Go To English Page

Nomor Surat	044/Intiland/CS/TVR/IV/2026
Nama Perusahaan	Intiland Development Tbk
Kode Emiten	DILD
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 19 Mei 2026

Informasi sebagaimana dimaksud di atas telah dimuat pada Situs Web Perseroan di alamat link https://investor-id.intiland.com/rapat-umum/ pada tanggal 19 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:

Pada Laporan Keberlanjutan tahun 2025, kami tetap mencakup 12 properti dalam analisis kinerja lingkungan, sebagaimana
periode sebelumnya. Cakupan pelaporan juga diperluas melalui penambahan perhitungan emisi pada Scope 1 dan Scope 3, yang kini mencakup kendaraan operasional, perjalanan dinas karyawan serta perjalanan karyawan dari dan ke tempat kerja. Untuk aspek ekonomi, penyajian data didasarkan pada Laporan Keuangan Konsolidasian Tahun 2025 yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik.

Name	Total Emisi (tCO2e)
Kategori 1: Emisi GRK langsung dan pembuangan	
Emisi langsung dari pembakaran stasioner	491
Emisi langsung dari pembakaran bergerak	249
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)	740
Kategori 2: Emisi GRK tidak langsung dari energi yang diimpor/dibeli	
Emisi tidak langsung dari konsumsi Listrik yang diimpor/dibeli	35.138
Emisi tidak langsung dari konsumsi jaringan energi yang diimpor/dibeli (diluar listrik)	0
Total Emisi Tidak Langsung (Scope 2)	35.138
Kategori 3: Emisi GRK tidak langsung dari transportasi	
Transportasi dan distribusi hulu	0
Perjalanan dinas	18
Transportasi dari klien dan pengunjung	0
Transportasi dan distribusi hilir	0
Perjalanan Karyawan	1.241
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	0
Capital equipment/goods	0
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	13.609
Perawatan akhir masa pakai produk yang dijual	0
Waralaba hilir	0
Aset Sewaan Hilir	18.996

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)	33.864
Total Emisi GRK (Scope 1 and 2)	35.878
Total Emisi GRK (Scope 1, 2 and 3)	69.742
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)	352.306
		Jumlah total energi yang dikonsumsi secara tidak langsung (kWh or J))	77.865.201
		Total konsumsi energi (kWh or J)	78.217.507
E-04	**Konsumsi Air**	Total konsumsi air (m3)	556.877
E-05	**Limbah yang dihasilkan**	Total limbah yang dihasilkan (ton)	1.961

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.	
Perseroan berkomitmen untuk mendukung pencapaian target net zero emission dengan mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam seluruh aspek pengembangan proyek. Langkah-langkah seperti desain bangunan yang memaksimalkan pencahayaan dan ventilasi alami, penggunaan material ramah lingkungan, serta penerapan teknologi hemat energi dan energi terbarukan, menjadi bagian dari strategi pengurangan emisi. Selain itu, pengelolaan sumber daya dan limbah yang bertanggung jawab, pengembangan ruang terbuka hijau turut mendukung keberlanjutan lingkungan. Perseroan juga berpedoman pada Intiland Sustainable Guideline (ISG) dengan fokus pada Living Well, Quality, dan Contribution to the City, menjadi panduan dalam mewujudkan pembangunan kota yang lebih hijau dan berkelanjutan.	

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?

Tidak

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

Penjelasan:

Pada tahun 2025, total emisi GRK mencapai 69.742 ton setara CO2, menunjukkan tren yang relatif stabil dengan peningkatan minim sebesar 3,77% dari tahun sebelumnya. Hasil ini terutama disebabkan oleh meningkatnya emisi Cakupan 3, yang dipicu oleh tingginya aktivitas tenant serta kebutuhan operasional properti. Peningkatan yang signifikan juga terjadi pada emisi Cakupan 1, terutama akibat meningkatnya penggunaan genset di South Quarter, meskipun porsi emisi pada cakupan ini hanya mewakili sebagian kecil dari keseluruhan emisi. Sebaliknya, emisi Cakupan 2 relatif stabil, dengan sedikit penurunan sebesar 966 ton setara CO2. Penurunan ini terutama disebabkan oleh peningkatan efisiensi energi di area publik.

B. Kinerja Sosial (Social Performance)

S-01 Kesetaraan Gender

Level Jabatan	Laki-Laki		Perempuan	
	Jumlah pegawai	Persentasi pegawai	Jumlah pegawai	Persentasi pegawai
Entry-level	618	53,1 %	175	15 %
Mid-level	217	18,7 %	122	10,5 %
Senior-level	15	1,3 %	11	0,9 %
Executive-level	5	0,4 %	0	0 %
Total Pegawai	855	73,5 %	308	26,5 %

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	8	12	1	1	0	0	0	0	22
25-35	109	111	25	34	0	0	0	0	279
35-45	213	38	73	45	4	1	0	0	374
45-55	234	13	92	32	6	6	0	0	383
>55	54	1	26	10	5	4	5	0	105

S-03 Tingkat Pergantian Pegawai

	Jumlah Pegawai (dalam tahun pelaporan)	Percentage Pegawai (dalam tahun pelaporan)
Jumlah Pegawai resign/Pemutusan Hubungan Kerja	99 Pegawai	8,5 %

Jumlah Pegawai Baru/pengganti	45 Pegawai	3,9 %

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 (%)
7,75 jam/pegawai	4.533	389,8 %

S-06 Jumlah Kecelakaan Kerja

Frekuensi kecelakaan kerja dari total pegawai	Persentase kecelakaan kerja serius yang berakibat cedera serius dan fatal dari total pegawai (%)
11,48	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
Untuk mendukung budaya kerja yang saling menghormati, Perseroan menerapkan kebijakan Antibullying dan Antipelecehan yang berlaku bagi seluruh karyawan tanpa terkecuali yang tertuang di dalam kode etik dan peraturan perusahaan. Setiap individu berhak diperlakukan secara terhormat tanpa adanya perlakuan diskriminatif maupun pelecehan dalam bentuk fisik, verbal, psikologis, maupun seksual. Sepanjang tahun pelaporan tidak terdapat laporan atau temuan kasus perundungan, pelecehan, maupun diskriminasi di lingkungan kerja Perseroan.	
S-09 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai hak asasi manusia?	Ya
Perseroan senantiasa menunjukan komitmennya terhadap penghormatan Hak Asasi Manusia melalui penerapan prinsip keadilan, keberagaman, dan inklusi dalam seluruh praktik ketenagakerjaan. Pada tahun 2025, Intiland memberikan kesempatan kerja yang setara kepada 1.163 karyawan di berbagai proyek tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau afiliasi politik. Setiap kebijakan ketenagakerjaan, termasuk rekrutmen, promosi, dan remunerasi, dijalankan berdasarkan kompetensi dan kinerja, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perseroan juga mendorong peningkatan representasi perempuan di seluruh tingkatan organisasi. Di tahun 2025, jumlah karyawan perempuan merepresentasikan 26,5% dari jumlah karyawan dan terlibat pada berbagai level jabatan termasuk posisi manajerial dan eksekutif.	
S-10 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai pekerja anak dan/atau pekerja paksa?	Ya

Perseroan memegang teguh komitmen untuk tidak mempekerjakan tenaga kerja anak maupun menjalankan praktik kerja paksa. Kebijakan tersebut berpedoman pada Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 dan telah menerbitkan kebijakan khusus mengenai Pekerja Anak dan Pekerja Paksa. Kebijakan ini mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) No. 8 tentang Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi.

Pada tahun pelaporan, Perseroan mempekerjakan sebanyak 1.163 karyawan yang tersebar di Jakarta, Tangerang, Surabaya, Mojokerto, dan Batang, Jawa Tengah, dengan usia termuda 21 tahun dan tertua 71 tahun. Tidak terdapat temuan praktik tenaga kerja anak maupun kerja paksa di lingkungan Perseroan maupun pada mitra kerja, yang mencerminkan penerapan lingkungan kerja yang etis, aman, dan sesuai prinsip kerja layak.

Perseroan memiliki kebijakan secara tegas melarang praktik pekerja anak dan kerja paksa di seluruh aktivitas dan wilayah operasional. Perseroan memiliki prosedur dan mekanisme kontrol secara ketat dalam proses penerimaan karyawan yang antara lain meliputi verifikasi usia pelamar kerja, pemeriksaan dokumen identitas resmi, wawancara terperinci, dan pengecekan sertifikat pendidikan terakhir. Upaya ini dipraktikan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, beretika, dan sesuai dengan prinsip kerja layak.

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

Perseroan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif melalui penerapan Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang mengacu pada regulasi nasional serta standar internasional seperti OHSAS 18001:2007 dan ISO 45001:2018. Implementasi kebijakan ini bertujuan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Perseroan secara rutin menyelenggarakan pelatihan K3 bagi karyawan dan mitra kerja, serta menerapkan sistem pelaporan insiden yang transparan guna mempercepat identifikasi dan penanganan risiko. Melalui program pelatihan, sertifikasi, dan evaluasi berkelanjutan, Perseroan terus memperkuat budaya keselamatan dan memastikan seluruh karyawan memiliki kompetensi dalam menghadapi kondisi darurat, sebagai bagian dari upaya mewujudkan lingkungan kerja yang lebih aman, layak, dan berkelanjutan.

Corporate Social Responsibility (CSR)

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

Sepanjang tahun 2025, Perseroan merealisasikan TJSL melalui program Intiland Peduli yang mencakup akses hunian layak, kesehatan dan kesejahteraan, perlindungan sosial dan kemanusiaan, inisiatif lingkungan dan ekonomi sirkular, pemberdayaan ekonomi lokal, serta dukungan pendidikan dan pengembangan talenta. Total investasi TJSL tahun 2025 sebesar Rp956.909.751 dengan jumlah penerima manfaat langsung sebanyak 4.302 orang.

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	4	0	3
Direksi	0	3	1	0

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	10	100 %

Jumlah kehadiran komisaris ke rapat dewan	10	100 %

Kebijakan mengenai manajemen lainnya

G-03 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai pemisahan Chairman of The Board dan CEO?	Tidak
-	
G-04 Perusahaan memiliki kebijakan penilaian dewan direksi dan komisaris	Ya
Perseroan melakukan penilaian kinerja Dewan Komisaris dan Direksi secara kolegial melalui mekanisme penilaian mandiri setiap tahunnya. Penilaian kinerja tersebut berdasarkan pada beberapa aspek antara lain terkait tingkat pencapaian kinerja Perseroan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, tata kelola perusahaan, hingga anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan. Proses penilaian kinerja dijalankan secara transparan dan akuntabel dan hasilnya dapat memberikan umpan balik kepada Dewan Komisaris dan Direksi untuk meningkatkan kinerjanya di masa mendatang. Proses penilaian kinerja dilakukan melalui metode penilaian secara individual (self-assessment), dan Dewan Komisaris.	
G-05 Perusahaan memiliki kebijakan pelatihan dewan direksi dan komisaris	Ya
Perumusan program pengembangan dan program pelatihan untuk Dewan Komisaris, Direksi, Komite Audit, dan Komite Nominasi dan Remunerasi tahun 2025 telah disusun oleh Sekretaris Perusahaan. Program-program ini bertujuan sebagai sarana untuk menyampaikan masukan dan informasi mengenai perkembangan peraturan-peraturan teraktual yang membutuhkan atensi manajemen, khususnya peraturan-peraturan yang berkaitan secara langsung dengan Perusahaan.	
G-06 Kriteria khusus yang digunakan untuk pemilihan dewan direksi dan komisaris	Ya
Intiland memiliki kebijakan yang jelas dalam pemilihan Direksi dan Dewan Komisaris yang dituangkan dalam Piagam Direksi dan Piagam Dewan Komisaris. Pemilihan anggota Direksi didasarkan pada kriteria yang mencakup kompetensi, integritas, dan pengalaman yang relevan untuk memastikan efektivitas pengelolaan perusahaan. Piagam Direksi mengatur persyaratan keanggotaan, prosedur interaksi, serta tugas dan kewenangan Direksi. Sementara itu, Piagam Dewan Komisaris menekankan prinsip transparansi, independensi, dan tanggung jawab. Kedua piagam ini dievaluasi dan diperbarui secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku serta memenuhi kebutuhan perusahaan. Untuk informasi lebih lanjut mengenai Piagam Direksi dan Dewan Komisaris, dapat mengunjungi website perusahaan.	
G-07 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai kode etik dan/atau anti-korupsi?	Ya
Intiland memiliki Kode Etik Perusahaan, yang memuat standar norma dan etika bisnis yang berlaku di perusahaan sebagai perwujudan dari nilai-nilai inti perusahaan. Kode Etik ini berfungsi sebagai panduan bagi seluruh organ perusahaan, termasuk Dewan Komisaris, Direksi, dan karyawan, dalam bersikap, bertindak, dan mengambil keputusan. Pokok-pokok dalam Kode Etik antara lain mencakup etos kerja, komunikasi terbuka, benturan kepentingan, anti korupsi, serta penggunaan sumber daya perusahaan. Perusahaan secara tegas menegakkan Kode Etik ini dan telah menetapkan sanksi bagi pelanggaran yang terjadi, yang diatur dalam peraturan perusahaan dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Untuk informasi lebih lanjut, dokumen lengkap mengenai Kode Etik dapat diakses di website perusahaan.	
G-08 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai perlakuan adil terhadap Pemegang Saham?	Ya
Intiland memiliki kebijakan yang mendukung perlakuan adil terhadap seluruh pemegang saham dengan memastikan keterbukaan informasi yang transparan dan akurat. Informasi terkait kinerja, perkembangan perusahaan, serta aspek lainnya secara rutin diperbarui dan dipublikasikan di situs web perusahaan, serta dapat diakses melalui Bursa Efek Indonesia dan dikirimkan langsung kepada investor dan analis. Perseroan senantiasa memperkuat hubungan dengan pemegang saham melalui berbagai kegiatan seperti pertemuan, kunjungan proyek, dan konferensi, serta memastikan informasi yang disampaikan semakin cepat dan tepat	

guna mendukung keputusan investasi yang lebih baik.	
G-09 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai kewajiban direksi/komisaris untuk mencegah adanya konflik kepentingan?	Ya
Intiland memiliki kebijakan untuk mencegah konflik kepentingan di antara Direksi dan Dewan Komisaris, yang tercantum dalam Kode Etik Perusahaan serta Piagam Direksi dan Piagam Dewan Komisaris. Dokumen-dokumen ini memberikan panduan mengenai perilaku dan pengambilan keputusan seluruh organ Perusahaan, termasuk Direksi dan Dewan Komisaris, dengan menekankan prinsip transparansi, independensi, dan tanggung jawab. Perusahaan melarang kegiatan yang dapat menimbulkan benturan kepentingan, seperti gratifikasi, atau bentuk pelanggaran lain yang dapat mempengaruhi keputusan. Selain itu, baik Kode Etik maupun Piagam mengatur prosedur untuk mengidentifikasi dan menangani potensi benturan kepentingan. Untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan ini, Intiland melakukan evaluasi dan pembaruan dokumen secara berkala. Untuk informasi lebih lanjut, dapat mengacu pada Kode Etik dan Piagam yang tersedia di website Perusahaan.	

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	82
	E-02	Intensitas Emisi Gas Rumah Kaca	89
	E-03	Konsumsi Energi Listrik	75
	E-04	Konsumsi Air	92
	E-05	Limbah yang Dihasilkan	99
	E-06	Komitmen Perusahaan untuk Mencapai Target Net Zero Emission	6,36
	E-07	Komitmen Perusahaan untuk mengurangi Emisi Gas Rumah Kaca	6,36
Sosial	S-01	Kesetaraan Gender	118
	S-02	Pegawai Berdasarkan Gender dan Kelompok Umur	24,26
	S-03	Tingkat Pergantian Pegawai	27
	S-04	Jumlah Pegawai Sementara	27
	S-05	Pelatihan dan Pengembangan Pegawai	133
	S-06	Jumlah Kecelakaan Kerja	129
	S-07	Kejadian Pelanggaran Hak Asasi Manusia	118
	S-08	Kebijakan Pelecehan Seksual dan/atau Non-diskriminasi	118
	S-09	Kebijakan Mengenai Hak Asasi Manusia	118
	S-10	Kebijakan Pekerja Anak dan/atau Pekerja Paksa	124
	S-11	Kebijakan Mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja yang Aman dan Layak diberikan Kepada Seluruh Karyawan	126
	S-12	Pencegahan Konflik Kepentingan	141

Tata-kelola	G-01	Keberagaman Manajemen dan Independensi	81
	G-02	Total Kehadiran Direksi dan Komisaris ke Rapat Dewan	234
	G-03	Kebijakan Pemisahan Chairman of the Board dan CEO	0
	G-04	Kebijakan Penilaian Dewan Direksi dan Komisaris	229
	G-05	Kebijakan Pelatihan Dewan Direksi dan Komisaris	223,228
	G-06	Kriteria Khusus Pemilihan Dewan	219,225
	G-07	Kode Etik dan/atau Anti-Korupsi	276,281
	G-08	Kebijakan Perlakuan Adil terhadap Pemegang Saham	286
	G-09	Pencegahan Konflik Kepentingan	276

Standar Internasional yang Diacu dan Verifikasi Pihak Ketiga

Keselarasan dengan kerangka pelaporan keberlanjutan

[X] Ya [ ] Tidak

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

P O J K

Assurance dan validasi pihak ketiga

[X] Tidak

Demikian untuk diketahui.

Hormat Kami,

Intiland Development Tbk

Theresia Rustandi

Corporate Secretary

Intiland Development Tbk

Intiland Tower, Penthouse floor, Jl. Jend. Sudirman 32, Jakarta 10220, Indonesia

Telepon : +62 21 570 1912, 570 8088, Fax : +62 21 570 0015, www.intiland.com

Nama Pengirim	Theresia Rustandi
Jabatan	Corporate Secretary
Tanggal dan Waktu	30-04-2026 17:05
Lampiran	1. DILD Sustainability Report 2025.pdf
	2. DILD Annual Report 2025.pdf

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

Letter / Announcement No.	044/Intiland/CS/TVR/IV/2026
Issuer Name	Intiland Development Tbk
Issuer Code	DILD
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 19 Mei 2026

The information referred above has been published on the Company's website https://investor-id.intiland.com/rapat-umum/ at 19 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: Pada Laporan Keberlanjutan tahun 2025, kami tetap mencakup 12 properti dalam analisis kinerja lingkungan, sebagaimana periode sebelumnya. Cakupan pelaporan juga diperluas melalui penambahan perhitungan emisi pada Scope 1 dan Scope 3, yang kini mencakup kendaraan operasional, perjalanan dinas karyawan serta perjalanan karyawan dari dan ke tempat kerja. Untuk aspek ekonomi, penyajian data didasarkan pada Laporan Keuangan Konsolidasian Tahun 2025 yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik.	

Name	Total emission (tCO2e)
Category 1: Direct GHG emissions and removals	
Direct emissions from stationary combustion	491
Direct emissions from mobile combustion	249
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)	740
Category 2: Indirect GHG emissions from imported energy	
Indirect emissions from imported/purchased electricity consumption	35.138
Indirect emissions from imported/purchased network energy consumption (excluding electricity)	0
Total Indirect Emissions (Scope 2)	35.138
Category 3: Indirect GHG emissions from transportation	
Upstream transport and distribution	0
Business travels	18
Transportation of clients and visitors	0
Downstream transportation and distribution	0
Employee commuting	1.241
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	0
Capital equipment/goods	0
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	13.609
End of life treatment of sold products	0
Downstream franchises	0
Downstream leased assets	18.996

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)	33.864
Total GHG Emissions (Scope 1 and 2)	35.878
Total GHG Emissions (Scope 1, 2 and 3)	69.742
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)	352.306
		Total amount of energy indirectly consumed (kWh or J)	77.865.201
		Total energy consumption (kWh or J)	78.217.507
E-04	**Water Consumption**	Total water consumed (m3)	556.877
E-05	**Waste Generation**	Total waste generated (ton)	1.961

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.	
The Company is committed to supporting the achievement of net zero emission targets by integrating sustainability principles into all aspects of project development. Measures such as building designs that maximize natural lighting and ventilation, the use of environmentally friendly materials, as well as the implementation of energy efficient technologies and renewable energy sources, form part of the Companys emission reduction strategy. In addition, responsible resource and waste management, along with the development of green open spaces, further contribute to environmental sustainability. The Company also adheres to the Intiland Sustainable Guideline (ISG), focusing on Living Well, Quality, and Contribution to the City, as a framework for realizing greener and more sustainable urban development.	

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?

No

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

In 2025, total GHG emissions reached 69,742 tonnes of CO2 equivalent, showing a relatively stable trend compared to the previous year with a slight increase of 3.77%. This outcome is primarily attributed to the rise in Scope 3 emissions, driven by higher tenant activities and associated operational demands. A significant increase also occurred in Scope 1 emissions, mainly due to expanded generator use in South Quarter, though this scope continues to represent only a small portion of the overall emissions. In contrast, Scope 2 emissions remained relatively stable, declining slightly by 966 tonnes of CO2 equivalent. The reduction was primarily attributed to energy efficiency improvements in public 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	618	53,1 %	175	15 %
Mid-level	217	18,7 %	122	10,5 %
Senior-level	15	1,3 %	11	0,9 %
Executive-level	5	0,4 %	0	0 %
Total Pegawai	855	73,5 %	308	26,5 %

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	8	12	1	1	0	0	0	0	22
25-35	109	111	25	34	0	0	0	0	279
35-45	213	38	73	32	4	1	0	0	374
45-55	234	13	92	32	6	6	0	0	383
>55	54	1	26	10	5	4	5	0	105

S-03 Employees Turnover

	Number of employees (in reporting year)	Percentage (in reporting year)
Number of employees resigned	99 Employees	8,5 %

Number of newly appointed Employees	45 Employees	3,9 %

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 (%)
7,75 hours/employee	4.533	389,8 %

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 (%)
11,48	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
To foster a culture of mutual respect, the Company implements Antibullying and Antiharassment policies applicable to all employees without exception, as stipulated in the Companys Code of Conduct and Company Regulations. Every individual has the right to be treated with dignity and respect, free from any form of discrimination or harassment, whether physical, verbal, psychological, or sexual. Throughout the reporting year, no cases or reports of bullying, harassment, or discrimination were recorded within the Companys work environment.	
S-09 Does the company has a policy regarding human rights?	Yes
The Company consistently demonstrates its commitment to upholding Human Rights by implementing the principles of fairness, diversity, and inclusion across all employment practices. In 2025, Intiland provided equal employment opportunities to 1,163 employees across various projects, without discrimination based on gender, ethnicity, religion, race, or political affiliation. All employment policies, including recruitment, promotion, and remuneration, are conducted based on competence and performance, in accordance with prevailing regulations. The Company also promotes the increased representation of women at all organizational levels. In 2025, female employees represented 26.5% of the total workforce and were engaged across various job levels, including managerial and executive positions.	
S-10 Does the company have a policy regarding child labor and/or forced labor?	Yes

The Company firmly upholds its commitment to not employing child labor nor engaging in any form of forced labor practices. This policy is aligned with the Omnibus Law No. 11 of 2020 and is further supported by the issuance of a specific policy on Child Labor and Forced Labor. This commitment also supports Sustainable Development Goal (SDG No. 8 on Decent Work and Economic Growth.

During the reporting year, the Company employed a total of 1,163 employees across Jakarta, Tangerang, Surabaya, Mojokerto, and Batang, Central Java, with the youngest employees aged 21 and the oldest 71. No incidents of child labor or forced labor were identified within the Company or among its business partners, reflecting the implementation of an ethical, safe, and decent working environment.

The Company strictly prohibits the use of child labor and forced labor in all its activities and operational areas. It has established strict procedures and control mechanisms during the recruitment process, including verification of applicants' age, review of official identity documents, detailed interviews, and validation of the latest educational certificates. These efforts are implemented to create an inclusive, ethical, and decent working environment in line with the principles of decent work.

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

The Company is committed to creating a safety, healthy, and productive work environment by implementing an Occupational Health and Safety (OHS) policy in accordance with national regulations and international standards such as OHSAS 18001:2007 and ISO 45001:2018. The implementation of this policy aims to reduce the risk of workplace accidents, raise employee awareness of the importance of safety, and ensure compliance with applicable regulations. The Company regularly organizes OHS training for employees and business partners, and operates an incident reporting system that is transparent, enabling the rapid identification and handling of potential risks. Through training programs, certifications, and continuous evaluations, the Company strengthens its safety culture and ensures that all employees are competent in managing emergency situations, as part of its ongoing efforts to create a safer, more suitable, and sustainable work environment.

Corporate Social Responsibility (CSR)

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

Throughout 2025, the Company implemented CSR under the Intiland Peduli programs, covering access to adequate housing, health and well-being, social protection and humanitarian assistance, environmental and circular economy initiatives, local economic empowerment, as well as education and talent development support. The total CSR investment in 2025 amounted to IDR 956,909,751, benefiting 4,302 direct beneficiaries.

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	4	0	3
Directors	0	3	1	0

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	10	100 %

Comissioner Attendance to Board Meetings	10	100 %

Other governmental-related policy

G-03 Does the company has a policy regarding separation of the Chairman of the Board and CEO?	No
-	
G-04 Does the company has a policy regarding board appraisal?	Yes
The Company assesses the performance of the Board of Commissioners and the Directors collegially through a self-assessment mechanism every year. The performance assessment is based on several aspects, among others related to the level of achievement of the Company's performance, implementation of duties and responsibilities, corporate governance, to the articles of association and laws and regulations. The performance appraisal process is carried out in a transparent and accountable and the results can provide feedback to the Board of Commissioners and Directors to improve their performance in the future. The performance appraisal process is conducted through the self-assessment method, and the Board of Commissioners.	
G-05 Does the company has a policy regarding board training and development?	Yes
The development programs and training programs designed for the Board of Commissioners, the Directors, the Audit Committee, and the Nomination and Remuneration Committee for 2025 has been prepared by the Corporate Secretary. The program aimed to provide input and information regarding the latest regulatory developments that needed to be considered by the Management, especially regulations that are directly related to the Company.	
G-06 Does the company has a criteria regarding board appointment and re-election?	Yes
Intiland has a clear policy in the selection of the Directors and the Board of Commissioners, which is outlined in the Charter of the Board of Directors and the Charter of the Board of Commissioners. The selection of Board members is based on criteria that include competence, integrity, and relevant experience to ensure the effective management of the company. The Charter of the Board of Directors regulates membership requirements, interaction procedures, as well as the duties and authorities of the Board of Directors. Meanwhile, the Charter of the Board of Commissioners emphasizes the principles of transparency, independence, and accountability. Both charters are evaluated and updated periodically to ensure compliance with applicable regulations and to meet the companys needs. For more information about the Charters of the Board of Directors and the Board of Commissioners, please visit the companys website.	
G-07 Does the company has a policy regarding ethics and/or anti-corruption?	Yes
Intiland has a Code of Ethics that outlines the business standards and ethical norms applicable within the company as a manifestation of its core values. The Code of Ethics serves as a guide for all company organs, including the Board of Commissioners, the Directors, and employees, in their behavior, actions, and decision-making. Key elements of the Code of Ethics include work ethic, open communication, conflicts of interest, corruption, and the use of company resources. The company strictly enforces these guidelines and has established sanctions for violations, as detailed in the companys regulations and in compliance with the Labor Law. For further details, the full Code of Ethics is available on the companys website.	
G-08 Does the company has a policy regarding equitable treatment of shareholders?	Yes
Intiland has a policy that supports fair treatment of all shareholders by ensuring transparent and accurate information disclosure. Information related to performance, company developments, and other aspects is regularly updated and published on the companys website, and can also be accessed through the Indonesia Stock Exchange and sent directly to investors and analysts. The company continuously strengthens relationships with shareholders through various activities such as meetings, project visits, and conferences, while ensuring that the information provided is increasingly timely and accurate to support better investment decisions.	

G-09 Does the company have a policy regarding the obligations of directors/commissioners to prevent conflicts of interest?	Yes
Intiland has a policy to prevent conflicts of interest among the Directors and the Board of Commissioners, as outlined in the Companys Code of Ethics as well as the Charters of the Board of Directors and the Board of Commissioners. These documents provide guidance on the behavior and decision-making processes of all Company organs, including the Directors and the Board of Commissioners, emphasizing the principles of transparency, independence, and responsibility. The Company prohibits activities that could lead to conflicts of interest, such as gratifications or other violations that may influence decisions. Additionally, both the Code of Ethics and the Charters establish procedures to identify and address potential conflicts of interest. To ensure compliance with this policy, Intiland regularly evaluates and updates these documents. For more information, please refer to the Code of Ethics and Charters available on the Companys website.	

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	82
	E-02	Greenhouse Gas Emission Intensity	89
	E-03	Electricity Consumption	75
	E-04	Water Consumption	92
	E-05	Waste Generated	99
	E-06	Company Commitment to Achieving Net Zero Emission Target	6,36
	E-07	Company Commitment to Reduce Emission	6,36
Social	S-01	Gender Equality	118
	S-02	Employees by Gender and Age Group	24,26
	S-03	Employee Turnover Rate	27
	S-04	Number of Temporary Officers	27
	S-05	Employee Training and Development	133
	S-06	Number of Work Accidents	129
	S-07	Human Rights Violation Incidents	118
	S-08	Sexual Harassment and/or Non-Discrimination Policy	118
	S-09	Policy on Human Rights	118
	S-10	Child Labor and/or Forced Labor Policy	124
	S-11	Occupational Health and Safety Policy and Safe and Secure Work Environment are provided to all employees.	126
	S-12	Corporate Social Responsibility	141

Governance	G-01	Management Diversity and Independence	81
	G-02	Total Attendance of Directors and Commissioners to Board Meetings	234
	G-03	Chairman of the Board and CEO Separation Policy	0
	G-04	Board of Directors and Commissioners Assessment Policy	229
	G-05	Board of Directors and Commissioners Training Policy	223,228
	G-06	Special Criteria for Election of the Board	219,225
	G-07	Code of Ethics and/or Anti-Corruption	276,281
	G-08	Fair Treatment Policy for Shareholders	286
	G-09	Conflict of Interest Prevention Policy	276

Referenced International Standards and Third Party Verification

Alignment with sustainability reporting framework

[X] Yes [ ] No

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

P O J
K

Third-party assurance and/or validation

- [X] No

Thus to be informed accordingly.

Respectfully,

Intiland Development Tbk

Theresia Rustandi

Corporate Secretary

Intiland Development Tbk

Intiland Tower, Penthouse floor, Jl. Jend. Sudirman 32, Jakarta 10220, Indonesia

Phone : +62 21 570 1912, 570 8088, Fax : +62 21 570 0015, www.intiland.com

Sender Name	Theresia Rustandi
Function	Corporate Secretary
Date and Time	30-04-2026 17:05
Attachment	1. DILD Sustainability Report 2025.pdf
	2. DILD Annual Report 2025.pdf

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