini sampai dengan 18 Januari 2013 pukul 23.59 WIB.
2. Penyerahan Hasil SMS Donasi XL Banjir Untuk Warga Jati Pulo, Jakarta Barat
Program SMS Donasi XL untuk para korban banjir Jakarta yang dibuka dari 20 Januari hingga 31 Januari 2013 berhasil menghimpun dana sebesar Rp 54,9 juta. Hasil SMS Donasi tersebut telah diserahkan kepada Yayasan Dompet Dhuafa untuk disalurkan kepada warga di Kelurahan Jati Pulo, Palmerah, Jakarta pada tanggal 15 Maret.

To help victims of Mount Sinabung eruption, XL Region team sent aids in form of TUG (Free Public Telephone), XL SIM cards, mobile phone chargers, masks, mats, mattresses, towels, basic needs, fast food and mineral water for the refugees. For this Sinabung disaster, XL also opened SMS Donation and raised funds and collecting goods from XL employees. Total funds raised from Mount Sinabung SMS Donation was Rp 140 million and from XL employees was Rp 14 million.

Region CSR Activities in Community Development in 2013

1. Donations for Floods Victims in Jakarta and the Surrounding Area
On January 18, XL Regional Jabodetabek helped ease the burden on people affected by widespread floods in Jakarta and surrounding areas. The visited areas were Perumahan Ciledug Indah, Karang Tengah District, Tangerang City and Kampung Pulo, East Jakarta. On that occasion XL provided donations in form of basic needs and medicines to the residents. Additionally XL also established Flood Post equipped with Free Public Telephone (TUG) and charger mobile that could be used for free by the residents to communicate with other XL customers. Moreover, XL also provided laptop equipped with internet access for residents who wanted to get the latest information about floods in Jakarta and surrounding areas. XL Flood Posts were also established in Kampung Pulo, Cililitan, Kelapa Gading and several other locations in Jakarta. To facilitate communication during floods, XL provided 100 free SMS to all operators for XL customers in Jakarta, Serang and Pandeglang. Customers could take advantage of the free SMS up to January 18, 2013 at 23:59 Western Indonesian Time.

2. XL SMS Flood Donation Relief for Residents of Jati Pulo, West Jakarta
XL SMS Donation Program for Jakarta flood victims which opened from January 20 to January 31, 2013 managed to raise funds of Rp54.9 million. Results of SMS donation were given to Yayasan Dompet Dhuafa for distribution to residents in Jati Pulo Village, Palmerah, Jakarta on March 15.

3. Bantuan Sarana Air Bersih untuk Warga Desa Sukasari, Serang

Pada tanggal 8 Juli, XL Regional Jabodetabek memberikan bantuan sarana air bersih untuk warga Desa Sukasari, Serang yang diserahkan terimakasih kepada Camat Tunjung Teja di Kampung Mentrung, Desa Sukasari, Kecamatan Tunjung Teja, Kabupaten Serang, Banten. Bantuan yang diberikan berupa pendanaan untuk pembangunan fasilitas air bersih lengkap mulai dari proses pengeboran sumur air yang mencapai 60 meter, mesin jet pump dan tangki air berkapasitas ribuan liter air, menara, 6 titik kran air serta puluhan ember dan gayung. Desa yang terletak di wilayah terluar dari Kabupaten Serang ini seringkali menghadapi kekeringan air.

4. Pengobatan Gratis Untuk Warga Bogor di Bantaran Sungai Ciliwung

Pada tanggal 1 September 2013, XL Jabodetabek mengadakan kegiatan pengobatan gratis untuk masyarakat Bogor di 12 kelurahan di sepanjang bantaran Sungai Ciliwung yakni Kelurahan Sempur, Sindangrasa, Katulampa, Tajur, Sukasari, Baranangsiang, Babakan Pasar, Bantar Jati, Tanah Sareal, Cibuluh, Kedung Badak dan Kedung Halang. Dalam kegiatan ini XL bekerja sama dengan Badan Sosial Lintas Agama (BASOLIA) dan Komunitas Peduli Ciliwung (KPC). Dari total 12 kelurahan tersebut, pengobatan gratis ini telah melayani tak kurang dari 12.000 orang warga Kota Bogor yang bermukim di bantaran Sungai Ciliwung.

5. XL - Rumah Wakaf Indonesia Bangun Jembatan Desa di Garut

XL Central Region bekerja sama dengan Rumah Wakaf berinisiatif membangun jembatan desa di Kabupaten Garut, Jawa Barat. Jembatan yang dibangun di atas Sungai Cianten ini sangat dibutuhkan oleh warga sekitar untuk mendukung aktivitas mereka. Setidaknya ada lima desa yang akan terbantu dengan adanya jembatan permanen ini. Pelepasan batu pertama dilakukan di dusun Cianten Wates, Desa Cigawir, Kecamatan Selawi, Kabupaten Garut pada tanggal 22 November 2013. Biaya pembangunan jembatan berkonstruksi composite baja beton ini sekitar Rp 182.860.000. Selain dari dana internal perusahaan, XL juga mengajak partisipasi masyarakat melalui program SMS Donasi Wakaf. Bagi pelanggan XL yang ingin berpartisipasi dalam pembangunan jembatan ini cukup ketik "WAKAF" dan kirim ke 5000 untuk berwakaf Rp 5.000 dan ke 2500 untuk berwakaf Rp 2.500. Jembatan baru yang menghubungkan Kecamatan Selawi dan Kecamatan Limbangan ini berjarak 33 km dari kota Garut, dengan panjang 16 meter dan lebar 2,5 meter. Dengan adanya jembatan baru, maka waktu tempuh ke kota kecamatan yang semula lebih dari 1 jam hanya menjadi sekitar 15 menit.

3. Clean Water Facility for Sukasari Villagers, Serang

On July 8, XL Regional Jabodetabek provided clean water facility to help Sukasari villagers, Serang which was handed over to Chief of Kampung Teja District in Kampung Mentrung, Sukasari Village, Tanjung Teja District, Serang Regency, Banten. Provided donation was in form of funding to construct complete clean water facilities starting from water-well drilling process reaching 60 meters, jet pump engine and water tank with a capacity of thousands of liters of water, tower, 6 points of faucet and dozens of bucket and dipper. The village located in the outermost region of Serang District often experienced water drought.

4. Free Medical Treatment for Bogor Residents in Ciliwung Riverside

On September 1, 2013, XL Jabodetabek held free medical treatment for Bogor residents in 12 villages along Ciliwung Riverside namely Sempur, Sindangrasa, Katulampa, Tajur, Sukasari, Baranangsiang, Babakan Pasar, Bantar Jati, Tanah Sareal, Cibuluh, Kedung Badak and Kedung Halang Villages. In this activity, XL cooperated with Inter-religion Social Body (BASOLIA) and Ciliwung Care Community (KPC). Of the 12 villages, free medical treatment served not less than 12,000 Bogor residents living at Ciliwung riverside.

5. XL - Rumah Wakaf Indonesia Built Bridge in Garut Village

XL Central Region in collaboration with Rumah Wakaf initiated to build bridge in Garut, West Java. The bridge built over River Cianten is needed by the local people to support their activities. At least five villages would be helped by the permanent bridge. Groundbreaking took place in Cianten Wates, Cigawir Village, Selawi District, Garut Regency on November 22, 2013. Construction cost of steel-concrete composite bridge was approximately Rp182,860,000. Aside from internal funds, XL also invited public participation through SMS Endowment Donation program. For XL customers who wished to participate in construction of this bridge could just type "WAKAF" and send it to 5000 to endow Rp5,000 and to 2500 to endow Rp2,500. The new bridge connecting Selawi District and Limbangan District is 33 km from Garut City, with a length of 16 meters and a width of 2.5 meters. With the new bridge, travel time to district city which previously was over 1 hour it is now just about 15 minutes.

PROFIL	Halaman/ Page	PROFILE	
1. Strategi dan Analisis		1.	Strategy and Analysis
1.1 Pernyataan dari pengambil keputusan tertinggi di organisasi terkait dengan hubungan Keberlanjutan kepada organisasi dan strateginya.	13-15	1.1	Statement from the most senior decision maker of the organization (e.g., CEO, chair, or equivalent senior position) about the relevance of sustainability to the organization and its strategy.
1.2 Deskripsi dampak kunci, risiko dan kesempatan.	13-15	1.2	Description of key impacts, risks, and opportunities.
2. PROFIL ORGANISASI		2.	ORGANIZATIONAL PROFILE
2.1 Nama Organisasi	30	2.1	Name of the organization.
2.2 Merek utama, produk, dan/atau layanan	30	2.2	Primary brands, products, and/or services.
2.3 Struktur operasional organisasi, perusahaan operasi, anak perusahaan, dan <i>joint ventures</i> .	AR	2.3	Operational structure of the organization, including main divisions, operating companies, subsidiaries, and joint ventures.
2.4 Lokasi kantor pusat organisasi.	AR, 30	2.4	Location of organization's headquarters.
2.5 Jumlah negara dimana organisasi beroperasi, dan nama-nama Negara dimana ada kaitannya dengan Keberlanjutan atau terkait dengan operasi utama atau yang khusus.	AR, 30	2.5	Number of countries where the organization operates, and names of countries with either major operations or that are specifically relevant to the sustainability issues covered in the report.
2.6 Sifat kepemilikan dan badan hukum.	AR, 30	2.6	Nature of ownership and legal form.
2.7 Pasar yang dilayani (termasuk rincian geografis, sektor yang dilayani, jenis pelanggan/penerima manfaat).	AR, 30, 32	2.7	Markets served (including geographic breakdown, sectors served, and types of customers/beneficiaries).
2.8 Ukuran organisasi yang melaporkan	AR, 30	2.8	Scale of the reporting organization, including:
• Jumlah karyawan;			• Number of employees;
• Penjualan Bersih;			• Net sales (for private sector organizations) or net revenues (for public sector organizations);
• Total kapitalisasi dirinci dalam hutang dan ekuitas;			• Total capitalization broken down in terms of debt and equity (for private sector organizations); and
• Kuantitas produk dan jasa yang diberikan.			• Quantity of products or services provided.
2.9 Perubahan signifikan yang terjadi pada masa pelaporan terkait ukuran, struktur, atau kepemilikan.	6	2.9	Significant changes during the reporting period regarding size, structure, or ownership
2.10 Penghargaan yang diterima selama masa pelaporan.	AR	2.10	Awards received in the reporting period.
3. PARAMETER LAPORAN		3.	REPORT PARAMETERS
Profil Laporan		Report Profile	
3.1 Masa Pelaporan atas informasi yang disajikan.	2	3.1	Reporting period (e.g., fiscal/calendar year) for information provided.
3.2 Tanggal laporan paling akhir.	2	3.2	Date of most recent previous report.
3.3 Siklus pelaporan.	2	3.3	Reporting cycle (annual, biennial, etc.)
3.4 Poin Kontak untuk pertanyaan terkait dengan laporan dan Isinya.	3	3.4	Contact point for questions regarding the report or its contents.
Cakupan dan Batasan Laporan.		Report Scope And Boundary	
3.5 Proses dalam menetapkan isi laporan, termasuk di dalamnya:	4, 16	3.5	Process for defining report content, including:
• Menetapkan materialitas;			• Determining materiality;
• Topik prioritas dalam laporan; dan			• Prioritizing topics within the report; and
• Identifikasi pemangku kepentingan yang diharapkan organisasi untuk menggunakan laporan.			• Identifying stakeholders the organization expects to use the report.
3.6 Batasan laporan (misalnya negara, divisi, perusahaan anak, fasilitas yang disewakan, usaha patungan, pemasok).	5	3.6	Boundary of the report (e.g., countries, divisions, subsidiaries, leased facilities, joint ventures, suppliers).

PROFIL		Halaman/ Page	PROFILE	
3.7	Nyatakan setiap keterbatasan ruang lingkup atau batasan laporan.	5	3.7	State any specific limitations on the scope or boundary of the report.
3.8	Dasar untuk melaporkan usaha patungan, perusahaan anak, fasilitas yang disewakan, operasi yang di-outsourcement serta entitas lainnya yang mempengaruhi secara signifikan, sehingga dapat diperbandingkan informasinya dari waktu ke waktu dan atau antara organisasi.	5	3.8	Basis for reporting on joint ventures, subsidiaries, leased facilities, outsourced operations, and other entities that can significantly affect comparability from period to period and/or between organizations.
3.9	Teknik pengukuran data dan dasar perhitungannya, termasuk di dalamnya asumsi dan teknik yang mendasari estimasi yang diterapkan dalam mengkompilasi Indikator dan informasi lainnya dalam laporan.	5	3.9	Data measurement techniques and the bases of calculations, including assumptions and techniques underlying estimations applied to the compilation of the Indicators and other information in the report.
3.10	Penjelasan dampak dari pernyataan ulang terhadap informasi yang disediakan dalam laporan sebelumnya, serta alas an untuk pembuatan pernyataan ulang tersebut (misalnya karena merger/akuisisi, perubahan dasar tahun/periode yang digunakan, sifat usaha, metode pengukuran).	6	3.10	Explanation of the effect of any re-statements of information provided in earlier reports, and the reasons for such restatement (e.g., mergers/acquisitions, change of base years/periods, nature of business, measurement methods).
3.11	Perubahan signifikan dari laporan periode sebelumnya terkait ruang lingkup, batasan, atau metode pengukuran yang digunakan dalam laporan.	6	3.11	Significant changes from previous reporting periods in the scope, boundary, or measurement methods applied in the report.
3.12	Tabel yang menunjukkan lokasi dari Standar Pengungkapan dalam laporan.	Halaman akhir	3.12	Table identifying the location of the Standard Disclosures in the report.
3.13	Kebijakan dan praktik saat ini yang ditujukan untuk mencari <i>assurance</i> eksternal untuk laporan. Jika tidak memasukkan laporan <i>assurance</i> , untuk mendampingi laporan keberlanjutan, jelaskan ruang lingkup dan dasar dari setiap <i>assurance</i> eksternal yang tersedia. Jelaskan juga hubungan antara organisasi dan penyedia <i>assurance</i> .	3, 6	3.13	Policy and current practice with regard to seeking external assurance for the report. If not included in the assurance report accompanying the sustainability report, explain the scope and basis of any external assurance provided. Also explain the relationship between the reporting organization and the assurance provider(s).
4.	TATA KELOLA, KOMITMEN DAN KETERLIBATAN		4.	GOVERNANCE, COMMITMENTS, AND ENGAGEMENT
	Tata Kelola			Governance
4.1	Struktur tata kelola organisasi, termasuk komite di bawah badan pengelola tertinggi yang bertanggungjawab untuk tugas khusus, seperti dalam menetapkan strategi atau mekanisme pengawasan organisasi.	AR, 51, 52, 58	4.1	Governance structure of the organization, including committees under the highest governance body responsible for specific tasks, such as setting strategy or organizational oversight.
4.2	Tunjukkan apakah Ketua dari badan pengelola tertinggi juga merangkap pejabat eksekutif (dan jika ternyata iya, maka tunjukkan fungsi mereka dalam pengelolaan organisasi dan alasan mengapa terjadi kondisi semacam itu).	AR, 52, 56	4.2	Indicate whether the Chair of the highest governance body is also an executive officer (and, if so, their function within the organization's management and the reasons for this arrangement).
4.3	Untuk organisasi yang memiliki struktur satu dewan, nyatakan jumlah anggota dari badan pengelola tertinggi yang berasal dari kelompok independen dan atau anggota noneksekutif.	n.a.	4.3	For organizations that have a unitary board structure, state the number of members of the highest governance body that are independent and/or non-executive members.
4.4	Mekanisme pemegang saham dan pegawai dalam menyampaikan rekomendasi atau arahan kepada badan pengelola tertinggi.	AR, 52, 74, 76	4.4	Mechanisms for shareholders and employees to provide recommendations or direction to the highest governance body.
4.5	Hubungan antara kompensasi untuk anggota badan pengelola tertinggi, manajer senior, dan eksekutif (termasuk dalam hal pengaturan perjalanan) dengan kinerja organisasi (termasuk didalamnya kinerja sosial dan ekonomi).	AR, 54, 57	4.5	Linkage between compensation for members of the highest governance body, senior managers, and executives (including departure arrangements), and the organization's performance (including social and environmental performance).
4.6	Proses yang ada di dalam badan pengelola tertinggi untuk dalam menjamin terhindarnya konflik kepentingan.	AR, 53, 54	4.6	Processes in place for the highest governance body to ensure conflicts of interest are avoided.

Indikator GRI [3.12]

GRI Indicator [3.12]

PROFIL		Halaman/ Page	PROFILE	
4.7	Proses dalam menentukan kualifikasi dan keahlian dari anggota badan pengelola tertinggi dalam mengarahkan strategi organisasi terkait topik ekonomi, lingkungan, dan sosial.	AR, 53, 54, 56, 58	4.7	Process for determining the qualifications and expertise of the members of the highest governance body for guiding the organization's strategy on economic, environmental, and social topics.
4.8	Pengembangan secara internal pernyataan misi atau nilai, kode tingkah laku, dan prinsip yang relevan dengan kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial serta status dari implementasinya.	10, 64	4.8	Internally developed statements of mission or values, codes of conduct, and principles relevant to economic, environmental, and social performance and the status of their implementation.
4.9	Prosedur dalam badan pengelola tertinggi untuk mengawasi manajemen dan identifikasi organisasi terhadap kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial, termasuk di dalamnya risiko dan peluang yang relevan, serta ketaatian atau kepatuhannya terhadap standar internasional yang telah disetujui, kode perbuatan, dan prinsip.	AR, 53, 53, 58, 62	4.9	Procedures of the highest governance body for overseeing the organization's identification and management of economic, environmental, and social performance, including relevant risks and opportunities, and adherence or compliance with internationally agreed standards, codes of conduct, and principles.
4.10	Proses dalam mengevaluasi kinerja dari badan pengelola tertinggi, khususnya yang terkait dengan kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial.	AR, 52, 57, 58	4.10	Processes for evaluating the highest governance body's own performance, particularly with respect to economic, environmental, and social performance.
Komitmen terhadap Inisiatif Eksternal			Commitments To External Initiatives	
4.11	Penjelasan mengenai bagaimana pendekatan atau prinsip pencegahan digunakan oleh organisasi.	AR, 62, 65	4.11	Explanation of whether and how the precautionary approach or principle is addressed by the organization.
4.12	Plagam, prinsip, atau inisiatif lainnya yang dikembangkan secara eksternal terkait ekonomi, lingkungan, dan sosial yang turut didukung/diadopsi oleh organisasi.	63, 65	4.12	Externally developed economic, environmental, and social charters, principles, or other initiatives to which the organization subscribes or endorses.
4.13	Keanggotaan dalam asosiasi (seperti asosiasi industri) dan atau organisasi advokasi nasional/internasional.	23	4.13	Memberships in associations (such as industry associations) and/or national/international advocacy organizations
Keterlibatan Pemangku Kepentingan			Stakeholder Engagement	
4.14	Daftar kelompok pemangku kepentingan yang dilibatkan oleh organisasi.	20	4.14	List of stakeholder groups engaged by the organization.
4.15	Dasar yang digunakan dalam mengidentifikasi dan memilih pemangku kepentingan yang akan dilibatkan.	20	4.15	Basis for identification and selection of stakeholders with whom to engage.
4.16	Pendekatan yang digunakan untuk melibatkan pemangku kepentingan, termasuk di dalamnya frekuensi pelibatan berdasarkan jenis dan kelompok pemangku kepentingan.	20	4.16	Approaches to stakeholder engagement, including frequency of engagement by type and by stakeholder group.
4.17	Topik dan perhatian utama yang dimunculkan melalui pelibatan pemangku kepentingan, dan bagaimana organisasi merespons topik dan perhatian utama tersebut, termasuk melalui pelaporannya.	16	4.17	Key topics and concerns that have been raised through stakeholder engagement, and how the organization has responded to those key topics and concerns, including through its reporting.
INDIKATOR KINERJA EKONOMI			ECONOMIC PERFORMANCE INDICATORS	
Kinerja Ekonomi			Aspect: Economic Performance	
EC1	Nilai ekonomi yang dihasilkan dan didistribusikan secara langsung, termasuk pendapatan, biaya operasi, kompensasi kepada karyawan, donasi dan investasi ke masyarakat, laba ditahan serta pembayaran ke penyedia modal dan pemerintah.	AR, 36, 46	EC1	Direct economic value generated and distributed, including revenues, operating costs, employee compensation, donations and other community investments, retained earnings, and payments to capital providers and governments.
EC2	Implikasi keuangan dan berbagai risiko dan peluang untuk segala aktivitas perusahaan dalam menghadapi perubahan iklim.	79	EC2	Financial implications and other risks and opportunities for the organization's activities due to climate change.
EC3	Daftar cakupan kewajiban perusahaan dalam perencanaan manfaat yang sudah ditetapkan.	AR, 75	EC3	Coverage of the organization's defined benefit plan obligations.

PROFIL		Halaman/ Page	PROFILE	
EC4	Bantuan keuangan finansial signifikan yang diperoleh dari pemerintah.	47	EC4	Significant financial assistance received from government.
Keberadaan Pasar			Aspect: Market Presence	
EC5	Parameter standar upah karyawan di jenjang awal dibandingkan dengan upah karyawan minimum yang berlaku pada lokasi operasi tertentu.	74	EC5	Range of ratios of standard entry level wage compared to local minimum wage at significant locations of operation.
EC6	Kebijakan, penerapan dan pembagian pembelanjaan pada subkontraktor (mitra kerja) setempat yang ada di berbagai lokasi operasi.	29	EC6	Policy, practices, and proportion of spending on locally-based suppliers at significant locations of operation.
EC7	Prosedur penerimaan tenaga kerja lokal dan beberapa orang di level manajemen senior yang diambil dari komunitas setempat di beberapa lokasi operasi.	72	EC7	Procedures for local hiring and proportion of senior management hired from the local community at locations of significant operation.
Dampak Ekonomi Tidak Langsung			Aspect: Indirect Economic Impacts	
EC8	Pengembangan dan dampak dari investasi infrastruktur dan pelayanan yang disediakan terutama bagi kepentingan publik melalui perdagangan, jasa dan pelayanan atau pun yang sifatnya pro-bono.	44, 47	EC8	Development and impact of infrastructure investments and services provided primarily for public benefit through commercial, inkind, or pro bono engagement.
EC9	Pemahaman dan penjelasan atas dampak ekonomi secara tidak langsung, termasuk luasan dampak	47, 48	EC9	Understanding and describing significant indirect economic impacts, including the extent of impacts.
INDIKATOR KINERJA DI BIDANG LINGKUNGAN			ENVIRONMENTAL PERFORMANCE INDICATORS	
Aspek: Material			Aspect: Materials	
EN1	Penggunaan Bahan; diperinci berdasarkan berat atau volume.	n.r.	EN1	Materials used by weight or volume.
EN2	Persentase Penggunaan Bahan Daur Ulang.	83	EN2	Percentage of materials used that are recycled input materials.
Aspek: Energi			Aspect: Energy	
EN3	Penggunaan Energi Langsung dari Sumber daya Energi Primer.	82	EN3	Direct energy consumption by primary energy source.
EN4	Pemakaian Energi Tidak Langsung berdasarkan Sumber Primer.	82	EN4	Indirect energy consumption by primary source.
EN5	Penghematan Energi melalui Konservasi dan Peningkatan Efisiensi.	39, 84, 85, 87	EN5	Energy saved due to conservation and efficiency improvements.
EN6	Inisiatif untuk mendapatkan produk dan jasa berbasis energi efisien atau energi yang dapat diperbarui.	39, 84, 85, 87	EN6	Initiatives to provide energy-efficient or renewable energy based products and services, and reductions in energy requirements as a result of these initiatives.
EN7	Inisiatif untuk mengurangi konsumsi energi tidak langsung dan pengurangan yang dicapai.	39, 82	EN7	Initiatives to reduce indirect energy consumption and reductions achieved.
Aspek: Air			Aspect: Water	
EN8	Total pengambilan air per sumber.	n.r.	EN8	Total water withdrawal by source.
EN9	Sumber air yang terpengaruh secara signifikan akibat pengambilan air.	n.r.	EN9	Water sources significantly affected by withdrawal of water.
EN10	Persentase dan total volume air yang digunakan kembali dan didaur ulang.	83	EN10	Percentage and total volume of water recycled and reused.
Aspek Biodiversitas (Keanekaragaman Hayati)			Aspect: Biodiversity	
EN11	Lokasi dan ukuran tanah yang dimiliki, disewa, dikelola oleh organisasi pelapor yang berlokasi di dalam, atau yang berdekatan dengan daerah yang diproteksi (dilindungi) atau daerah-daerah yang memiliki nilai keanekaragaman hayati yang tinggi di luar daerah yang diproteksi.	85	EN11	Location and size of land owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.

Indikator GRI [3.12]

GRI Indicator [3.12]

PROFIL		Halaman/ Page	PROFILE	
EN12	Uraian atas berbagai dampak signifikan yang diakibatkan oleh aktivitas, produk, dan jasa organisasi pelapor terhadap keanekaragaman hayati di daerah yang diproteksi (dilindungi) dan di daerah yang memiliki keanekaragaman hayati bernilai tinggi di luar daerah yang diproteksi (dilindungi).	85	EN12	Description of significant impacts of activities, products, and services on biodiversity in protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.
EN13	Perlindungan dan Pemulihian Habitat.	86	EN13	Habitats protected or restored.
EN14	Strategi, tindakan, dan rencana mendatang untuk mengelola dampak terhadap keanekaragaman hayati.	87	EN14	Strategies, current actions, and future plans for managing impacts on biodiversity.
EN15	Jumlah spesies berdasarkan tingkat risiko kepunahan yang masuk dalam Daftar Merah IUCN (IUCN Red List Species) dan yang masuk dalam daftar konservasi nasional dengan habitat di daerah-daerah yang terkena dampak operasi	n.a.	EN15	Number of IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations, by level of extinction risk.
Aspek: Emisi, Efluen dan Limbah			Aspect: Emissions, Effluents, And Waste	
EN16	Jumlah emisi gas rumah kaca yang sifatnya langsung maupun tidak langsung dirinci berdasarkan berat.	n.a.	EN16	Total direct and indirect greenhouse gas emissions by weight.
EN17	Emisi gas rumah kaca tidak langsung lainnya diperinci berdasarkan berat.	n.a.	EN17	Other relevant indirect greenhouse gas emissions by weight.
EN18	Inisiatif untuk mengurangi emisi gas rumah kaca dan Pencapaiannya.	84	EN18	Initiatives to reduce greenhouse gas emissions and reductions achieved.
EN19	Emisi bahan kimia yang merusak lapisan ozon (<i>ozone-depleting substances/ODS</i>) diperinci berdasarkan berat.	n.a.	EN19	Emissions of ozone-depleting substances by weight.
EN20	NOx, SOx dan emisi udara signifikan lainnya yang diperinci berdasarkan jenis dan berat.	n.a.	EN20	NO, SO, and other significant air emissions by type and weight.
EN21	Jumlah buangan air menurut kualitas dan tujuan.	83	EN21	Total water discharge by quality and destination.
EN22	Jumlah berat limbah menurut jenis dan metode pembuangan.	83	EN22	Total weight of waste by type and disposal method.
EN23	Jumlah dan volume tumpahan yang signifikan.	n.r.	EN23	Total number and volume of significant spills.
EN24	Berat limbah yang diangkut, diimpor, dieksport, atau diolah yang dianggap berbahaya menurut Lampiran Konvensi Basel I, II, III dan VIII, dan persentase limbah yang diangkut secara internasional.	n.a.	EN24	Weight of transported, imported, exported, or treated waste deemed hazardous under the terms of the Basel Convention Annex I, II, III, and VIII, and percentage of transported waste shipped internationally.
EN25	Identitas, ukuran, status proteksi dan nilai keanekaragaman hayati badan air serta habitat terkait yang secara signifikan dipengaruhi oleh pembuangan dan limpasan air organisasi pelapor.	83	EN25	Identity, size, protected status, and biodiversity value of water bodies and related habitats significantly affected by the reporting organization's discharges of water and run-off.
Aspek: Produk dan Jasa			Aspect: Products And Services	
EN26	Inisiatif untuk mengurangi dampak lingkungan produk dan jasa dan sejauh mana dampak pengurangan tersebut.	39, 84	EN26	Initiatives to mitigate environmental impacts of products and services, and extent of impact mitigation.
EN27	Persentase produk terjual dan bahan kemasannya yang ditarik menurut kategori.	n.a.	EN27	Percentage of products sold and their packaging materials that are reclaimed by category.
Aspek: Kepatuhan			Aspect: Compliance	
EN28	Nilai Moneter Denda yang signifikan dan jumlah sanksi Non moneter atas pelanggaran terhadap hukum dan regulasi lingkungan.	80, 86	EN28	Monetary value of significant fines and total number of nonmonetary sanctions for noncompliance with environmental laws and regulations.
Aspect: Transportation			Aspect: Transport	
EN29	Dampak lingkungan yang signifikan akibat pemindahan produk dan barang-barang lain serta material yang digunakan untuk operasi perusahaan, dan tenaga kerja yang memindahkan.	n.a.	EN29	Significant environmental impacts of transporting products and other goods and materials used for the organization's operations, and transporting members of the workforce.

PROFIL		Halaman/ Page	PROFILE	
Aspek: Menyeluruh			Aspect: Overall	
EN30	Jumlah pengeluaran untuk proteksi dan investasi lingkungan menurut jenis.	86	EN30	Total environmental protection expenditures and investments by type.
INDIKATOR KINERJA SOSIAL			SOCIAL PERFORMANCE INDICATORS	
Praktek Tenaga Kerja dan Pekerjaan yang Layak			Labor Practices and Decent Work	
Aspek: Pekerjaan			Aspect: Employment	
LA1	Jumlah angkatan kerja menurut jenis pekerjaan, kontrak pekerjaan, dan wilayah.	69	LA1	Total workforce by employment type, employment contract, and region.
LA2	Jumlah dan tingkat perputaran karyawan menurut kelompok usia, jenis kelamin, dan wilayah.	AR, 70	LA2	Total number and rate of employee turnover by age group, gender, and region.
LA3	Manfaat yang disediakan bagi karyawan tetap (purna waktu) yang tidak disediakan bagi karyawan tidak tetap (paruh waktu) menurut kegiatan pokoknya.	74	LA3	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees, by major operations.
Aspek: Tenaga Kerja/Hubungan Manajemen			Aspect: Labor/Management Relations	
LA4	Persentase karyawan yang dilindungi perjanjian tawar-menawar kolektif tersebut.	n.r.	LA4	Percentage of employees covered by collective bargaining agreements.
LA5	Masa pemberitahuan minimal tentang perubahan kegiatan penting, termasuk apakah hal itu dijelaskan dalam perjanjian kolektif tersebut.	n.r.	LA5	Minimum notice period(s) regarding operational changes, including whether it is specified in collective agreements.
Aspek: Keselamatan dan Kesehatan Kerja			Aspect: Occupational Health And Safety	
LA6	Persentase jumlah angkatan kerja yang resmi diwakili dalam panitia Kesehatan dan Keselamatan antara manajemen dan pekerja yang membantu memantau dan memberi nasihat untuk program keselamatan dan kesehatan jabatan.	76	LA6	Percentage of total workforce represented in formal joint management-worker health and safety committees that help monitor and advise on occupational health and safety programs.
LA7	Tingkat kecelakaan fisik, penyakit karena jabatan, hari-hari yang hilang, dan ketidakhadiran, dan jumlah kematian karena pekerjaan menurut wilayah.	76	LA7	Rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work related fatalities by region.
LA8	Program pendidikan, pelatihan, penyuluhan/bimbingan, pencegahan, pengendalian risiko setempat untuk membantu para karyawan, anggota keluarga dan anggota masyarakat, mengenai penyakit berat/berbahaya.	76	LA8	Education, training, counseling, prevention, and risk-control programs in place to assist workforce members, their families, or community members regarding serious diseases.
LA9	Masalah kesehatan dan keselamatan yang tercakup dalam perjanjian resmi dengan serikat karyawan.	74	LA9	Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions.
Aspek: Pelatihan dan Pendidikan			Aspect: Training And Education	
LA10	Rata-rata jam pelatihan tiap tahun tiap karyawan menurut kategori/kelompok karyawan.	41, 73	LA10	Average hours of training per year per employee by employee category.
LA11	Program untuk pengaturan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat yang menuju kelangsungan pekerjaan karyawan dan membantu mereka dalam mengatur akhir karir.	75	LA11	Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings.
LA12	Persentase karyawan yang menerima peninjauan kinerja dan pengembangan karier secara teratur.	73	LA12	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews.
Aspek: Keberagaman dan Kesempatan Setara			Aspect: Diversity And Equal Opportunity	
LA13	Komposisi badan pengelola/penguasa dan perincian karyawan tiap kategori/kelompok menurut jenis kelamin, kelompok usia, keanggotaan kelompok minoritas, dan keanekaragaman indikator lain.	40, 69	LA13	Composition of governance bodies and breakdown of employees per category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity.
LA14	Perbandingan/rasio gaji dasar pria terhadap wanita menurut kelompok/kategori karyawan.	74	LA14	Ratio of basic salary of men to women by employee category.

Indikator GRI [3.12]

GRI Indicator [3.12]

PROFIL	Halaman/ Page	PROFILE	
HAK ASASI MANUSIA		HUMAN RIGHTS PERFORMANCE INDICATORS	
Aspek: Praktek Investasi dan Pengadaan		Aspect: Investment and Procurement Practices	
HR1	Persentase dan jumlah perjanjian investasi signifikan yang memuat klausula HAM atau telah menjalani proses skrining/filtrasi terkait dengan aspek hak asasi manusia.	77	HR1
HR2	Persentase pemasok dan kontraktor signifikan yang telah menjalani proses skrining/filtrasi atas aspek HAM.	77	HR2
HR3	Jumlah waktu pelatihan bagi karyawan dalam hal kebijakan serta prosedur yang terkait dengan aspek HAM yang relevan dengan kegiatan organisasi, termasuk persentase karyawan yang telah menjalani pelatihan.	77	HR3
Aspek: Non-diskriminasi		Aspect: Non-Discrimination	
HR4	Jumlah kasus diskriminasi yang terjadi dan tindakan yang diambil/dilakukan.	71	HR4
Aspek: Kebebasan Berserikat dan Perjanjian Bersama		Aspect: Freedom of Association And Collective Bargaining	
HR5	Segala kegiatan berserikat dan berkumpul yang diidentifikasi dapat menimbulkan risiko yang signifikan serta tindakan yang diambil untuk mendukung hak-hak tersebut.	76	HR5
Aspek: Pekerja Anak		Aspect: Child Labor	
HR6	Kegiatan yang teridentifikasi mengandung resiko yang signifikan timbulnya terjadinya kasus pekerja anak, dan langkah-langkah yang diambil untuk mendukung upaya penghapusan pekerja anak.	77	HR6
Aspek: Kerja Paksa dan Kerja Wajib		Aspect: Forced And Compulsory Labor	
HR7	Kegiatan yang teridentifikasi mengandung risiko signifikan yang dapat menimbulkan kasus kerja paksa atau kerja wajib, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk mendukung upaya penghapusan kerja paksa atau kerja wajib.	77	HR7
Aspek: Praktek Pengamanan		Aspect: Security Practices	
HR8	Persentase personel penjaga keamanan yang terlatih dalam hal kebijakan dan prosedur organisasi terkait dengan aspek HAM yang relevan dengan kegiatan organisasi.	77	HR8
Aspek: Hak Penduduk Asli		Aspect: Indigenous Rights	
HR9	Jumlah kasus pelanggaran yang terkait dengan hak penduduk asli dan langkah-langkah yang diambil.	77	HR9
MASYARAKAT		SOCIETY PERFORMANCE INDICATORS	
Aspek: Komunitas		Aspect: Community	
SO1	Sifat dasar, ruang lingkup, dan keefektifan setiap program dan praktek yang dilakukan untuk menilai dan mengelola dampak operasi terhadap masyarakat, baik pada saat memulai, pada saat beroperasi, dan pada saat mengakhiri.	89	SO1
Aspek: Korupsi		Aspect: Corruption	
SO2	Persentase dan jumlah unit usaha yang memiliki risiko terhadap korupsi.	63	SO2
SO3	Persentase pegawai yang dilatih dalam kebijakan dan prosedur anti korupsi.	64, 65	SO3

PROFIL		Halaman/ Page	PROFILE	
SO4	Tindakan yang diambil dalam menanggapi kejadian korupsi.	AR, 66	SO4	Actions taken in response to incidents of corruption.
Aspek: Kebijakan Publik			Aspect: Public Policy	
SO5	Kedudukan kebijakan publik dan partisipasi dalam proses melobi dan pembuatan kebijakan publik.	n.r.	SO5	Public policy positions and participation in public policy development and lobbying.
SO6	Nilai kontribusi finansial dan natura kepada partai politik, politisi, dan institusi terkait berdasarkan negara di mana perusahaan beroperasi.	AR, 66	SO6	Total value of financial and in-kind contributions to political parties, politicians, and related institutions by country.
Aspek: Perilaku Anti Kompetisi			Aspect: Anti-Competitive Behaviour	
SO7	Jumlah tindakan hukum terhadap pelanggaran ketentuan anti-persaingan, anti-trust, dan praktik monopoli serta sanksinya.	66	SO7	Total number of legal actions for anticompetitive behavior, anti-trust, and monopoly practices and their outcomes.
Aspek: Kepatuhan			Aspect: Compliance	
SO8	Nilai uang dari denda signifikan dan jumlah sanksi nonmoneter untuk pelanggaran hukum dan peraturan yang dilakukan.	29, 68	SO8	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for noncompliance with laws and regulations.
TANGGUNG JAWAB PRODUK			PRODUCT RESPONSIBILITY PERFORMANCE INDICATORS	
Aspek: Kesehatan dan Keamanan Pelanggan			Aspect: Customer Health And Safety	
PR1	Tahapan daur hidup di mana dampak produk dan jasa yang menyangkut kesehatan dan keamanan dinilai untuk penyempurnaan, dan persentase dari kategori produk dan jasa yang penting yang harus mengikuti prosedur tersebut.	n.a.	PR1	Life cycle stages in which health and safety impacts of products and services are assessed for improvement, and percentage of significant products and services categories subject to such procedures.
PR2	Jumlah ketidakpatuhan (non-compliance) terhadap peraturan dan etika mengenai dampak kesehatan dan keselamatan suatu produk dan jasa selama daur hidup, per produk.	n.a.	PR2	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning health and safety impacts of products and services during their life cycle, by type of outcomes.
Aspek: Pemasangan Label bagi Produk dan Jasa			Aspect: Product And Service Labeling	
PR3	Jenis informasi produk dan jasa yang dipersyaratkan oleh prosedur dan persentase produk dan jasa yang signifikan yang terkait dengan informasi yang dipersyaratkan tersebut.	25	PR3	Type of product and service information required by procedures, and percentage of significant products and services subject to such information requirements.
PR4	Jumlah ketidakpatuhan (non-compliance) peraturan dan <i>voluntary codes</i> mengenai penyediaan informasi produk dan jasa serta pemberian label, per produk.	25	PR4	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning product and service information and labeling, by type of outcomes.
PR5	Praktek yang berkaitan dengan kepuasan pelanggan termasuk hasil survei yang mengukur kepuasan pelanggan.	AR, 26	PR5	Practices related to customer satisfaction, including results of surveys measuring customer satisfaction.
Aspek: Komunikasi dan Pemasaran			Aspect: Marketing Communications	
PR6	Program-program untuk ketaatan kepada hukum, standar dan yang terkait dengan komunikasi pemasaran, termasuk periklanan, promosi dan sponsorship.	AR, 25	PR6	Programs for adherence to laws, standards, and voluntary codes related to marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship.
PR7	Jumlah ketidakpatuhan (non-compliance) peraturan dan <i>voluntary codes</i> sukarela mengenai komunikasi pemasaran termasuk periklanan, promosi, dan sponsorship, menurut produknya.	25	PR7	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship by type of outcomes.
Aspek: Keleluasan Pribadi (Privacy) Pelanggan			Aspect: Customer Privacy	
PR8	Jumlah keseluruhan dari pengaduan yang berdasar mengenai pelanggaran keleluasan pribadi (<i>privacy</i>) pelanggan dan hilangnya data pelanggan	n.r.	PR8	Total number of substantiated complaints regarding breaches of customer privacy and losses of customer data.

Indikator GRI [3.12]

GRI Indicator [3.12]

PROFIL		Halaman/ Page	PROFILE	
Aspek: Kepatuhan			Aspect: Compliance	
PR9	Nilai moneter dari denda ketidakpatuhan (non-compliance) hukum dan peraturan mengenai pengadaan dan penggunaan produk dan jasa	29, 67	PR9	Monetary value of significant fines for noncompliance with laws and regulations concerning the provision and use of products and services.
Dampak Terhadap Produk dan Jasa			Product and Service Impact Section	
Portofolio Produk			Product Portfolio	
FS1	Kebijakan yang berkaitan dengan aspek lingkungan dan sosial yang diterapkan pada lini bisnis.	80, 84	FS1	Policies with specific environmental and social components applied to business lines
FS2	Prosedur untuk menilai dan melakukan penyaringan risiko lingkungan dan sosial pada lini bisnis.	28	FS2	Procedures for assessing and screening environmental and social risks in business lines.
FS3	Proses untuk memantau implementasi dan pemenuhan persyaratan lingkungan dan sosial oleh klien termasuk dalam perjanjian atau transaksi.	28	FS3	Processes for monitoring clients' implementation of and compliance with environmental and social requirements included in agreements or transactions.
FS4	Proses untuk meningkatkan kompetensi staf untuk melaksanakan kebijakan lingkungan dan sosial serta prosedur sebagaimana yang diterapkan pada lini bisnis.	80	FS4	Process(es) for improving staff competency to implement the environmental and social policies and procedures as applied to business lines.
FS5	Interaksi dengan klien/asosiasi/mitra bisnis tentang peluang dan risiko lingkungan dan sosial.	n.r.	FS5	Interactions with clients/investees/business partners regarding environmental and social risks and opportunities.
FS6	Persentase portofolio untuk bidang usaha menurut wilayah tertentu, segmen bisnis (misalnya mikro/UKM/besar) dan juga berdasarkan sektor.	n.a.	FS6	Percentage of the portfolio for business lines by specific region, size (e.g. micro/SME/large) and by sector.
FS7	Nilai moneter produk dan layanan yang dirancang untuk memberikan manfaat sosial yang spesifik untuk setiap lini bisnis yang dikelompokkan menurut tujuan.	97	FS7	Monetary value of products and services designed to deliver a specific social benefit for each business line broken down by purpose.
FS8	Nilai moneter produk dan layanan yang dirancang untuk memberikan manfaat lingkungan yang spesifik untuk setiap lini bisnis yang dikelompokkan menurut tujuan.	n.a.	FS8	Monetary value of products and services designed to deliver a specific environmental benefit for each business line broken down by purpose.
Audit			Audit	
FS9	Cakupan dan frekuensi audit untuk menilai pelaksanaan kebijakan lingkungan dan sosial serta prosedur dan risiko.	n.a.	FS9	Coverage and frequency of audits to assess implementation of environmental and social policies and risk assessment procedures.
Kepemilikan Aktif			Active Ownership	
FS10	Persentase dan jumlah perusahaan yang ditempatkan dalam portofolio institusi dengan mana organisasi yang melaporkan SR berinteraksi mengenai isu-isu lingkungan atau sosial.	n.a.	FS10	Percentage and number of companies held in the institution's portfolio with which the reporting organization has interacted on environmental or social issues.
FS11	Persentase aset untuk melakukan penyaringan lingkungan atau sosial baik positif dan negatif.	n.a.	FS11	Percentage of assets subject to positive and negative environmental or social screening.
FS12	Kebijakan voting yang diterapkan pada isu-isu lingkungan atau sosial yang berkaitan dengan saham dimana organisasi yang melaporkan SR memiliki hak voting terhadap saham atau memberikan saran untuk melakukan voting.	n.a.	FS12	Voting policy(ies) applied to environmental or social issues for shares over which the reporting organization holds the right to vote shares or advises on voting.

n.a. : not applicable

n.r. : not reported

AR : Annual Report



grhaXL
Jl. DR Ide Anak Agung Gde Agung
Lot E4-7 No.1
Kawasan Mega Kuningan
Jakarta 12950 - Indonesia

Tel. (62-21) 576 1881
Fax. (62-21) 576 1880