Go To English Page

Nomor Surat	024a/TS/lw/IV/2026-CD
Nama Perusahaan	Ciputra Development Tbk
Kode Emiten	CTRA
Lampiran	2
Perihal	Penyampaian Laporan Tahunan & Keberlanjutan dan ESG

Perseroan Menyampaikan Laporan Tahunan & Keberlanjutan dan ESG tahun 2025 dengan periode tahun buku dari 01 Januari 2025 sampai dengan 31 Desember 2025 dalam bahasa Indonesia dan Inggris

Apakah Perseroan akan/telah melakukan panggilan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan? (Ya)

Perseroan melakukan panggilan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan pada tanggal 04 Juni 2026

Informasi sebagaimana dimaksud di atas telah dimuat pada Situs Web Perseroan di alamat link https://ciputradevelopment.com/ pada tanggal 20 Mei 2026

Apakah Perseroan tercatat di Bursa lain? (Tidak)

A. Kinerja Lingkungan (Environmental Performance)

Perseroan menyampaikan Keberlanjutan dan ESG Tahunan :

E-01 Laporan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK)	
Laporan Emisi GRK Konsolidasi?	Ya
Batasan Organisasi	Operasional/Finansial
Adakah anak perusahaan yang tidak diikutsertakan dalam laporan ini?	Ya
Mohon Jelaskan: Pengukuran emisi GRK Perseroan mencakup 55 proyek. The Company's GHG emissions measurement covers 55 projects	

Name	Total Emisi (tCO2e)
Kategori 1: Emisi GRK langsung dan pembuangan	
Emisi langsung dari pembakaran stasioner	4.302,72231
Emisi langsung dari pembakaran bergerak	406,60958
Emisi langsung dari proses pengolahan	0
Emisi fugitive langsung	0
Emisi langsung dari Land Use, Land Use Change and Forestry (LULUCF)	0
Total Emisi Langsung (Scope 1)	4.709,33189

Kategori 2: Emisi GRK tidak langsung dari energi yang diimpor/dibeli	
Emisi tidak langsung dari konsumsi Listrik yang diimpor/dibeli	172.064,17794
Emisi tidak langsung dari konsumsi jaringan energi yang diimpor/dibeli (diluar listrik)	0
Total Emisi Tidak Langsung (Scope 2)	172.064,17794
Kategori 3: Emisi GRK tidak langsung dari transportasi	
Transportasi dan distribusi hulu	0
Perjalanan dinas	114,72612
Transportasi dari klien dan pengunjung	0
Transportasi dan distribusi hilir	0
Perjalanan Karyawan	0
Kategori 4: Emisi GRK tidak langsung dari produk yang digunakan oleh perusahaan	
Kegiatan yang berhubungan dengan energi yang tidak termasuk dalam emisi langsung dan emisi energi tidak langsung	0
Pembelian Barang dan Jasa	37.882,9483
Capital equipment/goods	4.353,58
Limbah yang dihasilkan dalam kegiatan operasional	0
Aset Sewaan hulu	0
Kategori 5: Emisi GRK tidak langsung yang terkait dengan penggunaan produk dari perusahaan	
Investasi	0
Penggunaan produk yang dijual	0
Perawatan akhir masa pakai produk yang dijual	0
Waralaba hilir	0
Aset Sewaan Hilir	0
Pengolahan produk yang dijual	0

Kategori 6: Emisi GRK tidak langsung dari sumber lainnya	
Emisi atau pembuangan tidak langsung lainnya	0
Total Emisi Tidak Langsung (Scope 3)	42.351,25442
Total Emisi GRK (Scope 1 and 2)	176.773,50983
Total Emisi GRK (Scope 1, 2 and 3)	219.124,76425
Offsets/Credits	0
Pembelian Renewable Energy Certificate (REC) (kWh)	0

E-02	**Intensitas Emisi GRK**	Total emisi dari Scope 1 dan 2 per unit pendapatan Perusahaan Tercatat	0
E-03	**Konsumsi Energi listrik**	Jumlah total energi yang dikonsumsi secara langsung (kWh or J)	215.436.374,96593
		Jumlah total energi yang dikonsumsi secara tidak langsung (kWh or J))	0
		Total konsumsi energi (kWh or J)	215.436.374,96593
E-04	**Konsumsi Air**	Total konsumsi air (m3)	39.624,49366
E-05	**Limbah yang dihasilkan**	Total limbah yang dihasilkan (ton)	99.965,75884

E-06 Komitmen Perusahaan untuk mencapai target Net Zero Emission	
Apakah Perusahaan memiliki komitmen pencapaian target net zero?	Tidak
Tahun berapa Perusahaan menargetkan pencapaian Net Zero emission yang dipublikasi?	null
Mohon berikan deskripsi ringkas penjelasan dan tautan ke dokumentasi yang menjelaskan komitmen pencapaian target Net zero emission Perusahaan.	
Pada tahun 2025, Ciputra belum menetapkan target khusus terkait pencapaian net zero emission. Meskipun demikian, Ciputra telah menunjukkan komitmen terhadap pembangunan berkelanjutan melalui berbagai inisiatif ramah lingkungan. Selain itu, Perseroan terus memantau perkembangan regulasi serta tren industri untuk menyusun pendekatan yang sejalan dengan tujuan lingkungan global, namun belum terdapat tenggat waktu atau roadmap spesifik yang diumumkan kepada publik.	

E-07 Komitmen Perusahaan untuk mengurangi Emisi Gas Rumah Kaca (Emission Reduction)	
Apakah Perusahaan memiliki komitmen mengurangi emisi?	Tidak
Target pengurangan emisi GRK	0 %
	0 (tCO2e)
Tahun target untuk penurunan emisi GRK?	null

Apakah perusahaan memiliki manajemen yang mengawasi pengendalian iklim?

Ya

Langkah-langkah yang sudah dilakukan dan penurunan emisi yang telah dicapai dibandingkan tahun sebelumnya.

Penjelasan:

1. Pengurangan langsung melalui efisiensi konsumsi listrik dan pengelolaan penggunaan energi, seperti penggantian lampu menjadi LED, penggunaan timer pada perangkat listrik, penggunaan panel surya, dan lain-lain sesuai dengan yang disampaikan pada disampaikan pada bahasan Pengelolaan Konsumsi Energi; serta
2. Pengurangan tidak langsung melalui penggunaan bahan bakar yang lebih efisien, penanaman pohon, penyediaan ruang terbuka hijau, serta larangan pembakaran sampah di area proyek.

B. Kinerja Sosial (Social Performance)

S-01 Kesetaraan Gender

Level Jabatan	Laki-Laki		Perempuan	
	Jumlah pegawai	Persentasi pegawai	Jumlah pegawai	Persentasi pegawai
Entry-level	2.269	44,7 %	1.917	37,77 %
Mid-level	512	10,09 %	294	5,79 %
Senior-level	41	0,81 %	25	0,49 %
Executive-level	10	0,2 %	8	0,16 %
Total Pegawai	2.832	55,79 %	2.244	44,7 %

S-02 Jumlah level pegawai yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan berdasarkan kelompok umur

Rentang Usia (tahun)	Level Jabatan								Jumlah Pegawai
	Entry-level		Mid-level		Senior-level		Executive-level		
	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	
18-25	238	386	1	2	0	0	0	0	627
25-35	1.100	1.063	131	77	2	0	1	1	2.375
35-45	573	384	228	136	12	3	2	1	1.339
45-55	347	84	138	73	21	18	4	3	688
>55	11	0	14	6	6	4	3	3	47

S-03 Tingkat Pergantian Pegawai

	Jumlah Pegawai (dalam tahun pelaporan)	Percentage Pegawai (dalam tahun pelaporan)
Jumlah Pegawai resign/Pemutusan Hubungan Kerja	747 Pegawai	14,9 %
Jumlah Pegawai Baru/pengganti	888 Pegawai	17,5 %

S-04 Jumlah Pegawai Sementara

	Jumlah Pegawai (dalam tahun pelaporan)	Percentage Pegawai (dalam tahun pelaporan)

Jumlah Pegawai perusahaan yang dipegang oleh kontraktor dan/atau konsultan	0 Pegawai	0 %

S-05 Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Rata-rata jam pelatihan per pegawai dalam tahun Pelaporan	Jumlah pegawai yang ikut serta dalam program pelatihan	Persentase jumlah pegawai yang ikut serta dalam pelatihan (%)
17,7 jam/pegawai	5.076	100 %

S-06 Jumlah Kecelakaan Kerja

Frekuensi kecelakaan kerja dari total pegawai	Persentase kecelakaan kerja serius yang berakibat cedera serius dan fatal dari total pegawai (%)
0,01	0 %

S-07 Jumlah Kejadian Pelanggaran Hak Asasi Manusia

Jumlah pelanggaran hak asasi manusia dalam tahun Pelaporan	0

Kebijakan Perusahaan terkait Pekerja

S-08 Perusahaan memiliki kebijakan terkait pelecehan seksual dan/atau non-diskriminasi?	Ya

Ciputra menerapkan kebijakan anti-pelecehan seksual dan diskriminasi untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan saling menghormati. Kebijakan ini diberlakukan secara tegas untuk melindungi setiap individu dari tindakan yang melanggar martabat, baik yang berbasis gender, ras, agama, usia, maupun latar belakang lainnya.

Perseroan menyediakan mekanisme pelaporan yang aman, rahasia, dan responsif bagi karyawan untuk menyampaikan pengaduan terkait dugaan pelecehan seksual atau diskriminasi. Selain itu, pelatihan secara berkala diberikan untuk memperkuat pemahaman mengenai keberagaman, etika perilaku, dan pencegahan tindakan tidak etis. Sepanjang tahun 2025, Perseroan tidak menerima laporan terkait insiden pelecehan seksual maupun diskriminasi di lingkungan bisnis Ciputra.

https://ciputradevelopment.com/wp-content/uploads/2020/02/Kode-Tata-Laku.pdf

S-09 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai hak asasi manusia?	Ya

Ciputra menjunjung tinggi praktik ketenagakerjaan yang menghormati Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai bagian dari komitmen Perseroan dalam membangun lingkungan kerja yang berkeadilan dan berkelanjutan. Komitmen tersebut diwujudkan melalui penerapan prinsip kesetaraan, perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja seperti upah yang layak dan lingkungan kerja yang aman, serta penolakan terhadap praktik pekerja anak dan kerja paksa dalam seluruh aktivitas usaha.

Penerapan prinsip HAM didukung melalui penyusunan kebijakan internal dan pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman serta kesadaran karyawan, sehingga nilai-nilai penghormatan terhadap HAM terintegrasi dalam setiap aspek operasional Perseroan. Dengan pendekatan ini, Ciputra membangun budaya kerja yang inklusif dan menjunjung martabat setiap individu. Sepanjang tahun pelaporan, Perseroan tidak menerima laporan terkait indikasi pelanggaran HAM di lingkungan bisnis Ciputra.

https://ciputradevelopment.com/wp-content/uploads/2020/02/Kode-Tata-Laku.pdf

S-10 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai pekerja anak dan/atau pekerja paksa?	Ya

Sebagai bagian dari komitmen Perseroan terhadap TPB poin 8 (delapan) tentang Pekerjaan yang Layak dan Pertumbuhan Ekonomi, Ciputra menerbitkan kebijakan Pekerja Anak dan Pekerja Paksa, yang disusun berdasarkan pedoman International Labor Organization (ILO) pada tahun 2022. Untuk mencegah praktik pekerja anak, Ciputra juga menerapkan mekanisme dan strategi pengendalian yang ketat, termasuk memeriksa usia pelamar sebelum menerima mereka sebagai karyawan, guna memastikan bahwa tidak ada pekerja di bawah umur yang terlibat dalam proyek-proyek Ciputra. Selain itu, Ciputra juga menerapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi sebelum bekerja dan menjadi karyawan Ciputra, seperti:
1. Pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja;
2. Penyediaan beberapa dokumen tertulis dan pernyataan tertulis yang menunjukkan identitas sah yang dikeluarkan oleh otoritas resmi;
3. Wawancara yang terperinci dengan karyawan dan pelamar yang tampaknya terlalu muda; serta
4. Sertifikat kelulusan pendidikan terakhir bagi mereka yang berusia di atas minimum.

https://ciputradevelopment.com/wp-content/uploads/2022/11/Kebijakan-Pekerja-Anak-dan-Pekerja-Paksa.pdf

S-11 Perusahaan memiliki kebijakan perusahaan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja yang aman dan layak diberikan kepada seluruh karyawan?	Ya

Ciputra berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi seluruh pemangku kepentingan agar dapat berkembang secara optimal. Perseroan menyadari bahwa kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan faktor kunci dalam menjaga kesinambungan operasional dan kinerja bisnis. Oleh karena itu, Ciputra menerapkan sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang mencakup 100% karyawan dan pekerja non-karyawan, serta selaras dengan praktik dan pedoman terbaik.

Pengelolaan K3 dilakukan secara terstruktur dan berkesinambungan dengan mengacu pada standar internasional, antara lain OHSAS 18001:2007 dan ISO 45001:2018 Occupational Health and Safety Management System. Selain itu, Ciputra juga mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan nasional yang berlaku, termasuk Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER 05/ MEN/1996 serta Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Untuk memastikan efektivitas penerapan kebijakan dan prosedur K3, Perseroan secara berkala melaksanakan audit SMK3.

Detail dapat dilihat dalam Laporan Keberlanjutan 2025.

Corporate Social Responsibility (CSR)

S-12 Perusahaan memiliki aktivitas CSR, investasi atau sumbangan terhadap komunitas atau organisasi nirlaba terdaftar?	Ya

Secara rutin, Perseroan melaksanakan program Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) sebagai upaya untuk memberikan dampak yang positif serta menjalin sinergi yang harmonis dengan masyarakat sekitar di mana kegiatan bisnis Perseroan berlangsung. Sepanjang tahun 2025, Perseroan melaksanakan beberapa kegiatan yang dibagi menjadi 5 sub kategori yakni Komunitas Sosial, Infrastruktur, Bakti Sosial, Lingkungan Hidup, serta Pendidikan dan Budaya.

Detail dapat dilihat dalam Laporan Keberlanjutan 2025.

C. Kinerja Tata Kelola (Governance Performance)

G-01 Keberagaman Manajemen dan Independensi (Board Diversity and Independence)

Tipe Manajemen Perusahaan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Pihak Independen
Komisaris	0	2	3	2
Direksi	0	9	1	6

G-02 Total kehadiran direksi dan komisaris ke rapat dewan

	Jumlah rapat dewan (di tahun pelaporan)	Rata-rata persentase kehadiran direksi/komisaris dalam rapat dewan
Jumlah kehadiran direksi ke rapat dewan	13	100 %
Jumlah kehadiran komisaris ke rapat dewan	6	100 %

Kebijakan mengenai manajemen lainnya

G-03 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai pemisahan Chairman of The Board dan CEO?	Ya

Struktur governansi korporat Perseroan terdiri dari 3 (tiga) organ utama, yaitu organ kepemilikan, organ pengawasan, dan organ pengelolaan. Organ kepemilikan, yang diwakili oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), berfungsi sebagai forum tertinggi bagi para pemegang saham untuk mengambil keputusan strategis. Dalam RUPS, pemegang saham memiliki hak untuk menyetujui kebijakan penting, termasuk pengangkatan dan pemberhentian anggota Dewan Komisaris dan Direksi, serta evaluasi atas kinerja Perseroan secara keseluruhan.

Organ pengawasan atau Dewan Komisaris bertugas mengawasi kinerja Direksi dan memberikan nasihat guna memastikan kegiatan operasional berjalan sesuai dengan visi, misi, dan peraturan yang berlaku. Dewan Komisaris juga menjalankan pengawasan atas pengelolaan dampak lingkungan, sosial, dan ekonomi melalui pemantauan kebijakan strategis, evaluasi risiko utama, serta pembahasan berkala atas isu keberlanjutan yang material. Ketua Dewan Komisaris Perseroan tidak merangkap sebagai anggota Direksi atau Pejabat Eksekutif Perseroan sebagai bentuk pemisahan peran untuk menjaga independensi fungsi pengawasan dan meminimalkan potensi benturan kepentingan.

(Untuk detail, mohon untuk mengacu pada Laporan Tahunan 2025 PT Ciputra Development Tbk).

G-04 Perusahaan memiliki kebijakan penilaian dewan direksi dan komisaris	Ya

Penilaian kinerja tahunan Dewan Komisaris dan Direksi dilakukan untuk menilai efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Proses ini dilaksanakan secara terbuka dan akuntabel, di mana seluruh informasi relevan harus diungkapkan secara transparan, seperti kriteria, proses, dan hasil penilaian. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan metode self-asessment, peer assessment, serta penilaian oleh pihak ketiga yang dilakukan Direktur Utama dan Dewan Komisaris. Hasil penilaian digunakan untuk menyusun rencana pengembangan, meningkatkan kompetensi, dan memperbaiki area yang memerlukan perhatian lebih, sehingga Dewan Komisaris dan Direksi dapat menjalankan perannya secara optimal dan mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan Perseroan.

Kriteria penilaian kinerja untuk Dewan Komisaris dan Direksi Perseroan terdiri dari hal-hal sebagai berikut:
1. Evaluasi pribadi;
2. Evaluasi kompetensi;
3. Kinerja komite-komite Dewan Komisaris dan Direksi, serta rekomendasi perbaikan yang diperlukan (bila ada);
4. Efektivitas pelaksanaan tanggung jawab dan proses kerja Dewan Komisaris dan Direksi;
5. Efektivitas rapat Dewan Komisaris dan Direksi; dan
6. Evaluasi diri dan rekan sejawat.

(Untuk detail, mohon untuk mengacu pada Laporan Tahunan 2025 PT Ciputra Development Tbk).

G-05 Perusahaan memiliki kebijakan pelatihan dewan direksi dan komisaris	Ya

Perseroan secara berkelanjutan mendorong penguatan kapasitas Dewan Komisaris dan Direksi melalui penyampaian pembaruan informasi, pembahasan dalam rapat, serta partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi yang relevan dengan dinamika bisnis, regulasi, dan isu keberlanjutan. Upaya ini dilakukan untuk memastikan kecukupan pengetahuan kolektif badan governansi tertinggi dalam menjalankan peran pengawasan dan pengelolaan Perseroan secara bertanggung jawab.

(Untuk detail, mohon untuk mengacu pada Laporan Tahunan 2025 PT Ciputra Development Tbk).

G-06 Kriteria khusus yang digunakan untuk pemilihan dewan direksi dan komisaris	Ya

Dewan Komisaris menetapkan prosedur nominasi anggota Direksi dan Dewan Komisaris berdasarkan pedoman kerja internal Perseroan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, Dewan Komisaris juga mempertimbangkan rekomendasi dari manajemen dan pemegang saham mayoritas. Kriteria nominasi mencakup pengetahuan, kemampuan, serta keahlian yang sesuai dengan peran dengan tetap memperhatikan aspek keberagaman. Setelah calon Direksi dan Dewan Komisaris terpilih, Perseroan mengungkapkan informasi terkait nominasi tersebut kepada publik melalui situs resmi Perseroan. Melalui mekanisme yang transparan dan akuntabel ini, Perseroan memastikan bahwa prosedur nominasi berkontribusi positif terhadap keberlanjutan Perseroan.

(Untuk detail, mohon untuk mengacu pada Laporan Tahunan 2025 PT Ciputra Development Tbk).

G-07 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai kode etik dan/atau anti-korupsi?	Ya

Ciputra menyadari bahwa kualitas lingkungan usaha sangat ditentukan oleh integritas dan perilaku seluruh insan Perseroan. Oleh karena itu, Perseroan menetapkan Kode Etik atau Kode Tata Laku untuk memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil telah sesuai dengan nilai-nilai etika dan integritas. Kode Tata Laku ini mencakup pedoman interaksi dengan pelanggan, pemegang saham, masyarakat, serta karyawan. Pedoman ini menjadi landasan dalam membangun budaya kerja yang saling menghormati, kolaboratif, dan berorientasi pada tanggung jawab jangka panjang.

Sebagai wujud komitmen Perseroan dalam upaya pemberantasan korupsi, Perseroan telah merancang strategi pencegahan yang komprehensif untuk mengatasi berbagai bentuk praktik korupsi, termasuk suap, gratifikasi, dan balas jasa. Strategi ini melibatkan partisipasi aktif dari karyawan serta pihak eksternal. Karyawan dan pihak eksternal dapat melaporkan dugaan tindakan korupsi yang terjadi di lingkungan Perseroan melalui saluran yang tersedia, seperti email, QR code, atau WhatsApp. Selain itu, Perseroan juga secara rutin melakukan evaluasi terhadap kebijakan antikorupsi untuk memastikan efektivitas pelaksanaannya.

https://ciputradevelopment.com/wp-content/uploads/2020/02/Kode-Tata-Laku.pdf
https://ciputradevelopment.com/wp-content/uploads/2022/11/Kebijakan-Anti-Penyuapan-dan-Korupsi.pdf

G-08 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai perlakuan adil terhadap Pemegang Saham?	Ya

Perseroan juga menetapkan kebijakan pencegahan insider trading untuk memastikan keadilan dan transparansi di pasar modal. Kebijakan ini mengatur penggunaan dan pengungkapan informasi material yang belum dipublikasikan, termasuk larangan bagi karyawan, manajemen, dan pihak terkait untuk melakukan transaksi efek Perseroan berdasarkan informasi tersebut, serta kewajiban untuk melaporkan transaksi yang mencurigakan.

(Untuk detail, mohon untuk mengacu pada Laporan Tahunan 2025 PT Ciputra Development Tbk).

G-09 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai kewajiban direksi/komisaris untuk mencegah adanya konflik kepentingan?	Ya

Perseroan telah memiliki dan menerapkan Kebijakan Benturan Kepentingan sebagai pedoman untuk menjaga objektivitas dalam setiap pengambilan keputusan bisnis. Kebijakan ini mengatur berbagai kondisi yang berpotensi menimbulkan konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, serta menetapkan langkah-langkah pencegahan agar seluruh aktivitas usaha tetap dijalankan secara profesional dan berintegritas.

(Untuk detail, mohon untuk mengacu pada Laporan Tahunan 2025 PT Ciputra Development Tbk).

D. Lain-lain

Keselarasan Laporan Keberlanjutan/Tahunan dengan Metrik ESG

Kinerja	Kode	Nama Metrik	Halaman di Laporan Keberlanjutan/Tahunan
Lingkungan	E-01	Laporan Emisi Gas Rumah Kaca	127
	E-02	Intensitas Emisi Gas Rumah Kaca	127
	E-03	Konsumsi Energi Listrik	124
	E-04	Konsumsi Air	132
	E-05	Limbah yang Dihasilkan	137
	E-06	Komitmen Perusahaan untuk Mencapai Target Net Zero Emission	-
	E-07	Komitmen Perusahaan untuk mengurangi Emisi Gas Rumah Kaca	126
Sosial	S-01	Kesetaraan Gender	97
	S-02	Pegawai Berdasarkan Gender dan Kelompok Umur	41
	S-03	Tingkat Pergantian Pegawai	98
	S-04	Jumlah Pegawai Sementara	41
	S-05	Pelatihan dan Pengembangan Pegawai	99
	S-06	Jumlah Kecelakaan Kerja	109
	S-07	Kejadian Pelanggaran Hak Asasi Manusia	103
	S-08	Kebijakan Pelecehan Seksual dan/atau Non-diskriminasi	103
	S-09	Kebijakan Mengenai Hak Asasi Manusia	102
	S-10	Kebijakan Pekerja Anak dan/atau Pekerja Paksa	102
	S-11	Kebijakan Mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja yang Aman dan Layak diberikan Kepada Seluruh Karyawan	105
	S-12	Pencegahan Konflik Kepentingan	111

Tata-kelola	G-01	Keberagaman Manajemen dan Independensi	46-47
	G-02	Total Kehadiran Direksi dan Komisaris ke Rapat Dewan	46
	G-03	Kebijakan Pemisahan Chairman of the Board dan CEO	44
	G-04	Kebijakan Penilaian Dewan Direksi dan Komisaris	139-140
	G-05	Kebijakan Pelatihan Dewan Direksi dan Komisaris	47
	G-06	Kriteria Khusus Pemilihan Dewan	45
	G-07	Kode Etik dan/atau Anti-Korupsi	51-52
	G-08	Kebijakan Perlakuan Adil terhadap Pemegang Saham	52-53
	G-09	Pencegahan Konflik Kepentingan	52

Standar Internasional yang Diacu dan Verifikasi Pihak Ketiga

Keselarasan dengan kerangka pelaporan keberlanjutan

[X] Ya [ ] Tidak

- [X] GRI
- [X] TCFD
- [ ] CDP
- [X] IFRS S1
- [X] IFRS S2
- [ ] SASB
- [ ] Others, please specify

Assurance dan validasi pihak ketiga

[X] Tidak

Demikian untuk diketahui.

Hormat Kami,

Ciputra Development Tbk

Tulus Santoso

Corporate Secretary

Ciputra Development Tbk

Ciputra World 1

Telepon : (021) 2988-5858, 2988-6868, 2988-7878, Fax : (021) 2988-8585, www.

Nama Pengirim	Tulus Santoso
Jabatan	Corporate Secretary
Tanggal dan Waktu	30-04-2026 23:22
Lampiran	1. Laporan Tahunan 2025_CTRA_30042026.pdf
	2. Laporan Keberlanjutan dan ESG 2025_CTRA_30042026.pdf

Dokumen ini merupakan dokumen resmi Ciputra Development Tbk yang tidak memerlukan tanda tangan karena dihasilkan secara elektronik oleh sistem pelaporan elektronik. Ciputra Development Tbk bertanggung jawab penuh atas informasi yang tertera didalam dokumen ini.

Letter / Announcement No.	024a/TS/lw/IV/2026-CD
Issuer Name	Ciputra Development Tbk
Issuer Code	CTRA
Attachment	2
Subject	Submission of Annual And Sustainability Report

The Company hereby submit Annual And Sustainability Report Report 2025 for the period of 01 Januari 2025 to 31 Desember 2025 in Indonesia dan Inggris

Will the Company be/has summons for the Annual General Meeting of Shareholders? (Yes)

The Company made invitations to the Annual General Meeting of Shareholders on 04 Juni 2026

The information referred above has been published on the Company's website https://ciputradevelopment.com/ at 20 Mei 2026

Is the Company listed on another Stock Exchange? (No)

A. Environmental Performance

The Company submits its Annual Sustainability and ESG Report:

E-01 Greenhouse Gas (GHG) Emission Report	
Consolidated GHG Emission Report?	Yes
Organizational Boundaries	Operasional/Finansial
Any subsidiaries that are not included in the report?	Yes
Please Explain: Pengukuran emisi GRK Perseroan mencakup 55 proyek. The Company's GHG emissions measurement covers 55 projects	

Name	Total emission (tCO2e)
Category 1: Direct GHG emissions and removals	
Direct emissions from stationary combustion	4.302,72231
Direct emissions from mobile combustion	406,60958
Direct emissions from processes	0
Direct fugitive emissions	0
Direct emissions from Land Use, Land Use Change and Forestry (LULUCF)	0
Total Direct Emissions (Scope 1)	4.709,33189
Category 2: Indirect GHG emissions from imported energy	

Indirect emissions from imported/purchased electricity consumption	172.064,17794
Indirect emissions from imported/purchased network energy consumption (excluding electricity)	0
Total Indirect Emissions (Scope 2)	172.064,17794
Category 3: Indirect GHG emissions from transportation	
Upstream transport and distribution	0
Business travels	114,72612
Transportation of clients and visitors	0
Downstream transportation and distribution	0
Employee commuting	0
Category 4: Indirect GHG emissions from products used by Organization	
Energy related activities not included in direct emissions and energy indirect emissions	0
Purchased goods and services	37.882,9483
Capital equipment/goods	4.353,58
Waste generated in operations	0
Upstream leased assets	0
Category 5: Indirect GHG Emissions associated with the use of products from the Organization	
Investments	0
Use of sold products	0
End of life treatment of sold products	0
Downstream franchises	0
Downstream leased assets	0
Processing of sold products	0
Category 6: Indirect GHG emissions from other sources	

Other indirect emissions or removals	0
Total GHG Emissions (Scope 1 and 2)	42.351,25442
Total GHG Emissions (Scope 1 and 2)	176.773,50983
Total GHG Emissions (Scope 1, 2 and 3)	219.124,76425
Offsets/Credits	0
REC Purchases (kWh)	0

E-02	**GHG Emissions Intensity**	Total scope 1 and 2 emissions produced per revenue of listed compant (tCO2e/Rp)	0
E-03	**Electricity Consumption**	Total amount of energy directly consumed (kWh or J)	215.436.374,96593
		Total amount of energy indirectly consumed (kWh or J)	0
		Total energy consumption (kWh or J)	215.436.374,96593
E-04	**Water Consumption**	Total water consumed (m3)	39.624,49366
E-05	**Waste Generation**	Total waste generated (ton)	99.965,75884

E-06 Company commitment to Net Zero Emission Target	
Does the Company have a net zero emission target commitment?	No
What year is the Company's net zero emission published target?	null
Please provide a brief description and a link to documentation explaining the Company's commitment in achieving net zero emission target.	
In 2025, Ciputra has not yet established a specific target for achieving net zero emissions. Regardless, Ciputra has demonstrated its commitment to sustainable development through various environmentally friendly initiatives. In addition, the Company continues to monitor regulatory developments and industry trends to develop an approach which aligned with global environmental goals; however, no specific timeline or publicly announced roadmap has been set.	

E-07 Company Commitment to GHG Emission Reduction Target	
Does the Company commit to reducing GHG emission?	Tidak
What is the Company's GHG emission reduction target?	0 %
	0 (tCO2e)
Targeted year in achieving GHG reduction target?	null

Does the Listed Company has measures on monitoring in enacting climate policy?

Yes

Steps that have been taken and emission reductions that have been achieved compared to the previous year

1. Direct reduction through electricity consumption efficiency and energy management, such as switching lights to LED, using timers on electrical devices, using solar panel, etc as disclosed in the Management of Energy Consumption section; and
2. Indirect reduction through the use of more efficient fuels, tree planting, the provision of green open spaces, and a ban on incinerating waste within project areas.

B. Kinerja Sosial (Social Performance)

S-01 Gender Diversity

Job positions	Men		Women	
	Number of employees	Percentage of employees	Number of employees	Percentage of employees
Entry-level	2.269	44,7 %	1.917	37,77 %
Mid-level	512	10,09 %	294	5,79 %
Senior-level	41	0,81 %	25	0,49 %
Executive-level	10	0,2 %	8	0,16 %
Total Pegawai	2.832	55,79 %	2.244	44,7 %

S-02 Employees Level by Gender and Age Group

Age group (years)	Job levels								Number of employees
	Entry-level		Mid-level		Senior-level		Executive-level		
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
18-25	238	386	1	2	0	0	0	0	627
25-35	1.100	1.063	131	77	2	0	1	1	2.375
35-45	573	384	228	73	12	3	2	1	1.339
45-55	347	84	138	73	21	18	4	3	688
>55	11	0	14	6	6	4	3	3	47

S-03 Employees Turnover

	Number of employees (in reporting year)	Percentage (in reporting year)
Number of employees resigned	747 Employees	14,9 %
Number of newly appointed Employees	888 Employees	17,5 %

S-04 Temporary Worker

	Number of employees (in reporting year)	Percentage (in reporting year)

Total company headcount held by contractors and/or consultants	0 Employees	0 %

S-05 Employee Training and Development

Average training hour per employee (in reporting year)	Total employee attending company training program	Percentage of employee attending company training program (%)
17,7 hours/employee	5.076	100 %

S-06 Injury Rate

Frequency of work-related accidents of total Employees (in reporting year)	Percentage of serious work-related accidents resulting in serious and fatal injuries from total employees (%)
0,01	0 %

S-07 Incidents Regarding Human Rights Abuse

Number of incidents regarding human rights abuse (in reporting year)	0

Company Policy Regarding Employees

S-08 Does the company has a policy regarding sexual harassment and/or non-discrimination?	Yes

Ciputra implements an antisexual harassment and anti-discrimination policy to ensure a safe and mutually respectful work environment. This policy is strictly enforced to protect every individual from actions that violate dignity, whether based on gender, race, religion, age, or other backgrounds.

The Company provides a safe, confidential, and responsive reporting mechanism for employees to submit complaints regarding alleged sexual harassment or discrimination. Additionally, regular training is provided to enhance understanding of diversity, ethical conduct, and the prevention of unethical actions. Throughout 2025, the Company received no reports regarding incidents of sexual harassment or discrimination within Ciputra's business environment.

Related policy could be found on Ciputra Code of Ethics on our website and on 2025 Sustainability Report. https://ciputradevelopment.com/wp-content/uploads/2020/02/Code-of-Conduct.pdf

S-09 Does the company has a policy regarding human rights?	Yes

Ciputra upholds labor practices that respect Human Rights as part of the Company commitment to building a fair and sustainable work environment. This commitment is realized through the application of the principle of equality, protection of workers basic rights such as fair wages and a safe work environment, and the rejection of child labor and forced labor practices in all business activities.

The implementation of human rights principles is supported by the development of internal policies and the provision of training to enhance employees understanding and awareness, ensuring that respect for human rights is integrated into every aspect of the Company operations. Through this approach, Ciputra fosters an inclusive work culture that upholds the dignity of every individual. During the reporting year, the Company received no reports regarding indications of human rights violations within Ciputra business environment.

https://ciputradevelopment.com/wp-content/uploads/2020/02/Code-of-Conduct.pdf

S-10 Does the company have a policy regarding child labor and/or forced labor?	Yes

As part of the Company commitment to SDG point 8 (eight) on Decent Work and Economic Growth, Ciputra issued a Child and Forced Labor Policy in 2022, developed in accordance with International Labor Organization (ILO) guidelines. To prevent child labor, Ciputra has implemented strict control mechanisms and strategies, including verifying the age of applicants before hiring, to ensure that no underage workers are involved in any Ciputra projects. Furthermore, a number of requirements must be met before individuals can begin employment and become Ciputra employees, such as:

1. Pre-employment medical examination;
2. Submission of written documents and written statements verifying legal identity issued by official authorities;
3. Detailed interviews with employees and applicants who appear to be underage; and
4. Proof of completion of the highest level of education for those above the minimum age.

https://ciputradevelopment.com/wp-content/uploads/2022/11/Child-Labor-and-Forced-Labor-Policy.pdf

S-11 Does the company have a company policy regarding occupational health and safety as well as a safe working environment for all employees?	Yes

Ciputra is committed to providing a safe and conducive work environment for all stakeholders so they can thrive. The Company recognizes that the health and safety of its workforce are key factors in maintaining operational continuity and business performance. Therefore, Ciputra implements an Occupational Health and Safety (OHS) Management System that covers 100% of employees and non-employee workers, and aligns with best practices and guidelines.

The management of OHS is conducted structurally and continuously in accordance with international standards, including OHSAS 18001:2007 and ISO 45001:2018 Occupational Health and Safety Management System. Furthermore, Ciputra also complies with applicable national laws and regulations, including Minister of Manpower Regulation No. PER 05/MEN/1996 and Government Regulation No. 50 of 2012 on the Implementation of the Occupational Health and Safety Management System (SMK3). In order to ensure the effectiveness of the implementation of OHS policies and procedures, the Company periodically conducts SMK3 audits.

Detailed information could be found on 2025 Sustainability Report.

Corporate Social Responsibility (CSR)

S-12 Does the company have CSR activities, investments or donations to the community or registered non-profit organizations?	Yes

The Company regularly implements its Corporate Social Responsibility (CSR) program as part of its efforts to create a positive impact and foster harmonious synergy with the local communities where the Company conducts its business operations. Throughout 2025, the Company carried out several activities divided into five subcategories: Social Community, Infrastructure, Social Service, Environment, and Education and Culture.

Detailed information could be found on 2025 Sustainability Report.

C. Governance Performance

G-01 Board Diversity and Independence

Type of Company Board	Number of seats on Company	Seats Occupied by Men	Seats Occupied by Women	Seats Occupied by Independent Party
Commissioners	0	2	3	2
Directors	0	9	1	6

G-02 Board Meeting Attendance

	Number of board meetings (in reporting year)	Percentage of board meeting attendances (in reporting year)
Director Attendance to Board Meetings	13	100 %
Comissioner Attendance to Board Meetings	6	100 %

Other governmental-related policy

G-03 Does the company has a policy regarding separation of the Chairman of the Board and CEO?	Yes

The Company corporate governance structure consists of three main organs: the ownership organ, the supervisory organ, and the management organ. The ownership organ, represented by the General Meeting of Shareholders (GMS), serves as the highest forum for shareholders to make strategic decisions. At the GMS, shareholders have the right to approve important policies, including the appointment and dismissal of members of the Board of Commissioners and the Board of Directors, as well as the evaluation of the Company overall performance.

The supervisory organ, or the Board of Commissioners, oversees the performance of the Board of Directors and provides advice to ensure that operational activities are aligned with the Company vision, mission, and applicable regulations. The Board of Commissioners also oversees the management of environmental, social, and economic impacts by monitoring strategic policies, evaluating key risks, and periodically discussing material sustainability issues. The Company President Commissioner does not concurrently serve as a member of the Board of Directors or an Executive Officer of the Company as a form of role separation to maintain the independence of the oversight function and minimize potential conflicts of interest.

(For detail, please refer to the 2025 Annual Report of PT Ciputra Development Tbk).

G-04 Does the company has a policy regarding board appraisal?	Yes

The annual performance assessment of the Board of Commissioners and Board of Directors is conducted to assess the effectiveness of duties and responsibilities implementation. This process is carried out openly and accountably, in which all relevant information must be disclosed transparently, such as criteria, processes, and assessment results. This assessment is carried out by using various methods such as self-assessment, peer assessment, and thirdparty assessment conducted by President Director and the Board of Commissioners. The assessment results are used to prepare development plans, improve competencies, and improve areas that require more attention, so that the Board of Commissioners and Board of Directors can carry out their roles optimally and support the growth and sustainability of the Company.

The performance assessment criteria for the Board of Commissioners and the Board of Directors of the Company include the following aspects:
1. Personal evaluation;
2. Competency evaluation;
3. The performance of the committees of the Board of Commissioners and the Board of Directors, as well as recommendations for necessary improvements (if any);
4. Effectiveness of the implementation of the responsibilities and work processes of the Board of Commissioners and Directors;
5. Effectiveness of Board of Commissioners and Board of Directors meetings; and
6. Self and peer evaluation.

For detail, please refer to the 2025 Annual Report of PT Ciputra Development Tbk.

G-05 Does the company has a policy regarding board training and development?	Yes

The Company continuously encourages the Board of Commissioners and the Board of Directors to enhance their capacity by providing them with updated information, holding discussions during meetings, and facilitating their participation in competency development activities relevant to business dynamics, regulations, and sustainability issues. These efforts are aimed at ensuring that the highest governance organs collectively possess sufficient knowledge to carry out their oversight and management roles

responsibly.

(For detail, please refer to the 2025 Annual Report of PT Ciputra Development Tbk).

G-06 Does the company has a criteria regarding board appointment and re-election?	Yes

The Board of Commissioners establishes nomination procedures for members of the Board of Directors and Board of Commissioners based on the Company internal guidelines and applicable laws and regulations. In addition, the Board of Commissioners also considers recommendations from management and majority shareholders. The nomination criterias include knowledge, capabilities, and expertise appropriate to the respective role, while considering diversity. Once candidates for the Board of Directors and Board of Commissioners have been selected, the Company discloses information regarding these nominations to the public through the Company official website. Through this transparent and accountable mechanism, the Company ensures that the nomination procedures contribute positively to the Company sustainability.

(For detail, please refer to the 2025 Annual Report of PT Ciputra Development Tbk).

G-07 Does the company has a policy regarding ethics and/or anti-corruption?	Yes

Ciputra recognizes that the quality of the business environment is heavily influenced by the integrity and behavior of all members of the Company. Therefore, the Company has established a Code of Conduct to ensure that every action taken aligns with ethical values and integrity. This Code of Conduct covers guidelines for interactions with customers, shareholders, the community, and employees. These guidelines serve as a foundation in building a work culture that is mutually respectful, collaborative, and oriented toward long-term responsibility.

As part of its commitment to combat corruption, the Company has developed a comprehensive prevention strategy to address various forms of corrupt practices, including bribery, gratuities, and kickbacks. This strategy involves active participation from both employees and external parties. Employees and external parties can report suspected corruption activities occurring within the Company through available channels, such as email, QR codes, or WhatsApp. Additionally, the Company routinely evaluates its anti-corruption policies to ensure their effective implementation.

https://ciputradevelopment.com/wp-content/uploads/2020/02/Code-of-Conduct.pdf
https://ciputradevelopment.com/wp-content/uploads/2022/11/Anti-Bribery-and-Corruption-Policy.pdf

G-08 Does the company has a policy regarding equitable treatment of shareholders?	Yes

The Company has also established an insider trading prevention policy to ensure fairness and transparency in the capital market. This policy governs the use and disclosure of material, non-public information, including a prohibition on employees, management, and related parties from trading the Company securities based on such information, as well as the obligation to report suspicious transactions.

(For detail, please refer to the 2025 Annual Report of PT Ciputra Development Tbk).

G-09 Does the company have a policy regarding the obligations of directors/commissioners to prevent conflicts of interest?	Yes

The Company has established and implemented a Conflict of Interest Policy as a guideline to maintain objectivity in all business decision-making. This policy addresses various situations that could potentially create a conflict between personal interests and the Company interests, and establishes preventive measures to ensure all business activities are conducted professionally and with integrity.

(For detail, please refer to the 2025 Annual Report of PT Ciputra Development Tbk).

D. Other

Alignment of Sustainability/Annual Reports with ESG Metrics

Kinerja	Kode	Metric Name	Pages in the Sustainability/Annual Report
Environment	E-01	Greenhouse Gas Emission Report	127
	E-02	Greenhouse Gas Emission Intensity	127
	E-03	Electricity Consumption	124
	E-04	Water Consumption	132
	E-05	Waste Generated	137
	E-06	Company Commitment to Achieving Net Zero Emission Target	-
	E-07	Company Commitment to Reduce Emission	126
Social	S-01	Gender Equality	97
	S-02	Employees by Gender and Age Group	41
	S-03	Employee Turnover Rate	98
	S-04	Number of Temporary Officers	41
	S-05	Employee Training and Development	99
	S-06	Number of Work Accidents	109
	S-07	Human Rights Violation Incidents	103
	S-08	Sexual Harassment and/or Non-Discrimination Policy	103
	S-09	Policy on Human Rights	102
	S-10	Child Labor and/or Forced Labor Policy	102
	S-11	Occupational Health and Safety Policy and Safe and Secure Work Environment are provided to all employees.	105
	S-12	Corporate Social Responsibility	111

Governance	G-01	Management Diversity and Independence	46-47
	G-02	Total Attendance of Directors and Commissioners to Board Meetings	46
	G-03	Chairman of the Board and CEO Separation Policy	44
	G-04	Board of Directors and Commissioners Assessment Policy	139-140
	G-05	Board of Directors and Commissioners Training Policy	47
	G-06	Special Criteria for Election of the Board	45
	G-07	Code of Ethics and/or Anti-Corruption	51-52
	G-08	Fair Treatment Policy for Shareholders	52-53
	G-09	Conflict of Interest Prevention Policy	52

Referenced International Standards and Third Party Verification

Alignment with sustainability reporting framework

[X] Yes [ ] No

- [X] GRI
- [X] TCFD
- [ ] CDP
- [X] IFRS S1
- [X] IFRS S2
- [ ] SASB
- [ ] Others, please specify

null

Third-party assurance and/or validation

- [X] No

Thus to be informed accordingly.

Respectfully,

Ciputra Development Tbk

Tulus Santoso

Corporate Secretary

Ciputra Development Tbk

Ciputra World 1

Phone : (021) 2988-5858, 2988-6868, 2988-7878, Fax : (021) 2988-8585, www.

Sender Name	Tulus Santoso
Function	Corporate Secretary
Date and Time	30-04-2026 23:22
Attachment	1. Laporan Tahunan 2025_CTRA_30042026.pdf
	2. Laporan Keberlanjutan dan ESG 2025_CTRA_30042026.pdf

This is an official document of Ciputra Development Tbk that does not require a signature as it was generated electronically by the electronic reporting system. Ciputra Development Tbk is fully responsible for the information contained within this document.