



**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 Pekerja Anak dan Pekerja Paksa <i>Child labor and Forced labor policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 008/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 usaha dengan selalu mematuhi dan menghormati hak asasi manusia dan hak pekerja serta memastikan bahwa setiap karyawan berhak untuk melakukan pekerjaan secara sukarela dan bebas, tanpa ancaman hukuman. Untuk itu HUMI Grup akan bertindak secara profesional, adil dan dengan penuh integritas dalam menjalankan hubungan bisnis dengan setiap karyawan tanpa memberikan toleransi atas segala bentuk praktik pekerja anak dan pekerja paksa, baik secara langsung ataupun tidak langsung.	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 and workers' rights, and ensures that every employee has the right to perform their work voluntarily and freely, without the threat of punishment. To this end, the HUMI Group will act professionally, fairly, and with integrity in conducting business relationships with every employee, without tolerating any form of child labor or forced labor, whether directly or indirectly.</i>
2. DASAR HUKUM 1. Konvensi <i>International Labor Organization</i> (ILO) No. 138. 2. Konvensi <i>International Labor Organization</i> (ILO) No. 182. 3. Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. 4. Undang-undang No. 35 Tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.	2. LEGAL BASIS 1. <i>International Labor Organization (ILO) Convention No. 138.</i> 2. <i>International Labor Organization (ILO) Convention No. 182.</i> 3. <i>Labor Law No. 13 of 2003.</i> 4. <i>Law No. 35 of 2014 amending Law No. 23 of 2002 on Child Protection.</i>

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>E</i>	<i>Q</i>	<i>ay</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 Pekerja Anak dan Pekerja Paksa <i>Child labor and Forced labor policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 008/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
√PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN √ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

5. Konvensi Hak-Hak Anak (<i>Convention on the Rights of the Child - CRC</i>) Tahun 1989. 6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor 235/MEN/2003 tentang Jenis – Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak. 7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor 115/MEN/VII/2004 tentang Perlindungan Bagi Anak Yang Melakukan Pekerjaan Untuk Mengembangkan Bakat dan Minat.	5. <i>Convention on the Rights of the Child (CRC) of 1989.</i> 6. <i>Decision of the Minister of Manpower and Transmigration (Kepmenakertrans) No. 235/MEN/2003 on Types of Work That Endanger the Health, Safety, or Morals of Children.</i> 7. <i>Decree of the Minister of Manpower and Transmigration (Kepmenakertrans) Number 115/MEN/VII/2004 concerning Protection for Children Who Work to Develop Their Talents and Interests.</i>
3. LINGKUP Pedoman mencakup fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi pekerja anak dan pekerja paksa di kantor pusat dan kantor keagenan HUMI Grup.	3. SCOPE <i>The guidelines cover human resource management functions relating to child labor and forced labor at HUMI Group's head office and agencies.</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.	4. DEFINITION • “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.

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>Gu</i>	<i>R</i>	<i>Ag</i>	<i>V</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 Pekerja Anak dan Pekerja Paksa <i>Child labor and Forced labor policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 008/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

• “UNIT USAHA” adalah Perusahaan yang sahamnya dimiliki oleh Anak Usaha PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. Dan yang dikendalikan secara tidak langsung oleh PERUSAHAAN. • “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. • “PEKERJA ANAK” didasarkan pada standar <i>International Labor Organization (ILO)</i> yang diakui secara internasional. Anak adalah setiap orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun. Pekerja anak adalah pekerjaan yang menghilangkan anak-anak dari masa kanak-kanak, potensi dan martabat mereka, dan yang berbahaya bagi perkembangan fisik dan mental. Ini mengacu pada pekerjaan yang: - Secara mental, fisik, sosial atau moral berbahaya dan melecehkan anak-anak; dan/atau;	• “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. • “EMPLOYEES” as defined in this Guideline are onshore employees, including permanent and/or contract employees, but also include Committee members, Experts, and Interns at the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT, subject to specific provisions. • “CHILD LABOR” is based on internationally recognized International Labor Organization (ILO) standards. A child is any person under the age of 18 (eighteen) years. Child labor is work that deprives children of their childhood, potential, and dignity, and that is harmful to their physical and mental development. This refers to work that: - Mentally, physically, socially, or morally harmful and abusive to children; and/or;
---	---

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 Pekerja Anak dan Pekerja Paksa <i>Child labor and Forced labor policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 008/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

	- Mengganggu kegiatan sekolah mereka dengan: merampas kesempatan mereka untuk bersekolah; mewajibkan mereka untuk meninggalkan sekolah sebelum waktunya; atau mengharuskan mereka untuk berusaha menggabungkan kehadiran di sekolah dengan pekerjaan yang terlalu panjang dan berat.		- <i>Interfering with their schooling by: depriving them of the opportunity to attend school; requiring them to leave school prematurely; or requiring them to attempt to combine school attendance with work that is too long and too strenuous.</i>
4. BENTUK BENTUK TERBURUK DARI PEKERJAAN ANAK Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak melibatkan perbudakan anak, pemisahan anak dari keluarga mereka, paparan bahaya dan penyakit serius dan/atau dibiarkan berjuang sendiri di jalanan kota-kota besar – seringkali pada usia yang sangat dini. Diskriminasi, yaitu perlakuan tidak adil berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, orientasi seksual, atau disabilitas. Walaupun pekerja anak memiliki banyak bentuk yang berbeda, prioritasnya adalah menghilangkan tanpa penundaan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sebagaimana didefinisikan oleh Pasal 3 Konvensi ILO No. 182 sebagai berikut:	4. WORST FORMS OF CHILD LABOR <i>The worst forms of child labor involve child slavery, separation of children from their families, exposure to serious dangers and diseases, and/or being left to fend for themselves on the streets of large cities—often at a very young age. Discrimination, which is unfair treatment based on ethnicity, religion, race, gender, sexual orientation, or disability.</i> <i>Although child labor takes many different forms, the priority is to eliminate without delay the worst forms of child labor as defined by Article 3 of ILO Convention No. 182 as follows:</i>		

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 Pekerja Anak dan Pekerja Paksa <i>Child labor and Forced labor policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 008/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
√PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN √ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

- Semua bentuk perbudakan atau praktik serupa perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak, jeratan hutang dan perbudakan serta kerja paksa atau wajib, termasuk perekrutan paksa atau wajib pada anak dalam konflik bersenjata; - Penggunaan, pengadaan atau penawaran anak untuk prostitusi, untuk produksi pornografi atau untuk pertunjukan pornografi; - Penggunaan, pengadaan atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana didefinisikan dalam perjanjian internasional yang relevan; - Pekerjaan yang, menurut sifat atau keadaan dimana pekerjaan itu dilakukan, kemungkinan besar akan membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.	- All forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and slavery, and forced or compulsory labor, including forced or compulsory recruitment of children in armed conflict; - The use, procuring, or offering of children for prostitution, for the production of pornography, or for pornographic performances; - The use, procuring or offering of children for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs as defined in relevant international agreements; - Work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of children.
5. LARANGAN PEKERJA ANAK PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA secara tegas melarang dan tidak menoleransi praktik pekerja anak dalam segala aktivitas PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA. Peraturan PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA juga memberikan informasi	5. PROHIBITION OF CHILD LABOR The COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT strictly prohibits and does not tolerate child labor practices in any of the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT's activities. The COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT's

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 Pekerja Anak dan Pekerja Paksa <i>Child labor and Forced labor policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 008/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

mengenai kriteria minimal ketenagakerjaan. Dalam hal terjadi kegagalan untuk mematuhi peraturan, PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA akan mengharuskan agar situasi tersebut diperbaiki secepat mungkin dan setiap karyawan yang melanggar peraturan akan dikenakan sanksi dan tindakan disipliner, termasuk pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Peraturan Perusahaan.	<i>regulations also provide information on minimum employment criteria.</i> <i>In the event of a failure to comply with the regulations, the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT will require that the situation be rectified as soon as possible, and any employee who violates the regulations will be subject to sanctions and disciplinary action, including termination of employment in accordance with the Company Regulations.</i>
6. STRATEGI PENCEGAHAN PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA menerapkan mekanisme dan strategi pengendalian yang andal untuk mencegah praktik pekerja anak. Hal ini dapat dilakukan dengan memeriksa usia pelamar kerja menggunakan teknik-teknik berikut: • Pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja. • Penyediaan beberapa dokumen tertulis dan pernyataan tertulis yang menunjukkan identitas sah yang dikeluarkan oleh otoritas resmi. • Wawancara yang terperinci dengan karyawan dan pelamar yang tampaknya terlalu muda.	6. PREVENTION STRATEGY COMPANIES/SUBSIDIARIES/BUSINESS UNITS shall implement reliable control mechanisms and strategies to prevent child labor practices. This can be done by checking the age of job applicants using the following techniques: • <i>Pre-employment health checks.</i> • <i>Provision of several written documents and written statements proving legal identity issued by official authorities.</i> • <i>Detailed interviews with employees and applicants who appear to be too young.</i>

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>E</i>	<i>2</i>	<i>my</i>	<i>/</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 Pekerja Anak dan Pekerja Paksa <i>Child labor and Forced labor policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 008/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

Sertifikat kelulusan pendidikan terakhir bagi mereka yang berusia di atas minimum. PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA akan meminta bukti pelaksanaan semua tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa proses perekrutan dirancang untuk mencegah pekerja anak melalui pemeriksaan dokumen dengan cermat. Semua berkas bukti usia karyawan harus disimpan oleh PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA. PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA menerapkan mekanisme dan strategi pengendalian yang andal untuk mencegah praktik larangan pekerja anak. 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.	<i>Certificates of completion of the last level of education for those above the minimum age.</i> The COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT will request proof of implementation of all necessary measures to ensure that the recruitment process is designed to prevent child labor through careful document checks. All employee age verification documents must be retained by the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT. The COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT implements reliable control mechanisms and strategies to prevent the practice of child labor. 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. The COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT guarantees the confidentiality of the reporter's identity and the contents of the report. The results of the investigation into reports of human rights violations form the basis for decision-makers in imposing sanctions.
---	--

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>E</i>	<i>R</i>	<i>ay</i>	<i>/</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 Pekerja Anak dan Pekerja Paksa <i>Child labor and Forced labor policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 008/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

7. PENANGANAN TERHADAP PELANGGARAN Kebijakan ini berisi seperangkat aturan yang mencakup langkah-langkah prosedural dan investigasi yang harus diambil jika ada praktik yang menggunakan pekerja anak. Untuk memastikan kesejahteraan anak dalam kasus-kasus seperti itu, PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA mensyaratkan kepatuhan terhadap persyaratan minimal yang ditetapkan di bawah ini: • Anak harus segera berhenti bekerja. • Pemberi kerja harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada anak atas hilangnya pekerjaan. • Pemberi kerja harus menjaga dan memajukan kesejahteraan anak, yang mencakup, misalnya, verifikasi kelanjutan wajib belajar dan bantuan keuangan untuk keluarga dari masing-masing anak.	7. HANDLING ON CHILD LABOR CASE This policy contains a set of rules covering procedural and investigative measures to be taken in cases of child labor. To ensure the welfare of children in such cases, the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT requires compliance with the minimum requirements set out below: • The child must immediately stop working. • The employer must provide appropriate compensation to the child for the loss of employment. • The employer must maintain and promote the welfare of the child, including, for example, verification of continued compulsory education and financial assistance to the family of each child.
8. PEKERJA PAKSA 8.1. Definisi dan Bentuk-bentuk dari Kerja Paksa HUMI mendefinisikan kerja paksa berdasarkan Konvensi ILO No. 29 (1930) sebagai semua pekerjaan atau	8. REPORTING UPDATES 8.1. Definition and Forms of Forced Labor <i>HUMI defines forced labor based on ILO Convention No. 29 (1930) as all work or service exacted from any person under the</i>

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 Pekerja Anak dan Pekerja Paksa <i>Child labor and Forced labor policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 008/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

jasa yang dituntut dari setiap orang di bawah ancaman hukuman apapun dan orang tersebut tidak menawarkan dirinya secara sukarela. Kerja paksa dapat mencakup praktik-praktik seperti membatasi pergerakan orang atau memenjarakan mereka, menahan upah atau dokumen identitas pribadi termasuk Ijazah untuk memaksa mereka tetap bekerja, atau menjerat mereka dalam hutang penipuan yang tidak dapat mereka hindari. Kerja paksa merupakan pelanggaran pidana dan pelanggaran hak asasi manusia. Setiap orang berarti orang dewasa maupun anak-anak, tanpa memandang kebangsaan mereka; dianggap tidak relevan apakah orang tersebut adalah warga negara dari negara dimana kasus kerja paksa telah diidentifikasi. Ancaman hukuman apapun berarti sanksi pidana serta berbagai bentuk pemaksaan seperti ancaman, kekerasan, dan penyimpanan dokumen identitas pribadi termasuk Ijazah, kurungan, atau tidak dibayarnya upah. Hukuman juga dapat berupa hilangnya hak atau keistimewaan.	<i>threat of punishment and for which the person has not offered himself voluntarily.</i> <i>Forced labor may include practices such as restricting people's movements or imprisoning them, withholding wages or personal identity documents including diplomas to force them to continue working, or trapping them in fraudulent debt that they cannot escape. Forced labor is a criminal offense and a violation of human rights.</i> <i>Everyone means adults and children, regardless of their nationality; it is irrelevant whether the person is a citizen of the country where the case of forced labor has been identified.</i> <i>Any threat of punishment means criminal sanctions as well as various forms of coercion such as threats, violence, and the withholding of personal identity documents, including diplomas, confinement, or non-payment of wages. Penalties may also include the loss of rights or privileges.</i>
---	---

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 Pekerja Anak dan Pekerja Paksa <i>Child labor and Forced labor policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 008/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

Sukarela berarti persetujuan pekerja untuk bekerja dan kebebasan pekerja untuk berhenti kerja kapan saja, dengan pemberitahuan yang wajar sesuai dengan hukum nasional atau kesepakatan bersama. 8.2. Larangan Pekerja Paksa PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA secara tegas melarang dan tidak menoleransi praktik kerja paksa dalam seluruh aktivitas PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA. Kebebasan pekerja tidak boleh dibatasi dan harus dijamin setiap saat. Dalam hal terjadi kegagalan untuk mematuhi peraturan, PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA akan mengharuskan agar situasi tersebut diperbaiki secepat mungkin dan setiap karyawan yang melanggar peraturan akan dikenakan sanksi dan tindakan disipliner, termasuk pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Peraturan Perusahaan.	<i>Voluntary means the worker's consent to work and the worker's freedom to stop working at any time, with reasonable notice in accordance with national law or collective agreements.</i> 8.2. Prohibition of Forced Labor <i>The COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT strictly prohibits and does not tolerate forced labor practices in all activities of the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT. Workers' freedom must not be restricted and must be guaranteed at all times. In the event of a failure to comply with the regulations, the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT will require that the situation be rectified as soon as possible and any employee who violates the regulations will be subject to sanctions and disciplinary action, including termination of employment in accordance with Company Regulations.</i>
---	---

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 Pekerja Anak dan Pekerja Paksa <i>Child labor and Forced labor policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 008/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
√PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN √ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

8.3. Strategi Pencegahan PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA menerapkan strategi untuk mencegah praktik kerja paksa dengan teknik-teknik sebagai berikut: • Terus memantau dan memberikan informasi kepada para pemangku kepentingan mengenai praktik bisnis yang etis termasuk pencegahan kerja paksa sebagai bagian dari komitmen untuk menjalankan bisnis yang berkelanjutan. • Memastikan bahwa semua karyawan memiliki kontrak tertulis, yang menyebutkan hak-hak pekerja terkait pembayaran upah, lembur, penyimpanan dokumen identitas, dan hal-hal lain yang terkait dengan pencegahan kerja paksa. 8.4. Penanganan Terhadap Pelanggaran Setiap pelanggaran terhadap aturan yang ada dalam kebijakan ini harus segera diperbaiki. Untuk	8.3. Prevention Strategies THE COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT implements strategies to prevent forced labor practices using the following techniques: • Continue to monitor and provide information to stakeholders on ethical business practices, including the prevention of forced labor, as part of our commitment to sustainable business practices. • Ensuring that all employees have written contracts that specify workers' rights regarding wage payments, overtime, storage of identity documents, and other matters related to the prevention of forced labor. 8.4. Handling of Violations Any violation of the rules in this policy must be corrected immediately. To ensure the welfare of workers in cases of forced labor,
---	---

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>E</i>	<i>2</i>	<i>ay</i>	<i>/</i>



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

DISTRIBUSI DISTRIBUTION ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL REGARDING Kebijakan Pekerja Anak dan Pekerja Paksa <i>Child labor and Forced labor policy</i>	NOMOR: NUMBER: 008/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

	memastikan kesejahteraan pekerja dalam kasus-kasus pekerja paksa, PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA mensyaratkan kepatuhan terhadap persyaratan minimal yang ditetapkan di bawah ini: • Pekerja paksa harus segera berhenti bekerja; • Pemberi kerja harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada pekerja paksa atas hilangnya pekerjaan; • Pemberi kerja harus menjaga dan memajukan kesejahteraan pekerja paksa, yang mencakup, misalnya, verifikasi kelanjutan wajib belajar dan bantuan keuangan untuk keluarga dari masing-masing pekerja paksa.	<i>the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT requires compliance with the minimum requirements set out below:</i> • <i>Forced laborers must immediately stop working;</i> • <i>Employers must provide appropriate compensation to forced laborers for the loss of their jobs;</i> • <i>Employers must maintain and promote the welfare of forced laborers, including, for example, verification of compulsory education and financial assistance for the families of each forced laborer.</i>
9. PERUBAHAN IMPLEMENTASI Setiap potensi terjadinya perubahan, ketidaksesuaian, penyimpangan terhadap implementasi prosedur ini maka wajib dilaporkan ke <i>Corporate Secretary HUMI</i> melalui memo/email.	9. 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>	
10. PENUTUP • Kebijakan ini disusun dengan penuh itikad baik dan sesuai prinsip-prinsip	10. CLOSING • <i>This policy has been prepared in good faith and in accordance with the</i>	

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 Pekerja Anak dan Pekerja Paksa <i>Child labor and Forced labor policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 008/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

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.	Company's principles to achieve good corporate governance. • All Company organs and employees are required to comply with this policy. • 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.
---	---

Jakarta, 22 Agustus 2025 | August 22, 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>