



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 007/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

1. PENDAHULUAN PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. beserta Anak Usaha dan Unit Usaha (selanjutnya disebut "HUMI Grup") berkomitmen untuk menjalankan bisnis dengan selalu mematuhi dan menghormati Hak Asasi Manusia (HAM). Kebijakan ini menjadi payung besar kebijakan HAM yang meliputi beberapa aspek hak asasi manusia. Sedangkan untuk operasional kapal di atur oleh Undang-Undang Pelayaran, serta instrumen hukum lainnya. Untuk itu HUMI Grup akan bertindak secara profesional, adil dan dengan penuh integritas dalam menjalankan hubungan bisnis tanpa memberikan toleransi atas segala bentuk praktik pelanggaran HAM.	1. INTRODUCTION <i>PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. and its Subsidiaries and Business Units (hereinafter referred to as "HUMI Group") are committed to conducting business in a manner that always complies with and respects Human Rights (HR). This policy serves as an umbrella for HR policies covering several aspects of human rights. Meanwhile, ship operations are regulated by the Shipping Law and other legal instruments.</i> <i>Therefore, the HUMI Group will act professionally, fairly, and with integrity in conducting business relationships without tolerating any form of human rights violations.</i>
2. DASAR HUKUM 1. Undang-Undang Republik Indonesia No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. 2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Buruh. 3. Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja.	2. LEGAL BASIS 1. <i>Law of the Republic of Indonesia No. 39 of 1999 concerning Human Rights.</i> 2. <i>Law of the Republic of Indonesia No. 21 of 2000 concerning Labor Unions.</i> 3. <i>Law of the Republic of Indonesia No. 13 of 2003 on Manpower, as last amended by Law No. 11 of 2020 on Job Creation.</i>

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>6</i>	<i>2</i>	<i>ay</i>	<i>1</i>



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 007/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

4. Undang-undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. 5. Konvensi <i>International Labor Organization (ILO)</i> . 6. <i>Universal Declaration of Human Rights</i> . 7. <i>United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPR)</i> . 8. <i>United Nations Global Compact dan Children's Right and Business Principle (CRBP)</i> . 9. <i>Women's Empowerment Principles (WEP)</i> . 10. <i>The OECD Guidelines for Multinational Enterprises</i> . 11. Berbagai konvensi HAM dan ketentuan perundang-undangan lainnya yang terkait.	4. <i>Law of the Republic of Indonesia No. 11 of 2020 on Job Creation</i> 5. <i>International Labor Organization (ILO) Convention</i> . 6. <i>Universal Declaration of Human Rights</i> . 7. <i>United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPR)</i> . 8. <i>United Nations Global Compact and Children's Rights and Business Principles (CRBP)</i> . 9. <i>Women's Empowerment Principles (WEP)</i> . 10. <i>The OECD Guidelines for Multinational Enterprises</i> . 11. <i>Various human rights conventions and other relevant laws and regulations</i> .
3. LINGKUP Pedoman Hak Asasi Manusia (HAM) HUMI Grup meliputi seluruh kegiatan usaha Perseroan, anak perusahaan, dan unit usaha, serta mengikat seluruh jajaran Dewan Komisaris, Direksi, dan Karyawan serta mitra kerja dan pihak terkait lainnya. Pedoman ini	3. SCOPE <i>The HUMI Group Human Rights Guidelines cover all business activities of the Company, its subsidiaries, and business units, and are binding on all members of the Board of Commissioners, Board of Directors, and Employees, as</i>

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 007/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓ PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

berlaku tidak hanya dalam lingkungan kerja internal perusahaan, tetapi juga dalam setiap interaksi dan hubungan Perseroan dengan pemangku kepentingan di luar kantor, termasuk masyarakat, pelanggan, pemasok, maupun pihak eksternal lainnya. Dengan demikian, HUMI Grup berkomitmen untuk senantiasa menghormati, melindungi, dan menegakkan prinsip-prinsip HAM secara menyeluruh dalam seluruh aspek operasional dan aktivitas bisnis, sejalan dengan ketentuan hukum nasional, standar internasional, serta prinsip keberlanjutan dan etika usaha.	<i>well as business partners and other related parties. These guidelines apply not only within the Company's internal work environment but also in all interactions and relationships between the Company and external stakeholders, including the community, customers, suppliers, and other external parties.</i> <i>As such, HUMI Group is committed to consistently respecting, protecting, and upholding human rights principles comprehensively in all operational and business activities, in accordance with national laws, international standards, and principles of sustainability and business ethics.</i>
4. DEFINISI • “PERUSAHAAN” dalam kebijakan ini adalah PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. • “ANAK USAHA” adalah Perusahaan yang sahamnya dimiliki oleh PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. Dan yang dikendalikan secara langsung oleh PERUSAHAAN. • “UNIT USAHA” adalah Perusahaan yang sahamnya dimiliki oleh Anak Usaha PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. Dan yang dikendalikan secara tidak langsung oleh PERUSAHAAN.	4. DEFINISION • “COMPANY” in this policy refers to PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. • “SUBSIDIARY” refers to a company whose shares are owned by PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. and which is directly controlled by the COMPANY. • “BUSINESS UNIT” refers to a company whose shares are owned by a subsidiary of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. and which is indirectly controlled by the COMPANY.

Paraf: Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>SL</i>	<i>SH</i>	<i>CS</i>	<i>DR</i>



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 007/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓ PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

• “KARYAWAN” yang dimaksud di dalam Pedoman ini adalah karyawan darat yang meliputi karyawan tetap dan/atau karyawan kontrak, namun tidak terlepas juga untuk Komite, Tenaga Ahli serta Magang di PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA dengan beberapa ketentuan yang diatur secara khusus. • “HAK ASASI MANUSIA (HAM)” yang diadopsi oleh PERUSAHAAN yang didasarkan pada standar Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Kewajiban dasar manusia adalah seperangkat kewajiban yang apabila tidak dilaksanakan, tidak memungkinkan terlaksana dan tegaknya HAM. Pelanggaran HAM adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian, membatasi, dan atau mencabut HAM seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-undang	• “EMPLOYEES” as used in these Guidelines refers to land-based employees, including permanent employees and/or contract employees, but also includes Committees, Experts, and Interns at the COMPANY/SUBSIDIARIES/BUSINESS UNITS, subject to certain specific provisions. • “HUMAN RIGHTS” adopted by the COMPANY based on the standards of Law of the Republic of Indonesia Number 39 of 1999 concerning Human Rights, is a set of rights inherent in the nature and existence of humans as creatures of God Almighty and is a gift that must be respected, upheld, and protected by the state, the law, the government, and every person for the sake of the honor and protection of human dignity. Basic human obligations are a set of obligations which, if not fulfilled, make it impossible to implement and uphold human rights A violation of human rights is any act by an individual or group of individuals, whether intentional or unintentional, or negligence, that limits and/or deprives an individual or group of individuals of their human
--	---

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING</i> : Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER</i> : 007/PEDOMAN- GCG/VIII/2025
√PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN √ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

	dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.		<i>rights as guaranteed by this Law, and does not obtain, or is feared will not obtain, a fair and just legal resolution based on the applicable legal mechanisms.</i>
	BENTUK BENTUK DARI PELANGGARAN HAM Bentuk-bentuk terburuk dari pelanggaran HAM, antara lain: 4.1.Diskriminasi, yaitu perlakuan tidak adil berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, orientasi seksual, atau disabilitas. 4.2.Pelecehan, seperti pelecehan seksual, verbal, atau fisik. 4.3.Kekerasan, baik tindakan kekerasan fisik ataupun psikologis. 4.4.Dari sisi pengelolaan <i>Human Capital di Perseroan</i> , pelanggaran langsung terhadap hak-hak dasar yang seharusnya diterima oleh setiap karyawan: • Gaji di Bawah Upah Minimum atau Tidak Sesuai: Tidak membayar upah sesuai ketentuan UMK/UMR, atau memberikan upah yang berbeda untuk pekerjaan yang sama.	5.	<i>WORST FORMS OF HUMAN VIOLATIONS</i> <i>The worst forms of human rights violations include:</i> <i>4.1.Discrimination, which is unfair treatment based on ethnicity, religion, race, gender, sexual orientation, or disability.</i> <i>4.2.Harassment, such as sexual, verbal, or physical harassment.</i> <i>4.3.Violence, both physical and psychological.</i> <i>4.4.From the perspective of human capital management in the Company, direct violations of the basic rights that every employee should receive:</i> • <i>Wages Below The Minimum Wage Or Not In Accordance With Regulations:</i> Not paying wages in accordance with UMK/UMR regulations, or providing different wages for the same work.

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 007/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
√PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN √ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

• Tidak Memberikan Hak Cuti: Melarang atau mempersulit karyawan mengambil hak cuti (cuti tahunan, cuti 5 tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti haid, dll yang sesuai dengan yang ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan). • Tidak Memberikan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3): Mengabaikan standar keamanan kerja, tidak menyediakan alat pelindung diri (APD), atau membiarkan lingkungan kerja yang berbahaya. • Penahanan Dokumen Pribadi: Perusahaan menahan ijazah asli, KTP asli, dan/atau dokumen penting lainnya milik karyawan. • PHK Sepihak atau Melanggar Hukum: Memecat karyawan tanpa alasan yang jelas, tanpa prosedur yang benar, atau sebagai bentuk balas dendam (misalnya karena karyawan melaporkan pelanggaran). • Kondisi Kerja yang Buruk: Memaksa karyawan bekerja dalam	• Failure to Grant Leave Entitlements: Prohibiting or making it difficult for employees to take leave entitlements (annual leave, five-year leave, sick leave, maternity leave, menstrual leave, etc., as stipulated in the Company Regulations). • Failure to Provide Occupational Health and Safety (OHS) Protection: Ignoring safety standards, failing to provide personal protective equipment (PPE), or allowing hazardous working conditions. • Retention of Personal Documents: The company retains original diplomas, original ID cards, and/or other important documents belonging to employees. • Unilateral or Illegal Termination: Firing employees without clear reasons, without proper procedures, or as a form of retaliation (e.g., because the employee reported violations). • Poor Working Conditions: Forcing employees to work in
--	---

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 007/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

	kondisi yang tidak manusiawi, seperti tanpa istirahat yang cukup, fasilitas sanitasi yang buruk, dan/atau lingkungan kerja yang tidak sehat. • Pelanggaran terkait Sistem Outsourcing: Merekrut pekerja <i>outsourcing</i> untuk pekerjaan inti perusahaan, tidak memberikan jaminan sosial, dan/atau membayar upah di bawah standar untuk pekerja <i>outsourcing</i> .		<i>inhumane conditions, such as without adequate rest, poor sanitation facilities, and/or an unhealthy work environment.</i> • Violations related to the Outsourcing System: Recruiting <i>outsourced workers</i> for core company work, not providing social security, and/or paying below-standard wages to <i>outsourced workers</i> .
5.	PRAKTIK KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA 5.1.HUMI Menghormati HAM Secara Strategis, Efektif dan Efisien Komitmen dan kebijakan PERUSAHAAN dalam menghormati HAM secara strategis efektif dan efisien sebagai berikut: • Meningkatkan pemahaman seluruh karyawan PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA, baik Dewan Komisaris, Direksi, manajemen, dan karyawan mengenai HAM dan konteks HAM PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA.	5.	HUMAN RIGHTS POLICY PRACTICES 5.1.HUMI Respects Human Rights Strategically, Effectively, and Efficiently The COMPANY's commitment and policy in respecting human rights strategically, effectively, and efficiently are as follows: • Enhancing the understanding of all employees of the COMPANY/SUBSIDIARIES/BUSINESS UNITS, including the Board of Commissioners, Board of Directors, management, and employees, regarding human rights and the human rights context of the COMPANY/SUBSIDIARIES/BUSINESS UNITS.

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 007/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

• Melakukan <i>due diligence</i> HAM secara berkala sesuai dengan konteks tanggung jawab sosial dan bisnis pelayaran. • Mengkaji dan memastikan kebijakan, manual, dan prosedur PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA sesuai dengan regulasi HAM, serta menerapkan prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan gender. • Menghindari keterlibatan secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan atau aktivitas yang dapat menyebabkan insiden HAM, seperti perdagangan orang, prostitusi, dan penyelundupan tenaga kerja. • Merespon potensi risiko dan peluang yang terjadi terkait HAM secara efektif dan efisien. • Melakukan sosialisasi dan edukasi komitmen HAM PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA kepada para pemangku kepentingan sesuai dengan konteks dan ruang lingkungannya masing-masing.	• Conduct regular human rights due diligence in accordance with the context of social and business responsibility in shipping. • Review and ensure that the policies, manuals, and procedures of the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT are in accordance with human rights regulations, and apply the principles of non-discrimination and gender equality. • Avoiding direct or indirect involvement in activities or actions that may lead to human rights incidents, such as human trafficking, prostitution, and labor smuggling. • Effectively and efficiently addressing potential risks and opportunities related to human rights. • Conducting socialization and education on the Company/Subsidiary/Business Unit's commitment to human rights to stakeholders in accordance with their respective contexts and scopes.
--	---

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>SL</i>	<i>SH</i>	<i>CS</i>	<i>DR</i>



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING</i> : Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER</i> : 007/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
√PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN √ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: <i>31 Agustus 2025</i> EFFECTIVE DATE: <i>August 31, 2025</i>

• Melibatkan pemangku kepentingan terkait dalam rangka penghormatan terhadap HAM sesuai dengan konteks dan ruang lingkupnya masing-masing. • Menyediakan mekanisme pengaduan dan remediasi terhadap insiden HAM sesuai dengan konteks dan ruang lingkupnya masing-masing. • Melakukan kolaborasi dengan para pihak dalam menghormati HAM, termasuk dalam melakukan assessment insiden HAM. 5.2.HUMI Menghormati HAM Ketenagakerjaan Komitmen dan kebijakan HAM PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA terhadap ketenagakerjaan, meliputi: • Memenuhi hak dasar ketenagakerjaan, seperti dalam hal pengupahan dan remunerasi, perlindungan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan sosial dan hari tua, tunjangan dan bantuan, serta pinjaman karyawan. • Menghormati hubungan kerja dengan karyawan, khususnya dalam hal kejelasan status karyawan, penempatan kerja, penerimaan	• Involve relevant stakeholders in respecting human rights in accordance with their respective contexts and scopes. • Provide complaint and remediation mechanisms for human rights incidents in accordance with their respective contexts and scopes. • Collaborate with parties in respecting human rights, including in conducting assessments of human rights incidents. 5.2.HUMI Respects Labor Rights The company/subsidiary/business unit's commitment and policies regarding labor rights include: • Ensuring basic labor rights, such as fair wages and compensation, social protection, occupational health and safety, social security and retirement benefits, allowances and assistance, and employee loans. • Respecting labor relations with employees, particularly regarding clarity of employee
--	--

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 007/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

karyawan baru, mutasi, rotasi, promosi dan demosi.	status, job placement, hiring of new employees, transfers, rotations, promotions, and demotions.
- Menghormati hak karyawan untuk memiliki kesehatan yang baik, meliputi penyediaan jaminan pemeriksaan pengobatan dan perawatan kesehatan; hari dan jam kerja yang jelas, termasuk waktu lembur, <i>shift</i> dan layanan pada saat weekend serta kesempatan untuk cuti sakit, cuti haid, melahirkan, keguguran, cuti bersama dan tahunan. Memberikan kesempatan yang setara dan non-diskriminatif, serta menyediakan pengembangan sumber daya bagi karyawan dalam aspek pendidikan, pelatihan, penilaian prestasi dan pengembangan karir karyawan - Memastikan tidak ada pekerja anak dan pekerja paksa dalam praktik ketenagakerjaan PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA. - Memberikan kejelasan dan imbalan yang sesuai dalam setiap tindakan skorsing, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pensiun dipercepat/pensiun dini.	- Respecting employees' right to good health, including providing health insurance and medical care; clear working hours and days, including overtime, shifts, and weekend work, as well as opportunities for sick leave, menstrual leave, maternity leave, miscarriage leave, family leave, and annual leave. Providing equal and non-discriminatory opportunities, as well as providing employee development resources in the areas of education, training, performance appraisal, and career development. - Ensuring there are no child laborers or forced laborers in the employment practices of the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT. - Providing clarity and appropriate compensation in every action of suspension, termination of employment (PHK), and accelerated retirement/early retirement.

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>SL</i>	<i>SH</i>	<i>CS</i>	<i>DR</i>



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 007/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

- Menyediakan fasilitas bagi karyawan untuk menyampaikan dan menyelesaikan keluhan. 5.3.HUMI Mendorong Mitra Kerja atau Rantai Pasok untuk Turut Menghormati HAM Komitmen dan kebijakan perusahaan dalam mendorong mitra kerja atau rantai pasok untuk turut menghormati HAM, antara lain: - Menyusun dan menjalankan kebijakan dan prosedur yang memperhatikan HAM dalam hal menyeleksi dan melaksanakan kerja sama dengan mitra kerja atau rantai pasok. - Mendorong setiap rekanan HUMI memberikan pernyataan kepatuhan rekanan HUMI terkait penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), tidak mempekerjakan anak, dan tidak ada kerja paksa. - Melakukan pengawasan terhadap mitra kerja atau rantai pasok guna memastikan tidak adanya insiden HAM yang dapat berdampak signifikan pada HUMI dan pemangku kepentingan lainnya. - Merespon dampak negatif yang terjadi jika terdapat insiden HAM yang signifikan, yang dilakukan	- Providing facilities for employees to convey and resolve complaints. 5.3.HUMI Encourages Business Partners or Supply Chains to Respect Human Rights The company's commitment and policies in encouraging business partners or supply chains to respect human rights include: - Developing and implementing policies and procedures that take human rights into account when selecting and collaborating with business partners or supply chains. - Encouraging each HUMI partner to provide a statement of compliance regarding the implementation of local regulations and occupational safety and health (OSH), not employing children, and not engaging in forced labor. - Conducting oversight of business partners or supply chains to ensure there are no human rights incidents that could significantly impact HUMI and other stakeholders. - Respond to the negative impact of if there are significant human
--	--

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>SL</i>	<i>SH</i>	<i>CS</i>	<i>DR</i>



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 007/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 <i>EFFECTIVE DATE:</i> August 31, 2025

	oleh mitra kerja atau rantai pasok. 5.4. HUMI Membantu Pemenuhan HAM Masyarakat Komitmen dan kebijakan perusahaan dalam membantu pemenuhan HAM Masyarakat antara lain: • Melakukan pemberdayaan masyarakat secara efektif dan efisien sebagai salah satu pendekatan untuk membantu pemenuhan hak sosial ekonomi masyarakat. • Memperhatikan kearifan lokal sebagai bentuk penghormatan HAM dalam melakukan pemberdayaan masyarakat.		rights incidents committed by business partners or supply chains. 5.4.HUMI Assists in the Fulfillment of Community Human Rights The company's commitments and policies in assisting the fulfillment of community human rights include: • Effectively and efficiently empowering communities as one approach to assisting in the fulfillment of their socioeconomic rights. • Paying attention to local wisdom as a form of respect for human rights in empowering communities.
6. STRATEGI PENCEGAHAN	Pelaksanaan kebijakan HAM untuk setiap lini usaha dikoordinir, dimonitor dan dievaluasi oleh Direksi PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA. Kinerja penerapan Kebijakan HAM dilaporkan oleh Divisi Sekretaris Perusahaan (<i>Corporate Secretary</i>) PERUSAHAAN setiap tahun kepada Dewan Komisaris, Direksi dan seluruh <i>stakeholders</i> PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA dalam Laporan Keberlanjutan PERUSAHAAN (<i>Sustainability Report</i>). PERUSAHAAN dapat meminta pihak independen eksternal untuk melakukan	6. PREVENTION STRATEGY	The implementation of human rights policies for each line of business is coordinated, monitored, and evaluated by the Board of Directors of the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT. The performance of human rights policy implementation is reported by the the Corporate Secretary Division of the COMPANY annually to the Board of Commissioners, the Board of Directors, and all stakeholders of the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT in the COMPANY's Sustainability Report. The COMPANY may request an independent external party to conduct an

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING</i> : Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER</i> : 007/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

	penilaian terhadap kinerja HAM secara obyektif sesuai dengan standar tertentu. PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA menerapkan mekanisme dan strategi pengendalian yang andal untuk mencegah praktik pelanggaran HAM. Pihak internal dan pihak eksternal PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA dapat melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pelaku di lingkungan internal PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA melalui sarana <i>whistleblowing system</i> yang tersedia. PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA menjamin kerahasiaan identitas pelapor dan isi laporan. Hasil investigasi laporan tindakan pelanggaran HAM menjadi dasar bagi pejabat pemutus dalam memberikan sanksi.	objective assessment of human rights performance in accordance with certain standards. The COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT implements reliable control mechanisms and strategies to prevent human rights violations. Internal and external parties of the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT may report violations committed by perpetrators within the internal environment of the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT through the available whistleblowing system. COMPANIES/SUBSIDIARIES/BUSINESS UNITS guarantee the confidentiality of the identity of the reporter and the content of the report. The results of the investigation into reports of human rights violations form the basis for officials to impose sanctions.
7.	PENANGANAN TERHADAP PELANGGARAN HAM Kebijakan ini berisi seperangkat aturan yang mencakup langkah-langkah prosedural dan investigasi yang harus diambil jika ada praktik pelanggaran HAM. Dalam hal terjadi kegagalan untuk mematuhi kebijakan HAM, PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA akan mengharuskan agar situasi tersebut diperbaiki secepat mungkin dan setiap karyawan yang	7. HANDLING HUMAN RIGHTS VIOLATIONS This policy contains a set of rules covering procedural and investigative measures that must be taken in the event of human rights violations. In the event of failure to comply with human rights policies, the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT will require that the situation be

Paraf: Initials:

SL	SH	CS	DR



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 007/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

	melanggar HAM akan dikenakan sanksi dan tindakan disipliner, termasuk pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Peraturan Perusahaan.		rectified as soon as possible and any employee who violates human rights will be subject to sanctions and disciplinary action, including termination of employment in accordance with Company Regulations.
8.	PERUBAHAN IMPLEMENTASI Setiap potensi terjadinya perubahan, ketidaksesuaian, penyimpangan terhadap implementasi prosedur ini maka wajib dilaporkan ke <i>Corporate Secretary HUMI</i> melalui memo/email.	8.	IMPLEMENTATION CHANGE <i>Any potential changes, discrepancies, or deviations from the implementation of this procedure must be reported to the Corporate Secretary of HUMI via memo/email.</i>
9.	PENUTUP - Kebijakan ini disusun dengan penuh itikad baik dan sesuai prinsip-prinsip Perusahaan untuk mewujudkan tata kelola Perusahaan yang baik. - Seluruh organ Perusahaan dan karyawan wajib untuk mentaati kebijakan ini. - Kebijakan ini dievaluasi secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun dan dapat dilakukan revisi untuk menyesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku, kondisi ekonomi saat ini dan masa depan, serta kebutuhan Perusahaan tanpa menghilangkan esensi dari tata kelola Perusahaan yang baik.	9.	CLOSING <i>This policy has been prepared in good faith and in accordance with the Company's principles to achieve good corporate governance.</i> <i>All Company organs and employees are required to comply with this policy.</i> <i>This policy is evaluated periodically at least once a year and may be revised to reflect applicable laws and regulations, current and future economic conditions, and the Company's needs without compromising the essence of good corporate governance.</i>

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR



**PEDOMAN TATA KELOLA PERUSAHAAN
PT HUMPUSS MARITIM INTERNASIONAL TBK.
BESERTA ANAK USAHA & UNIT USAHA**

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Hak Asasi Manusia <i>Human Rights Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 007/PEDOMAN- GCG/VIII/2025
√PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN √ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: <i>31 Agustus 2025</i> <i>EFFECTIVE DATE:</i> <i>August 31, 2025</i>

Jakarta, ~~26~~ Agustus 2025 | August ~~26~~, 2025
PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.


PT Humpuss
Maritim Internasional Tbk.

TIRTA HIDAYAT
Direktur Utama | *President Director*

Paraf: | *Initials:*

SL	SH	CS	DR
<i>SL</i>	<i>SH</i>	<i>CS</i>	<i>DR</i>