



PT Humpuss
Maritim Internasional Tbk.

Synergy for Sustainability

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.

2024

Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report



Penjelasan Tema

Theme Explanation

Dalam menghadapi tantangan global, keberlanjutan menjadi sebuah keharusan. Karena itu, PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. (HUMI/Perseroan) memperkuat komitmennya untuk menjadikan aspek Lingkungan, Sosial dan Tata Kelola (LST) sebagai landasan utama dalam operasional Perusahaan untuk mewujudkan pertumbuhan usaha yang berkelanjutan. HUMI membangun sinergi dengan entitas anak untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan dalam operasional sehingga dapat menciptakan kekuatan kolektif yang lebih besar, memungkinkan solusi yang lebih inovatif dan berdampak luas. Dengan saling mendukung dan bekerja bersama, sinergi ini dapat menjadi motor penggerak utama menuju masa depan yang lebih adil, bersih, dan berkelanjutan.

In facing global challenges, sustainability is a must. Therefore, PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. (HUMI/Company) strengthens its commitment to make Environmental, Social and Governance (ESG) aspects the main foundation in the Company's operations to realize sustainable business growth. HUMI builds synergy with subsidiaries to integrate sustainability principles in operations so as to create greater collective strength, enabling more innovative and impactful solutions. By supporting each other and working together, this synergy can be the main driving force towards a fairer, cleaner and more sustainable future.



PT Humpuss
Maritim Internasional Tbk.

Synergy for Sustainability

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.

2024

Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report

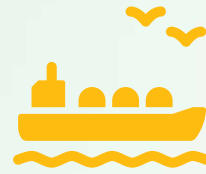


Pencapaian Keberlanjutan 2024

Sustainability Achievements 2024



Zero Oil Spill



38,46%

Komposisi Kapal yang Menggunakan Bahan Bakar Low Sulfur (%)
Composition of Vessels using Low Sulfur Fuel (%)



Training ISO 37301 Compliance Management System

Zero Corruption



Zero Accident



17,95%

Komposisi Karyawan Darat dan Awak Kapal Wanita Meningkat
Composition of Woman Employees and Crews Increased



Daftar Isi

Table of Content

2 Penjelasan Tema
Theme Explanation

4 Pencapaian Keberlanjutan 2024
Table of Content

5 Daftar Isi
Table of Content

01 Ikhtisar Keberlanjutan Sustainability Performance

8 Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan
Summary of Sustainability Performance

10 Penjelasan Direksi
Board of Directors' Explanation

17 Pernyataan Tanggung Jawab Laporan Keberlanjutan
Statement of Responsibility on Sustainability Report

02 Profil Perusahaan Company Profile

21 Tentang Humpuss Maritim
About Humpuss Maritime

22 Visi, Misi, dan Nilai-Nilai Perusahaan
Vision, Mission, and Corporate Values

24 Informasi Umum dan Identitas Perusahaan
General Information and Corporate Identity

26 Nama dan Alamat Anak Perusahaan Kami
Names and Addresses of Our Subsidiaries

28 Kepemilikan Saham dan Struktur HUMI
HUMI's Shares Ownership and Structure

29 Skala Bisnis
Business Scale

30 Wilayah Operasional
Operational Area

32 Keanggotaan dalam Asosiasi
Association Membership

34 Jejak Langkah
Milestone

36 Perubahan Signifikan pada Organisasi
Significant Changes in the Organization

36 Rantai Nilai dan Model Bisnis HUMI
HUMI Value Chain and Business Model

40 Strategi Keberlanjutan
Sustainability Strategy

03 Tata Kelola Keberlanjutan Sustainability Governance

48 Tata Kelola ESG
ESG Governance

49 Peran Badan Tata Kelola dalam Penyusunan Laporan Keberlanjutan
Role of the Governance Body in Preparing Sustainability Report

53 Pelibatan Pemangku Kepentingan
Stakeholders Engagement

56 Struktur Tata Kelola
Governance Structure

59 Dewan Komisaris
Board of Commissioners

60 Direksi
Board of Directors

69 Evaluasi Kinerja dan Kebijakan Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi
Performance Evaluation and Remuneration Policy of the Board of Commissioners and Board of Directors

04 Kinerja Keberlanjutan Sustainability Performance

74 Membangun Bisnis yang Etis dan Tumbuh Berkelanjutan
Building an Ethical and Sustainable Growing Business

77 Mendorong Aksi Lingkungan yang Berkelanjutan
Promoting Sustainable Environmental Action

93 Mendorong Aksi Budaya K3 Sebagai Landasan Operasional
Promoting OHS Culture Action as a Basis of Operations

100 Membangun SDM untuk Keunggulan yang Berkelanjutan
Building Human Resources for Sustainable Excellence

119 Sinergi Sosial dalam Menyemai Keberlanjutan
Social Synergy in Sowing Sustainability

124 Memberikan Pelayanan dan Perlindungan Terbaik Bagi Pelanggan
Providing the Best Service and Protection for Customers

05 Tentang Laporan Keberlanjutan About Sustainability Report

130 Tentang Laporan Keberlanjutan
About Sustainability Report

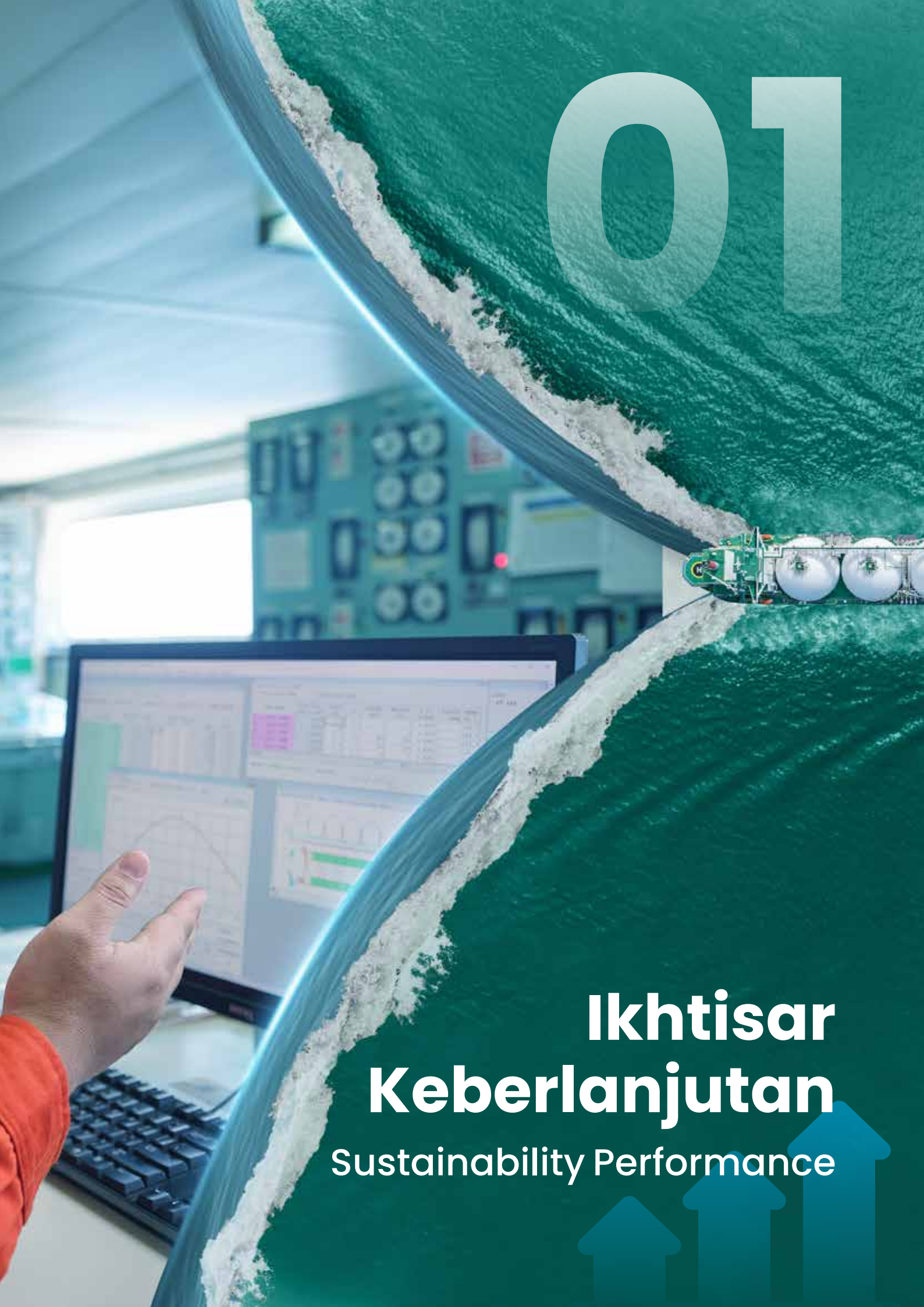
138 Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya
Response to Feedback from Previous Year's Sustainability Report

139 Lembar Umpan Balik
Feedback Sheet

141 Indeks Global Reporting Initiative
Global Reporting Initiative Index

145 Indeks POJK No. 51/POJK.03/2017
POJK No. 51/POJK.03/2017 Index



The background of the slide is a collage. On the left, a hand in an orange sleeve points at a computer monitor. The monitor displays a dashboard with various charts and tables, representing sustainability performance data. To the right of the monitor, there is a large, abstract green shape that resembles a torn piece of paper or a stylized landscape. A small image of a train with white tank cars is visible on the right side of the green shape. The overall color scheme is dominated by green and blue tones.

01

Ikhtisar Keberlanjutan

Sustainability Performance

Three blue upward-pointing arrows of increasing size are located at the bottom right of the slide, symbolizing growth and progress.



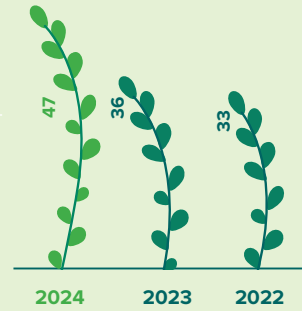
Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan

Summary of Sustainability Performance

Jumlah Kapal yang Dimiliki dan Beroperasi
Number of Owned and Operating Vessels

unit | units

33,33%



Ekonomi

Economic

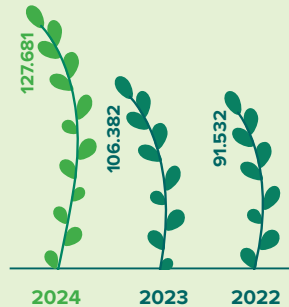
[OJK B.1] [POJK B.2] [POJK B.3]



Pendapatan Usaha
Revenue

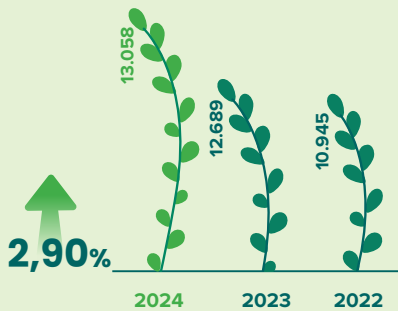
USD-ribu | USD-thousand

20,02%



Laba Tahun Berjalan
Profit for the Year

USD-ribu | USD-thousand

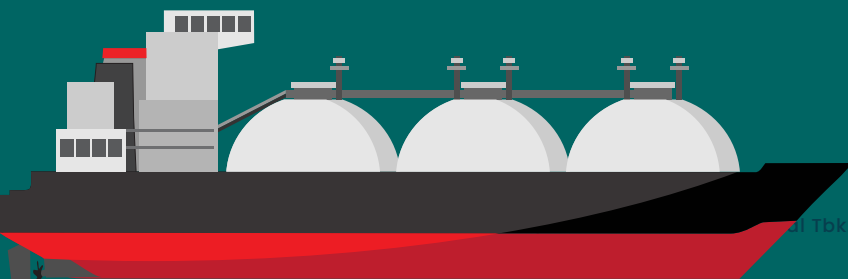


Tata Kelola Governance



- **Pemenuhan Kriteria ACGS: 173 dari 196**
ACGS Criteria Fulfillment: 173 out of 196
- **Insiden Korupsi: Nihil**
Corruption Incidents: Nil

- **Laporan Pelanggaran: Nihil**
Violation Reports: Nil
- **Insider Trading: Nihil**
Insider Trading: Nil
- **Benturan Kepentingan: Nihil**
Conflict of Interest: Nil





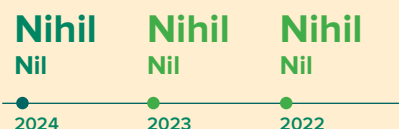
Sosial

Social

Kecelakaan Kerja Fatal

Fatal Work Accidents

insiden | incidents



Rata-rata Jam per Karyawan

Average Hours per Employee

13,11 jam/karyawan
13.11 hours/employee

Bantuan Sosial Kemasyarakatan

Community Social Assistance

Rp Juta | Rp Million

Rp1.299,87



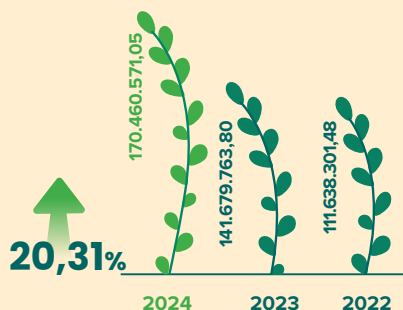
Lingkungan

Environmental

Konsumsi Energi

Energy Consumption

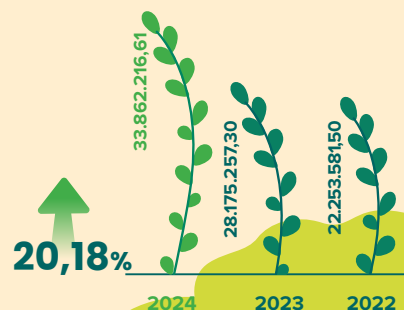
GigaJoule



Emisi Cakupan 1

Scope 1 Emissions

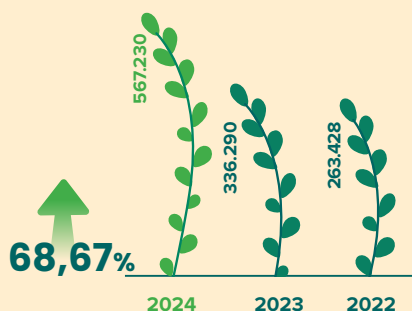
TonCO_{2e} | TonnesCO_{2e}



Limbah Padat

Solid Waste

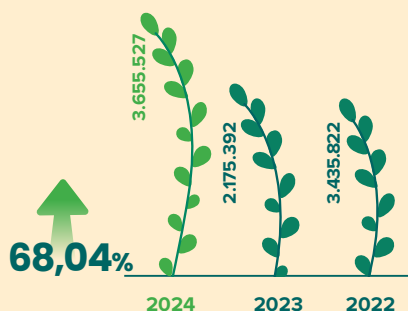
Kg



Air Ballast

Ballast Water

m³



Penjelasan Direksi

Board of Directors' Explanation

[OJK A.1] [GRI 2-22]



Kami berkomitmen untuk menjadikan aspek ESG dan Keberlanjutan sebagai landasan utama dalam operasional Perseroan. Kami menargetkan menjadi ESG *Leader* di industri pelayaran pada 2029.

We are committed to making ESG and Sustainability aspects the main foundation in the Company's operations. We aim to become an ESG Leader in the shipping industry by 2029.



Tirta Hidayat

Direktur Utama
President Director

**Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan yang Terhormat,
Dear Esteemed Shareholders and Stakeholders,**

2024 menjadi tahun yang sangat memiliki makna dalam penerapan keberlanjutan bagi HUMI. Kami mengokohkan komitmen untuk menjadikan aspek keberlanjutan sebagai salah satu landasan utama dalam kegiatan operasional Perseroan. HUMI berusaha memperkuat fondasi keberlanjutan dengan meningkatkan kinerja operasional, kinerja keuangan, memaksimalkan efisiensi dan di awal tahun 2025 kami mengesahkan *Roadmap Environment, Social, Governance (ESG)*.

Sejatinya, penerapan inisiatif ESG dengan berbagai pendekatan telah dilakukan selama bertahun-tahun, namun kami merasa perlu untuk memiliki *roadmap* yang dapat menjadi panduan dalam penerapan keberlanjutan Perseroan ke depan. Melalui *ESG Roadmap* ini, kami menargetkan menjadi *ESG Leader* di industri pelayaran pada 2029.

**Kebijakan Manajemen Dalam
Merespon Tantangan**

Tantangan ekonomi global di tahun 2024 masih belum mereda. Meningkatnya intensitas geopolitik dan tingkat suku bunga yang masih relatif tinggi membuat ekonomi sulit untuk berkembang. Kondisi tersebut semakin diperberat dengan kebijakan tarif yang diberlakukan negara-negara maju sehingga membuat arus perdagangan dunia mengalami distrupsi. Karena itu, Dana Moneter Internasional (IMF) dalam laporan *World Economics Outlook* yang dipublikasikan pada Januari 2025 memproyeksikan ekonomi global hanya tumbuh 3,2%, melambat dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 3,3%.

Di sisi lain, kendati masih dapat tumbuh cukup solid, namun ekonomi Indonesia juga tidak luput dari dampak perlambatan pertumbuhan ekonomi global. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tahun 2024 ekonomi Indonesia tumbuh 5,03%, sedikit lebih rendah dibandingkan pertumbuhan ekonomi tahun 2023 yang sebesar 5,05%. Perlambatan pertumbuhan ekonomi tersebut salah satunya disebabkan kurang optimalnya kinerja ekspor karena melambatnya pertumbuhan ekonomi di negara tujuan ekspor, khususnya Cina.

Untuk menjaga pertumbuhan ekonomi, pemerintah telah mengambil berbagai kebijakan yang ditujukan untuk menjaga daya beli masyarakat. Selain itu pemerintah juga berupaya untuk menjaga tingkat inflasi pada level yang rendah, yaitu 1,57%.

2024 was a very substantial year in the implementation of sustainability for HUMI. We strengthen our commitment to make sustainability aspects one of the main foundations in the Company's operational activities. HUMI strives to strengthen the foundation of sustainability by improving operational performance, financial performance, maximizing efficiency and in early 2025 we ratified the Environment, Social, Governance (ESG) Roadmap.

In fact, the implementation of ESG initiatives with various approaches has been carried out for years, but we feel the need to have a roadmap that can be a guide in implementing the Company's sustainability in the future. Through this ESG Roadmap, we target to become an ESG Leader in the shipping industry by 2029.

**Management Policy in Responding to
Challenges**

The global economic challenges in 2024 have not subsided. Increasing geopolitical intensity and relatively high interest rates made it difficult for the economy to develop. This condition was further exacerbated by the tariff policies imposed by developed countries, disrupting world trade flows. Therefore, the International Monetary Fund (IMF) in its World Economic Outlook report published in January 2025 projected the global economy to grow by only 3.2%, slowing down compared to the previous year of 3.3%.

On the other hand, although it can still grow quite solidly, the Indonesian economy is also not immune from the impact of the slowdown in global economic growth. Based on data from the BPS-Statistics Indonesia (BPS), in 2024 the Indonesian economy grew by 5.03%, slightly lower than the economic growth in 2023 which was 5.05%. The slowdown in economic growth was partly due to the less than optimal export performance due to the slowdown in economic growth in export destination countries, especially China.

To maintain economic growth, the government has taken various policies aimed at maintaining people's purchasing power. In addition, the government was also trying to maintain the inflation rate at a low level, namely 1.57%.



Di tengah kondisi ekonomi yang tumbuh melambat, namun kebutuhan energi nasional tetap mengalami pertumbuhan. Hal tersebut menjadi sinyal positif bagi industri minyak dan gas (migas) di Indonesia. Demikian juga halnya dengan bisnis distribusi dan infrastruktur energi pada tahun 2024 masih mengalami pertumbuhan yang cukup baik. Peralihan menuju energi terbarukan mendorong investasi dalam infrastruktur baru, seperti jaringan distribusi untuk sumber energi terbarukan dan pengembangan teknologi penyimpanan energi.

Merespon kondisi dan tantangan di tahun 2024, HUMI tetap fokus untuk mewujudkan pertumbuhan usaha yang berkelanjutan. Strategi yang dijalankan diselaraskan dengan visi Perseroan, yaitu "solusi ekosistem kemaritiman". HUMI fokus pada 6 strategi inti, yaitu: Ekspansi Armada dan Diversifikasi Layanan, Peningkatan Efisiensi Operasional dan Investasi Infrastruktur, Diversifikasi Basis Pelanggan, Peningkatan Kinerja Keuangan, Optimalisasi Kapasitas Kapal dan Kontrak Jangka Panjang dan Implementasi dan Pengembangan ESG yang menjadi salah satu perhatian utama bagi manajemen Perseroan di tahun 2024.

Strategi yang kami jalankan juga merupakan respon terhadap kebijakan pemerintah yang terus berupaya untuk meningkatkan bauran energi dengan meningkatkan penggunaan energi bersih dan EBT sebagai tuntutan yang tidak terelakan menuju dunia *net zero emission* tahun 2050, dan Indonesia menargetkan *net zero emission* tercapai sebelum tahun 2050.

Untuk merespon hal tersebut, tahun 2024 Perseroan mengalokasikan sebagian besar CAPEX untuk pembelian kapal guna memperkuat kapasitas distribusi energi. Kami menambah 11 kapal yang terdiri dari 3 kapal kimia, 1 kapal minyak, dan 5 kapal *Tugboat* dan 2 *Barge*. Hal tersebut sesuai dengan permintaan pasar, khususnya untuk memenuhi kebutuhan transportasi untuk bahan kimia, termasuk metanol, *caustic soda*, dan asam sulfat, serta menangkap peluang dari kebijakan pemerintah terkait energi hijau seperti penggunaan B35.

Strategi Keberlanjutan

Tahun 2024, HUMI mengokohkan komitmennya untuk menjadikan aspek keberlanjutan dan ESG sebagai sasaran utama bagi Perseroan. HUMI meyakini, keberlanjutan dan ESG akan menjadi faktor yang sangat penting bagi Perseroan untuk dapat terus tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Komitmen ini merupakan bagian dari upaya HUMI untuk mewujudkan visinya sebagai perusahaan penyedia solusi bagi ekosistem kemaritiman yang berkelanjutan. Perseroan senantiasa menjalankan operasional bisnis dengan memperhatikan tanggung jawab terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.

In the midst of slowing economic growth, national energy needs continue to grow. This became a positive signal for the oil and gas industry in Indonesia. Likewise, the energy distribution and infrastructure business in 2024 still experienced fairly good growth. The transition to renewable energy encourages investment in new infrastructure, such as distribution networks for renewable energy sources and the development of energy storage technology.

Responding to conditions and challenges in 2024, HUMI still focused on realizing sustainable business growth. The strategies implemented were aligned with the Company's vision, namely "maritime ecosystem solutions". HUMI focused on 6 core strategies, namely: Fleet Expansion and Service Diversification, Increased Operational Efficiency and Infrastructure Investment, Customer Base Diversification, Improved Financial Performance, Optimization of Vessel Capacity and Long-Term Contracts as well as ESG Implementation and Development became one of the main concerns for the Company's management in 2024.

The strategies implemented were also responses to government policies that continue to strive to improve the energy mix by increasing the use of clean energy and renewable energy as an inevitable demand towards a net zero emission world by 2050, and Indonesia is targeting net zero emissions to be achieved before 2050.

In response to this, in 2024 the Company allocated most of its CAPEX to purchase vessels to strengthen its energy distribution capacity. We added 11 vessels consisting of 3 chemical vessels, 1 oil vessel, and 5 Tugboats and 2 Barges. This was in accordance with market demand, especially to meet the transportation needs for chemicals, including methanol, caustic soda, and sulfuric acid, as well as seizing opportunities from government policies related to green energy such as the use of B35.

Sustainability Strategy

In 2024, HUMI strengthened its commitment to make sustainability and ESG aspects the main targets for the Company. HUMI believes that sustainability and ESG will be very important factors for the Company to continue to grow and develop sustainably. This commitment is part of HUMI's efforts to realize its vision as a company providing solutions for a sustainable maritime ecosystem. The Company always carries out business operations by paying attention to responsibility for economic, social, and environmental aspects.

Langkah untuk mengokohkan komitmen tersebut kami mulai dengan penetapan topik materialitas ESG pada November 2024 lalu. Berdasarkan hasil *Focus Group Discussion* yang kami lakukan dengan melibatkan *stakeholder* internal dan eksternal, diperoleh 9 topik material terkait aspek lingkungan, sosial dan tata kelola. Berdasarkan topik material tersebut kami menyusun strategi dan *roadmap* ESG di lingkungan HUMI.

Strategi ESG HUMI disusun dengan mengacu pada standar internasional seperti *International Financial Reporting Standards* (IFRS), serta mempertimbangkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan di Indonesia dan standar global lainnya seperti *Global Reporting Initiative* (GRI), *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), MARPOL, dan SOLAS. Proses penyusunan *roadmap* dilakukan melalui kajian mendalam dan konsultasi intensif dengan tim internal lintas fungsi, guna memastikan bahwa seluruh inisiatif yang dirancang dapat dijalankan secara efektif dan berkelanjutan.

Kinerja Keberlanjutan HUMI Tahun 2024

Tahun 2024 merupakan tahun yang penuh makna bagi HUMI. Perseroan berhasil meraih hasil yang positif dan mempertahankan tren pertumbuhan usaha. Demikian juga dalam aspek keberlanjutan, Perseroan berhasil mencatat *milestone* fundamental yang akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja keberlanjutan Perseroan ke depan.

Kinerja Ekonomi

Tahun 2024 Perseroan membukukan pendapatan sebesar USD127,68 juta, meningkat 20,02% dari tahun sebelumnya sebesar USD106,38 juta. Peningkatan pendapatan tersebut utamanya berasal dari angkutan bahan kimia yang mengalami peningkatan sebesar 72,11% menjadi USD65,66 juta. Selain itu, angkutan gas alam cair juga tumbuh 29,18% menjadi USD31,34 juta dari tahun sebelumnya sebesar USD24,26 juta.

Dengan peningkatan pendapatan tersebut, laba bersih yang dibukukan HUMI tahun 2024 juga meningkat 2,90% menjadi USD13,06 juta dari tahun sebelumnya sebesar USD12,69 juta.

HUMI juga berhasil mencatat pertumbuhan aset sebesar 10,60% menjadi USD300,53 juta dan pertumbuhan ekuitas sebesar 5,13% menjadi USD173,44 juta. Namun demikian, liabilitas Perseroan juga meningkat 19,04% menjadi USD127,09 juta.

The measures to strengthen this commitment began with the determination of ESG materiality topics in November 2024. Based on the results of the focus group discussion that we conducted involving internal and external stakeholders, 9 material topics were obtained related to environmental, social and governance aspects. Based on these material topics, we developed an ESG strategy and roadmap in HUMI's environment.

HUMI's ESG strategy was prepared with reference to international standards such as the International Financial Reporting Standards (IFRS), and considered compliance with laws and regulations in Indonesia and other global standards such as the Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB), MARPOL, and SOLAS. The roadmap preparation process was carried out through in-depth studies and intensive consultations with cross-functional internal teams, to ensure that all designed initiatives can be implemented effectively and sustainably.

HUMI's Sustainability Performance in 2024

2024 was a meaningful year for HUMI. The Company has succeeded in achieving positive results and maintaining its business growth trend. Likewise, in terms of sustainability, the Company has succeeded in recording fundamental milestones that will greatly influence the Company's sustainability performance achievements in the future.

Economic Performance

In 2024, the Company recorded revenue of USD127.68 million, an increase of 20.02% from the previous year of USD106.38 million. The increase in revenue mainly came from chemical transportation which increased by 72.11% to USD65.66 million. In addition, liquefied natural gas transportation also grew by 29.18% to USD31.34 million from the previous year of USD24.26 million.

With the increase in revenue, HUMI's net profit in 2024 also increased by 2.90% to USD13.06 million from the previous year of USD12.69 million.

HUMI also managed to record asset growth of 10.60% to USD300.53 million and equity growth of 5.13% to USD173.44 million. However, the Company's liabilities also increased by 19.04% to USD127.09 million.



Kinerja Lingkungan

Tahun 2024, kami menambah 11 kapal untuk menunjang pengembangan usaha. Sebagian besar dari kapal tersebut merupakan kapal yang menggunakan bahan bakar ramah lingkungan. Hal tersebut merupakan bagian dari upaya kami untuk menekan jejak karbon dari operasional kami. Untuk operasional kapal, HUMI menggunakan bahan bakar rendah sulfur yaitu *Low Sulphure Fuel Oil* (LSFO) dan *Low Sulphure Diesel Oil* (LSDO) atau menggunakan *Pertadex* yang mempunyai kandungan *Sulphure* sangat rendah yaitu di bawah 0,5% by volume.

Selain itu, untuk menekan emisi karbon yang dihasilkan, Perseroan juga menerapkan operational excellence dengan mengadopsi *Ship Energy Efficiency Management Plan* (SEEMP) dalam IMO untuk memfasilitasi upaya *fuel efficient ship operation* yang didukung oleh penerapan program *Object Target Program* (OTP) berupa *Index Fuel Consumption* yang diaplikasikan pada OTP. Program ini memberikan informasi berupa grafik dan titik data pada layar komputer yang menunjukkan bahwa mesin utama bekerja sesuai ketentuan dan hemat bahan bakar.

Kinerja Sosial

Dari aspek sosial, tahun 2024 HUMI mencatat kinerja yang sangat baik. Hal ini salah satunya ditunjukkan dengan tidak adanya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian. Tidak hanya itu, statistik kecelakaan kerja HUMI juga secara umum mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa Perseroan telah menjalankan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan baik.

Tahun 2024, kami juga memberikan perhatian yang besar terhadap upaya pengembangan kompetensi karyawan. Kami menjalankan program pelatihan yang terstruktur yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kebutuhan untuk menunjang pengembangan Perseroan. Tahun 2024, rata-rata jam pelatihan per karyawan meningkat menjadi 13,11 jam/karyawan.

Sedangkan dari aspek sosial kemasyarakatan, kami secara konsisten dan terstruktur menjalankan kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR), khususnya bagi masyarakat yang berada disekitar lokasi operasional Perseroan. Fokus kegiatan yang kami jalankan utamanya pada kesejahteraan masyarakat.

Environmental Performance

In 2024, we added 11 vessels to support business development. Most of these vessels are vessels using environmentally friendly fuels. This was part of our efforts to reduce the carbon footprint of our operations. For vessel operations, HUMI uses low-sulfur fuel, namely Low Sulfur Fuel Oil (LSFO) and Low Sulfur Diesel Oil (LSDO) or uses Pertadex which has a very low Sulphure content of below 0.5% by volume.

In addition, to reduce carbon emissions generated, the Company also implements operational excellence by adopting the Ship Energy Efficiency Management Plan (SEEMP) in IMO to facilitate fuel efficient vessel operation efforts supported by the implementation of the Object Target Program (OTP) in the form of Index Fuel Consumption applied to OTP. This program provides information in the form of graphs and data points on the computer screen indicating that the main engine is working according to regulations and is fuel efficient.

Social Performance

From the social aspect, in 2024 HUMI recorded very good performance. This was indicated by the absence of work accidents resulting in death. Not only that, HUMI's work accident statistics have also generally decreased compared to the previous year. This shows that the Company has implemented the Occupational Safety and Health Management System well.

In 2024, we also paid great attention to employee competency development efforts. We run structured training programs that are in accordance with employee needs and the needs to support the development of the Company. In 2024, the average training hours per employee increased to 13.11 hours/employee.

Meanwhile, from the social community aspect, we consistently and structurally carried out corporate social responsibility (CSR) activities, especially for the community around the Company's operational locations. The focus of the activities we carried out was mainly on community welfare.

Kinerja Tata Kelola

Aspek tata kelola menjadi perhatian utama kami. Kami meyakini, penerapan prinsip tata kelola secara konsisten akan dapat mengantarkan Perseroan untuk meraih pertumbuhan usaha yang berkelanjutan dan memberikan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan.

Tahun 2024, kami telah melakukan perbaikan dan penyempurnaan terkait struktur, organ dan mekanisme tata kelola yang berlaku di Perseroan. Sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas penerapan GCG, tahun 2024 kami juga telah melakukan penilaian implementasi GCG dengan mengacu pada tiga kriteria yang berbeda, yaitu *ASEAN Corporate Governance Scorecard (ACGS)*, *Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia (PUGKI)* dan *SEOJK No. 32/SEOJK.04/2015* tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Terbuka yang secara keseluruhan memperoleh hasil yang baik.

Prospek Tahun 2025

Bisnis distribusi dan infrastruktur energi masih memiliki potensi yang sangat besar untuk terus berkembang sejalan dengan tuntutan global menuju *net zero emission*. HUMI memiliki prospek bisnis yang sangat baik ke depan karena terdapat sejumlah peluang yang dapat dioptimalkan seiring dengan target pemerintah untuk meningkatkan produksi LNG hingga dua kali lipat pada 2030. Selain itu, terdapat peluang bisnis baru dari rantai bisnis eksisting yang akan semakin memperkuat posisi persaingan bisnis Perseroan dalam lingkup industri kemaritiman maupun dengan industri lainnya.

Selain itu, di tahun 2025, HUMI juga berupaya untuk mengoptimalkan seluruh segmen pasar, seperti Angkutan LNG, Angkutan *Oil & Chemical Tanker*, FSO, *Harbour Tug*, Pengawakan Awak Kapal dan Pelatihan Awak Kapal.

Sejalan dengan strategi pengembangan usaha tersebut, kami juga akan terus meningkatkan penerapan aspek keberlanjutan dan ESG pada semua lini usaha. *Roadmap* dan strategi penerapan ESG yang telah kami rancang akan diterapkan secara konsisten untuk mewujudkan ambisi kami menjadi *ESG Leader* di industri pelayaran pada 2029.

Governance Performance

We put great concern on governance aspect. We believe that consistent implementation of governance principles will lead the Company to achieve sustainable business growth and provide added value to all stakeholders.

In 2024, we have made improvements and refinements related to the structure, organs and mechanisms of governance applicable in the Company. As part of the effort to improve the quality of GCG implementation, in 2024 we have also assessed GCG implementation by referring to three different criteria, namely the *ASEAN Corporate Governance Scorecard (ACGS)*, the *General Guideline for Indonesian Corporate Governance (PUGKI)* and *SEOJK no. 32/SEOJK.04/2015* concerning the Implementation of Governance for Public Companies which overall obtained good results.

2025 Prospects

The energy distribution and infrastructure business still have enormous potential to continue to grow in line with global demands towards net zero emissions. HUMI has very good business prospects going forward because there are a number of opportunities that can be optimized in line with the government's target to double LNG production by 2030. In addition, there are new business opportunities from existing business chains that will further strengthen the Company's competitive business position in the maritime industry and with other industries.

In addition, in 2025, HUMI also strives to optimize all market segments, such as LNG Transportation, Oil & Chemical Tanker Transportation, FSO, Harbor Tug, Crew Manning and Crew Training.

In line with the business development strategy, we will also continue to improve the implementation of sustainability and ESG aspects in all business lines. The ESG implementation roadmap and strategy that we have designed will be implemented consistently to realize our ambition to become an *ESG Leader* in the shipping industry by 2029.



Penutup

Tanpa dukungan dan kerja sama yang baik dengan seluruh pemangku kepentingan, tentulah capaian-capaian ini tidak mungkin kami raih. Direksi ingin mengucapkan apresiasinya kepada seluruh karyawan HUMI yang telah mengerahkan seluruh kemampuan dan komitmennya dalam mendukung pertumbuhan Perseroan yang semakin ramah lingkungan. Kami juga menyampaikan terima kasih dan menyampaikan penghargaan kepada seluruh pemangku kepentingan yang telah mendukung seluruh aktivitas HUMI. Bersama, kita dapat menciptakan ekosistem industri pelayaran yang ramah lingkungan.

Closing

Without the support and good cooperation of all stakeholders, these achievements would certainly not have been possible. The Board of Directors would like to express its appreciation to all HUMI's employees who have deployed all their abilities and commitments in supporting the Company's increasingly environmentally friendly growth. We also express our gratitude and appreciation to all stakeholders who have supported all HUMI's activities. Together, we can create an environmentally friendly shipping industry ecosystem.

Jakarta, 30 April 2025

Jakarta, April 30, 2025

Atas Nama Direksi dan Seluruh Insan PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.

On behalf of the Board of Directors and all employees of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.

Tirta Hidayat

Direktur Utama

President Director

Pernyataan Tanggung Jawab Laporan Keberlanjutan

Statement of Responsibility on Sustainability Report

Seluruh isi dalam Laporan Keberlanjutan PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. tahun buku 2024 telah ditinjau dan disetujui oleh Dewan Komisaris selaku Badan Tata Kelola tertinggi Perseroan. Melalui peninjauan dan persetujuan ini, Dewan Komisaris bersama-sama dengan Direksi selaku Badan Eksekutif bertanggung jawab terhadap seluruh isi Laporan Keberlanjutan tahun buku 2024.

The entire contents of the Sustainability Report of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. for the 2024 financial year have been reviewed and approved by the Board of Commissioners as the highest Governance Body of the Company. Through this review and approval, the Board of Commissioners together with the Board of Directors as the Executive Board are responsible for the entire contents of the Sustainability Report for the 2024 financial year.

Jakarta, 30 April 2025
Jakarta, April 30, 2025

Hormat Kami,
Yours Sincerely,

Dewan Komisaris

Board of Commissioners

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.



Abdul Rachim Sofyan, SE., Ak.

Komisaris Utama

President Commissioner



Daryono

Komisaris Independen

Independent Commissioner

Direksi

Board of Directors

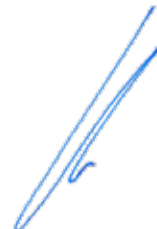
PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.



Tirta Hidayat

Direktur Utama

President Director



Dedi Hidayana

Direktur

Director

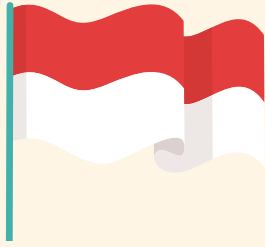


The background of the cover is a vibrant green with a subtle, wavy texture. A diagonal, torn-paper-like cut separates the top right from the bottom left. On the left side, three men are shown from the chest up, looking towards the right. The man in the foreground is wearing a dark blue naval officer's uniform with gold stripes on the sleeve and a white shirt with a dark tie. Behind him are two other men in white shirts; one is wearing a blue cap. On the right side, above the torn edge, is a small image of a green and white oil tanker ship. In the bottom right corner, there are three stylized blue arrows pointing upwards, of increasing size.

02

Profil Perusahaan

Company Profile



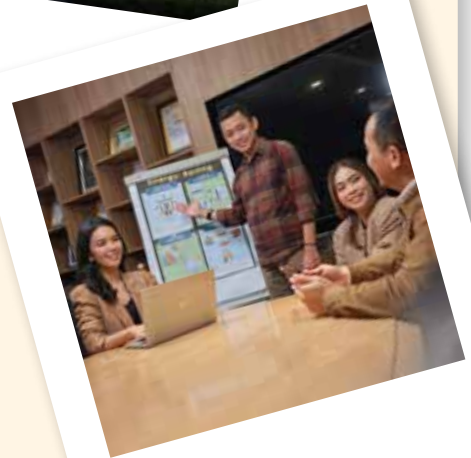
100%

Awak Kapal Lokal*
Local Crew

* Warga Negara Indonesia
Indonesian Citizen



**Memberikan layanan
kemaritiman secara
end to end**
Providing end to end
maritime services



**Skala Usaha yang
Terus Tumbuh**
Growing Business Scale





Tentang Humpuss Maritim

About Humpuss Maritim

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. (IDX: HUMI) didirikan tanggal 20 September 2016, berlokasi di Jakarta. Perseroan menjalankan kegiatan usahanya yang berfokus pada bidang distribusi dan infrastruktur energi termasuk ekosistem kepelabuhanan dan maritim. Perseroan memiliki berbagai lini bisnis, antara lain transportasi LNG, transportasi minyak dan petrokimia, layanan kepelabuhanan, pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama awak kapal, hingga pengelolaan kapal. **[GRI 2-1] [OJK C.3]**

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. (IDX: HUMI) was established on September 20, 2016, located in Jakarta. The Company carries out its business activities focused on energy distribution and infrastructure including port and maritime ecosystems. The Company has various lines of business, including LNG transportation, oil and petrochemical transportation, port services, management and development of Human Resources (HR), especially crews, to shipping management. **[GRI 2-1] [OJK C.3]**



Visi, Misi, dan Nilai-Nilai Perusahaan

Vision, Mission, and Corporate Values [C.I]

► Visi Vision

**Menjadi Solusi
Ekosistem Kemaritiman
yang Terkemuka**

**Becoming a Leading
Maritime Ecosystem Solution**

► Misi Mission

- 1** Menjalankan usaha distribusi dan infrastruktur energi serta ekosistem kepelabuhan secara terintegrasi berlandaskan tata kelola perusahaan yang baik.
Conducting business of energy distribution and infrastructure as well as port ecosystem in an integrated manner based on good corporate governance.
- 2** Menerapkan standar internasional kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan yang berkelanjutan.
Implementing international occupational health and safety standards and sustainable environment.
- 3** Mewujudkan layanan yang handal untuk pelanggan dan para pemangku kepentingan.
Creating reliable services for customers and stakeholders.



Nilai-nilai Utama Perusahaan

Corporate Core Values

Penerapan budaya keberlanjutan dilakukan melalui nilai Perusahaan yang disebut "HUMI", yakni *Harmony*, *Uncompromised Integrity*, *Meaningful*, dan *Innovation for Growth*.

The implementation of a culture of sustainability is carried out through the Company's values called "HUMI", namely *Harmony*, *Uncompromised Integrity*, *Meaningful*, and *Innovation for Growth*.

H Harmony

Menunjukkan kebersamaan, persatuan, saling peduli, dan saling menghargai perbedaan untuk mencapai sinergi.
Demonstrating togetherness, unity, mutual care, and mutual respect for differences to achieve synergy.

U Uncompromised Integrity

Menunjukkan etika sosial dan mengikuti prinsip-prinsip dan norma-norma yang berlaku di masyarakat.
Demonstrating social ethics and adhering to the principles and norms prevailing in society.

M Meaningful

Menunjukkan kesadaran untuk bertindak memberikan implikasi positif bagi lingkungan kerja, perusahaan, masyarakat, dan negara.
Demonstrating an awareness to act and provide positive implications for the work environment, company, society, and country.

I Innovation For Growth

Mengembangkan terobosan dan bertindak untuk mewujudkan tercapainya Inovasi Perusahaan yang berkelanjutan dan dapat diandalkan.
Develop breakthroughs and act to realize the achievement of sustainable and reliable Company Innovation.



Informasi Umum dan Identitas Perusahaan

General Information and Corporate Identity



Nama Perusahaan

Company Name

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.

Bentuk Badan Hukum [GRI 2-1-B]

Legal Entity Form

Perseroan Terbatas/Perusahaan Terbuka

Limited Liability Company/Public Company

Bidang Usaha [OJK C.4]

Line of Business

Aktivitas Kepelabuhanan, Penyedia Tenaga Kerja (Awak Kapal) dan Pelatihan Awak Kapal serta Pelayaran pada Umumnya, dan Khususnya Penyedia Jasa Angkutan Laut.

Port Activities, Provider of Manpower (Crews) and Training for Crews and Shipping in General, and in Particular Sea Transportation Services Provider.

Dasar Hukum Pendirian

Legal Basis of Establishment

Akta Pendirian No. 21 tanggal 20 September 2016, yang dibuat di hadapan Martina, SH, Notaris di Jakarta dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. AHU-0042923.AH.01.01.TAHUN 2016 tanggal 28 September 2016 dan telah terdaftar dalam Daftar Perseroan No. AHU-0113592.AH.01.11.TAHUN 2016 tanggal 28 September 2016 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 83 tanggal 28 September 2016, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 76811/2016.

Deed of Establishment No. 21 dated September 20, 2016, made before Martina, SH, Notary in Jakarta and has been approved by the Minister of Justice and Human Rights of the Republic of Indonesia through Decree No. AHU-0042923.AH.01.01.YEAR 2016 dated September 28, 2016 and has been registered in the Company Registration No. AHU-0113592.AH.01.11.YEAR 2016 dated September 28, 2016 and has been published in the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 83 dated September 28, 2016, Supplement to the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 76811/2016.

Lingkup Pasar [OJK C.3] [GRI 2-1-D]

Market Scope

Indonesia

Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL)

Sea Transportation Company Business Licenses (SIUPAL)

Perseroan Terbatas/Perusahaan Terbuka No. AL001/714/SP-SIUPAL/VII/2022 tanggal 1 Juli 2022.

Limited Liability Company/Public Company No. AL001/714/SP-SIUPAL/VII/2022 dated July 1, 2022.

Kepemilikan Saham

Shares Ownership

76,50%

PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk.

15,00%

Publik, masing-masing kurang dari 5%
Public, each less than 5%

8,50%

PT Humpuss Transportasi Kimia

Nama Bursa

Exchange Name

Bursa Efek Indonesia (BEI)

Indonesia Stock Exchange (IDX)

Tanggal Pencatatan di Bursa

Listing Date on the Stock Exchange

9 Agustus 2023

August 9, 2023

Kode Saham

Ticker Code

HUMI

Sektor [OJK C.4] [GRI 2-6-A]

Sector

1. GICS®: 10102040 Penyimpanan & Transportasi Minyak & Gas
GICS®: 10102040 Oil & Gas Storage & Transportation
2. Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2020:
Standard Classification of Indonesian Business Fields (KBLI) 2020:
 - a. Kegiatan Usaha Utama:
Main Business Activities:
 - Aktivitas Perusahaan Holding (KBLI 2020 No. 64200)
Holding Company Activities (KBLI 2020 No. 64200)
 - Aktivitas Konsultasi Manajemen Lainnya (KBLI 2020 No. 70209)
Other Management Consulting Activities (KBLI 2020 No. 70209)
 - Angkutan Laut Dalam Negeri Untuk Barang Khusus (KBLI 2020 No. 50133)
Domestic Sea Transportation for Special Goods (KBLI 2020 No. 50133)
 - Angkutan Laut Dalam Negeri Untuk Barang Umum (KBLI 2020 No. 50131)
Domestic Sea Transportation for General Goods (KBLI 2020 No. 50131)
 - Angkutan Laut Perairan Pelabuhan Dalam Negeri Untuk Barang (KBLI 2020 No. 50132)
Domestic Sea Transportation for Goods (KBLI 2020 No. 50132)
 - b. Kegiatan Usaha Penunjang:
Supporting Business Activities:
 - Distribusi Gas Alam Dan Buatan (KBLI 2020 No. 35202)
Natural and Artificial Gas Distribution (KBLI 2020 No. 35202)
 - Angkutan Laut Luar Negeri Untuk Barang Khusus (KBLI 2020 No. 50142)
Overseas Sea Transportation for Special Goods (KBLI 2020 No. 50142)
 - Angkutan Laut Luar Negeri Untuk Barang Umum (KBLI 2020 No. 50141)
Overseas Sea Transportation for General Goods (KBLI 2020 No. 50141)
 - Aktivitas Penunjang Angkutan Perairan Lainnya (KBLI 2020 No. 52229)
Other Water Transport Support Activities (KBLI 2020 No. 52229)
 - Aktivitas Pelayanan Kepelabuhanan Laut (KBLI 2020 No. 52221)
Sea Port Service Activities (KBLI 2020 No. 52221)
 - Aktivitas Penyeleksian Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (KBLI 2020 No. 78101)
Domestic Labor Selection and Placement Activities (KBLI 2020 No. 78101)
 - Aktivitas Penyeleksian dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (KBLI 2020 No. 78102)
Overseas Labor Selection and Placement Activities (KBLI 2020 No. 78102)
 - Perdagangan Besar Bahan Bakar Padat, Cair dan Gas dan Produk yang Berhubungan dengan Itu (KBLI 2020 No. 46610)
Wholesale Trade in Solid, Liquid and Gas Fuels and Related Products (KBLI 2020 No. 46610)

- Pengerukan (KBLI 2020 No. 42914)
Dredging (KBLI 2020 No. 42914)
- Penyiapan Lahan (KBLI 2020 No. 43120)
Land Preparation (KBLI 2020 No. 43120)
- Aktivitas Penyediaan Tenaga Kerja Waktu Tertentu (KBLI 2020 No. 78200)
Fixed-Term Labor Supply Activities (KBLI 2020 No. 78200)
- Penyediaan Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia (KBLI 2020 No. 78300)
Provision of Human Resources and Management of Human Resources Functions Management (KBLI 2020 No. 78300)
- Pendidikan Lainnya Swasta (KBLI 2020 No. 85499)
Other Private Education (KBLI 2020 No. 85499)
- Kegiatan Penunjang Pendidikan (KBLI 2020 No. 85500)
Education Support Activities (KBLI 2020 No. 85500)

Alamat Kantor Pusat

Head Office Address

Mangkuluhur City Tower One 27th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia

Situs Web

Website

www.humi.co.id

Layanan Informasi

Information Services

62-21 395 06655

Sekretaris Perusahaan

VP of Corporate Secretary

Okty Saptarini M.
Mangkuluhur City Tower One 27th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia

E-mail Informasi

Information E-mail

corpsec@humi.co.id

Media Sosial

Social Media



LinkedIn
HUMI - PT Humpuss Maritim Internasional Tbk



Facebook
Humpuss Maritim Internasional



Instagram
Humpussmaritim



Youtube
Lighthouse Seafarer Network



Nama dan Alamat Anak Perusahaan Kami [GRI 2-2]

Names and Addresses of Our Subsidiaries

Nama Name	Alamat Address	Bidang Usaha Line of Business	Tahun Beroperasi Komersial Year of Commercial Operation	Kepemilikan HUMI (%) HUMI Ownership (%)		Jumlah Aset (sebelum eliminasi) (USD-ribu) Total Assets (before elimination) (USD-thousand)		Status Operasi Operation Status
				2024	2023	2024	2023	
				Kepemilikan Langsung Direct Ownership				
PT GTS Internasional Tbk. (GTSI)	Mangkuluhur City Tower One 26 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 33 163 E. corpsec@gtsi.co.id	Jasa Sewa Kapal Vessel Charter Service	2013	85	85	88.177	80.707	Beroperasi Operating
PT PCS Internasional (PCSI)	Mangkuluhur City Tower One 26 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 11 902 E. chartering@pcs-internasional.com	Konsultasi Manajemen Lainnya Other Management Consulting	2013	100	100	39.520	13.911	Beroperasi Operating
PT OTS Internasional (OTSI)	Mangkuluhur City Tower One 26 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 11 902 E. corporate.otsi@gmail.com	Konsultasi Manajemen Lainnya Other Management Consulting	2013	100	100	29.183	29.420	Beroperasi Operating
PT Humpuss Transportasi Curah (HTC)	Mangkuluhur City Tower One 27 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 33 159 E. marketing@htc.co.id	Jasa Sewa Kapal Vessel Charter Service	2017	100	100	34.827	32.501	Beroperasi Operating
PT MCS Internasional (MCSI)	Granadi Building 4 th Floor Jl. HR. Rasuna Said Blok X-1 Kav. 8-9 Jakarta 12950, Indonesia T. 62-21 252 5196 E. crewing@mcs-internasional.com	Jasa Manajemen Awak Kapal Vessel Management Service	2016	100	100	5.061	5.454	Beroperasi Operating
PT ETSI Hutama Maritim (ETSI)	Humpuss Trilogi Maritime Training Centre Trilogi University 4 th Floor Kalibata, Jakarta 12760, Indonesia T. 62-21 525 4334 F. 62-21 5296 4555 E. htmte@mcs-internasional.com	Jasa Pelatihan Awak Kapal Training Crew Service	2016	100	100	1.731	1.794	Beroperasi Operating
Kepemilikan Tidak Langsung melalui GTSI Indirect Ownership through GTSI								
PT Hikmah Sarana Bahari (HSB)	Mangkuluhur City Tower One 26 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 33 163	Jasa Sewa Kapal Vessel Charter Services	2015	85	85	42.120	39.800	Beroperasi Operating
PT Bhaskara Inti Samudera (BIS)	Mangkuluhur City Tower One 26 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 33 163	Jasa Sewa Kapal Vessel Charter Services	2016	43	43	26.902	26.899	Beroperasi Operating

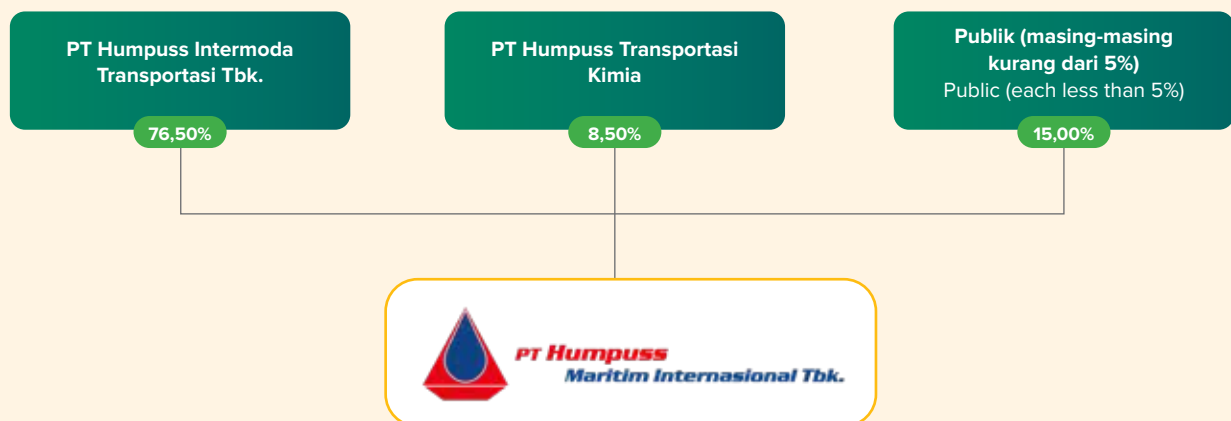
Nama Name	Alamat Address	Bidang Usaha Line of Business	Tahun Beroperasi Komersial Year of Commercial Operation	Kepemilikan HUMI (%) HUMI Ownership (%)		Jumlah Aset (sebelum eliminasi) (USD-ribu) Total Assets (before elimination) (USD-thousand)		Status Operasi Operation Status
				2024	2023	2024	2023	
PT Humolco LNG Indonesia (HLI)	Mangkuluhur City Tower One 26 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 60 686 E. marine@humolco.com	Jasa Manajemen Kapal Ship Management Services	2016	85	85	1.915	1.629	Beroperasi Operating
PT Permata Khatulistiwa Regas (PKR)	Mangkuluhur City Tower One 26 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 33 163	Perdagangan Trading	2018	85	85	29.067	26.728	Beroperasi Operating
PT Anoa Sulawesi Regas (ANOA)	Mangkuluhur City Tower One 26 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 33 163	Perusahaan Investasi Investment Company	2020	85	85	2.811	3.140	Beroperasi Operating
GTS Energy Trading PTE. Ltd. (GET)	7 Temasek Boulevard #14-04/05 Suntec Tower One Singapore 038987 T. +65 6513 1232	Perdagangan Trading	2024	85	85	297	-	Belum Beroperasi Not yet operational
PT Surya Gaschem Perkasa (SGP)	Mangkuluhur City Tower One 26 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 5093 3163	Jasa Sewa Kapal Vessel Charter Service	2024	85	85	2.613	-	Belum Beroperasi Not yet operational
Kepemilikan Tidak Langsung melalui HTC Indirect Ownership through HTC								
PT Energi Maritim Indonesia (EMI)	Mangkuluhur City Tower One 27 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21509 33 159	Jasa Transportasi Air Water Transportation Services	2015	100	100	840	840	Beroperasi Operating
PT CTS Internasional (CTSI)	Mangkuluhur City Tower One 27 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 33 159	Jasa Transportasi Transportation Services	2012	100	100	16	16	Beroperasi Operating
Kepemilikan Tidak Langsung melalui PCSI Indirect Ownership through PCSI								
PT Utama Trans Kencana (Matrans)	Mangkuluhur City Tower One 26 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 11 902	Jasa Sewa Kapal Vessel Charter Services	2013	99	99	125.708	101.322	Beroperasi Operating
PT Utama Trans Kontinental (Matrako)	Mangkuluhur City Tower One 26 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 11 902	Jasa Sewa Kapal Vessel Charter Services	2016	100	100	19.713	12.849	Beroperasi Operating
Kepemilikan Tidak Langsung melalui OTSI Indirect Ownership through OTSI								
PT Baraka Alam Sari (BAS)	Mangkuluhur City Tower One 26 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 11 902	Jasa Sewa Kapal Vessel Charter Services	2012	99	99	27.389	28.695	Beroperasi Operating
PT Hummingbird Trans Ocean (HTO)	Mangkuluhur City Tower One 26 th Floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3 Jakarta 12930, Indonesia T. 62-21 509 11 902	Jasa Sewa Kapal Vessel Charter Services	2017	100	100	934	939	Beroperasi Operating



Nama Name	Alamat Address	Bidang Usaha Line of Business	Tahun Beroperasi Komersial Year of Commercial Operation	Kepemilikan HUMI (%) HUMI Ownership (%)		Jumlah Aset (sebelum eliminasi) (USD-ribu) Total Assets (before elimination) (USD-thousand)		Status Operasi Operation Status
				2024	2023	2024	2023	
Entitas Asosiasi Associated Entity								
PT Jawa Satu Regas (JSR)	Jl. Tanjung Jaya, Cilamaya, Cilamaya Wetan, Karawang, Jawa Barat, 41384, Indonesia T. 62-21 39838333	Jasa Unit Penyimpanan dan Regasifikasi Terapung Floating Storage and Regasification Unit	2024	25	25	323.639	347.983	Beroperasi Operating
Kepemilikan Tidak Langsung melalui MCSI Indirect Ownership through MCSI								
PT McMOL Crewing International (McMOL)	Granadi Building 5 th Floor Jl. HR. Rasuna Said Blok X-1 Kav. 8-9 Jakarta 12950 Indonesia T. 62-21 525 4334 F. 62-21 5296 4555 E. crewing@mcs-internasional.com	Jasa Manajemen Awak Kapal Crew Management Services	2023	51	51	1.820	1.454	Beroperasi Operating

Kepemilikan Saham dan Struktur HUMI [OJK E.3]

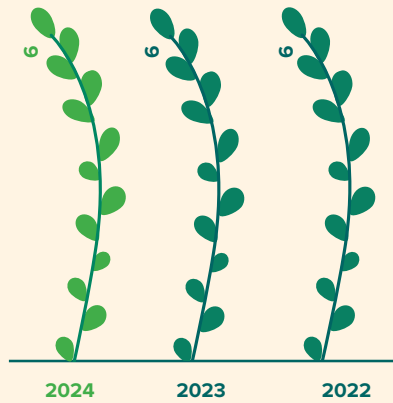
HUMI's Shares Ownership and Structure



BUSINESS SCALE [OJKE.3]

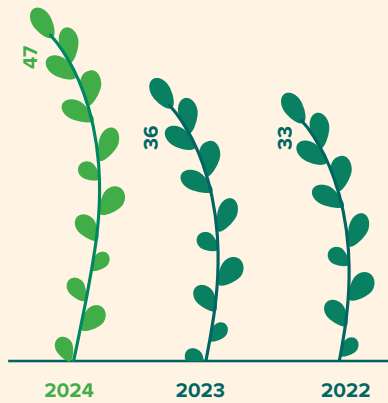
Entitas Anak
Subsidiaries

(Entitas)
(Entity)



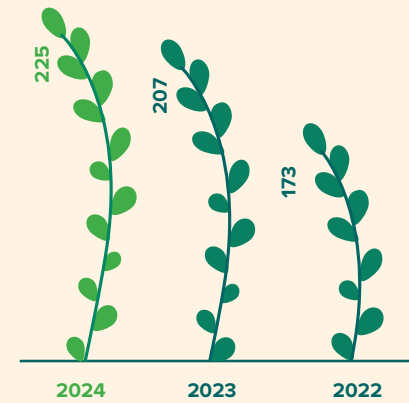
Jumlah Kapal yang Dimiliki
Number of Owned Vessels

(Unit)
(Units)



Jumlah Karyawan Darat*
Total Employees

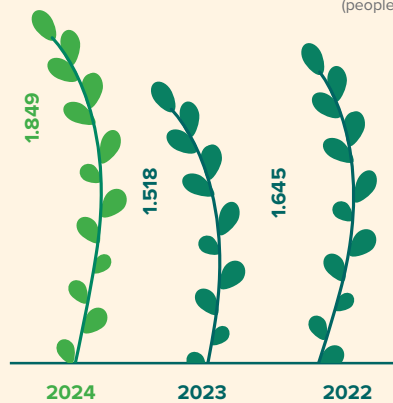
(Orang)
(people)



* Tidak Termasuk Dewan Komisaris, Direksi,
Outsource, Magang
Excluding Board of Commissioners,
Board of Directors, Outsourcers, Interns

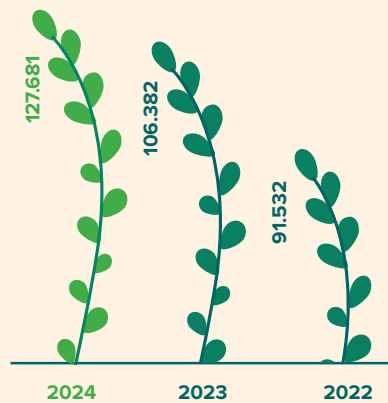
Jumlah Awak Kapal yang Dikelola
Number of Managed Ship Crews

(Orang)
(people)



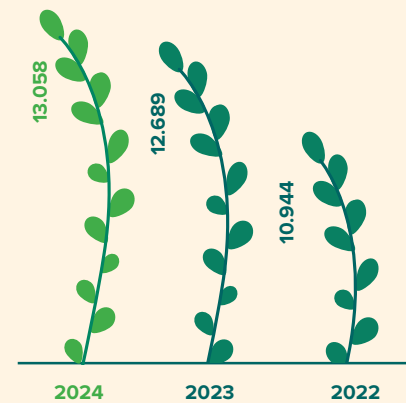
Pendapatan
Revenue

(USD-ribu)
(USD-thousand)



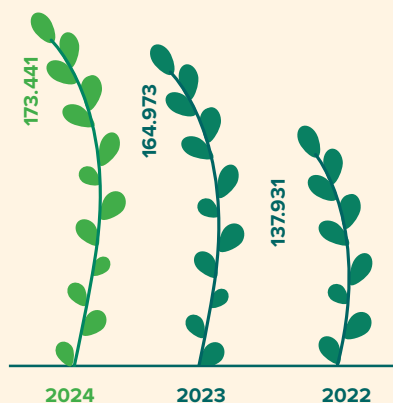
Laba Tahun Berjalan
Profit for the Year

(USD-ribu)
(USD-thousand)



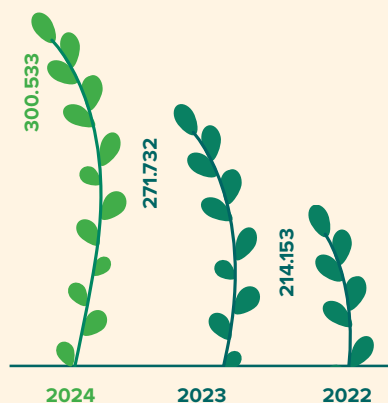
Total Ekuitas
Total Equity

(USD-ribu)
(USD-thousand)



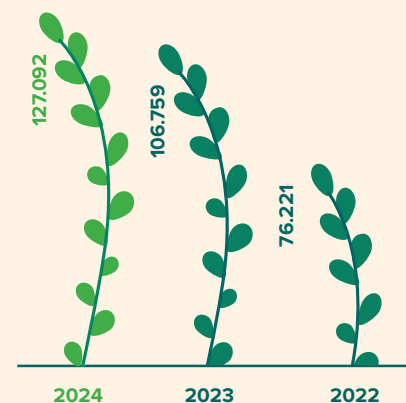
Total Aset
Total Assets

(USD-ribu)
(USD-thousand)



Total Liabilitas
Total Liabilities

(USD-ribu)
(USD-thousand)



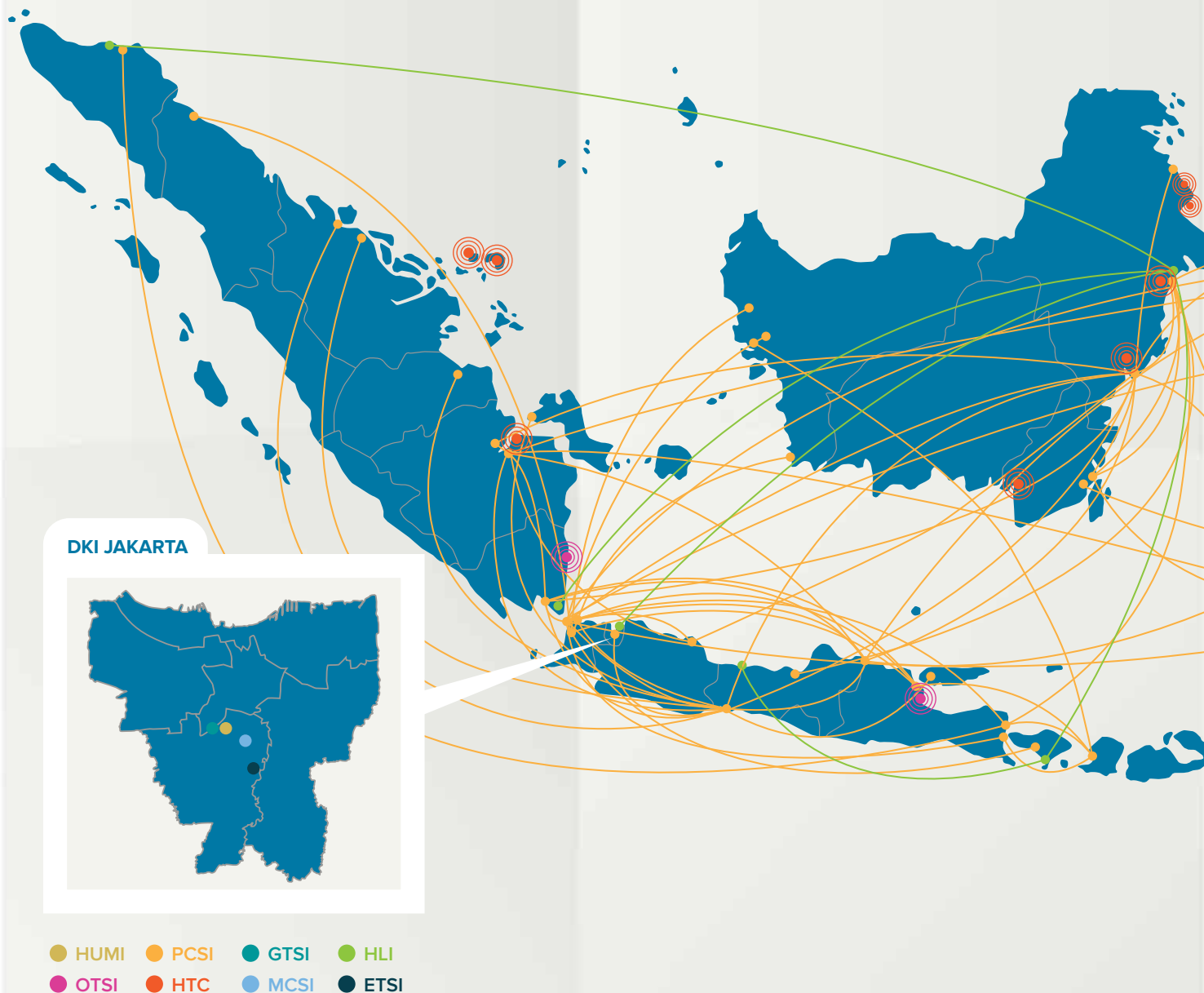


Wilayah Operasional

[OJKE.3]

[GRI 2-1-c]

Operational Area







Keanggotaan dalam Asosiasi

[GRI 2-28] [POJK C.5]

Association Membership

HUMI dan entitas anak merupakan anggota aktif dari berbagai organisasi nasional dan internasional, yaitu:

1. United Nations Global Compact
2. Indonesian National Shipowners' Association
3. Indonesia Corporate Secretary Association
4. Asosiasi Emiten Indonesia
5. Indonesian Gas Society

HUMI and its subsidiaries are active members of various national and international organizations, such as:

1. United Nations Global Compact
2. Indonesian National Shipowners' Association
3. Indonesia Corporate Secretary Association
4. Asosiasi Emiten Indonesia
5. Indonesian Gas Society







Jejak Langkah Milestones

“Berawal sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kemaritiman kami bertransformasi menjadi perusahaan distribusi dan infrastruktur energi, serta ekosistem kepelabuhanan dan kemaritiman yang memberikan layanan kemaritiman terpadu.

Starting as a company engaged in maritime services sector, we have transformed into an energy distribution and infrastructure company, as well as a port and maritime ecosystem that provides integrated maritime services.”

2016

HUMI awalnya bergerak di bidang jasa kemaritiman yang kegiatan usahanya mencakup jasa *tug assist* di pelabuhan, jasa angkutan *dry bulk*, jasa pengerukan dan reklamasi, penyedia *outsourcing* awak kapal serta penyedia pendidikan dan pelatihan bagi awak kapal.

HUMI initially operated in maritime services sector, whose business activities included tug assist services at ports, dry bulk transportation services, dredging and reclamation services, provider of crews outsourcing and provider of education and training for crews.

2022

- **Perseroan mengubah namanya, dari sebelumnya PT Misi Utama Internasional menjadi PT Humpuss Maritim Internasional (HUMI).**
The Company changed its name, from PT Misi Utama Internasional to PT Humpuss Maritim Internasional (HUMI).
- **HUMI melakukan penggabungan dengan entitas anak HITS lainnya, sehingga sumber daya dan peralatan yang sudah ada tergabung di satu entitas, pemanfaatannya dapat digunakan dengan maksimal.**
HUMI merged with other HITS subsidiaries, hence existing resources and equipment are combined in one entity to be utilized optimally.

2023

- **HUMI mencatatkan saham dengan kode "HUMI" di Bursa Efek Indonesia pada 9 Agustus 2023, menawarkan 2,7 miliar lembar.**
HUMI listed its shares with ticker "HUMI" on the Indonesia Stock Exchange on August 9, 2023, offering 2.7 billion shares.
- **HUMI memperoleh sertifikat ISO 9001:2015 Quality Management System, ISO 14001:2015 tentang Environmental Management System, dan ISO 45001:2018 Occupational Health and Safety Management System.**
HUMI obtained ISO 9001:2015 Quality Management System, ISO 14001:2015 on Environmental Management System, and ISO 45001:2018 Occupational Health and Safety Management System certificates.

2024

Pada 25 November 2024, HUMI menyusun Peta Jalan ESG HUMI yang memuat antara lain rencana strategis jangka panjang perusahaan yang diselaraskan dengan strategi SDGs Sekretariat IMO, yang selaras dengan peningkatan kesadaran akan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB).

On November 25, 2024, HUMI prepared the HUMI ESG Roadmap which includes, among other things, the Company's long-term strategic plan aligned with the IMO Secretariat's SDGs strategy, which is in line with increasing awareness of the Sustainable Development Goals of the United Nations (UN).



Perubahan Signifikan pada Organisasi [OJK C.6] [GRI 2-6-D]

Significant Changes in the Organization

Sepanjang tahun 2024, tidak terdapat perubahan signifikan yang terjadi pada Perseroan.
Throughout 2024, there were no significant changes in the Company.

Rantai Nilai dan Model Bisnis HUMI

Humi Value Chain and Business Model



Sejalan dengan perkembangan usahanya, HUMI beserta entitas anaknya memiliki peran yang sangat strategis dalam rantai pasok produk LNG dan energi lainnya di Indonesia. Perseroan telah bertransformasi menjadi perusahaan distribusi dan infrastruktur energi di Indonesia. HUMI juga telah mengembangkan ekosistem kemaritiman dan kepelabuhan, sehingga Perseroan dapat memberikan layanan kemaritiman terpadu.

In line with its business development, HUMI and its subsidiaries have a very strategic role in the supply chain of LNG products and other energy in Indonesia. The Company has transformed into an energy distribution and infrastructure company in Indonesia. HUMI has also developed a maritime and port ecosystem, so that the Company can provide integrated maritime services.

Untuk memastikan kualitas layanan yang diberikan, HUMI merasa perlu untuk membangun infrastruktur penunjang serta memenuhi kelengkapan sertifikasi yang dibutuhkan untuk menjaga kualitas layanannya, baik jasa sewa kapal, jasa pengelolaan kapal, jasa pengelolaan awak kapal hingga pusat pelatihan awak kapal, agar seluruh layanan yang dihasilkan sesuai standar internasional. Sertifikasi yang dimiliki Perseroan adalah di antaranya SIRE, TMSA, serta standar ISO untuk kualitas (ISO 9001:2015), lingkungan (ISO 14001:2015) dan OHSAS - Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (ISO 45001:2018).

To ensure the quality of services provided, HUMI feels the need to build supporting infrastructure and fulfill the completeness of certifications needed to maintain the quality of its services, both vessel charter services, ship management services, crew management services to crew training center, so that all services produced are in accordance with international standards. The certifications held by the Company include SIRE, TMSA, and ISO standards for quality (ISO 9001:2015), environmental (ISO 14001:2015) & OHSAS - Occupational Safety and Health Management System (ISO 45001:2018).

Perusahaan Company	Sertifikasi Certification			Lembaga Sertifikasi Certification Body
	ISO 9001:2015 Manajemen Mutu Quality Management	ISO 14001:2015 Manajemen Lingkungan Environmental Management	ISO 45001:2018 Manajemen Keselamatan Safety Management	
PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.	✓	✓	✓	Amtivo Group Limited
PT PCS Internasional	✓	✓	✓	Bureau Veritas
PT Humolco LNG Indonesia	✓	✓	✓	Class NK
PT Humpuss Transportasi Curah	✓	✓	✓	Amtivo Group Limited
PT MCS Internasional	✓	✓	-	Class NK & PQAL
PT ETSI Utama Maritim	✓	-	-	TUV Rheinland

Dengan komitmen terus menjaga kualitas layanannya, HUMI turut berkontribusi pada kelancaran pasokan gas bumi serta energi lainnya yang sangat dibutuhkan oleh seluruh masyarakat Indonesia.

With a commitment to continuously maintain the quality of its services, HUMI also contributes to the smooth supply of natural gas and other energy that is greatly needed by all Indonesian people.

Rantai Nilai HUMI [GRI 2-6]

HUMI melaksanakan konsep ekosistem untuk memenuhi kebutuhan pasar di bidang energi yang dimulai dari bidang distribusi energi khususnya LNG, minyak dan kimia, jasa pengelolaan kapal, sampai jasa infrastruktur pendukung kepelabuhan, pengelolaan kapal, pengelolaan awak kapal serta pelatihan awak kapal.

HUMI Value Chain [GRI 2-6]

HUMI implements the ecosystem concept to meet market needs in the energy sector starting from the energy distribution sector, especially LNG, oil and chemicals, ship management services, to port support infrastructure services, ship management, crew management and crew training.

Segmen Usaha Business Segment	Entitas Anak Subsidiary	Bidang Usaha Entitas Anak Subsidiary Business Field
Jasa Sewa Kapal Vessel Charter Services	PT GTS Internasional Tbk. (GTSI)	Angkutan LNG LNG Transportation
	PT PCS Internasional (PCSI)	Angkutan Minyak & Petrokimia Oil & Petrochemical Transportation
Jasa Manajemen Awak Kapal dan Jasa Lainnya Crew management Services and Other Services	PT OTS Internasional (OTSI)	Offshore Support Vessel
	PT Humpuss Transportasi Curah (HTC)	Marine Support
	PT MCS Internasional (MCSI)	Crew Management
	PT ETSI Utama Maritim (ETSI)	Crew Training



1 Services

Perseroan akan mendapatkan sewa pengiriman dari kontrak jual beli energi (LNG, minyak dan petrokimia), baik dari penjual atau *Cost Insurance and Freight* (kapal pengangkut menjadi tanggung jawab penjual) atau pembeli *Free on Board* (kapal pengangkut disediakan oleh pembeli).

Selain mendapatkan sewa pengiriman energi, Perseroan juga mendapatkan kontrak pengelolaan kapal termasuk penyediaan awak kapal yang memiliki sertifikasi yang berstandar internasional.

The Company will get lease delivery from the contract on selling or buying energy (LNG, oil and petrochemical), whether it is coming from the seller or cost insurance and freight (ship carrier is the seller's responsibility) or free on board buyer (ship carrier is provided by buyer).

Besides energy distribution charter, the Company also obtained ship management contracts including provision of internationally certified crews.

2 Production/Seller Terminal

Pengisian energi setelah melalui proses dari ladang eksplorasi hingga ke *loading* terminal.

Energy storing, after going through the prices from the exploration field to the loading terminal.

3 Shipping

Fase bisnis Perseroan dan entitas anak untuk pengangkutan energi dalam waktu tertentu, sesuai kontrak jual beli/sewa kapal.

Phase of Company business energy transport in a certain period of time corresponding with the selling and buying contract or chartering.



4 Production/Seller Terminal

Setelah tiba di Pelabuhan tujuan, muatan energi dialirkan atau dipindahkan ke tangki penerima baik yang terapung maupun *offshore* untuk disimpan dan diproses sesuai kebutuhan pelanggan atau pembeli.

After arriving at the Port of destination, the energy cargo is flowed or transferred to receiving tanks either floating or offshore to be stored and processed according to the needs of the customer or buyer.

5 Regasification

Angkutan LNG, setelah disimpan akan melalui proses regasifikasi untuk diubah wujudnya dalam bentuk cair menjadi gas, yang kemudian dialirkan ke pipa gas untuk IPP dan industri atau pengguna energi lainnya.

The transported LNG will be re-gasified in order to alter its liquid form into gas form, then it will be transferred through gas pipe to IPP and industry or other energy users.

6 IPP & Industry

Energi didistribusikan untuk dimanfaatkan konsumen (industri transportasi, industri rumah tangga, *power plant*, dan lainnya).

The energy is distributed to be used by consumer (transportation industry, domestic industry, power plant, etc).

Keterangan | Note:

A. Small LNGC

B. LNGC

C. Pusat Pelatihan Awak Kapal | Crewing Training Center

D. IPP dan Industri | IPP and Industry

E. Oil & Chemical Tanker





Strategi Keberlanjutan [OJKA.1]

Sustainability Strategy

HUMI berkomitmen untuk mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam strategi perusahaan. Komitmen ini merupakan bagian dari upaya HUMI untuk mewujudkan visinya sebagai perusahaan penyedia solusi bagi ekosistem kemaritiman yang berkelanjutan. Perseroan senantiasa menjalankan operasional bisnis dengan memperhatikan tanggung jawab terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Pilar strategi keberlanjutan HUMI dibangun berdasarkan hasil penetapan materialitas ESG (*Environmental, Social, and Governance*) yang mencerminkan isu-isu paling relevan dan berdampak terhadap operasional serta para pemangku kepentingan. Proses ini merupakan bagian dari komitmen HUMI terhadap transparansi dan praktik bisnis yang bertanggung jawab.

Sebagai tindak lanjut dari penetapan topik material, HUMI telah menyusun strategi dan *roadmap* ESG yang mencakup seluruh entitas dalam HUMI Grup. Penyusunan ini mengacu pada sembilan topik material yang telah diidentifikasi, dengan pendampingan dari Institute for Sustainability and Agility (ISA). ESG *Task Force* HUMI menjadi penggerak utama dalam koordinasi dan pelaksanaan proses ini.

Strategi ESG HUMI disusun dengan mengacu pada standar internasional seperti *International Financial Reporting Standards* (IFRS), serta mempertimbangkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan di Indonesia dan standar global lainnya seperti *Global Reporting Initiative* (GRI), *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), MARPOL, dan SOLAS. Proses penyusunan *roadmap* dilakukan melalui kajian mendalam dan konsultasi intensif dengan tim internal lintas fungsi, guna memastikan bahwa seluruh inisiatif yang dirancang dapat dijalankan secara efektif dan berkelanjutan.

HUMI is committed to driving sustainable business growth by integrating sustainability principles into the Company's strategy. This commitment is part of HUMI's efforts to realize its vision as a company providing solutions for a sustainable maritime ecosystem. The Company always carries out business operations by paying attention to responsibility for economic, social, and environmental aspects.

HUMI's sustainability strategy pillars are built based on the results of determining ESG (Environmental, Social, and Governance) materiality which reflects the most relevant issues and impacts on operations and stakeholders. This process is part of HUMI's commitment to transparency and responsible business practices.

As a follow-up to the determination of material topics, HUMI has prepared an ESG strategy and roadmap that covers all entities within the HUMI Group. This preparation refers to the nine material topics that have been identified, with assistance from the Institute for Sustainability and Agility (ISA). HUMI's ESG Task Force becomes the main driver in coordinating and implementing this process.

HUMI's ESG strategy is prepared with reference to international standards such as the International Financial Reporting Standards (IFRS), and takes into account compliance with laws and regulations in Indonesia and other global standards such as the Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB), MARPOL, and SOLAS. The roadmap preparation process is carried out through in-depth studies and intensive consultations with cross-functional internal teams, to ensure that all designed initiatives can be implemented effectively and sustainably.

Visi Keberlanjutan Sustainability Vision

Untuk menjadi pemimpin dalam transportasi maritim berkelanjutan dengan menanamkan ESG sebagai inti dari operasional.

To become a leader in sustainable maritime transportation by embedding ESG at the core of operations.

Unique Sustainability Value Proposition

Dengan komitmen untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip ESG ke dalam setiap aspek operasional, HUMI menghadirkan solusi jangka panjang yang memberikan nilai untuk lingkungan, komunitas, dan seluruh pemangku kepentingan.

With a commitment to integrating ESG principles into every aspect of operations, HUMI delivers long-term solutions that provide value to the environment, communities and all stakeholders.

Misi Keberlanjutan Sustainability Mission

1

Mengurangi jejak karbon dan mengelola limbah secara berkelanjutan seraya melestarikan lingkungan laut dan mendukung upaya mitigasi perubahan iklim global.

Reduce carbon footprint and manage waste sustainably while preserving the marine environment and supporting global climate change mitigation efforts.

3

Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik, transparan, akuntabel, dan etis yang berakar pada keberlanjutan serta kepatuhan terhadap regulasi dan praktik anti-korupsi.

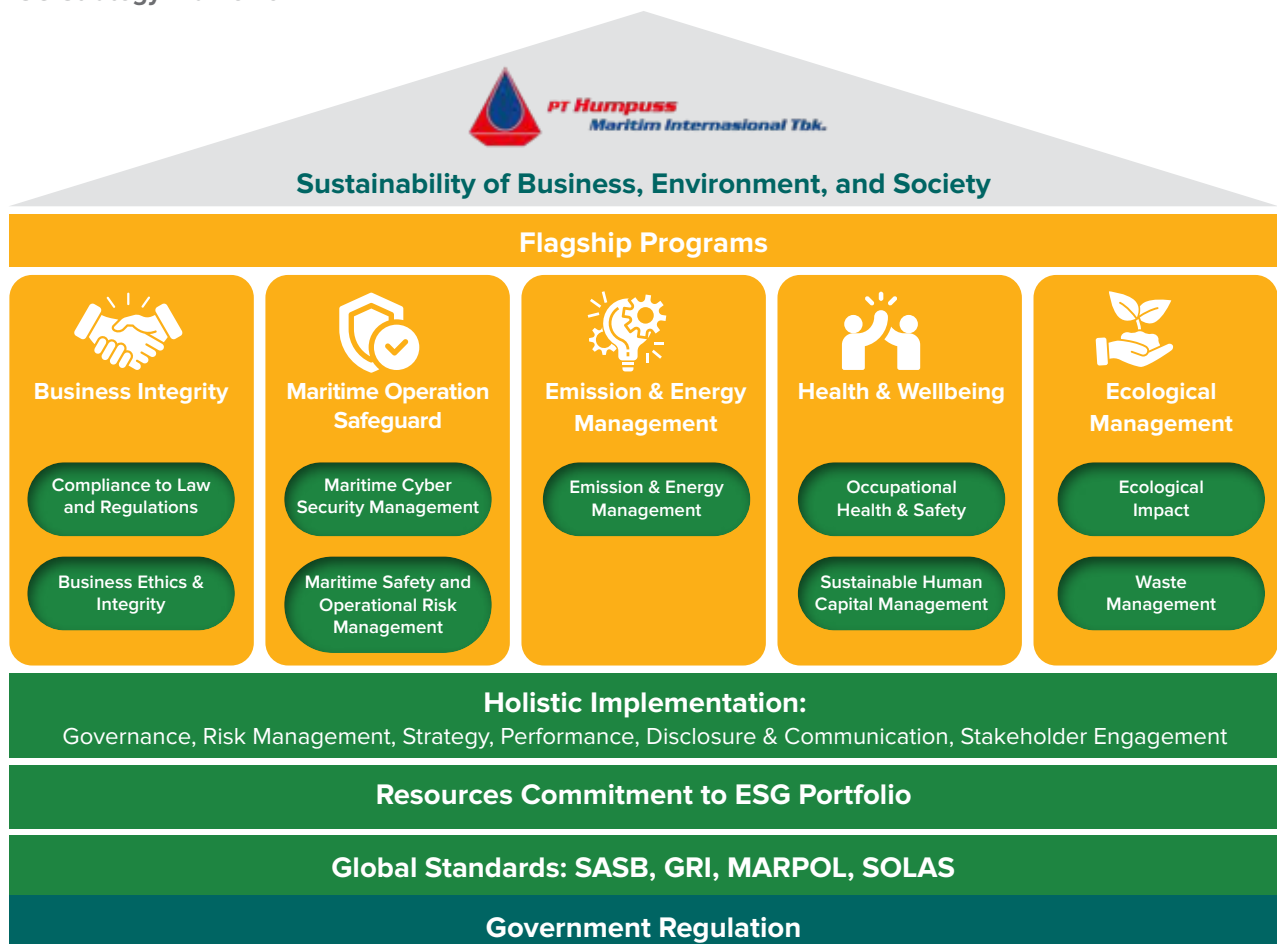
Implement good, transparent, accountable and ethical corporate governance rooted in sustainability and compliance with regulations and anti-corruption practices.

2

Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan inklusif dengan modal manusia yang beragam dan kompeten serta menjunjung tinggi prinsip-prinsip hak asasi manusia.

Create a healthy, safe and inclusive work environment with diverse and competent human capital and uphold human rights principles.

Kerangka Strategi ESG ESG Strategy Framework





Komitmen HUMI terhadap penerapan ESG dan keberlanjutan diperkuat dengan menyediakan sumber daya khusus untuk penerapan inisiatif-inisiatif ESG, serta pendekatan implementasi yang holistik yang mencakup aspek tata kelola, manajemen risiko, strategi, kinerja, pelaporan, komunikasi, dan keterlibatan pemangku kepentingan.

Sebagai bagian dari komitmen tersebut, HUMI mengelola topik-topik material ESG yang telah diidentifikasi sebagai prioritas strategis, melalui lima program unggulan (*flagship program*) utama. Program-program ini dirancang untuk menciptakan dampak positif yang terukur terhadap keberlanjutan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Pada aspek lingkungan, *Ecological Management* berfokus pada pengelolaan dampak ekologis dan limbah untuk meminimalkan jejak lingkungan dari kegiatan operasional. *Health & Wellbeing* memastikan bahwa HUMI memberikan perhatian besar terhadap keselamatan kerja dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. *Emission & Energy Management* mendukung transisi menuju operasi yang lebih efisien dan rendah emisi melalui pengelolaan energi yang bertanggung jawab.

Sementara itu, *Maritime Operation Safeguard* memperkuat ketahanan dan keamanan operasi maritim, termasuk perlindungan terhadap risiko keselamatan dan ancaman siber. *Business Integrity* menjadi fondasi utama yang memastikan bahwa seluruh aktivitas perusahaan dijalankan sesuai hukum dan regulasi, serta menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan integritas.

Seluruh upaya ini diarahkan untuk mencapai keberlanjutan bisnis, lingkungan, dan masyarakat. HUMI berkomitmen untuk tidak hanya menciptakan pertumbuhan usaha yang berkelanjutan, tetapi juga berkontribusi secara aktif terhadap pelestarian lingkungan dan peningkatan kualitas kehidupan sosial masyarakat, demi menciptakan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

HUMI's commitment to ESG and sustainability implementation is strengthened by providing dedicated resources for the implementation of ESG initiatives, as well as a holistic implementation approach that includes aspects of governance, risk management, strategy, performance, reporting, communication, and stakeholder engagement.

As part of this commitment, HUMI manages ESG material topics that have been identified as strategic priorities, through five main flagship programs. These programs are designed to create a measurable positive impact on the sustainability of economic, social and environmental aspects.

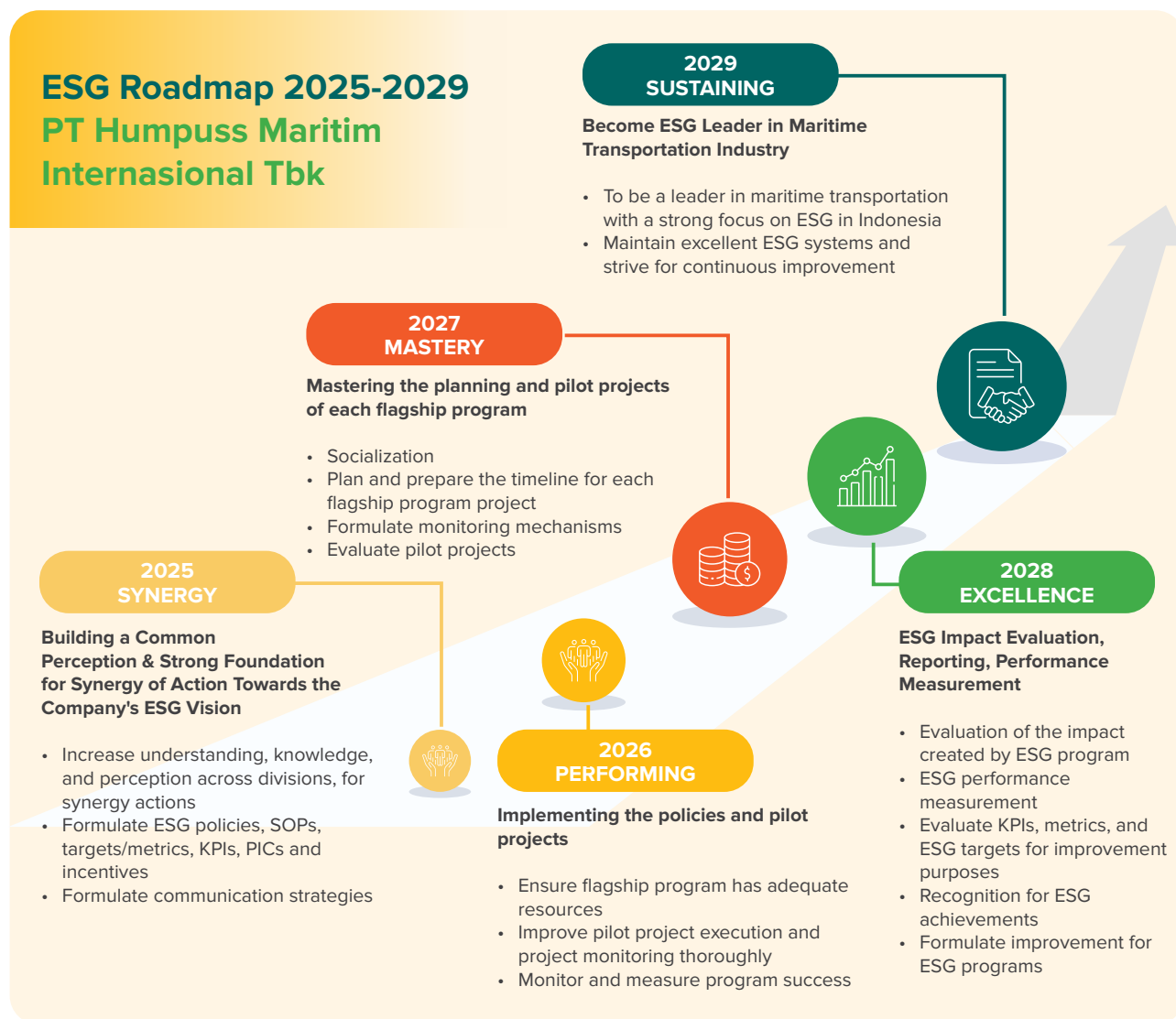
In the environmental aspect, *Ecological Management* focuses on managing ecological impacts and waste to minimize the environmental footprint of operational activities. *Health & Wellbeing* ensures that HUMI pays great attention to occupational safety and sustainable human resource management. *Emission & Energy Management* supports the transition to more efficient and low-emission operations through responsible energy management.

Meanwhile, *Maritime Operation Safeguard* strengthens the resilience and security of maritime operations, including protection against safety risks and cyber threats. *Business Integrity* is the main foundation that ensures that all company activities are carried out in accordance with laws and regulations, and uphold ethical values and integrity.

All these efforts are directed to achieve business, environmental and community sustainability. HUMI is committed to not only creating sustainable business growth, but also actively contributing to environmental preservation and improving the quality of social life of the community, in order to create long-term value for all stakeholders.

Roadmap ESG HUMI

HUMI's ESG Roadmap



ESG Roadmap 2025–2029 HUMI disusun sebagai panduan strategis untuk mewujudkan visi perusahaan dalam menjadi pemimpin ESG di industri transportasi maritim. Roadmap ini terdiri dari lima fase bertahap yang dimulai pada tahun 2025 dengan tema *Synergy*, yang difokuskan pada pembangunan persepsi bersama, peningkatan pemahaman dan sinergi lintas divisi, serta perbaikan dalam berbagai kebijakan terkait ESG. Tahap ini bertujuan untuk menciptakan dasar yang kuat bagi sinergi aksi ESG di seluruh organisasi.

Memasuki tahun 2026, HUMI memasuki fase *Performing*, yaitu tahap implementasi kebijakan dan proyek percontohan. Di fase ini, HUMI memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai untuk pelaksanaan program, meningkatkan eksekusi proyek awal, dan memantau keberhasilan program secara menyeluruh. Selanjutnya, pada tahun 2027, HUMI bergerak ke fase *Mastery*, yang berfokus pada penguasaan perencanaan dan pelaksanaan setiap program unggulan ESG, termasuk sosialisasi, penjadwalan proyek, formulasi mekanisme *monitoring*, serta evaluasi program.

HUMI's ESG Roadmap 2025–2029 is designed as a strategic guide to realize the Company's vision of becoming an ESG leader in the maritime transportation industry. This roadmap consists of five gradual phases starting in 2025 with the theme *Synergy*, which focuses on building shared perceptions, increasing understanding and synergy across divisions, and improving various ESG-related policies. This phase aims to create a strong foundation for synergy of ESG actions across the organization.

Entering 2026, HUMI will enter the *Performing* phase, which is the stage of policy implementation and pilot projects. In this phase, HUMI ensures the availability of adequate resources for program implementation, improves initial project execution, and monitors the overall success of the program. Furthermore, in 2027, HUMI will move to the *Mastery* phase, which focuses on mastering the planning and implementation of each ESG flagship program, including socialization, project scheduling, formulation of monitoring mechanisms, and program evaluation.



Pada tahun 2028, HUMI masuk ke fase *Excellence*, yaitu tahap evaluasi dampak, pelaporan, dan pengukuran kinerja ESG. Di fase ini dilakukan penilaian atas dampak program ESG, pengukuran pencapaian berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) dan metrik ESG, serta identifikasi peluang perbaikan dan pengakuan atas pencapaian ESG. Akhirnya, di tahun 2029, HUMI menargetkan fase *Sustaining*, yaitu fase pematapan sistem ESG yang unggul dan berkelanjutan, sebagai pijakan untuk menjadi pemimpin ESG dalam industri transportasi maritim Indonesia, dengan fokus pada perbaikan berkelanjutan dan penerapan praktik terbaik.

In 2028, HUMI will enter the Excellence phase, which is the stage of ESG impact evaluation, reporting, and performance measurement. In this phase, the impact of the ESG program is assessed, achievement measurements are made based on Key Performance Indicators (KPIs) and ESG metrics, and opportunities for improvement are identified and recognition of ESG achievements are recognized. Finally, in 2029, HUMI is targeting the Sustaining phase, which is the phase of strengthening a superior and sustainable ESG system, as a foothold to become an ESG leader in the Indonesian maritime transportation industry, with a focus on continuous improvement and implementation of best practices.

Membangun Budaya Keberlanjutan [OJK F.1] Building a Culture of Sustainability

HUMI mengimplementasikan dukungan terhadap kegiatan berkelanjutan melalui berbagai kebijakan yang selaras dengan kegiatan berkelanjutan untuk mendukung terwujudnya pembangunan yang berkelanjutan guna menjaga kelestarian sumber daya di bumi bagi masa depan generasi mendatang. Karena itu, Perseroan merasa perlu untuk terus meningkatkan kegiatan sosialisasi dan pelatihan terkait aspek keberlanjutan agar tumbuh budaya keberlanjutan pada setiap Insan Perseroan.

HUMI implements support for sustainable activities through various policies that are in line with sustainable activities to support the realization of sustainable development in order to maintain the sustainability of resources on earth for the future of generations to come. Therefore, the Company feels the need to continue to improve socialization and training activities related to sustainability aspects so that a culture of sustainability grows in every Company Personnel.



**Melibatkan karyawan dalam kegiatan dan pelatihan keberlanjutan termasuk penerapan *work ethic*.
Meningkatkan pengetahuan karyawan terkait keberlanjutan melalui *In-House Training* dan *campaign* lingkungan melalui *e-flyer* dan *e-mail*.**

**Involving employees in sustainability activities and training including the implementation of *work ethic*.
Enhancing employee knowledge on sustainability through *In-House Training* and environmental campaigns via *e-flyers* and *e-mails*.**



Salah satu langkah yang dijalankan Perseroan adalah dengan melibatkan karyawan dalam kegiatan dan pelatihan keberlanjutan termasuk penerapan *work ethic* yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan. HUMI juga meningkatkan pengetahuan karyawan terkait keberlanjutan melalui *In-House Training* dan *campaign* lingkungan melalui *e-flyer* dan *e-mail*.

Pemberian pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan HUMI termasuk pengembangan kompetensi untuk anggota Dewan Komisaris, Direksi, karyawan dan/atau unit kerja yang menjadi penanggung jawab penerapan keuangan berkelanjutan dibahas pada halaman 50 pada Laporan Keberlanjutan ini.

One of the measures taken by the Company is to involve employees in sustainability activities and training including the implementation of work ethics aimed at increasing employee awareness. HUMI also increases employee knowledge related to sustainability through In-House Training and environmental campaigns through e-flyers and e-mails.

The provision of training to improve the competence and capabilities of HUMI's employees including competency development for members of the Board of Commissioners, Board of Directors, employees and/or work units responsible for the implementation of sustainable finance is discussed on page 50 in this Sustainability Report.





03



Tata Kelola Keberlanjutan

Sustainability Governance



Tata Kelola ESG

[GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-17] [POJKE.1]

ESG Governance



Memiliki Komite ESG dan ESG Task Force untuk percepatan pencapaian target ESG

Established ESG Committee and ESG Task Force to accelerate ESG target achievement



Perlakuan adil bagi seluruh pemegang saham

Fair treatment for all shareholders



100% Comply dengan Tata Kelola OJK

100% Comply with OJK Governance



HUMI berkomitmen untuk menjadikan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik atau *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai landasan dalam setiap aktivitas operasional Perseroan. HUMI meyakini, melalui penerapan GCG, Perseroan dapat meningkatkan nilai perusahaan dan kinerja keuangan, serta mengurangi berbagai risiko yang mungkin timbul akibat adanya keputusan-keputusan yang kurang tepat. Penerapan GCG juga akan mendorong efisiensi dan terciptanya budaya kerja yang lebih sehat.

HUMI is committed to making the principles of Good Corporate Governance (GCG) the foundation of every operational activity of the Company. HUMI believes that through the implementation of GCG, the Company can increase the Company's value and financial performance, as well as reduce various risks that may arise due to inappropriate decisions. The implementation of GCG will also encourage efficiency and create a healthier work culture.

ESG Task Force

[GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-17] [POJKE.1]

Sebagai bentuk nyata komitmen Perseroan dalam memperkuat praktik keberlanjutan, HUMI telah membentuk ESG Task Force berdasarkan Surat Keputusan Direksi. Pembentukan tim ini bertujuan untuk menyusun *roadmap* dan mengembangkan strategi ESG yang selaras dengan visi, misi, serta nilai-nilai Perusahaan. [OJK E.1] [GRI 2-12, 2-25]

ESG Task Force bertanggung jawab dalam merumuskan arah strategis, memberikan rekomendasi kebijakan, mengoordinasikan pelaksanaan program ESG, memantau perkembangan atas inisiatif-inisiatif yang sedang berjalan serta melaporkan perkembangan implementasi ESG di tingkat Perseroan dan seluruh entitas anak. Tim ini akan bekerja sama secara erat dengan konsultan eksternal yang ditunjuk oleh Perseroan guna memastikan strategi ESG tersusun secara komprehensif.

ESG Task Force bertanggung jawab kepada *Project Director*, dan dikelola oleh *Project Manager* yang ditunjuk. Tim ini terdiri dari perwakilan berbagai divisi dan departemen terkait di lingkungan HUMI Group.

ESG Task Force

[GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-17] [POJKE.1]

As a concrete form of the Company's commitment to strengthening sustainability practices, HUMI has formed an ESG Task Force based on the Board of Directors' Decree. The formation of this team aims to prepare a roadmap and develop an ESG strategy that is in line with the Company's vision, mission, and values. [OJK E.1] [GRI 2-12, 2-25]

The ESG Task Force is responsible for formulating strategic direction, providing policy recommendations, coordinating the implementation of ESG programs, monitoring the progress of ongoing initiatives and reporting on the progress of ESG implementation at the Company level and all subsidiaries. This team will work closely with external consultants appointed by the Company to ensure that the ESG strategy is prepared comprehensively.

The ESG Task Force is responsible to the Project Director, and is managed by a designated Project Manager. The team consists of representatives from various divisions and related departments within the HUMI Group.

Tugas masing-masing anggota dikoordinasikan oleh *Project Manager* untuk memastikan sinergi antar fungsi dan efektivitas pelaksanaan. Pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan *roadmap* dan strategi ESG dilakukan secara kolaboratif oleh unit-unit usaha di tingkat *holding* maupun anak perusahaan.

The tasks of each member are coordinated by the *Project Manager* to ensure synergy between functions and effectiveness of implementation. The collection of data and information needed in the preparation of the ESG roadmap and strategy is carried out collaboratively by business units at the holding and subsidiary levels.

Peran Badan Tata Kelola dalam Penyusunan Laporan Keberlanjutan [GRI 2-14]

Role of the Governance Body in Preparing Sustainability Report

Badan Tata Kelola Perusahaan memegang peran penting dalam proses penyusunan Laporan Keberlanjutan, di mana Direksi bertanggung jawab untuk memimpin, mengelola dan mengarahkan seluruh kegiatan operasional Perseroan. Di bawah kepemimpinan Direktur Utama, Direksi bekerja untuk memastikan terlaksananya visi dan misi keberlanjutan, yang mencakup aspek lingkungan, sosial, ekonomi, serta penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

The Corporate Governance Body plays an important role in the process of preparing the Sustainability Report, where the Board of Directors is responsible for leading, managing and directing all operational activities of the Company. Under the leadership of the President Director, the Board of Directors works to ensure the implementation of the sustainability vision and mission, which include environmental, social, economic aspects, as well as the implementation of good governance principles.

Sedangkan tanggung jawab pengawasan diberikan kepada Dewan Komisaris yang didukung oleh 3 Komite, yaitu Komite Audit, Komite Nominasi dan Remunerasi, dan Komite ESG yang diketuai oleh salah satu dari Komisaris Perseroan. Komite Audit dibentuk dalam rangka membantu tugas Dewan Komisaris untuk mendorong terlaksananya penerapan tata kelola yang baik, terbentuknya struktur pengendalian internal yang memadai, terciptanya peningkatan kualitas transparansi di lingkungan Perseroan.

Meanwhile, the responsibility for supervision is given to the Board of Commissioners supported by 3 Committees, namely the Audit Committee, the Nomination and Remuneration Committee, and ESG Committee chaired by one of the Company's Commissioners. The Audit Committee was formed in order to assist the Board of Commissioners in encouraging the implementation of good governance, the formation of an adequate internal control structure, and the creation of increased transparency quality within the Company.

ESG Task Force bersama-sama dengan Direksi terlibat aktif dalam penyusunan Laporan Keberlanjutan ini

The ESG Task Force together with the Board of Directors was actively involved in the preparation of this Sustainability Report

- 1 Penyelenggaraan *workshop* dengan seluruh perwakilan lini bisnis**
Organizing workshops with all representatives of business lines
- 2 Persetujuan atas topik material untuk laporan ini**
Approval of material topics for this report
- 3 Penyusunan Kerangka Strategi ESG dan ESG Roadmap 2025-2029**
Preparation of the ESG Strategy Framework and ESG Roadmap 2025-2029





Pengembangan Kompetensi Keberlanjutan

[OJKE.2] [GRI 2-17]

HUMI memberikan kesempatan kepada anggota badan tata kelola dan penanggung jawab penerapan usaha berkelanjutan dan seluruh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi di bidang keberlanjutan melalui berbagai pelatihan, seperti kursus singkat, lokakarya dan seminar, serta pelibatan dalam proyek-proyek keberlanjutan.

Kompetensi terkait keuangan berkelanjutan yang diikuti selama tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Sustainability Competency Development

[OJKE.2] [GRI 2-17]

HUMI provides opportunities for members of the governance body and those responsible for implementing sustainable business and all employees to improve their knowledge and competence in the field of sustainability through various trainings, such as short courses, workshops and seminars, as well as involvement in sustainability projects.

The competencies related to sustainable finance followed during 2024 are as follows:

Nama dan Jabatan Name and Position	Materi Pendidikan dan Pelatihan Education and Training Materials	Tempat/Tanggal Place/ Date	Penyelenggara Organizer
Okty Saptarini M – VP of Corporate Secretary	Concepts and Issue : ESG, Sustainability, CSR, GRI, and SDGs in Shipping Industry Sesi 2 : Deep Dive ESG and Sustainability Impact in HUMI	18 Januari 2024 January 18, 2024	In-House
Dharma Gemiardi – VP of FAT			
Okty Saptarini M – VP of Corporate Secretary	Regulatory Framework : Carbon Trading Compliance for Listed Companies	18 Februari 2024 February 18, 2024	ICSA
AR Sofyan – Komisaris Utama/President Commissioner	IHT#3 : ESG Priority Agenda for the Boards	25 Januari 2024 January 25, 2024	In-House
Daryono – Komisaris Independen/Independent Commissioner			
Tirta Hidayat – Direktur Utama/President Director			
Dedi Hidayana - Direktur/Director			
Okty Saptarini M – VP of Corporate Secretary			
Yudiscitra Adiputra F. – Project Manager for ERP	IDX Net Zero Incubator	Agustus 2024 August, 2024	IDX
AR Sofyan – Komisaris Utama/President Commissioner	IHT#11 : Menuju Adopsi IFRS S1 dan S2	24 Oktober 2024 October 24, 2024	In-House
Daryono – Komisaris Independen/Independent Commissioner			
Tirta Hidayat – Direktur Utama/President Director			
Dedi Hidayana - Direktur/Director			
Okty Saptarini M – VP of Corporate Secretary			

Penilaian Risiko atas Penerapan Usaha Berkelanjutan [OJKE.3]

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, HUMI dihadapkan pada berbagai risiko. Untuk itu, Perseroan berupaya melaksanakan penerapan manajemen risiko secara tepat dan efektif. Upaya ini dilakukan agar Perseroan mampu membangun Tata Kelola Perusahaan yang Baik, serta mengukur dan memitigasi risiko potensial yang akan dihadapi. Melalui pengelolaan risiko yang tepat dan efektif, maka Perseroan akan mampu meminimalisasi dampak dari setiap risiko yang ada, dan sesuai dengan batas toleransi yang telah ditetapkan.

Risk Assessment of Sustainable Business Implementation [OJKE.3]

In carrying out its business activities, HUMI is faced with various risks. Therefore, the Company strives to implement risk management appropriately and effectively. This effort is made so that the Company is able to build Good Corporate Governance, as well as measure and mitigate potential risks that will be faced. Through appropriate and effective risk management, the Company will be able to minimize the impact of each existing risk, and in accordance with the established tolerance limits.

Penerapan Manajemen Risiko di Perseroan mengacu pada Kerangka Terintegrasi COSO-ERM (*Committee of Sponsoring Organizations - Enterprise Risk Management Integrated Framework*). COSO-ERM mengatur seluruh kegiatan yang ada di seluruh jajaran manajemen mulai dari atas hingga unit-unit bisnis Perseroan.

The implementation of Risk Management in the Company refers to the COSO-ERM Integrated Framework (*Committee of Sponsoring Organizations - Enterprise Risk Management Integrated Framework*). COSO-ERM regulates all activities in all levels of management from the top to the business units of the Company.

Kerangka Kerja Manajemen Risiko Risk Management Framework



Pengelolaan risiko, khususnya risiko sosial dan lingkungan yang berpengaruh pada pencapaian keberlanjutan usaha, telah dilakukan Perseroan dengan mengintegrasikannya ke dalam ERM. HUMI juga telah membuat rencana respon untuk melakukan tindakan mitigasi dan pencegahan untuk mengantisipasi risiko yang mungkin terjadi terkait aspek ekonomi, lingkungan dan sosial.

Risk management, especially social and environmental risks that affect the achievement of business sustainability, has been carried out by the Company by integrating it into ERM. HUMI has also created a response plan to carry out mitigation and prevention actions to anticipate possible risks related to economic, environmental and social aspects.

Jenis Risiko Type of Risk	Risiko yang Dihadapi Risk Posed	Dampak Impact	Mitigasi Mitigation
Finansial Financial	Potensi likuiditas terkait dengan ketersediaan dana untuk menjalankan aktivitas Perseroan. Liquidity risk pertains to the availability of funds to conduct the Company's activities.	Gangguan terhadap kelancaran operasional akibat kurangnya dana operasional. Operational disruptions due to insufficient operational funds.	- Manajemen hutang bank termasuk pemantauan tingkat suku bunga dan fluktuasi forex. Bank loan management including monitoring interest rate and forex fluctuations. - Membuat <i>aging schedule</i> untuk memantau <i>collection</i> piutang usaha. Creating an aging schedule to monitor trade receivables. - Diversifikasi sumber pendanaan untuk mengurangi risiko likuiditas. Diversifying funding sources to mitigate liquidity risks.
Perencanaan dan Strategi Plan and Strategy Risk	Potensi proyek baru mengalami kerugian. The potential for new projects to incur losses.	Kerugian investasi dapat memengaruhi profitabilitas perusahaan. Investment losses affecting profitability.	- Penerapan prosedur CAPEX untuk memastikan investasi memenuhi prinsip GCG dan kehati-hatian. Implementation of CAPEX procedures to ensure investment meet GCG principles and prudence. - Evaluasi mendalam terhadap studi kelayakan dan risiko pasar sebelum pengambilan keputusan investasi. In-dept evaluation of feasibility studies and market risk before investment decisions.



Jenis Risiko Type of Risk	Risiko yang Dihadapi Risk Posed	Dampak Impact	Mitigasi Mitigation
Operasional Operating	Potensi kerusakan kapal, <i>idle</i> kapal, atau kenaikan harga bahan bakar. Potential vessel damage, idle vessels or fuel price fluctuations.	Tidak beroperasinya kapal dapat memengaruhi pemenuhan kontrak pelanggan dan pendapatan. Vessel inoperability may affect customer contract fulfillment and revenue.	- Penerapan PMS dan memastikan persediaan <i>sparepart</i>. Implementation of PMS and ensuring spareparts availability. - Pelatihan rutin mengenai risiko kecelakaan. Routine training on accident risks. - Strategi diversifikasi sumber energi untuk mengurangi ketergantungan pada bahan bakar tertentu. Diversifying energy sources to reduce dependency on specific fuel types.
Eksternal External	Fluktuasi nilai tukar mata uang asing dan risiko dari pihak ketiga. Fluctuations in foreign exchange rates and third party risks.	Risiko kerugian finansial dari fluktuasi forex dan kegagalan pihak ketiga memenuhi kewajibannya. Financial losses due to forex fluctuations and third part defaults.	- Memantau kondisi ekonomi secara berkala. Regularly monitoring global economic conditions. <i>Hedging</i> nilai tukar mata uang. Currency exchange rate hedging. - Evaluasi kelayakan mitra kerja untuk mengurangi risiko <i>counterparty</i>. Evaluating partner feasibility to reduce counterparty risks.
Reputasi Reputation	Potensi kerusakan reputasi terkait publikasi negatif di media. The potential damage to reputation due to negative media coverage.	Penurunan kepercayaan konsumen, gangguan hubungan dengan mitra, dan potensi penurunan harga saham. Decline in consumer trust disrupted partnership and potential stock price drops.	- Klarifikasi cepat kepada media dan regulator. Prompt clarification to media and regulators. - Sosialisasi terkait standar keamanan operasional dan GCG. Socialization on operational safety standards and GCG. - Komitmen menjaga hubungan baik dengan pelanggan dan pemangku kepentingan. Commitment to maintaining good relationships with stakeholders. - Membangun strategi komunikasi krisis yang kuat. Building a robust crisis communication strategy.
Hukum, Litigasi, dan lain-lain Legal, Litigation, etc.	Potensi pelanggaran atau keterlambatan pelaporan. Potential violations or repoirting delays.	Investigasi mendalam oleh regulator dapat menyebabkan pencabutan izin usaha atau denda besar. In-dept investigations may lead to licence revocation or significant fines.	- Komitmen untuk memenuhi kewajiban pelaporan tepat waktu dengan penerapan <i>monitoring tools</i>. Commitment to timely reporting compliance using monitoring tools. - Melakukan audit reguler terhadap kepatuhan internal dan eksternal untuk mengantisipasi pelanggaran. Conducting regular audits of internal and external compliance to anticipate violations.
Keselamatan Safety	Potensi kecelakaan kerja di darat maupun laut. Potential workplace accidents on land or at sea.	Kerugian finansial, operasional, dan reputasi akibat kecelakaan kerja. Financial operational and reputational losses due to accidents.	- Monitoring dan pelatihan berkala oleh QHSSE. Regular monitoring and training by QHSSE. - Memberikan penghargaan untuk operasional dengan <i>zero accident</i>. Providing rewards for operations achieving zero accidents. - Penerapan teknologi keselamatan modern untuk mencegah kecelakaan. Implementing modern safety technologies to prevant accidents.

Komunikasi Masalah Penting, serta Mekanisme untuk Mencari Nasihat dan Mengemukakan Masalah [GRI 2-16, 2-26]

HUMI membuka diri terhadap berbagai masalah penting tentang dampak negatif potensial maupun aktual dari pemangku kepentingan melalui mekanisme pengaduan berupa *Whistleblowing System* (WBS). Seluruh pengaduan yang masuk akan ditinjau oleh Tim Pengelola WBS dan untuk pengaduan yang bersifat kritis atau penting akan dibahas oleh tim bersama badan tata kelola tertinggi yaitu Dewan Komisaris dan Direksi melalui rapat-rapat, baik rapat Dewan Komisaris, rapat Direksi maupun rapat gabungan Dewan Komisaris dan Direksi.

Selanjutnya, untuk mengantisipasi isu-isu terkait ekonomi, lingkungan, dan sosial, beserta dampak yang mungkin timbul, sejalan dengan penyusunan *roadmap* ESG, HUMI akan membentuk *Sustainability* Departemen dan mengoptimalkan perannya sebagai organ pendukung tata kelola yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan, memonitoring dan memberikan inisiatif-inisiatif untuk perbaikan dan pengembangan program ESG yang ditetapkan oleh Perseroan.

Communication of Important Issues, and Mechanisms for Seeking Advice and Raising Issues [GRI 2-16, 2-26]

HUMI is open to various important issues regarding potential or actual negative impacts from stakeholders through a complaint mechanism in the form of a *Whistleblowing System* (WBS). All complaints received will be reviewed by the WBS Management Team and for complaints that are critical or important will be discussed by the team together with the highest governance body, namely the Board of Commissioners and the Board of Directors through meetings, both Board of Commissioners meetings, Board of Directors meetings and joint meetings of the Board of Commissioners and the Board of Directors.

Furthermore, to anticipate issues related to the economy, environment, and society, along with the impacts that may arise, in line with the preparation of the ESG roadmap, HUMI will form an ESG Department and optimize its role as a supporting governance organ responsible for coordinating, monitoring and providing initiatives for the improvement and development of ESG programs set by the Company.

Pelibatan Pemangku Kepentingan [OJKE.4] [GRI 2-29]

Stakeholders Engagement

Keberlanjutan usaha Perseroan sangat terkait dengan pemenuhan aspirasi dari para pemangku kepentingan. Untuk itu, agar efektivitas hubungan Perseroan dengan para pemangku kepentingan dapat terjalin dengan harmonis, HUMI senantiasa melibatkan para pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan isu keberlanjutan.

Perseroan telah melakukan identifikasi pemangku kepentingan yang diukur berdasarkan tingkat keterlibatan, termasuk tingkat interaksi masing-masing pemangku kepentingan terhadap usaha HUMI. Kegiatan pengidentifikasian ini dilakukan dengan menggunakan metode FGD untuk kemudian dikelompokkan menjadi beberapa kategori pemangku kepentingan kunci (*key stakeholder*). Dalam rangka

The sustainability of the Company's business is closely related to the fulfillment of the aspirations of stakeholders. Therefore, in order for the effectiveness of the Company's relationship with stakeholders to be harmonious, HUMI always involves stakeholders in strategic decision-making, especially those related to sustainability issues.

The Company has identified stakeholders measured by the level of involvement, including the level of interaction of each stakeholder with HUMI's business. This identification activity was carried out using the FGD method to then be grouped into several categories of key stakeholders. In order to increase stakeholder participation in the implementation of the Company's sustainability policy, HUMI has held regular



meningkatkan partisipasi para pemangku kepentingan dalam pelaksanaan kebijakan keberlanjutan perusahaan, maka HUMI telah mengadakan pertemuan secara berkala, baik pertemuan informal maupun formal, untuk memperoleh aspirasi maupun masukan untuk mendukung perumusan strategi dan program tanggung jawab sosial perusahaan ke depannya.

meetings, both informal and formal, to obtain aspirations and input to support the formulation of corporate social responsibility strategies and programs in the future.

Analisis kebutuhan pemangku kepentingan dilakukan dengan metode FGD dilaksanakan dalam beberapa kali pertemuan.

Stakeholder needs analysis was carried out using the FGD method, implemented in several meetings.

Kelompok Pemangku Kepentingan Stakeholder Groups	Identifikasi dan Pemilihan Pemangku Kepentingan Identification and Selection of Stakeholders	Pendekatan untuk Keterlibatan Pemangku Kepentingan Approaches to Stakeholder Engagement	Harapan Pemangku Kepentingan Stakeholder Expectations	Topik Material Material Topics
Pemegang saham dan investor Shareholder and Investor	Memastikan hal kepemilikan atas HUMI dan berhak atas keuntungan berdasarkan jumlah saham yang dimiliki. Ensure ownership rights over HUMI and be entitled to profits based on the number of shares owned.	- Laporan kinerja, tata kelola sesuai kebutuhan. - RUPS. - Komunikasi melalui surat resmi, <i>courtesy call</i> dan <i>digital platform</i> sesuai kebutuhan.	- Perseroan memiliki kinerja dan keberlanjutan yang sangat baik sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi seluruh pemangku kepentingan. - Program <i>engagement</i>, baik dengan pemegang saham utama dan non utama serta investor melalui korespondensi dan pertemuan yang dilakukan secara langsung maupun daring.	- Kinerja Perusahaan baik finansial maupun operasional. - Penerapan tata kelola Perusahaan.
Pembuat Kebijakan: OJK Departemen Perhubungan Laut/Perpajakan/ Syahbandar/ Perbankan Policy Maker: OJK Department of Maritime Transportation/ Harbor Master/Banking	- Mematuhi aturan terkait Pasar Modal dan penerapan GCG dalam operasionalnya. - Sertifikasi <i>Safety Management</i> dan <i>International Ship Security</i>. - Mendapatkan ISO dan menjadikannya sebagai acuan standar untuk operasional HUMI.	- Laporan Berkala FGD. <i>Courtesy Call</i>. - Konsultasi. - Rapat. - Kunjungan Kerja.	- Kontribusi pada Negara. - Kepatuhan dengan hukum yang berlaku. - Perusahaan tunduk dan menjaga sertifikasi yang dimiliki untuk memenuhi standar internasional yang berkualitas.	- Penyampaian pelaporan yang rutin atas proses kerja. - Pelaksanaan GCG. - Komunikasi yang cepat dan efektif. - Pencegahan pencemaran laut, pengurangan polusi udara. <i>Safety Operations</i>.

Kelompok Pemangku Kepentingan Stakeholder Groups	Identifikasi dan Pemilihan Pemangku Kepentingan Identification and Selection of Stakeholders	Pendekatan untuk Keterlibatan Pemangku Kepentingan Approaches to Stakeholder Engagement	Harapan Pemangku Kepentingan Stakeholder Expectations	Topik Material Material Topics
Pelanggan Customer	Mendapatkan sewa kapal dari kontrak jual beli energi (LNG, minyak dan petrokimia), serta penyewaan kapal tunda, kapal pengerukan serta penyewaan jasa awak kapal. Obtaining vessel charter from energy sale and purchase contracts (LNG, oil and petrochemicals), as well as charter of tugboats, dredging vessels and rental of crew services.	1. Pertemuan langsung. 2. E-mail dan platform digital sesuai kebutuhan. 3. Survei pelanggan 2 kali per tahun. 4. Gatherings. 5. Kunjungan.	1. Hubungan Komersial Mempertahankan kualitas jasa yang diberikan sesuai dengan tingkat keselamatan dan keamanan bagi Pelanggan. 2. Memberikan perhatian khusus kepada pelanggan dengan penyelesaian komplain dengan waktu yang cepat.	1. Informasi Jasa. 2. Keselamatan muatan yang diangkut. 3. Layanan pelanggan. 4. Kecepatan dan ketepatan merespon pengaduan.
Karyawan dan Awak Kapal Employee and Crew	1. Memberikan jasa tenaga kerja kepada HUMI, karyawan dan awak kapal akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. 2. Tugas karyawan dan awak kapal di atas kapal sesuai dengan jabatannya. 3. Providing labor services to HUMI, employees and crew will receive compensation in the form of salaries and other compensations in accordance with applicable labor regulations. 4. Duties of employees and crews on board according to their positions.	1. Townhall Meeting. 2. Gathering. 3. E-mail. 4. Publikasi Internal. 5. Laporan Pengaduan.	1. Kesejahteraan yang memadai. 2. Memberikan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan dan pengembangan karir. 3. Peningkatan Program K3. 4. Peningkatan saluran komunikasi.	1. Pengembangan karir. 2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja. 3. Pendidikan dan pelatihan. 4. Kesejahteraan karyawan. 5. Komunikasi yang transparan.
Pemasok Supplier	Memperkuat bisnis kedua belah pihak sehingga dapat tumbuh bersama. Negosiasi dilakukan tidak untuk mendapatkan harga serendah mungkin namun ke arah <i>total cost of ownership</i> yang fokus pada <i>value</i> . Strengthening the business of both parties so as to grow together. Negotiations are not conducted to get the lowest possible price but towards the total cost of ownership that focuses on value.	1. Tender dan Seleksi. 2. Kontrak Kerja Sama. 3. Evaluasi Pemasok.	1. Hubungan komersial . 2. Proses pengadaan yang obyektif, transparan dan menghindari benturan kepentingan. 3. Untuk saling mendapatkan kerja sama yang menguntungkan. 4. Penyelesaian pembayaran tepat waktu.	Sistem <i>Procurement</i> . Procurement System.



Etika Bisnis dan Kepatuhan

Etika bisnis dan kepatuhan membentuk landasan yang kokoh bagi perusahaan dalam mewujudkan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG), serta memastikan keberlanjutan aktivitas bisnis perusahaan secara jangka panjang. Penerapan etika bisnis dan kepatuhan menjadi pilar utama untuk mendukung pertanggungjawaban perusahaan terhadap lingkungan, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya.

Kepercayaan dari masyarakat dan para pelaku pasar menjadi hal penting bagi keberlangsungan usaha Perseroan. Salah satu hal penting dalam membangun kepercayaan ialah dengan menerapkan etika dan perilaku segenap insan Perseroan yang bersandar pada nilai-nilai etika, prinsip-prinsip tata kelola, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, Perseroan telah mengatur etika dan perilaku segenap insan Perseroan dalam Kode Etik Perseroan. Kode Etik tersebut menjadi panduan dan acuan bagi segenap insan Perseroan dalam bersikap dan berperilaku secara pantas, sesuai dengan nilai-nilai etika, prinsip-prinsip tata kelola, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. **[GRI 2-23]**

Business Ethics and Compliance

Business ethics and compliance form a solid foundation for companies in realizing Good Corporate Governance (GCG), as well as ensuring the sustainability of the Company's business activities in the long term. The implementation of business ethics and compliance is a key pillar to support corporate accountability to the environment, society, and other stakeholders.

Trust from the public and market players is important for the sustainability of the Company's business. One important thing in building trust is to implement ethics and behavior of all Company personnel based on ethical values, governance principles, and applicable laws and regulations. Therefore, the Company has regulated the ethics and behavior of all Company personnel in the Company's Code of Conduct. The code of conduct serves as a guide and reference for all Company personnel in acting and behaving appropriately, in accordance with ethical values, governance principles, and applicable laws and regulations. **[GRI 2-23]**

Struktur Tata Kelola Governance Structure

Sesuai Undang Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, struktur tata kelola perusahaan yang diterapkan HUMI terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris dan Direksi. Sistem kepengurusan di perusahaan menganut sistem dua badan (*two tier system*) yaitu Dewan Komisaris dan Direksi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang jelas sesuai fungsinya masing-masing sebagaimana diamanatkan dalam Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan. **[GRI 2-9]**

In accordance with Law No. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies, the corporate governance structure implemented by HUMI consists of the General Meeting of Shareholders (GMS), the Board of Commissioners and the Board of Directors. The management system in the Company adopts a two-tier system, namely the Board of Commissioners and the Board of Directors, which have clear authority and responsibility according to their respective functions as mandated in the Articles of Association and the laws and regulations. **[GRI 2-9]**

Struktur Tata Kelola Governance Structure



Direksi merupakan eksekutif senior yang dipilih langsung oleh pemegang saham dan memikul tanggung jawab terhadap jalannya perusahaan secara keseluruhan, dengan Direktur Utama sebagai penanggung jawab tertinggi. Hingga akhir tahun 2024, Perseroan tidak memiliki fungsi *chairman of the board* dalam struktur kepengurusan. **[GRI 2-11]**

The Board of Directors is a senior executive who is directly elected by shareholders and bears responsibility for the overall running of the Company, with the President Director as the person ultimately responsible. Until the end of 2024, the Company did not have a chairman of the board function in the management structure. **[GRI 2-11]**

Untuk mengoptimalkan dalam menjalankan tugas, Dewan Komisaris dibantu organ pendukung berupa Komite Audit, Komite Nominasi dan Remunerasi, dan Komite ESG. Adapun Direksi dibantu oleh organ pendukung berupa Internal Audit, Sekretaris Perusahaan, *Corporate Finance, Accounting & Investor Relations* (FAT & IR) dan *Corporate Pengembangan Usaha*. **[GRI 2-13]**

To optimize the implementation of its duties, the Board of Commissioners is assisted by supporting organs in the form of the Audit Committee, Nomination and Remuneration Committee, and ESG Committee. The Board of Directors is assisted by supporting organs in the form of Internal Audit, Corporate Secretary, Corporate Finance, Accounting & Investor Relations (FAT & IR) and Corporate Business Development. **[GRI 2-13]**

Kedua struktur tersebut menjalankan fungsinya masing-masing sesuai dengan peraturan yang berlaku berdasarkan prinsip bahwa setiap struktur menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya secara independen untuk kepentingan Perseroan semata.

These two structures carry out their respective functions in accordance with applicable regulations based on the principle that each structure carries out its duties, functions and responsibilities independently for the sole benefit of the Company.

Penjelasan lebih lanjut terkait penerapan Tata Kelola Perusahaan dapat dilihat pada Laporan Tahunan 2024. **[GRI 2-18]**

Further explanation regarding the implementation of Corporate Governance can be seen in the 2024 Annual Report. **[GRI 2-18]**

Rapat Umum Pemegang Saham

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan organ Perseroan tertinggi yang mempunyai hak dan kewenangan yang tidak dimiliki oleh Dewan Komisaris dan Direksi dalam batasan yang ditentukan dalam ketentuan peraturan perundangan dan Anggaran Dasar Perseroan.

Pemegang saham baik sendiri maupun diwakili berdasarkan surat kuasa berhak menghadiri RUPS yang diselenggarakan oleh Perseroan. Adapun pemegang saham yang berhak

General Meeting of Shareholders

The General Meeting of Shareholders (GMS) is the highest organ of the Company that has rights and authorities that are not owned by the Board of Commissioners and the Board of Directors within the limits determined in the provisions of laws and regulations and the Company's Articles of Association.

Shareholders, either individually or represented by a proxy, are entitled to attend the GMS held by the Company. The shareholders who are entitled to attend the GMS are



hadir dalam RUPS adalah pemegang saham yang namanya tercatat dalam daftar pemegang saham perusahaan terbuka 1 hari kerja sebelum pemanggilan RUPS.

Perseroan senantiasa berupaya meningkatkan kehadiran pemegang saham untuk menggunakan hak dan kewenangannya dalam RUPS, dengan melakukan:

1. Pengumuman dan Pemanggilan RUPS secara tepat waktu, dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris yang dipublikasikan pada situs web HUMI, situs web Bursa dan situs web KSEI.
2. Dalam Pengumuman dan Pemanggilan RUPS, Perseroan memaparkan secara jelas pemegang saham yang berwenang untuk menghadiri/mewakili dan memberikan suara dalam RUPS, yakni pemegang saham Perseroan yang namanya tercatat dalam daftar pemegang saham Perseroan atau pemegang saham dalam rekening efek di KSEI, 1 hari sebelum hari Pemanggilan.
3. Pada situs web HUMI tersedia kontak yang dapat digunakan pemegang saham ataupun korespondensi melalui e-mail.

Pada saat pelaksanaan RUPS, pemegang saham memiliki wewenang, antara lain:

shareholders whose names are recorded in the shareholder register of a public company 1 working day before the invitation to the GMS.

The Company continuously strives to increase the presence of shareholders to exercise their rights and authorities in the GMS, by:

1. Announcement and Invitation of GMS in a timely manner, in Indonesian and English, published on the websites of HUMI, the Stock Exchange and KSEI.
2. In the Announcement and Invitation of GMS, the Company clearly states the shareholders who are authorized to attend/ represent and vote in the GMS, namely the Company's shareholders whose names are registered in the Company's shareholder register or shareholders in securities accounts at KSEI, 1 day before the Invitation day.
3. On HUMI's website is stated contacts that can be used by shareholders or correspondence via e-mail.

At the time of the GMS, shareholders have the following authorities:



Pada 2024, Perseroan menyelenggarakan RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa pada hari yang sama, yaitu 14 Juni 2024. Penyelenggaraan RUPS tersebut telah disesuaikan dengan ketentuan Anggaran Dasar POJK No. 15/POJK.04/2020 dan POJK No. 16/POJK.04/2020, diselenggarakan secara *hybrid*. Seluruh peserta yang hadir baik fisik maupun e-RUPS dapat mengikut RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa. Hasil Keputusan RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa tersebut telah dilaporkan kepada OJK dan diumumkan pada situs web HUMI (www.humi.co.id), situs web BEI (www.idx.co.id), dan situs web KSEI (www.ksei.co.id) dan seluruh hasil keputusan dari setiap RUPS tersebut telah sepenuhnya terealisasi.

In 2024, the Company held an Annual GMS and an Extraordinary GMS on the same day, namely June 14, 2024. The implementation of the GMS has been adjusted to the provisions of the Articles of Association POJK No. 15/POJK.04/2020 and POJK No. 16/POJK.04/2020, held in a hybrid manner. All participants who attended both physically and e-GMS were able to participate in the Annual GMS and Extraordinary GMS. Results of the Annual GMS and Extraordinary GMS resolutions have been reported to the OJK and announced on HUMI's website (www.humi.co.id), the IDX website (www.idx.co.id), and the KSEI website (www.ksei.co.id) and all the results of the resolutions of each GMS have been fully realized.

Dewan Komisaris

Board of Commissioners

Dewan Komisaris merupakan organ Perseroan yang memiliki tugas utama mengawasi jalannya pengelolaan Perseroan oleh Direksi. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dewan Komisaris dapat memberikan nasihat kepada Direksi dalam menjalankan perusahaan dan memastikan arah pengelolaan Perseroan telah sesuai dengan maksud dan tujuan yang ditetapkan, dan memastikan Perseroan telah melaksanakan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik dalam setiap aktivitas dan kegiatan usahanya. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Dewan Komisaris dibantu oleh komite-komite dan wajib bertindak secara independen dan mengacu pada Pedoman Dewan Komisaris dalam menjalankan fungsi, tugas dan tanggung jawabnya. Pedoman secara berkala dilakukan evaluasi dan diperbaharui dengan mengacu pada peraturan dan ketentuan yang berlaku di Indonesia, yang memuat tentang organisasi Dewan Komisaris, masa jabatan, tugas, tanggung jawab dan wewenang, penilaian kinerja, rapat dan standar etika.

Susunan, jumlah dan komposisi anggota Dewan Komisaris Perseroan pada tahun 2024, telah memenuhi semua ketentuan yang berlaku, di antaranya:

1. Jumlah Dewan Komisaris terdiri dari 2 orang anggota Dewan Komisaris. Seorang di antaranya diangkat sebagai Komisaris Utama.
2. Komposisi dan jumlah anggota Dewan Komisaris ditetapkan oleh RUPS dengan memperhatikan visi, misi, dan rencana strategis Perusahaan, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang efektif, tepat dan cepat serta dapat bertindak secara independen.

Hingga akhir tahun 2024 tidak terdapat perubahan susunan dan komposisi keanggotaan Dewan Komisaris, sehingga susunan Dewan Komisaris per 31 Desember 2024 adalah sebagai berikut:

Nama Name	Jenis Kelamin Gender	Jabatan Position	Masa Jabatan Term of Office
Abdul Rachim Sofyan, SE, Ak.	Laki-laki Male	Komisaris Utama President Commissioner	3 November 2022 s.d RUPS Tahunan yang akan diselenggarakan pada Tahun 2027. November 3, 2022 until the Annual GMS to be held in 2027.
Daryono	Laki-laki Male	Komisaris Independen Independent Commissioner	3 November 2022 s.d RUPS Tahunan yang akan diselenggarakan pada Tahun 2027. November 3, 2022 until the Annual GMS to be held in 2027.

Pengungkapan informasi lengkap tentang Dewan Komisaris disampaikan dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2024 Perseroan. [\[GRI 2-9\]](#) [\[GRI 2-10\]](#) [\[GRI 2-15\]](#)

The Board of Commissioners is an organ of the Company whose main task is to oversee the management of the Company by the Board of Directors. In carrying out these duties, the Board of Commissioners can provide advice to the Board of Directors in running the Company and ensure that the direction of the Company's management is in accordance with the stated intent and objectives, and ensure that the Company has implemented the principles of Good Corporate Governance in all its activities and business operations. In carrying out its duties and responsibilities, the Board of Commissioners is assisted by committees and must act independently and refer to the Board of Commissioners Charter in carrying out its functions, duties and responsibilities. The Charter is periodically evaluated and updated with reference to the applicable regulations and provisions in Indonesia, which contain the organization of the Board of Commissioners, term of office, duties, responsibilities and authorities, performance assessments, meetings and ethical standards.

The structure, number and composition of members of the Company's Board of Commissioners in 2024 have met all applicable provisions, including:

1. The number of the Board of Commissioners consists of 2 members of the Board of Commissioners. One of them is appointed as the President Commissioner.
2. The composition and number of members of the Board of Commissioners are determined by the GMS by taking into account the Company's vision, mission, and strategic plan, so as to enable effective, precise and fast decision-making and to be able to act independently.

Until the end of 2024, there were no changes to the structure and composition of the membership of the Board of Commissioners, so that the composition of the Board of Commissioners as of December 31, 2024 is as follows:

Complete disclosure of information about the Board of Commissioners is presented in the Governance chapter in the Company's 2024 Annual Report. [\[GRI 2-9\]](#) [\[GRI 2-10\]](#) [\[GRI 2-15\]](#)



Direksi

Board of Directors

Direksi adalah organ Perseroan yang memiliki peran, tanggung jawab penuh, serta kewenangan yang ditetapkan dalam Anggaran Dasar Perseroan untuk kepengurusan dan mewakili Perseroan. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, Direksi menyusun strategi bisnis, rencana jangka panjang dan pendek, rencana kerja, dan anggaran tahunan Perseroan, termasuk manajemen risiko dan melaksanakannya dengan persetujuan Dewan Komisaris.

Susunan, jumlah, dan komposisi anggota Direksi Perseroan telah memenuhi semua ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana yang diatur Piagam Direksi, yakni:

The Board of Directors is an organ of the Company that has a role, full responsibility, and authority as stipulated in the Company's Articles of Association for the management and representation of the Company. In carrying out its duties and responsibilities, the Board of Directors prepares business strategies, long-term and short-term plans, work plans, and the Company's annual budget, including risk management and implements them with the approval of the Board of Commissioners.

The structure, number and composition of the Company's Board of Directors members have complied with all applicable laws and regulations, as regulated in the Board of Directors Charter, namely:

- 1 Jumlah Direksi untuk Perusahaan Terbuka sedikitnya terdiri dari 2 orang anggota, dan seorang di antaranya diangkat sebagai Direktur Utama.
- 2 Komposisi dan jumlah anggota Direksi ditetapkan oleh RUPS dengan memperhatikan visi, misi, dan rencana strategis Perusahaan, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang efektif, tepat dan cepat serta dapat bertindak secara independen.

The number of Board of Directors for a Public Company consists of at least 2 members, and one of them is appointed as President Director.

The composition and number of members of the Board of Directors are determined by the GMS by taking into account the Company's vision, mission, and strategic plan, so as to enable effective, precise and fast decision-making and to be able to act independently.

Hingga akhir tahun 2024 tidak terdapat perubahan susunan dan komposisi keanggotaan Direksi, sehingga susunan Direksi per 31 Desember 2024 adalah sebagai berikut:

[GRI 2-9] [GRI 405-1]

Until the end of 2024, there were no changes to the structure and composition of the Board of Directors, so that the composition of the Board of Directors as of December 31, 2024 is as follows: [GRI 2-9] [GRI 405-1]

Nama Name	Jenis Kelamin Gender	Jabatan Position	Masa Jabatan Term of Office
Tirta Hidayat	Laki-laki Male	Direktur Utama President Director	3 November 2022 s.d RUPS Tahunan yang akan diselenggarakan pada Tahun 2027. November 3, 2022 until the Annual GMS to be held in 2027.
Dedi Hidayana	Laki-laki Male	Direktur Director	3 November 2022 s.d RUPS Tahunan yang akan diselenggarakan pada Tahun 2027. November 3, 2022 until the Annual GMS to be held in 2027.

Pengungkapan informasi lengkap tentang Direksi disampaikan dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2024 Perseroan

[GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-15]

Rapat Direksi dan Dewan Komisaris dilakukan secara rutin guna meninjau dan memantau perkembangan bisnis, kinerja keuangan, dan peluang bisnis potensial. Selain itu, semua hal penting yang berkaitan dengan operasi bisnis Perseroan dibahas dalam rapat Direksi. Hal ini juga termasuk masalah yang dilaporkan melalui mekanisme pengaduan atau proses lainnya serta dampak yang ditimbulkan kepada para pemangku kepentingan. Dengan demikian, Perseroan dapat mengelola operasional bisnis secara proaktif dan responsif serta bergerak adaptif untuk kemajuan Perseroan. [GRI 2-16]

Complete disclosure of information about the Board of Directors is presented in the Governance chapter in the Company's 2024 Annual Report

[GRI 2-9] [GRI 2-10] [GRI 2-15]

Meetings of the Board of Directors and Board of Commissioners are held regularly to review and monitor business developments, financial performance, and potential business opportunities. In addition, all important matters relating to the Company's business operations are discussed in Board of Directors meetings. This also includes issues reported through complaint mechanisms or other processes and the impacts they have on stakeholders. Thus, the Company can manage business operations proactively, responsively and move adaptively for the Company's progress. [GRI 2-16]

Komite Audit

Dewan Komisaris dibantu oleh Komite Audit dalam pelaksanaan tugasnya untuk memantau dan memastikan efektivitas sistem pengendalian internal dan pelaksanaan tugas auditor internal, serta auditor eksternal. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Komite Audit melakukan pemantauan dan mengevaluasi perencanaan dan pelaksanaan audit dalam rangka menilai kecukupan pengendalian internal, meliputi proses pelaporan keuangan, serta manajemen risiko dan penerapan sistem Tata Kelola Perusahaan yang Baik.

Audit Committee

The Board of Commissioners is assisted by the Audit Committee in carrying out its duties to monitor and ensure the effectiveness of the internal control system and the implementation of the duties of internal auditors, as well as external auditors. In carrying out its duties and responsibilities, the Audit Committee monitors and evaluates the planning and implementation of audits in order to assess the adequacy of internal control, including the financial reporting process, as well as risk management and the implementation of a Good Corporate Governance system.

Jumlah, susunan, dan komposisi anggota Komite Audit Perseroan telah diatur dalam Piagam Komite Audit:

The number, structure, and composition of the Company's Audit Committee members have been regulated in the Audit Committee Charter, namely:

- 1 Paling sedikit terdiri dari 3 orang yang berasal dari Komisaris Independen dan pihak dari luar Perseroan. Consisting of at least 3 people from Independent Commissioners and parties from outside the Company.
- 2 Komite Audit diketuai oleh salah seorang Komisaris Independen merangkap sebagai anggota. The Audit Committee is chaired by one of the Independent Commissioners who also serves as a member.

Profil Komite Audit Audit Committee Profile

Nama Name	Jenis Kelamin Gender	Jabatan Position	Masa Jabatan Term of Office
Daryono	Laki-laki Male	Ketua Komite Audit Head of the Audit Committee	3 November 2022 s.d. Sekarang November 3, 2022 until Present
Mirawati Sudjono	Perempuan Female	Anggota Komite Audit Member of the Audit Committee	31 Maret 2023 s.d. Sekarang March 31, 2023 until Present
JT Duma	Laki-laki Male	Anggota Komite Audit Member of the Audit Committee	31 Maret 2023 s.d. Sekarang March 31, 2023 until Present



Pengungkapan informasi lengkap tentang Komite Audit disampaikan dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2024 Perseroan. **[GRI 2-9]** **[GRI 2-10]**

Complete disclosure of information about the Audit Committee is presented in the Governance chapter in the Company's 2024 Annual Report **[GRI 2-9]** **[GRI 2-10]**

Komite Nominasi dan Remunerasi

Komite Nominasi dan Remunerasi (KNR) merupakan salah satu Komite penunjang Dewan Komisaris yang dibentuk untuk membantu Dewan Komisaris dalam menjalankan fungsi pengawasan dan pemberian nasihat mengenai penetapan kualifikasi dan proses nominasi serta remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi.

Jumlah, susunan, dan komposisi anggota Komite Nominasi Remunerasi Perseroan telah diatur dalam Piagam KNR, yakni:

1. Paling sedikit terdiri dari 3 orang yang berasal dari Komisaris Independen dan anggota lainnya yang dapat berasal dari:
 - a. Anggota Dewan Komisaris
 - b. Pihak yang berasal dari luar Perseroan
 - c. Pihak yang menduduki jabatan manajerial di bawah Direksi yang membidangi SDM, dengan ketentuan bahwa sebagian besar anggota KNR tidak dapat berasal dari pihak dengan jabatan manajerial yang membidangi SDM
2. KNR Perseroan diketuai oleh salah seorang Komisaris Independen merangkap sebagai anggota

Nomination and Remuneration Committee

The Nomination and Remuneration Committee (NRC) is one of the supporting committees of the Board of Commissioners which was formed to assist the Board of Commissioners in carrying out its supervisory and advisory functions regarding the determination of qualifications and the nomination process as well as remuneration of the Board of Commissioners and Board of Directors.

The number, structure and composition of members of the Company's Nomination and Remuneration Committee have been regulated in the NRC Charter, namely:

1. Consisting of at least 3 people from Independent Commissioners and other members who may come from:
 - a. Members of the Board of Commissioners
 - b. Parties from outside the Company
 - c. Parties holding managerial positions under the Board of Directors in charge of HR, with the provision that the majority of NRC members cannot come from parties with managerial positions in charge of HR
2. The Company's NRC is chaired by an Independent Commissioner who also serves as a member

Profil Komite Nominasi dan Remunerasi Nomination and Remuneration Committee Profile

Nama Name	Jenis Kelamin Gender	Jabatan Position	Masa Jabatan Term of Office
Daryono	Laki-laki Male	Ketua Komite Nominasi dan Remunerasi Head of the Nomination and Remuneration Committee	3 November 2022 s.d. Sekarang November 3, 2022 until Present
HM Roy Sembel	Laki-laki Male	Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi Member of the Nomination and Remuneration Committee	31 Maret 2023 s.d. Sekarang March 31, 2023 until Present
Desi Arifianti	Perempuan Female	Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi Member of the Nomination and Remuneration Committee	31 Maret 2023 s.d. Sekarang March 31, 2023 until Present

Pengungkapan informasi lengkap tentang Komite Nominasi dan Remunerasi disampaikan dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2024 Perseroan. **[GRI 2-9]** **[GRI 2-10]** **[GRI 2-15]**

Complete disclosure of information about the Nomination and Remuneration Committee is presented in the Governance chapter in the Company's 2024 Annual Report. **[GRI 2-9]** **[GRI 2-10]** **[GRI 2-15]**

Komite ESG

Komite ESG dibentuk dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris. Pembentukannya ditujukan untuk mendukung pelaksanaan tugas Dewan Komisaris terkait pengawasan terhadap program HUMI dalam implementasi ESG yang dilakukan oleh HUMI dan entitas anak untuk aspek keberlanjutan, yang untuk selanjutnya melaporkan rekomendasi dan pendapatnya secara independen dan profesional kepada Dewan Komisaris.

Jumlah susunan, dan komposisi anggota Komite ESG Perseroan telah diatur dalam Piagam Komite ESG, yang di antaranya mengatur bahwa jumlah Komite ESG terdiri dari paling sedikit terdiri dari 3 orang yang berasal dari Dewan Komisaris dan/atau anggota lainnya yang dapat berasal dari:

1. Anggota Dewan Komisaris
2. Pihak yang berasal dari luar Perseroan dan/atau
3. Pihak yang menduduki jabatan manajerial di bawah Direksi.

Profil Komite ESG ESG Committee Profile

Nama Name	Jenis Kelamin Gender	Jabatan Position	Masa Jabatan Term of Office
Abdul Rachim Sofyan, SE, Ak.	Laki-laki Male	Ketua Komite ESG Head of the ESG Committee	19 Januari 2024 s.d. Sekarang January 19, 2024 until Present
HM Roy Sembel	Laki-laki Male	Anggota Komite ESG Member of the ESG Committee	19 Januari 2024 s.d. Sekarang January 19, 2024 until Present
Okty Saptarini M.	Perempuan Female	Anggota Komite ESG Member of the ESG Committee	19 Januari 2024 s.d. Sekarang January 19, 2024 until Present

Pengungkapan informasi lengkap tentang Komite ESG disampaikan dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2024 Perseroan. **[GRI 2-9]** **[GRI 2-10]** **[GRI 2-15]**

HUMI memastikan bahwa setiap tindakan Perseroan sesuai terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik itu kepatuhan terhadap lingkungan, sosial, ekonomi, perlindungan pelanggan, hak asasi manusia, ketenagakerjaan, anti korupsi dan gratifikasi, perpajakan dan lain sebagainya. Untuk memastikan *full compliance* atas berbagai regulasi yang ada dan perubahan-perubahannya juga sesuai dengan peraturan yang berlaku.

ESG Committee

The ESG Committee was formed and is responsible to the Board of Commissioners. Its formation is intended to support the implementation of the Board of Commissioners' duties related to the supervision of HUMI's program in the implementation of ESG carried out by HUMI and its subsidiaries for sustainability aspects, which will then report its recommendations and opinions independently and professionally to the Board of Commissioners.

The number, structure, and composition of members of the Company's ESG Committee has been regulated in the ESG Committee Charter, which among other things stipulates that the ESG Committee consists of at least 3 people from the Board of Commissioners and/or other members who may come from:

1. Members of the Board of Commissioners
2. Parties from outside the Company and/or
3. Parties holding managerial positions under the Board of Directors.

Complete disclosure of information about the ESG Committee is presented in the Governance chapter in the Company's 2024 Annual Report. **[GRI 2-9]** **[GRI 2-10]** **[GRI 2-15]**

HUMI ensures that every action of the Company complies with applicable laws and regulations, be it compliance with the environment, social, economic, customer protection, human rights, employment, anti-corruption and gratification, taxation and so forth. To ensure full compliance with various existing regulations and their amendments are also in accordance with applicable regulations.



Pedoman Perilaku Code of Conduct



Perseroan telah mengatur etika dan perilaku segenap insan Perseroan dalam Kode Etik Perseroan. Kode etik tersebut menjadi panduan dan acuan bagi segenap insan Perseroan dalam bersikap dan berperilaku secara pantas, sesuai dengan nilai-nilai etika, prinsip-prinsip tata kelola, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemantauan pelaksanaan Kode Etik Perseroan dilakukan oleh Bagian *Human Capital*. HUMI secara tegas memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam Kode Etik dapat dikenakan sanksi berupa teguran lisan, peringatan tertulis, ganti kerugian, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

The Company has regulated the ethics and behavior of all Company personnel in the Company's Code of Conduct. The code of conduct serves as a guide and reference for all Company personnel in behaving and acting appropriately, in accordance with ethical values, governance principles, and applicable laws and regulations.

Monitoring of the implementation of the Company's Code of Conduct is carried out by the Human Capital Division. HUMI firmly provides sanctions for employees who violate the provisions applicable in the Code of Conduct can be subject to sanctions in the form of verbal warnings, written warnings, compensation, and Termination of Employment (PHK) in accordance with applicable laws and regulations.

Perseroan juga secara berkala melakukan sosialisasi untuk menanamkan dan membudayakan nilai-nilai positif Kode Etik. Terkait hal itu, Perseroan telah melakukan sejumlah inisiatif sebagai berikut: **[GRI 2-24]**

1. Terdapat Values HUMI, yakni *Harmony, Uncompromized Integrity, Meaningfull, Innovation for Growth*. Hal ini menjadi fondasi tata nilai utama yang harus dipegang teguh dan senantiasa diterapkan di HUMI
2. Melakukan kegiatan sosialisasi/refreshment internal perihal Kode Etik Perilaku Karyawan
3. Mewajibkan karyawan untuk mengikuti rangkaian internalisasi *Values* HUMI.

Sampai dengan akhir tahun pelaporan, tidak ada sanksi baik moneter maupun non-moneter sehubungan dengan ketidakpatuhan Perseroan terhadap hukum dan regulasi yang berlaku. **[GRI 2-27]**

The Company also periodically conducts socialization to instill and cultivate the positive values of the Code of Conduct. In relation to this, the Company has undertaken a number of initiatives as follows: **[GRI 2-24]**

1. The existence of HUMI Values, namely *Harmony, Uncompromized Integrity, Meaningfull, Innovation for Growth*. This becomes the foundation of the core values that must be upheld and always applied in HUMI
2. Conducting internal socialization/ refreshment activities regarding the Employee Code of Conduct
3. Requiring employees to follow a series of HUMI Values internalization.

As of the end of the reporting year, there were no monetary or non-monetary sanctions in relation to the Company's non-compliance with applicable laws and regulations. **[GRI 2-27]**

Sistem Pelaporan Pelanggaran

[GRI 2-26] [POJK F.24]

Upaya peningkatan pelaksanaan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik, salah satunya adalah dengan menyelenggarakan Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System/WBS*). Kebijakan terkait WBS telah diberlakukan Perseroan sebagai sistem kontrol terhadap penyelenggaraan kegiatan kerja Dewan Komisaris, Direksi, serta segenap karyawan Perseroan, baik darat maupun awak kapal. Perseroan mendorong partisipasi dari setiap insan Perseroan untuk menyampaikan informasi terkait pelanggaran melalui sistem WBS.

Informasi yang dapat dilaporkan melalui WBS antara lain:

1. Penyimpangan dari peraturan dan perundangan yang berlaku termasuk ketentuan perpajakan
2. Penyalahgunaan jabatan untuk kepentingan lain di luar Perseroan
3. Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme
4. Kecurangan (*fraud*)
5. Gratifikasi
6. Pelanggaran Kode Etik Perseroan atau pelanggaran norma-norma kesopanan pada umumnya
7. Perbuatan yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, atau membahayakan keamanan Perseroan
8. Perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian finansial atau non finansial terhadap Perseroan atau merugikan kepentingan Perseroan
9. Pelanggaran prosedur operasi standar Perseroan, terutama terkait dengan pengadaan barang atau jasa serta pemberian manfaat dan remunerasi

Pelaporan melalui WBS difasilitasi melalui saluran pelaporan yang dikelola oleh Perseroan, disampaikan melalui:

Whistleblowing System

[GRI 2-26] [POJK F.24]

Efforts to improve the implementation of Good Corporate Governance principles, one of which is by implementing a Whistleblowing System (WBS). The Company has implemented policies related to WBS as a control system for the implementation of work activities of the Board of Commissioners, Board of Directors, and all employees of the Company, both onshore and crews. The Company encourages the participation of every employee of the Company to submit information related to violations through the WBS system.

Information that can be reported via WBS includes:

1. Deviation from applicable laws and regulations including tax provisions
2. Abuse of office for interests other than the Company
3. Corruption, Collusion, and Nepotism
4. Fraud
5. Gratification
6. Violation of the Company's Code of Conduct or violation of general norms of decency
7. Actions that endanger occupational safety and health, or endanger the security of the Company
8. Actions that may cause financial or non-financial losses to the Company or harm the interests of the Company
9. Violation of the Company's standard operating procedures, especially related to the procurement of goods or services and the provision of benefits and remuneration

Reporting via WBS is facilitated through reporting channels managed by the Company, delivered via:



 E-mail: ayolapor@humi.co.id

 Laporan dalam bentuk *hard copy* dapat dikirimkan ke alamat: Tim Pengelola WBS
Hard copy reports can be sent to: WBS Management Team
Mangkuluhur City Tower One Lantai 27 | 27th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia

“ Tim WBS bertanggung jawab atas pelaksanaan program perlindungan bagi pelapor, terutama aspek kerahasiaan dan jaminan keamanan pelapor.

The WBS team is responsible for implementing the whistleblower protection program, especially aspects of confidentiality and ensuring the security of the whistleblower.



Sebagaimana diatur dalam kebijakan internal HUMI, manajemen berkomitmen untuk memberikan perlindungan bagi pelapor dengan menjaga kerahasiaan identitas saat melapor ataupun saat laporannya ditindaklanjuti oleh unit yang melakukan investigasi. Seluruh nama/identitas/e-mail/ nomor telepon pelapor hanya dapat diberikan atas izin dari pihak pelapor.

Setiap pelapor wajib memiliki alasan yang kuat dalam menyampaikan laporan pelanggaran atau potensi pelanggaran, serta wajib memiliki itikad yang baik. HUMI memberikan kebebasan dan tidak mewajibkan pelapor untuk menyertakan identitasnya maupun bukti atas pelanggaran yang dilaporkan. Sementara bukti berupa data, informasi atau indikasi awal atas terjadinya pelanggaran, dapat disertakan saat pelaporan.

As stipulated in HUMI's internal policy, management is committed to providing protection for the whistleblower by maintaining the confidentiality of the identity when reporting or when the report is followed up by the unit conducting the investigation. All names/ identities/ e-mails/ telephone numbers of the whistleblower can only be provided with the permission of the whistleblower.

Every whistleblower must have a strong reason in submitting a report of a violation or potential violation, and must have good intentions. HUMI provides freedom and does not require whistleblowers to include their identity or evidence of the reported violation. Meanwhile, evidence in the form of data, information or early indications of a violation can be included when reporting.

Kebijakan Pencegahan Perdagangan Orang Dalam

“HUMI berkomitmen untuk melakukan pemantauan terhadap hal ini dan apabila terjadi pelanggaran, maka tindakan disipliner akan diberlakukan sesuai regulasi yang berlaku. [GRI 3-3]”

HUMI is committed to monitoring this and if violations occur, disciplinary action will be imposed in accordance with applicable regulations.

Kebijakan Informasi Orang Dalam (*Insider Trading*) dalam transaksi pribadi saham oleh karyawan dan manajemen (dalam hal ini anggota Dewan Komisaris dan Direksi) HUMI mengatur adanya periode *Blackout*, yaitu pelarangan seluruh karyawan serta manajemen untuk melakukan kegiatan transaksi dalam bentuk saham pada periode-periode tertentu.

Oleh karena itu, seluruh anggota Dewan Komisaris, Direksi dan karyawan HUMI wajib melaporkan kepemilikan sahamnya pada Perseroan setiap akhir tahun. HUMI berkomitmen untuk melakukan pemantauan terhadap hal ini dan apabila terjadi pelanggaran, maka tindakan disipliner akan diberlakukan sesuai regulasi yang berlaku. [GRI 3-3]

Pada tahun 2024, tidak ada tindakan *insider trading* yang dilakukan oleh Direktur, Dewan Komisaris ataupun karyawan HUMI.

Insider Trading Prevention Policy



The Insider Trading Policy in personal stock transactions by employees and management (in this case members of the Board of Commissioners and Board of Directors) of HUMI regulates the existence of a Blackout period, namely a prohibition on all employees and management from carrying out transaction activities in the form of shares during certain periods.

Therefore, all members of the Board of Commissioners, Board of Directors and employees of HUMI are required to report their shares ownership to the Company at the end of each year. HUMI is committed to monitoring this and if violations occur, disciplinary action will be imposed in accordance with applicable regulations. [GRI 3-3]

In 2024, there were no insider trading actions carried out by the Directors, Board of Commissioners or employees of HUMI.

Kebijakan Antikorupsi [GRI 205-2]

Dalam menjalankan program pengelolaan anti-fraud, HUMI konsisten berkomitmen untuk tidak memberikan toleransi terhadap tindakan dan pelaku *fraud* (*zero tolerance to fraud*) yang berarti setiap pelaku *fraud* di HUMI akan ditindak tegas, tanpa terkecuali termasuk tuntutan pidana. Penerapan prinsip *zero tolerance to fraud* bertujuan untuk membangun budaya anti-fraud atau budaya kerja yang berintegritas karena hal tersebut merupakan salah satu fondasi yang penting bagi HUMI dalam menjaga aset, pelanggan dan stakeholder lainnya serta mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan.

Perusahaan dengan tegas berkomitmen untuk menjaga lingkungan kerja yang bersih dan berintegritas, serta bebas dari korupsi. Untuk mendukung komitmen ini, HUMI telah menetapkan kebijakan yang ketat terkait pencegahan korupsi dan secara berkelanjutan. Perseroan berkomitmen untuk menerapkan tata kelola Perusahaan yang bersih dari tindak pidana korupsi dan kecurangan karena dapat mengganggu stabilitas Perusahaan, merugikan keuangan Perusahaan, dan menghambat pertumbuhan serta kelangsungan usaha Perusahaan. [GRI 3-3]

Dalam konteks upaya pencegahan korupsi di lingkungan HUMI, telah dilakukan pemetaan area-area rawan korupsi berdasarkan tingkat interaksi dengan pihak eksternal, kewenangan dalam pengambilan keputusan, serta akses terhadap sumber daya perusahaan. [GRI 205-1]

Sebagai bagian dari komitmen HUMI terhadap Tata Kelola Perusahaan yang Baik, seluruh unit kerja yang memiliki risiko telah menjadi prioritas dalam penguatan sistem pengendalian internal, pelatihan anti korupsi, serta implementasi mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*).

Pada tahun 2024, HUMI telah mengidentifikasi risiko terkait korupsi sebagai bagian dari penilaian risiko ESG. Risiko tersebut antara lain memberikan dampak negatif pada Perseroan seperti timbulnya tuntutan hukum baik kepada karyawan atau Perseroan serta berkurangnya kepercayaan investor. [GRI 205-1]

Pada tahun pelaporan, HUMI belum mengadakan pelatihan khusus terkait pencegahan tindakan korupsi dan hal ini menjadi perhatian kami untuk pengembangan program pelatihan pada tahun 2025. [GRI 205-2]

Anti-Corruption Policy [GRI 205-2]

In implementing the anti-fraud management program, HUMI is consistently committed to zero tolerance for fraudulent actions and perpetrators (*zero tolerance to fraud*), which means that every perpetrator of fraud in HUMI will be dealt with firmly, without exception, including criminal charges. The application of the zero tolerance to fraud principle aims to build an anti-fraud culture or a work culture with integrity because it is one of the important foundations for HUMI in maintaining assets, customers and other stakeholders and supporting sustainable growth.

The Company is firmly committed to maintaining a clean and integrity-based work environment, free from corruption. To support this commitment, HUMI has established strict policies related to corruption prevention and sustainability. The Company is committed to implementing Corporate Governance that is free from corruption and fraud because it can disrupt the stability of the Company, harm the Company's finances, and hinder the growth and sustainability of the Company's business. [GRI 3-3]

In the context of corruption prevention efforts in HUMI, corruption-prone areas have been mapped based on the level of interaction with external parties, authority in decision-making, and access to company resources. [GRI 205-1]

As part of HUMI's commitment to Good Corporate Governance, all work units that have risks have become a priority in strengthening the internal control system, anti-corruption training, and implementing a whistleblowing system.

In 2024, HUMI has identified corruption-related risks as part of its ESG risk assessment. These risks include negative impacts on the Company, such as lawsuits against employees or the Company, and reduced investor confidence. [GRI 205-1]

In the reporting year, HUMI has not conducted any specific training related to preventing corruption and this is a concern for us for developing training programs in 2025. [GRI 205-2]



Kebijakan terkait Anti korupsi dan Anti *Fraud* yang diterapkan di HUMI mencakup hal-hal berikut ini: **[GRI 205-1]**

1. HUMI melarang tindakan-tindakan korupsi, kolusi, nepotisme, kecurangan, gratifikasi, dan suap
2. Setiap anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, ataupun karyawan HUMI Grup wajib mempertahankan integritas dan profesionalisme yang tinggi dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, setiap insan tidak dibenarkan untuk menerima hadiah, hiburan dan/atau fasilitas dari mitra usaha, pemasok, pelanggan, pemerintah dan memberi hadiah, hiburan dan/atau fasilitas kepada pihak-pihak terkait
3. Batasan Penerimaan Gratifikasi, yaitu Perusahaan menganggap setiap penerimaan/pemberian hadiah, hiburan dan/atau fasilitas lain yang nilainya di atas USD200 (dua ratus dolar Amerika Serikat) dianggap dapat mempengaruhi objektivitas proses pengambilan keputusan. Hadiah hiburan dan/atau fasilitas lain yang dimaksud antara lain berupa barang yang diberikan sebagai balas jasa atas bantuan untuk transaksi tertentu atau pada masa perayaan dan jamuan dalam bentuk makanan, minuman, olahraga dan pertunjukan seni
4. Apabila dalam pelaksanaan kebijakan ini menemukan atau menghadapi peristiwa yang termasuk dalam tindakan-tindakan yang dilarang serta belum diatur dalam kebijakan ini, maka seluruh anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, ataupun karyawan Perusahaan wajib melaporkan kepada atasan langsung dan Sekretaris Perusahaan secara tertulis

Melalui berbagai langkah mitigasi tersebut, sepanjang tahun 2024, tidak terdapat kasus korupsi yang melibatkan Insan HUMI. **[GRI 205-3]**

The Anti-Corruption and Anti-Fraud policies implemented at HUMI include the following: **[GRI 205-1]**

1. HUMI prohibits acts of corruption, collusion, nepotism, fraud, gratification and bribery
2. Every member of the Board of Directors, member of the Board of Commissioners, or employee of HUMI Group must maintain high integrity and professionalism in the decision-making process. Therefore, every person is not allowed to accept gifts, entertainment and/or facilities from business partners, suppliers, customers, government and grant gifts, entertainment and/or facilities to related parties
3. Limitation on Acceptance of Gratification, namely the Company considers any acceptance/ granting of gifts, entertainment and/or other facilities with a value above USD200 (two hundred US dollars) to be considered to be able to influence the objectivity of the decision-making process. The gifts of entertainment and/ or other facilities referred to include goods given as compensation for assistance with certain transactions or during celebrations and banquets in the form of food, drinks, sports and art performances
4. If in the implementation of this policy an event is found or encountered which is included in prohibited actions and is not regulated in this policy, then all members of the Board of Directors, members of the Board of Commissioners, or employees of the Company are required to report to their direct superiors and the Corporate Secretary in writing

Through various mitigation measures, throughout 2024, there were no corruption cases involving HUMI's personnel. **[GRI 205-3]**



Sepanjang tahun 2024, tidak terdapat kasus korupsi yang melibatkan Insan HUMI. **[GRI 205-3]**

Throughout 2024, there were no corruption cases involving HUMI's personnel.

Evaluasi Kinerja dan Kebijakan Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi

[GRI 2-18]

[GRI 2-19]

[GRI 2-20]

[GRI 2-21]

Performance Evaluation and Remuneration Policy of the Board of Commissioners and Board of Directors

Penilaian kinerja Dewan Komisaris dan Direksi dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan fungsi, tugas, dan tanggung jawabnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan perusahaan. Dievaluasi secara berkala dan dilaporkan kepada pemegang saham Perseroan dalam Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan, setelah sebelumnya Dewan Komisaris dan Direksi melakukan penilaian mandiri atas kinerja individual maupun kolektif kolegal. Hal ini adalah untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris dan Direksi.

The performance assessment of the Board of Commissioners and Board of Directors is carried out based on certain criteria that have been determined by considering their functions, duties, and responsibilities in accordance with laws and regulations and company policies. Evaluated periodically and reported to the Company's shareholders at the Annual General Meeting of Shareholders, after the Board of Commissioners and Board of Directors has previously conducted a self-assessment of individual and collective collegial performance. This is to improve the quality of the implementation of the duties and responsibilities of the Board of Commissioners and Board of Directors.

Hasil evaluasi kinerja Dewan Komisaris dan Direksi secara individual merupakan salah satu dasar pertimbangan bagi pemegang saham untuk melakukan penunjukan kembali. Hasil evaluasi terhadap kinerja Dewan Komisaris secara keseluruhan dan kinerja masing-masing anggota Direksi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam skema remunerasi untuk Dewan Komisaris dan Direksi.

Results of the performance evaluation of the Board of Commissioners and the Board of Directors individually are one of the basic considerations for shareholders to make reappointments. Results of the performance evaluation of the Board of Commissioners as a whole and the performance of each member of the Board of Directors are an inseparable part of the remuneration scheme for the Board of Commissioners and the Board of Directors.



Perseroan berkomitmen untuk menerapkan system remunerasi yang kompetitif, adil, dan seimbang.

The Company is committed to implementing a competitive, fair, and balanced remuneration system.

Dalam menyusun kebijakan remunerasi, Perseroan menggunakan jasa konsultan eksternal, untuk menjaga remunerasi agar tetap kompetitif dengan melakukan *benchmarking* melalui survei yang dilakukan oleh jasa konsultan eksternal yang independen guna menjaga remunerasi HUMI agar tetap kompetitif, adil, dan seimbang. Kebijakan remunerasi Perseroan menjadi salah satu aspek yang penting untuk memotivasi dan mempertahankan anggota Direksi. Perseroan menerapkan kebijakan remunerasi bagi Dewan Komisaris, Direksi, baik yang tetap maupun yang variabel. Secara berkala dan berkesinambungan, HUMI melakukan kajian pada sistem remunerasi dan kesejahteraan anggota Direksi.

In preparing the remuneration policy, the Company uses the services of external consultants to maintain competitive remuneration by conducting benchmarking through surveys conducted by independent external consultants to maintain HUMI's remuneration to remain competitive, fair, and balanced. The Company's remuneration policy is one of the important aspects to motivate and retain members of the Board of Directors. The Company implements a remuneration policy for the Board of Commissioners, Board of Directors, both fixed and variable. Periodically and continuously, HUMI conducts studies on the remuneration system and welfare of members of the Board of Directors.

Rincian terkait kebijakan remunerasi dan evaluasi kinerja Dewan Komisaris dan Direksi dapat dilihat dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2024 Perseroan.

Details regarding the remuneration policy and performance evaluation of the Board of Commissioners and Board of Directors can be seen in the Governance chapter in the Company's 2024 Annual Report.



Tantangan terhadap Penerapan Usaha Berkelanjutan [OJKE.5]

Sebagai perusahaan yang berperan dalam sektor strategis transportasi maritim nasional, HUMI memandang keberlanjutan bukan sekadar komitmen formal, tetapi sebagai bagian integral dari strategi bisnis jangka panjang. HUMI berkomitmen untuk mendorong pertumbuhan yang bertanggung jawab dengan mengintegrasikan dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan ke dalam seluruh aspek operasional dan pengambilan keputusan perusahaan.

Dalam proses mengintegrasikan aspek keberlanjutan ke dalam operasional perusahaan, HUMI menghadapi sejumlah tantangan yang memerlukan penanganan strategis. Tantangan yang dihadapi diantaranya adalah kebutuhan peningkatan kapasitas internal dalam pemahaman isu ESG, integrasi data keberlanjutan ke dalam sistem pelaporan, serta penguatan koordinasi lintas fungsi dan pemangku kepentingan. HUMI juga menyadari bahwa keterbatasan sumber daya menjadi tantangan nyata, baik dari sisi kebutuhan anggaran yang besar untuk menjalankan program ESG secara menyeluruh, maupun dari sisi ketersediaan dan kompetensi sumber daya manusia yang terlatih di bidang keberlanjutan.

Meskipun demikian, HUMI terus mengambil langkah proaktif untuk mengatasi hambatan tersebut, antara lain melalui pembentukan ESG *Task Force*, pelaksanaan program pelatihan, kolaborasi dengan berbagai pihak dalam pengembangan dan penerapan strategi, serta penyesuaian kebijakan agar tetap adaptif terhadap dinamika bisnis dan perkembangan regulasi ESG di tingkat nasional maupun global.

Ke depan, HUMI berkomitmen untuk memperkuat posisi sebagai perusahaan maritim yang tidak hanya kompetitif secara bisnis, tetapi juga bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan. Dengan pijakan pada *roadmap* dan strategi ESG yang telah disusun, HUMI akan terus membangun keberlanjutan bisnis, lingkungan, dan masyarakat sebagai fondasi utama pertumbuhan jangka panjang.

Challenges to the Implementation of Sustainable Business [OJKE.5]

As a company that plays a role in the strategic sector of national maritime transportation, HUMI views sustainability not just as a formal commitment, but as an integral part of long-term business strategy. HUMI is committed to driving responsible growth by integrating economic, social, and environmental dimensions into all aspects of the Company's operations and decision-making.

In the process of integrating sustainability aspects into the Company's operations, HUMI faces a number of challenges that require strategic handling. The challenges faced include the need to increase internal capacity in understanding ESG issues, integrating sustainability data into the reporting system, and strengthening cross-functional and stakeholder coordination. HUMI also realizes that limited resources are a real challenge, both in terms of the need for a large budget to run the ESG program as a whole, as well as in terms of the availability and competence of human resources trained in the field of sustainability.

Nevertheless, HUMI continues to take proactive measures to overcome these obstacles, including through the formation of an ESG Task Force, implementation of training programs, collaboration with various parties in developing and implementing strategies, and adjusting policies to remain adaptive to business dynamics and developments in ESG regulations at the national and global levels.

Moving forward, HUMI is committed to strengthening its position as a maritime company that is not only competitive in business, but also socially and environmentally responsible. Based on the ESG roadmap and strategy that has been prepared, HUMI will continue to build business, environmental, and community sustainability as the main foundation for long-term growth.

Compliance to Law and Regulation dan Maritime Cyber Security Management

Compliance to Law and Regulation dan Maritime Cyber Security Management merupakan topik material ESG bagi HUMI, namun kedua topik tersebut belum dibahas pada Laporan Keberlanjutan 2024, dikarenakan baru ditetapkan sebagai material topik dan baru akan dijalankan di tahun 2025, sehingga 2024 tidak ada pelaporannya.

Pengungkapan Tata Kelola Keberlanjutan Lainnya

Perseroan menerbitkan Laporan Tahunan dan Laporan Keberlanjutan secara terpisah. Penjelasan lengkap mengenai struktur tata kelola Perusahaan yang mencakup kebijakan pendukung, pedoman dan mekanisme penerapan tata kelola Perusahaan, serta uraian wewenang dan tanggung jawab struktur tata kelola Perusahaan dan organ pendukung lainnya dapat dilihat pada Bab Tata Kelola Perusahaan yang Baik, Laporan Tahunan HUMI tahun 2024, dengan rincian sebagai berikut:

Compliance to Law and Regulation dan Maritime Cyber Security Management

Compliance to Law and Regulation and Maritime Cyber Security Management are ESG material topics for HUMI, but both topics have not been discussed in the 2024 Sustainability Report, because they have only been determined as material topics and will only be implemented in 2025, so there is no reporting for 2024.

Disclosure of Other Sustainability Governance

The Company publishes the Annual Report and Sustainability Report separately. A complete explanation of the Company's governance structure, including supporting policies, guidelines and mechanisms for implementing corporate governance, as well as a description of the authority and responsibility of the Company's governance structure and other supporting organs, can be seen in the Good Corporate Governance Chapter, HUMI's 2024 Annual Report, with the following details:

Pengungkapan Disclosure	Indeks GRI GRI Index	Halaman Annual Report Annual Report Page
Pencalonan dan Pemilihan Badan Tata Kelola Tertinggi Nomination and Selection of the Highest Governance Body	2-10	195
Konflik Kepentingan Conflicts of Interest	2-15	186
Evaluasi Kinerja Badan Tata Kelola Tertinggi Evaluation of the Performance of the Highest Governance Body	2-18	193
Kebijakan Remunerasi Remuneration Policy	2-19	198
Proses untuk Menentukan Remunerasi Process for Determining Remuneration	2-20	198
Kompensasi Total Tahunan Annual Total Compensation	2-21	199



PT Humpuss
Maritim Internasional Tbk.
GROUP

DESA PANTAI BAHAGIA, MUARA GEM
4,000 MANGROVES
FRIDAY, 22 NOVEMBER 2024

#HUMI Untuk
Masa Depan





04

Kinerja Keberlanjutan

Sustainability Performance





Membangun Bisnis yang Etis dan Tumbuh Berkelanjutan

Building an Ethical and Sustainable Growing Business

Pendapatan Usaha Revenue

Meningkat

20,02%

Increased
menjadi/to
USD127,68 juta/million

Total Aset Revenue

Meningkat

10,60%

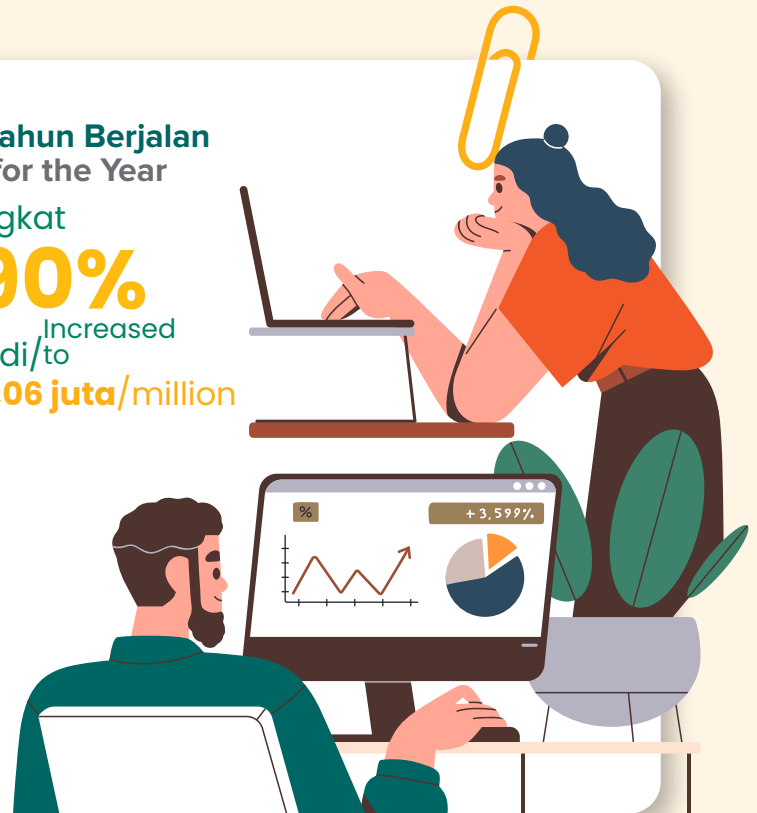
Increased
menjadi/to
USD300,53 juta/million

Laba Tahun Berjalan Profit for the Year

Meningkat

2,90%

Increased
menjadi/to
USD13,06 juta/million



Ekonomi global masih dihadapkan pada sejumlah tantangan pada tahun 2024. Konflik geopolitik di sejumlah kawasan, tingkat inflasi yang masih relatif tinggi hingga kebijakan *higher for longer* yang masih dipertahankan oleh sejumlah Bank Sentral membuat perekonomian global sulit bangkit. Kondisi tersebut semakin diperburuk dengan perang tarif antar negara maju yang dampaknya juga dirasakan oleh hampir seluruh negara, termasuk Indonesia. Namun demikian, ekonomi Indonesia masih dapat tumbuh cukup solid kendati juga mengalami tren perlambatan.

The global economy was still facing a number of challenges in 2024. Geopolitical conflicts in several regions, relatively high inflation rates, and the higher for longer policy maintained by several Central Banks make it difficult for the global economy to recover. This condition was further exacerbated by the tariff war between developed countries, the impact of which was also felt by almost all countries, including Indonesia. However, the Indonesian economy can still grow quite solidly even though it is also experiencing a slowdown trend.

Di tengah kondisi tersebut, kebutuhan energi nasional tetap mengalami peningkatan. Hal tersebut merupakan peluang bagi industri minyak dan gas (migas) Indonesia untuk terus memainkan peran strategisnya dalam penyediaan energi nasional.

Berdasarkan laporan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), pada Februari 2024, cadangan migas Indonesia tercatat cukup signifikan, dengan cadangan minyak sebesar 4,7 miliar barel dan cadangan gas mencapai 55,76 triliun kaki kubik (TCF). Hal ini mencerminkan potensi besar yang dimiliki Indonesia dalam sektor energi, termasuk bisnis distribusi dan infrastruktur energi mengalami berbagai perkembangan yang signifikan.

Menghadapi dinamika kondisi ekonomi dan bisnis di tahun 2024, HUMI menjalankan serangkaian strategi yang selaras dengan visinya dalam "solusi ekosistem kemaritiman". Dengan fokus pada ekspansi armada dan diversifikasi layanan, diversifikasi basis pelanggan, peningkatan kinerja keuangan, optimalisasi kapasitas kapal dan kontrak jangka panjang dan implementasi dan pengembangan ESG, HUMI siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di industri distribusi dan infrastruktur energi.

Melalui berbagai inisiatif strategis yang dijalankan manajemen sepanjang tahun 2024, HUMI berhasil membukukan kinerja keuangan yang secara umum telah sesuai dengan target yang ditetapkan di awal tahun. **[OJK F.2]** **[GRI 3-3]**

In the midst of these conditions, national energy needs continue to increase. This is an opportunity for the Indonesian oil and gas (migas) industry to continue to play its strategic role in providing national energy.

Based on the report of the Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM), in February 2024, Indonesia's oil and gas reserves were recorded as quite significant, with oil reserves of 4.7 billion barrels and gas reserves reaching 55.76 trillion cubic feet (TCF). This reflects the great potential that Indonesia has in the energy sector, including the energy distribution and infrastructure business experiencing various significant developments.

Facing the dynamics of economic and business conditions in 2024, HUMI implemented a series of strategies that were in line with its vision in "maritime ecosystem solutions". With a focus on fleet expansion and service diversification, customer base diversification, improving financial performance, optimizing vessel capacity and long-term contracts as well as implementing and developing ESG, HUMI is ready to face challenges and take advantage of opportunities in the energy distribution and infrastructure industry.

Through various strategic initiatives implemented by management throughout 2024, HUMI has succeeded in posting financial performance that was generally in accordance with the targets set at the beginning of the year. **[OJK F.2]** **[GRI 3-3]**

Uraian Description	Satuan Unit	2024			2023			2022*		
		Target	Realisasi Realization	%	Target	Realisasi Realization	%	Target	Realisasi Realization	%
Keuangan Financial										
Pendapatan Revenue	(USD- juta) (USD- million)	172,56	127,68	73,99	92,86	106,38	14,56	94,22	91,53	(2,86)
Laba Tahun Berjalan Profit For The Year		14,02	13,06	93,12	13,24	12,69	95,82	-	10,94	-
Aset Assets		298,10	300,53	100,82	304,09	271,73	89,36	-	214,15	-
Liabilitas Liabilities		119,10	127,09	106,71	125,29	106,76	(14,79)	77,58	76,22	(1,75)
Ekuitas Equity		179,00	173,44	96,90	178,81	164,97	85,21	-	137,93	-
Belanja Modal Capital Expenditure		51,530	27,44	53,00	11,08	7,65	(30,96)	16,62	10,11	(39,17)
Inisiatif Ramah Lingkungan terkait Jasa Perusahaan Environmentally Friendly Initiatives related to Company Services										
Jumlah Kapal yang Menggunakan Bahan Bakar <i>Low Sulfur</i> (unit) Number of Vessels using Low Sulfur (units)	Unit Units	16	15	0,75	14	8	(75)	12	11	(9,09)

Pada 2022, Perseroan belum menjadi perusahaan terbuka
In 2022, the Company has not become a public company



Pada tahun 2023 HUMI meraih pendapatan bersih sebesar USD127,68 juta, meningkat 20,02% dibandingkan tahun sebelumnya sebesar USD106,38 juta. Pendapatan HUMI tahun 2024 utamanya berasal dari pendapatan jasa sewa kapal yang mencapai USD125,87 juta, jasa pengelolaan kapal sebesar USD0,75 juta, dan jasa manajemen awak kapal dan jasa lainnya sebesar USD1,06 juta.

Sejalan dengan pertumbuhan pendapatan, laba tahun berjalan yang dibukukan HUMI tahun 2024 juga meningkat 2,90% menjadi sebesar USD13,06 juta dari tahun sebelumnya sebesar USD12,69 juta. Hal tersebut disebabkan meningkatnya pendapatan perseroan dan turunnya beban usaha Perseroan serta naiknya pendapatan keuangan Perseroan.

Sesuai tabel di atas, nilai ekonomi langsung yang dihasilkan per 31 Desember 2024 tercatat sebesar USD127,68 juta, meningkat 20,02% dibandingkan tahun 2023 yang mencapai USD110,59 juta. Kenaikan terjadi utamanya disebabkan peningkatan volume angkutan kapal Perseroan.

Namun demikian, nilai ekonomi yang distribusikan juga mengalami peningkatan sebesar 21,03% menjadi USD117,10 juta dari tahun sebelumnya sebesar USD96,75 juta. Para pemangku kepentingan HUMI yang memperoleh distribusi nilai ekonomi meliputi 5 kelompok, yaitu:

1. Pemasok, yang menerima pembayaran untuk pengadaan barang dan jasa
2. Karyawan, sebagai penerima gaji dan tunjangan
3. Pemegang saham sebagai penerima dividen
4. Pemerintah sebagai penerima pajak dan retribusi
5. Masyarakat sebagai penerima manfaat tanggung jawab sosial perusahaan

Tahun 2024, HUMI membagikan dividen kepada pemegang saham. Seluruh laba yang diperoleh Perseroan digunakan untuk menunjang operasional dan untuk mendukung strategi pengembangan usaha Perseroan.

Investasi Keberlanjutan [OJK F.3]

HUMI berkomitmen untuk menjalankan prinsip keberlanjutan dalam kegiatan usahanya. Komitmen tersebut salah satunya diwujudkan dengan menggunakan armada kapal yang menggunakan bahan bakar *low sulfur*. Tahun 2024, Perseroan menambah 15 unit kapal berbahan bakar *low sulfur* untuk mendukung strategi keberlanjutan yang telah ditetapkan Perseroan yang sejalan dengan *roadmap* ESG Perseroan yang salah satunya bertujuan untuk mengurangi jejak karbon Perseroan dan mendukung upaya mitigasi perubahan iklim global.

In 2023, HUMI achieved a net revenue of USD127.68 million, an increase of 20.02% compared to the previous year of USD106.38 million. HUMI's revenue in 2024 mainly came from chartered vessel services revenue of USD125.87 million, vessel management services of USD0.75 million, and crews management services and other services of USD1.06 million.

In line with revenue growth, HUMI's profit for the year in 2024 also increased by 2.90% to USD13.06 million from the previous year of USD12.69 million. This was due to the increase in the Company's revenue and the decrease in the Company's operating expenses as well as the increase in the Company's finance income.

According to the table above, the direct economic value generated as of December 31, 2024 was recorded at USD127.68 million, an increase of 20.02% compared to 2023 which reached USD110.59 million. The increase was mainly due to an increase in the Company's vessel transport volume.

However, the economic value distributed also increased by 21.03% to USD117.10 million from the previous year of USD96.75 million. HUMI's stakeholders who received the economic value distribution include 5 groups, namely:

1. Suppliers, who receive payment for the procurement of goods and services
2. Employees, as recipients of salaries and allowances
3. Shareholders as recipients of dividends
4. Government as recipient of taxes and levies
5. Community as recipients of the benefits of corporate social responsibility

In 2024, HUMI distributed dividends to shareholders. All profits obtained by the Company were used to support operations and to support the Company's business development strategy.

Sustainability Investment [OJK F.3]

HUMI is committed to implementing sustainability principles in its business activities. One of the ways this commitment is realized is by using a fleet of vessels using low sulfur fuel. In 2024, the Company added 15 low sulfur fueled vessels to support the sustainability strategy that has been set by the Company which was in line with the Company's ESG roadmap, one of which aimed to reduce the Company's carbon footprint and support global climate change mitigation efforts.

Mendorong Aksi Lingkungan yang Berkelanjutan

Promoting Sustainable Environmental Action



Zero Spill

Tidak ada tumpahan dari kapal-kapal HUMI
No spills from HUMI vessels



Tanam | Planting

5.500

Bibit Mangrove
Mangrove Seedlings



ISO 14001: 2015

Manajemen Lingkungan
Environmental Management



HUMI telah memiliki kebijakan pengelolaan lingkungan dan Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3) yang menjadi acuan utama dalam menjalankan operasional yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Kebijakan ini didukung oleh berbagai program pengelolaan lingkungan yang terintegrasi, yang bertujuan untuk meminimalkan potensi risiko dan dampak lingkungan, serta mewujudkan nihil pelanggaran terhadap ketentuan pencemaran lingkungan.

Sebagai bagian dari komitmen untuk memantau dan memitigasi dampak lingkungan dari seluruh aktivitas operasional, Perusahaan mengimplementasikan Sistem Manajemen Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Lingkungan (SMK3L) serta menerapkan standar ISO 14001:2015. Sistem ini menjadi landasan dalam memastikan bahwa pengelolaan aspek lingkungan dilakukan secara sistematis, terukur, dan berkelanjutan. Penerapannya mencakup penilaian lingkungan secara berkala guna memastikan bahwa seluruh proses bisnis berjalan sesuai dengan peraturan dan standar lingkungan yang berlaku, baik di tingkat nasional maupun internasional. Pemenuhan terhadap regulasi ini terus dijaga

HUMI has an environmental management and Occupational Safety and Health (OHS) policy that is the main reference in running responsible and sustainable operations. This policy is supported by various integrated environmental management programs, which aim to minimize potential risks and environmental impacts, and realize zero violations of environmental pollution provisions.

As part of its commitment to monitor and mitigate the environmental impacts of all operational activities, the Company implements the Occupational Health, Safety and Environment Management System (SMOHS) and applies the ISO 14001:2015 standard. This system is the basis for ensuring that environmental management is carried out systematically, measurably and sustainably. Its implementation includes periodic environmental assessments to ensure that all business processes are carried out in accordance with applicable environmental regulations and standards, both at the national and international levels. Compliance with these regulations is continuously maintained as part of



sebagai bagian dari praktik Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*), sekaligus sebagai wujud tanggung jawab Perusahaan dalam mendukung pelestarian lingkungan.

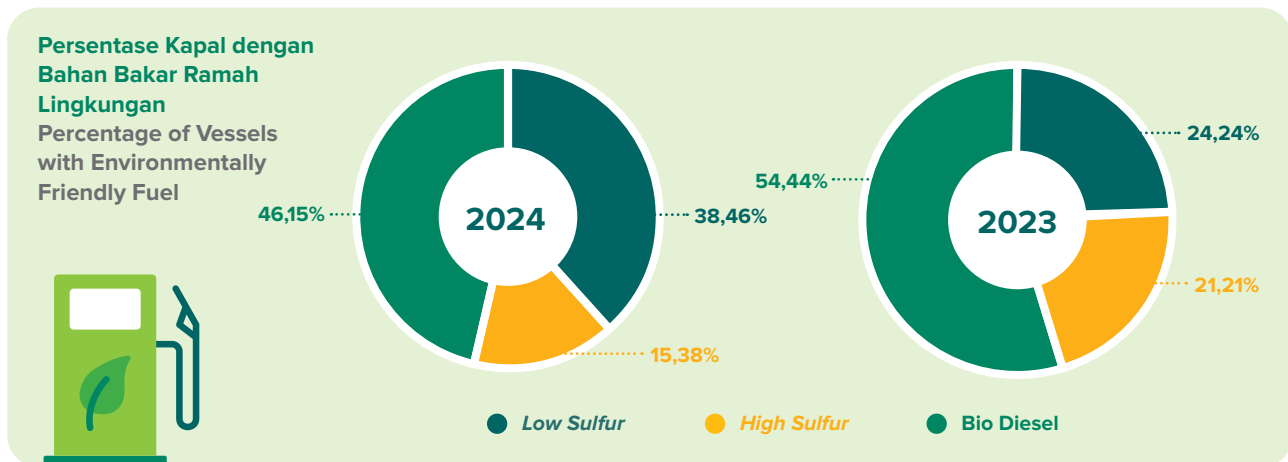
Untuk memperkuat arah strategis jangka menengah dan panjang, Perusahaan telah menyusun dan mengesahkan *Roadmap* ESG pada awal tahun 2025. *Roadmap* ini disusun untuk mengarahkan strategi keberlanjutan Perusahaan secara lebih terstruktur dan jangka panjang, dengan berfokus pada topik-topik material di bidang lingkungan, serta menetapkan program-program prioritas yang mendukung pengurangan dampak lingkungan dan ekologis secara terukur dan berkelanjutan.

Salah satu misi utama dalam *Roadmap* ESG adalah mengurangi jejak karbon dan mengelola limbah secara berkelanjutan, sambil tetap berfokus pada pelestarian ekosistem laut dan dukungan terhadap mitigasi perubahan iklim global. Dengan integrasi antara kebijakan yang telah berjalan dan arahan strategis yang tertuang dalam *Roadmap* ESG 2025, Perseroan memperkuat posisinya sebagai entitas bisnis yang tidak hanya patuh terhadap regulasi, tetapi juga berkontribusi aktif dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan.

Good Corporate Governance practices, as well as a form of the Company's responsibility in supporting environmental preservation.

To strengthen the medium and long-term strategic direction, the Company has prepared and ratified the ESG Roadmap in early 2025. This Roadmap was prepared to direct the Company's sustainability strategy in a more structured and long-term manner, focusing on material topics in the environmental sector, as well as establishing priority programs that support the reduction of environmental and ecological impacts in a measurable and sustainable manner.

One of the main missions in the ESG Roadmap is to reduce carbon footprint and manage waste sustainably, while still focusing on preserving marine ecosystems and supporting global climate change mitigation. With the integration of existing policies and strategic directions outlined in the ESG Roadmap 2025, the Company strengthens its position as a business entity that not only complies with regulations but also actively contributes to realizing sustainable development.



Penerapan SMK3L berada di bawah tanggung jawab Departemen *Health, Safety, Environment* (HSE). Sebagai bentuk komitmen terhadap pengelolaan lingkungan yang bertanggung jawab, manajemen Perseroan telah menetapkan serangkaian prosedur operasional yang mencakup, antara lain:

1. Kepatuhan dengan peraturan nasional dan internasional, Konvensi MARPOL, dan target pelanggan terintegrasi dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) dan *Work Instruction* [GRI 2-27]
2. Mengendalikan dampak lingkungan dari kegiatan Perusahaan dan meminimalkan dampak lingkungan yang merugikan
3. Menentukan persyaratan, perencanaan, dan metode untuk secara efektif menangani minimalisir limbah dan mengurangi sampah, dengan melakukan pengukuran pengelolaan limbah yang ditetapkan serta perencanaan untuk pengurangan konsumsi energi yang efektif.

The implementation of SMOHSL is under the responsibility of the Health, Safety, Environment (HSE) Department. As a form of commitment to responsible environmental management, the Company's management has established a series of operational procedures that include, among others:

1. Compliance with national and international regulations, the MARPOL Convention, and customer targets integrated with Standard Operating Procedures (SOPs) and Work Instructions [GRI 2-27]
2. Controlling the environmental impacts of the Company's activities and minimizing adverse environmental impacts
3. Determining requirements, planning, and methods to effectively address waste minimization and waste reduction, by implementing established waste management measures and planning for effective energy consumption reduction

4. Pengelolaan limbah yang bertanggung jawab
5. Mekanisme pengaduan untuk semua insiden lingkungan yang mengakibatkan polusi
6. Menetapkan target pengurangan untuk semua dampak lingkungan
7. Evaluasi hasil dan peningkatan berkelanjutan dari kinerja lingkungan
8. Melakukan penghematan energi melalui berbagai inisiatif efisiensi energi

Sepanjang tahun 2024, HUMI tidak menerima denda maupun sanksi dalam bentuk apa pun terkait ketidakpatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan di bidang pengelolaan lingkungan. Hal ini mencerminkan komitmen dan konsistensi Perusahaan dalam menerapkan standar operasional yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta menunjukkan efektivitas sistem pengelolaan lingkungan yang telah diterapkan secara menyeluruh di seluruh lini operasional.

Salah satu wujud dari komitmen HUMI terhadap upaya pelestarian lingkungan, Perusahaan mengalokasikan dana untuk kegiatan lingkungan. Tahun 2024, total biaya yang dikeluarkan mencapai Rp3.907 juta, mengalami kenaikan 127,55% dibandingkan tahun sebelumnya sebesar Rp1.717 juta. Perseroan melakukan audit lingkungan untuk mendapat gambaran yang utuh terkait pengelolaan lingkungan yang telah dilakukan Perseroan, sekaligus untuk menyusun strategi pengelolaan lingkungan ke depan. [OJK F.4]

Pengendalian Emisi

Sebagai perusahaan yang berkomitmen untuk menjalankan bisnis yang berkelanjutan, HUMI menyadari pentingnya mengurangi emisi Gas Rumah Kaca (GRK) yang merupakan faktor utama perubahan iklim. Dalam rangka mendukung komitmen Pemerintah Indonesia untuk mencapai *Net Zero Emission* pada tahun 2060, HUMI berkomitmen untuk mengurangi emisi GRK melalui implementasi kebijakan yang ditujukan untuk mengurangi emisi dari operasional Perseroan.

Sebagai bagian dari industri pelayaran yang berperan penting dalam rantai pasok global, HUMI menyadari urgensi untuk turut serta dalam upaya pengendalian perubahan iklim. Oleh karena itu, Perseroan berkomitmen untuk mendukung dan menyesuaikan diri dengan target *Net Zero Emission* yang telah ditetapkan oleh *International Maritime Organization* (IMO). IMO telah menetapkan target untuk mencapai emisi GRK nol bersih (*Net Zero Emission*) pada atau sekitar tahun 2050. HUMI menjadikan target ini sebagai referensi utama dalam menyusun arah strategis keberlanjutan dan dekarbonisasi operasional.

Sebagai bagian dari upaya pengendalian emisi sekaligus mendukung target pencapaian *Net Zero Emission*, HUMI menggunakan bahan bakar yang lebih ramah lingkungan, seperti bahan bakar rendah sulfur. Perusahaan telah

4. Responsible waste management
5. Grievance mechanism for all environmental incidents resulting in pollution
6. Setting reduction targets for all environmental impacts
7. Evaluation of results and continuous improvement of environmental performance
8. Carrying out energy savings through various energy efficiency initiatives

Throughout 2024, HUMI did not receive any fines or sanctions in any form related to non-compliance with regulations and legislation in the field of environmental management. This reflects the Company's commitment and consistency in implementing operational standards in accordance with applicable legal provisions, and demonstrates the effectiveness of the environmental management system that has been implemented comprehensively across all operational lines.

As a manifestation of HUMI's commitment to environmental conservation efforts, the Company allocates funds for environmental activities. In 2024, the total costs incurred reached Rp3,907 million, experiencing an increase of 127.55% compared to the previous year of Rp1,717 million. The Company conducted environmental audits to obtain a complete picture of the environmental management that the Company has carried out, as well as to formulate future environmental management strategies. [OJK F.4]

Emission Control

As a company committed to running a sustainable business, HUMI realizes the importance of reducing Greenhouse Gas (GHG) emissions which are the main factor of climate change. In order to support the Indonesian Government's commitment to achieve Net Zero Emission by 2060, HUMI is committed to reducing GHG emissions through the implementation of policies aimed at reducing emissions from the Company's operations.

As part of the shipping industry that plays an important role in the global supply chain, HUMI is aware of the urgency to participate in efforts to control climate change. Therefore, the Company is committed to supporting and adapting to the Net Zero Emission target set by the International Maritime Organization (IMO). The IMO has set a target to achieve Net Zero GHG Emissions by or around 2050. HUMI uses this target as the main reference in formulating strategic directions for sustainability and operational decarbonization.

As part of the emission control efforts while supporting the target of achieving Net Zero Emissions, HUMI uses more environmentally friendly fuels, such as low sulfur fuels. The Company has adopted the use of Low Sulfur Fuel Oil (LSFO)



mengadopsi penggunaan *Low Sulphur Fuel Oil (LSFO)* dan *Low Sulphur Diesel Oil (LSDO)* dalam operasional kapal. Selain itu, HUMI juga menggunakan *Pertadex*, jenis bahan bakar dengan kandungan sulfur sangat rendah, yakni di bawah 0,5% by volume, yang sejalan dengan batas ambang batas yang ditetapkan oleh IMO.

Untuk mendukung keselamatan dan efisiensi pelayaran, HUMI menetapkan bahwa jalur pelayaran dari pelabuhan asal menuju pelabuhan tujuan harus mengikuti rute yang direkomendasikan oleh IMO dan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (DJPL). Rekomendasi ini disusun berdasarkan pertimbangan aspek keselamatan navigasi serta efisiensi bahan bakar.

Penentuan kecepatan kapal dilakukan oleh Master kapal, dengan mempertimbangkan efisiensi konsumsi bahan bakar. Karena setiap kapal memiliki spesifikasi teknis yang berbeda, diperlukan analisis individual terhadap karakteristik dan kinerja masing-masing kapal sebelum dinavigasikan.

Untuk memastikan kelayakan teknis dan keselamatan, Perusahaan juga melakukan pemeriksaan berkala terhadap kondisi dan kelayaklautan kapal, baik secara bulanan maupun tahunan, sesuai dengan spesifikasi alat dan prosedur yang diatur dalam *Planned Maintenance System (PMS)*.

Dalam rangka mendukung pengurangan emisi karbon dioksida (CO₂), nitrogen oksida (NO_x), dan sulfur oksida (SO_x)—yang diketahui sebagai kontributor utama terhadap kerusakan lapisan ozon—HUMI menerapkan kebijakan pengurangan emisi pada seluruh kapal, baik kapal milik maupun kapal sewaan. Kebijakan ini menekankan pentingnya efisiensi pembakaran bahan bakar guna menekan emisi gas buang dari aktivitas pelayaran.

Selain itu, seluruh kapal milik HUMI menjalani *docking* secara berkala sesuai ketentuan Biro Klasifikasi masing-masing. Jadwal *docking* ini dituangkan dalam dokumen *Survey Status Kapal*, dan dilaksanakan dalam siklus lima tahunan, yang dibagi ke dalam dua periode: 36 bulan dan 24 bulan. **[OJK F.12] [GRI 305-5]**

and Low Sulfur Diesel Oil (LSDO) in vessel operations. In addition, HUMI also uses *Pertadex*, a type of fuel with a very low sulfur content, namely below 0.5% by volume, which is in line with the threshold limit set by the IMO.

To support shipping safety and efficiency, HUMI stipulates that shipping routes from the port of origin to the port of destination must follow the routes recommended by IMO and the Directorate General of Sea Transportation (DJPL). These recommendations are based on considerations of navigation safety and fuel efficiency.

The determination of the vessel's speed is carried out by the vessel's Master, taking into account fuel consumption efficiency. Because each vessel has different technical specifications, an individual analysis of the characteristics and performance of each vessel is required before being navigated.

To ensure technical feasibility and safety, the Company also conducts periodic inspections of the condition and seaworthiness of vessels, both monthly and annually, in accordance with the equipment specifications and procedures stipulated in the *Planned Maintenance System (PMS)*.

In order to support the reduction of carbon dioxide (CO₂), nitrogen oxide (NO_x), and sulfur oxide (SO_x) emissions—known as major contributors to ozone layer damage—HUMI has implemented an emission reduction policy on all vessels, both owned and chartered. This policy emphasizes the importance of fuel combustion efficiency to reduce exhaust emissions from shipping activities.

In addition, all HUMI-owned vessels undergo periodic docking in accordance with the provisions of their respective Classification Bureaus. This docking schedule is stated in the *Vessel Status Survey* document, and is carried out in a five-year cycle, which is divided into two periods: 36 months and 24 months. **[OJK F.12] [GRI 305-5]**

Emisi CO₂ yang Dihasilkan Perseroan **[OJK F.11] [GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4]**

CO₂ Emissions Generated by the Company

Uraian Description	Satuan Unit	2024	2023	2022
Emisi Cakupan 1 Scope 1 Emissions	TonCO ₂ E TonsCO ₂ E	33.862.216,61	28.175.257,30	22.253.581,50
Emisi Cakupan 2 Scope 2 Emissions	TonCO ₂ E TonsCO ₂ E	339,79	315,35	418,57
Emisi Cakupan 3 Scope 3 Emissions	TonCO ₂ E TonsCO ₂ E	158,40	124,66	138,60
Jumlah Emisi Total Emissions	TonCO ₂ E TonsCO ₂ E	33.862.714,80	28.175.697,31	22.254.138,67

Uraian Description	Satuan Unit	2024	2023	2022
Pendapatan Revenue	(USD-ribu) (USD-thousand)	127.681,24	106.381,90	91.532,12
Intensitas Emisi Emission Intensity	Giga Joule/USD-ribu Giga Joule/USD-thousand	265,21	264,85	243,13

Kapal dengan Bahan Bakar Ramah Lingkungan [OJK F.5]

Sejalan dengan komitmen untuk mengurangi jejak karbon dari operasional Perusahaan, HUMI terus berinovasi dengan menggunakan material yang ramah lingkungan yang bertujuan salah satunya untuk mengurangi emisi. Komitmen tersebut salah satunya diwujudkan dengan menggunakan bahan bakar *low sulfur* atau bahan bakar dengan kandungan sulfur yang rendah, terutama digunakan oleh kapal saat beroperasi di Indonesia.

Penggunaan bahan bakar *low sulfur* juga sebagai bentuk kepatuhan Perseroan terhadap ketentuan terkait kandungan *Sulphur Oxides* (SOx) and *Particulate Matter* pada bahan bakar kapal. Ketentuan mengenai penggunaan bahan bakar *low sulfur* diatur dalam Surat Edaran dari Menteri Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang mengacu pada Konvensi (*Marine Pollution*) Annex VI Regulasi 14 mengenai *Sulphur Oxides* (SOx) and *Particulate Matter* yang mensyaratkan bahwa tanggal 1 Januari 2020, kapal yang berlayar internasional wajib menggunakan bahan bakar dengan kandungan sulfur tidak boleh melebihi 0,5% m/m. Namun bagi kapal yang hanya berlayar di wilayah perairan Indonesia, kapal tersebut masih dapat menggunakan bahan bakar dengan kandungan sulfur yang tidak boleh melebihi 3,5% m/m. Pemerintah Indonesia sendiri baru mewajibkan perusahaan untuk melaporkan jumlah konsumsi pemakaian bahan bakar selama satu tahun sebagai bentuk *compliance*.

Perseroan memiliki komitmen untuk mengurangi emisi sulfur oksida (SOx) melalui kebijakan penggunaan bahan bakar rendah sulfur (*low sulfur fuel oil*) pada armada kapalnya, meskipun ketersediaan bahan bakar tersebut di pelabuhan pelanggan di Indonesia belum merata. Sebagai bentuk inovasi dan tanggung jawab lingkungan, Perseroan juga mulai mengintegrasikan penggunaan biodiesel dan *low sulfur fuel* dalam operasi kapal, yang berkontribusi langsung terhadap penurunan emisi gas buang. Hingga akhir tahun 2024, dari total 47 kapal yang dimiliki Perseroan, sebanyak 15 kapal telah menggunakan bahan bakar rendah sulfur dalam operasionalnya. [OJK F.26]

Saat ini, kapal-kapal HUMI belum menyediakan teknologi yang secara spesifik dapat digunakan untuk mengukur efisiensi penggunaan bahan bakar rendah sulfur secara akurat dan andal. Meski demikian, upaya pengendalian emisi tetap dilakukan secara berkelanjutan, tidak hanya dalam operasional kapal, tetapi juga di lingkungan kerja darat.

Vessels with Environmentally Friendly Fuel [OJK F.5]

In line with the commitment to reduce the carbon footprint of the Company's operations, HUMI continues to innovate by using environmentally friendly materials, one of the aims of which is to reduce emissions. This commitment is realized, among other things, by using low sulfur fuel or fuel with low sulfur content, especially used by vessels when operating in Indonesia.

The use of low sulfur fuel is also a form of the Company's compliance with the provisions related to the content of Sulfur Oxides (SOx) and Particulate Matter in vessel fuel. Provisions regarding the use of low sulfur fuel are regulated in a Circular Letter from the Minister of Transportation, Directorate General of Sea Transportation which refers to the Convention (Marine Pollution) Annex VI Regulation 14 concerning Sulfur Oxides (SOx) and Particulate Matter which requires that as of January 1, 2020, vessels sailing internationally must use fuel with a sulfur content of no more than 0.5% m/m. However, for vessels that only sail in Indonesian waters, the vessel can still use fuel with a sulfur content that must not exceed 3.5% m/m. The Indonesian government itself has only required companies to report the amount of fuel consumption for one year as a form of compliance.

The Company is committed to reducing sulfur oxide (SOx) emissions through a policy of using low sulfur fuel oil in its fleet, although the availability of this fuel at customer ports in Indonesia is not evenly distributed. As a form of innovation and environmental responsibility, the Company has also begun integrating the use of biodiesel and low sulfur fuel in vessel operations, which directly contributes to reducing exhaust emissions. By the end of 2024, of the total 47 vessels owned by the Company, 15 vessels have used low sulfur fuel in their operations. [OJK F.26]

Currently, HUMI's vessels have not provided technology that can specifically be used to measure the efficiency of low-sulfur fuel usage accurately and reliably. However, emission control efforts are still carried out sustainably, not only in vessel operations, but also in the onshore work environment. For office operations, HUMI implements policies that support



Untuk operasional kantor, HUMI menerapkan kebijakan yang mendukung pengurangan emisi karbon, antara lain melalui efisiensi penggunaan kendaraan berbahan bakar minyak (BBM), optimalisasi perjalanan dinas, serta pemanfaatan teknologi digital untuk meminimalkan kebutuhan mobilitas fisik.

carbon emission reduction, including through efficient use of fuel-powered vehicles (BBM), optimization of business trips, and utilization of digital technology to minimize the need for physical mobility.

Kapal dengan Bahan Bakar Ramah Lingkungan Vessels with Environmentally Friendly Fuel

Uraian Description	2024	2023	2022
Komposisi Kapal yang Menggunakan Bahan Bakar <i>Low Sulfur</i> (%) Composition of Vessels using Low Sulfur Fuel (%)	38,46	24,24	28,57
Komposisi Kapal yang Menggunakan Bahan Bakar <i>High Sulfur</i> (%) Composition of Vessels using High Sulfur Fuel (%)	15,38	21,21	10,71
Komposisi Kapal yang Menggunakan Bahan Bakar Bio Diesel (%) Composition of Vessels using Bio Diesel Fuel (%)	46,15	54,44	60,71
Jumlah Armada Kapal yang Dimiliki dan Beroperasi secara Komersial Number of Vessels Fleet Owned and Operated Commercially	47	36	33

Pengelolaan dan Efisiensi Energi

Energi merupakan elemen vital dalam operasional HUMI. Di tengah isu perubahan iklim yang nyata, pengelolaan energi yang bertanggung jawab menjadi komitmen utama bagi Perseroan. HUMI terus berupaya menggunakan energi secara efisien melalui berbagai langkah strategis yang diimplementasikan untuk mengkonservasi energi dalam aktivitas operasionalnya. Hal tersebut dilakukan karena penggunaan energi yang optimal tak hanya memberikan manfaat bagi kelestarian lingkungan, tetapi juga meningkatkan ketahanan dan efisiensi operasional Perusahaan.

Energi yang digunakan dalam kegiatan operasi HUMI mencakup energi dalam pengoperasian kapal, penggunaan listrik di perkantoran, serta penggunaan BBM untuk kendaraan operasional. Untuk mendukung *operational excellence*, HUMI telah mengadopsi *Ship Energy Efficiency Management Plan* (SEEMP) dalam IMO untuk memfasilitasi upaya *fuel efficient ship operation* yang didukung oleh penerapan program *Object Target Program* (OTP) berupa *Index Fuel Consumption* yang diaplikasikan pada OTP. Program ini memberikan informasi berupa grafik dan titik data pada layar komputer yang menunjukkan bahwa mesin utama bekerja sesuai ketentuan dan hemat bahan bakar.

Pengaturan operasional yang optimal, penyesuaian beban mesin, serta pemeriksaan sistem pemulihan energi merupakan faktor penting yang harus dijalankan sesuai prosedur untuk menjaga performa kecepatan kapal. Selain itu, menjaga kebersihan lambung kapal dari teritip dan kerang yang menempel juga menjadi aspek krusial, karena penumpukan organisme tersebut dapat menghambat laju kapal. Jika laju kapal menurun akibat hambatan tersebut, maka konsumsi bahan bakar akan meningkat, sehingga tujuan efisiensi energi dan penghematan bahan bakar tidak dapat tercapai secara optimal.

Energy Management and Efficiency

Energy is a vital element in HUMI's operations. Amidst the real issue of climate change, responsible energy management is a key commitment for the Company. HUMI continues to strive to use energy efficiently through various strategic measures implemented to conserve energy in its operational activities. This is done because optimal energy use not only provides benefits for environmental sustainability, but also increases the Company's operational resilience and efficiency.

The energy used in HUMI's operational activities includes energy in vessel operations, electricity usage in offices, and fuel usage for operational vehicles. To support operational excellence, HUMI has adopted the *Ship Energy Efficiency Management Plan* (SEEMP) in IMO to facilitate fuel efficient ship operation efforts supported by the implementation of the *Object Target Program* (OTP) in the form of *Index Fuel Consumption* applied to the OTP. This program provides information in the form of graphs and data points on a computer screen that shows that the main engine is working according to regulations and is fuel efficient.

Optimal operational settings, engine load adjustments, and energy recovery system checks are important factors that must be carried out according to procedures to maintain vessel speed performance. In addition, maintaining the cleanliness of the vessel's hull from attached barnacles and shellfish is also a crucial aspect, because the accumulation of these organisms can hinder the speed of the vessel. If the vessel's speed decreases due to these obstacles, fuel consumption will increase, so that the goals of energy efficiency and fuel savings cannot be achieved optimally.

Untuk operasional kapal, HUMI menggunakan bahan bakar rendah sulfur yaitu *Low Sulphure Fuel Oil* (LSFO) dan *Low Sulphure Diesel Oil* (LSDO) atau menggunakan Pertadex yang mempunyai kandungan *Sulphure* sangat rendah yaitu dibawah 0,5% *by volume*.

Tahun 2024, volume penggunaan bahan bakar kapal mencapai 13.045,57 MT LSFO; 7.411,53 MT HSFO; 4.698.487,48 MT Biodiesel, 197,36 MT Pertadex.

Selain energi untuk operasional kapal, HUMI juga menggunakan energi untuk kendaraan operasional kantor dan kendaraan dinas yang diberikan kepada karyawan dengan jabatan *Assistant Vice President* ke atas. Kebutuhan bahan bakar minyak (BBM) untuk kendaraan tersebut menjadi tanggung jawab Perusahaan. Dalam hal ini HUMI menggunakan bahan bakar dengan kadar oktan 92 ke atas yang lebih ramah lingkungan yang disediakan oleh perusahaan BBM BUMN ataupun swasta.

Tahun 2024, konsumsi BBM yang digunakan Perusahaan untuk kendaraan operasional dan kendaraan dinas sebanyak 68 kilo liter, naik dibandingkan tahun sebelumnya sebanyak 54 kilo liter. Hal ini disebabkan meningkatnya penggunaan kendaraan operasional untuk mendukung kegiatan usaha, seperti meeting di luar kantor, kunjungan melihat kapal dan berbagai kegiatan lainnya.

Di samping itu, untuk menunjang kegiatan operasional di kantor, Perusahaan juga memanfaatkan energi listrik yang disalurkan oleh PT PLN (Persero). Tahun 2024, total konsumsi listrik perkantoran HUMI sebesar 390.569,60 kWh atau setara dengan 1406,05 GigaJoule, naik dari tahun sebelumnya sebesar 362,472 kWh atau setara dengan 1,304.9 GigaJoule. Peningkatan konsumsi energi ini disebabkan oleh jumlah penggunaan listrik yang bertambah di kantor seiring peningkatan intensitas bisnis Perusahaan.

For vessel operations, HUMI uses low sulfur fuel, namely Low Sulphure Fuel Oil (LSFO) and Low Sulphure Diesel Oil (LSDO) or uses Pertadex which has a very low Sulphure content, namely below 0.5% by volume.

In 2024, the volume of vessel fuel usage reached 13,045.57 MT LSFO; 7,411.53 MT HSFO; 4,698,487.48 MT Biodiesel, 197.36 MT Pertadex.

In addition to energy for vessel operations, HUMI also uses energy for office operational vehicles and official vehicles given to employees with Assistant Vice President and above. The need for fuel oil (BBM) for these vehicles is the responsibility of the Company. In this case, HUMI uses fuel with an octane level of 92 and above which is more environmentally friendly, provided by state-owned or private-owned fuel oil companies.

In 2024, the Company's fuel consumption for operational vehicles and official vehicles was 68 kiloliters, up from 54 kiloliters in the previous year. This was due to the increasing use of operational vehicles to support business activities, such as meetings outside the office, visits to see vessels and various other activities.

In addition, to support operational activities in the office, the Company also utilizes electrical energy distributed by PT PLN (Persero). In 2024, HUMI's total office electricity consumption was 390,569.60 kWh or equivalent to 1406.05 GigaJoules, up from the previous year of 362,472 kWh or equivalent to 1,304.9 GigaJoules. This increase in energy consumption was due to the increasing amount of electricity used in the office along with the increasing intensity of the Company's business.

Konsumsi Energi HUMI [GJK F.6] [GRI 302-1, 302-3] HUMI's Energy Consumption

Uraian Description	Satuan Unit	2024	2023	2022
Konsumsi BBM Kapal Vessel Fuel Consumption	Kilo Liter	4.757.335,65	3.981.532,64	31.84.225,89
	Giga Joule	170.456.284,87	141.676.192,32	111.634.049,45
Konsumsi BBM Kendaraan Operasional Operational Vehicle Fuel Consumption	Kilo Liter	68,00	54,00	60,00
	Giga Joule	2.880,00	2.267,00	2.520,00
Total Konsumsi BBM Total Fuel Consumption	Giga Joule	170.459.165,00	141.678.458,90	111.636.569,46
Listrik PLN PLN Electricity	kWh	390.569,60	362.472,00	481.117,00
	Giga Joule	1.406,05	1.304,90	1.732,02
Total Konsumsi Energi Total Energy Consumption	Giga Joule	170.460.571,05	141.679.763,80	111.638.301,48
Pendapatan Revenue	USD-juta USD-million	127,68	106,38	91,53
Intensitas Energi Energy Intensity	Giga Joule USD-juta Giga Joule USD-million	1.334.851,77	1.331.803,23	1.219.662,53



Inisiatif Penghematan Energi [OJK F.7] [GRI 302-4]

Penggunaan sumber energi tak terbarukan diketahui memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan suhu bumi dan perubahan iklim. Sebagai bagian dari komitmen untuk menekan emisi dan mendukung pengendalian suhu global, HUMI terus mendorong penghematan energi, terutama di area operasional perkantoran dan transportasi darat.

Inisiatif Penghematan Energi di Kantor:

1. Pengaturan suhu *Air Conditioning* (AC) pada 23°C selama jam kerja dan memastikan AC dimatikan saat tidak digunakan
2. Penggunaan lampu hemat energi (LED) secara efisien, dengan mematikan lampu saat ruangan tidak dipakai serta memaksimalkan cahaya alami (matahari) sebagai sumber pencahayaan utama di siang hari
3. Penerapan fitur hemat daya (*power saving mode*) pada perangkat elektronik seperti televisi, audio-video, komputer, dan monitor, baik dalam mode *standby* maupun *sleep*
4. Peningkatan kesadaran karyawan melalui kampanye internal mengenai pentingnya penghematan energi dalam aktivitas sehari-hari
5. Identifikasi dan evaluasi area konsumsi energi secara berkala untuk menemukan potensi tambahan dalam pengurangan beban listrik.

Inisiatif Penghematan Bahan Bakar Minyak (BBM):

1. Penggunaan kendaraan operasional secara selektif, hanya untuk kebutuhan yang benar-benar diperlukan.
2. Perawatan kendaraan secara berkala di bengkel resmi, guna memastikan kendaraan tetap prima, efisien dalam konsumsi BBM, dan meminimalkan emisi.
3. Penggunaan jalan tol atau bebas hambatan lebih diutamakan untuk mendukung efisiensi waktu dan konsumsi BBM yang lebih terukur.

Konsumsi Air [OJK F.8]

HUMI menggunakan air untuk menunjang berbagai kegiatan operasional, baik di lingkungan kantor maupun di atas kapal. Untuk operasional kantor, air digunakan untuk kebutuhan kebersihan, sanitasi, serta fasilitas ibadah seperti wudhu. Mengingat lokasi kantor berada di area perkantoran komersial, maka sebagian besar air bersumber dari jaringan air bersih (PAM) yang dikelola oleh pengelola gedung.

Meskipun Perseroan belum melakukan perhitungan spesifik terkait penghematan air, edukasi dan imbauan penggunaan air secara efisien terus disosialisasikan kepada seluruh karyawan. HUMI juga mengikuti sistem pengelolaan air limbah yang diterapkan oleh manajemen gedung, untuk memastikan bahwa air limbah dikelola sesuai dengan peraturan lingkungan yang berlaku.

Sementara itu, di atas kapal, penggunaan air bersih juga merupakan bagian penting dalam mendukung kegiatan operasional harian, seperti keperluan sanitasi awak kapal,

Energy Saving Initiative [OJK F.7] [GRI 302-4]

The use of non-renewable energy sources is known to have a significant impact on increasing the earth's temperature and climate change. As part of its commitment to reduce emissions and support global temperature control, HUMI continues to encourage energy savings, especially in the areas of office operations and land transportation.

Energy Saving Initiatives in the Office:

1. Setting the *Air Conditioning* (AC) temperature at 23°C during working hours and ensuring the AC is turned off when not in use
2. Using energy-saving lamps (LED) efficiently, by turning off the lights when the room is not in use and maximizing natural light (sunlight) as the main source of lighting during the day
3. Implementation of power saving mode features on electronic devices such as televisions, audio-video, computers, and monitors, both in *standby* and *sleep* modes
4. Increasing employee awareness through internal campaigns regarding the importance of energy saving in daily activities
5. Identifying and evaluating energy consumption areas periodically to find additional potential for reducing electrical load.

Fuel (BBM) Saving Initiative:

1. Selective use of operational vehicles, only for truly necessary needs.
2. Regular vehicle maintenance at authorized workshops, to ensure that vehicles remain in prime condition, efficient in fuel consumption, and minimize emissions.
3. The use of toll roads or freeways is prioritized to support more measurable time efficiency and fuel consumption.

Water Consumption [OJK F.8]

HUMI uses water to support various operational activities, both in the office environment and on board. For office operations, water is used for cleaning, sanitation, and worship facilities such as ablution. Given that the office is located in a commercial office area, most of the water comes from the clean water network (PAM) managed by the building management.

Although the Company has not made specific calculations related to water savings, education and appeals for efficient water use continue to be socialized to all employees. HUMI also follows the wastewater management system implemented by building management, to ensure that wastewater is managed in accordance with applicable environmental regulations.

Meanwhile, on board, the use of clean water is also an important part in supporting daily operational activities, such as crew sanitation needs, cleaning equipment or supplies,

pembersihan peralatan atau perlengkapan, dan keperluan domestik lainnya. Sumber air di atas kapal mayoritas berasal dari *fresh water generator* (FWG) yang mengubah air laut menjadi air tawar serta dari air isi ulang yang dipasok saat kapal bersandar di pelabuhan. Pengelolaan air di atas kapal dilakukan secara efisien dan disesuaikan dengan kapasitas tangki dan durasi pelayaran, guna memastikan ketersediaan air tetap terjaga tanpa pemborosan.

and other domestic needs. The majority of water sources on board come from fresh water generators (FWG) that convert seawater into fresh water and from refilled water supplied when the vessel docks at the port. Water management on board is carried out efficiently and adjusted to the tank capacity and duration of the voyage, to ensure that water availability is maintained without waste.

Uraian Description	Satuan Unit	2024	2023	2022
Kapal Vessel				
Operasional Kapal (Dek, Mesin, Toilet dll) Vessel Operations (Deck, Machine, Toilet, etc.)	M ³	0,586	0,528	0,068
Air Minum/Air Mineral Drinking Water/Mineral Water	M ³	0,057	0,005	0,005
Kantor Office				
Operasional Kantor (Toilet dll) Office Operations (Toilet, etc.)	M ³	5,174	4,818	1,682
Air Minum/Air Mineral Drinking Water/Mineral Water	M ³	0,027	0,016	0,003
Jumlah Volume Air Total Water Volume	M ³	5,844	5,367	1,758

Pengelolaan Efluen dan Limbah

HUMI senantiasa mematuhi regulasi pemerintah dan standar industri dalam pengelolaan air limbah (efluen), baik yang berasal dari kegiatan operasional di kantor maupun dari operasional kapal. Pengelolaan limbah menjadi salah satu aspek penting dalam penerapan prinsip keselamatan operasi, dengan fokus pada pencegahan pencemaran dan perlindungan lingkungan sekitar, termasuk kawasan pesisir dan ekosistem laut. Untuk memastikan kepatuhan dan efektivitas pengelolaan, HUMI secara rutin melakukan pemeriksaan terhadap seluruh fasilitas darat maupun armada kapal yang dimiliki dan dikelola.

Tanggung jawab pengelolaan limbah dilaksanakan oleh Divisi QHSE, yang secara berkala melaporkan pelaksanaannya kepada Direksi. HUMI mengadopsi prinsip 5R (*Reuse, Reduce, Recycle, Replace, dan Return to Supplier*) dalam setiap aktivitasnya, baik di kantor maupun di atas kapal.

Di lingkungan kantor, pengelolaan limbah difokuskan pada pengurangan penggunaan kertas melalui optimalisasi perangkat digital, komunikasi elektronik, dan pembatasan pencetakan fisik, termasuk pencetakan dua sisi dan penghindaran pencetakan memo internal.

Sementara itu, HUMI juga bertanggung jawab atas pengelolaan limbah yang berasal dari operasional laut, yang mencakup berbagai jenis limbah, antara lain limbah padat, limbah cair, limbah B3 padat, dan limbah B3 cair. Seluruh jenis limbah tersebut dikelola sesuai dengan prosedur dan regulasi yang berlaku, untuk memastikan tidak terjadi pencemaran terhadap lingkungan laut maupun darat.

Effluent and Waste Management

HUMI always complies with government regulations and industry standards in wastewater management (effluent), both from operational activities in the office and from vessel operations. Waste management is an important aspect in implementing operational safety principles, with a focus on preventing pollution and protecting the surrounding environment, including coastal areas and marine ecosystems. To ensure compliance and effectiveness of management, HUMI routinely inspects all land facilities and owned and managed vessel fleets.

The responsibility for waste management is carried out by the QHSE Division, which periodically reports its implementation to the Board of Directors. HUMI adopts the 5R principle (*Reuse, Reduce, Recycle, Replace, and Return to Supplier*) in all its activities, both in the office and on board.

In the office environment, waste management focuses on reducing paper use through optimization of digital devices, electronic communications, and limiting physical printing, including double-sided printing and avoiding printing internal memos.

Meanwhile, HUMI is also responsible for the waste management from marine operations, which includes various types of waste, including solid waste, liquid waste, solid B3 waste, and liquid B3 waste. All types of waste are managed in accordance with applicable procedures and regulations, to ensure that there is no pollution to the marine or land environment.



Jenis-jenis Limbah dan Dampak serta Pengelolaannya [OJK F.13, F.14] [GRI 306-1, 306-2]

Types of Waste and Their Impacts and Management

Karakteristik Limbah Waste Characteristics	Jenis Types	Prosedur Pengelolaannya Management Procedures	Jumlah Total		
			2024	2023	2022
Limbah Padat (Kg) Solid Waste	Plastik, sisa makanan, kayu bekas, kain bekas, sampah operasional, kemasan, botol plastik dan kaca dan debu pembakaran <i>incenerator</i> . Plastic, food waste, used wood, used fabric, operational waste, packaging, plastic and glass bottles and incinerator dust.	Dikumpulkan di dalam plastik sampah dan kemudian diserahkan kepada fasilitas pembuangan sampah di pelabuhan. Collected in plastic waste bags and then handed over to the waste disposal facility at the port.	567.230	336.290	263.428
Limbah Cair (Liter) Liquid Waste	Sisa campuran air dan minyak, sisa minyak goreng dapur. The remaining mixture of water and oil, the remaining cooking oil from the kitchen.	1. Sampah sisa campuran air dan minyak dikumpulkan di dalam <i>Slop Tank</i> yang kemudian dapat dibuang ke dalam fasilitas pembuangan minyak di pelabuhan 2. Sisa minyak goreng dikumpulkan di tabung minyak kemudian dibuang ke fasilitas pembuangan sampah di Pelabuhan 1. Waste from the mixture of water and oil is collected in a Slop Tank which can then be disposed of in an oil disposal facility at the port. 2. Waste cooking oil is collected in an oil tank and then disposed of in a waste disposal facility at the port.	10.293	6.000	2.340
Limbah B3 Padat (Ton) Solid B3 Waste	Toner dan mesin fotokopi, lampu bekas, baterai bekas dan barang elektronik bekas dan obat-obatan yang sudah kadaluarsa. Toner and photocopiers, used lamps, used batteries and used electronics and expired medicines.	1. Sampah <i>toner</i> dan <i>cartridge</i> dikumpulkan di dalam plastik dan kemudian diserahkan kembali kepada pemasok. 2. Sampah baterai bekas dan barang elektronik dikumpulkan dalam kardus dan kemudian diserahkan kepada fasilitas pembuangan sampah di pelabuhan. 1. Toner and cartridge waste is collected in plastic and then handed back to the supplier. 2. Used batteries and electronics are collected in cardboard boxes and then handed over to the waste disposal facility at the port	445,7	213	96
Limbah B3 Cair (Ton) Liquid B3 Waste	Sisa minyak pelumas bekas, sisa cairan cat dan tiner, bekas alat pemadam api, sisa cairan kimia untuk air mesin <i>boiler</i> . Leftover used lubricating oil, leftover paint and thinner, used fire extinguishers, leftover chemical fluids for boiler engine water.	Sampah dikumpulkan di dalam tabung yang kemudian dibuang di fasilitas pembuangan sampah di pelabuhan. The waste is collected in tubes which are then disposed of at the waste disposal facility at the port.	416	216	11

Referensi: MARPOL 73/78, Annex V - Prevention of Pollution by Garbage from Ship
Reference: MARPOL 73/78, Annex V - Prevention of Pollution by Garbage from Ship

Tahun 2024, limbah padat yang dihasilkan HUMI tercatat mengalami peningkatan sebesar 68,67% yang disebabkan meningkatnya jumlah kapal yang berjalan lurus juga dengan kenaikan jumlah awak kapal dan limbah padat dari kapal ataupun kantor (misalnya *sparepart* bekas dan *sparepart* bekas *docking*). Sedangkan limbah cair tercatat mengalami peningkatan sebesar 170% yang disebabkan oleh Pembuangan sisa campuran air dan minyak dari kapal, seiring dengan penambahan armada kapal dari HUMI dan jumlah *docking/maintenance* kapal di tahun 2024 yang menyebabkan meningkatnya juga limbah cair.

In 2024, solid waste generated by HUMI was recorded to have increased by 68.67% due to the increasing number of vessels running straight as well as the increasing number of crew members and solid waste from vessels or offices (for example used spare parts and used docking spare parts). While liquid waste was recorded to have increased by 170% due to the disposal of residual water and oil mixtures from vessels, along with the addition of HUMI's fleet of vessels and the number of vessel docking/maintenance in 2024 which also caused an increase in liquid waste.

Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3)

HUMI belum memiliki unit pengolahan maupun fasilitas pembuangan akhir limbah B3 secara mandiri. Untuk itu, limbah B3 yang dihasilkan dari kapal disimpan terlebih dahulu di Tempat Penyimpanan Sementara (TPS) di pelabuhan yang memiliki fasilitas penerimaan limbah. Sementara itu, pengelolaan dan pembuangan limbah kantor dilakukan melalui kerja sama dengan pengelola gedung, yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap sistem pengelolaan limbah domestik maupun B3.

Setiap kegiatan pembuangan sampah di fasilitas pelabuhan disertai dengan penerbitan *Garbage Disposal Certificate*, sebagai bukti bahwa limbah telah dikelola di tempat yang sesuai. HUMI juga mematuhi ketentuan MARPOL 73/78 Annex V, yang mengatur kewajiban pemilahan sampah di atas kapal menjadi beberapa kategori, seperti plastik, limbah makanan, limbah domestik, minyak goreng bekas, abu insinerator, limbah operasional, bangkai hewan, alat tangkap ikan, dan limbah elektronik (*e-waste*).

Sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi internasional tersebut, HUMI telah menerapkan kebijakan pemilahan sampah baik di lingkungan kapal maupun kantor. Pemilahan ini bertujuan agar karakteristik limbah dapat diidentifikasi sejak awal, sehingga metode penanganan dan pembuangan akhir dapat ditentukan secara tepat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Mengelola Dampak Ekologis dengan Bertanggung Jawab

[OJK F.9, F.10]

[GRI 304-2]

Sebagai perusahaan pelayaran yang beroperasi di perairan domestik maupun internasional, HUMI menyadari bahwa aktivitas operasional kapal dapat memberikan dampak signifikan terhadap ekosistem laut. Oleh karena itu, Perseroan mengembangkan kebijakan dan prosedur yang ketat untuk mengelola dampak ekologis secara bertanggung jawab, dengan fokus pada perlindungan keanekaragaman hayati, pengendalian pencemaran laut, pengelolaan limbah dan pemenuhan terhadap regulasi lingkungan nasional serta standar internasional.

Perlindungan terhadap Keanekaragaman Hayati Laut

HUMI berkomitmen untuk melindungi ekosistem laut dan keanekaragaman hayati dari potensi gangguan akibat aktivitas pelayaran, seperti lalu lintas kapal, pembuangan limbah, atau pergerakan air ballast. Perusahaan memastikan bahwa seluruh jalur pelayaran yang digunakan tidak melintasi kawasan konservasi laut atau wilayah dengan status sensitif secara ekologi.

Sebagai bentuk konkret dari komitmen tersebut, HUMI melakukan identifikasi terhadap wilayah-wilayah yang memiliki kerentanan tinggi terhadap biodiversitas dan berpotensi terdampak oleh aktivitas kapal. Perusahaan

Hazardous and Toxic Waste Management (B3)

HUMI does not yet have a processing unit or final disposal facility for B3 waste independently. Therefore, B3 waste generated from vessels is first stored in a Temporary Shelter (TPS) at the port that has waste reception facilities. Meanwhile, management and disposal of office waste is carried out through cooperation with building management, who have the authority and responsibility for domestic and B3 waste management systems.

Every waste disposal activity at the port facility is accompanied by the issuance of a Garbage Disposal Certificate, as proof that the waste has been managed in an appropriate place. HUMI also complies with the provisions of MARPOL 73/78 Annex V, which regulates the obligation to sort waste on board into several categories, such as plastic, food waste, domestic waste, used cooking oil, incinerator ash, operational waste, animal carcasses, fishing equipment, and electronic waste (*e-waste*).

As a form of compliance with international regulations, HUMI has implemented a waste sorting policy both on board and in office environment. This sorting aims to identify waste characteristics early on, so that the handling and final disposal methods can be determined appropriately and in accordance with applicable regulations.

Managing Ecological Impacts Responsibly

[OJK F.9, F.10]

[GRI 304-2]

As a shipping company operating in both domestic and international waters, HUMI is aware that vessel operational activities can have significant impacts on marine ecosystems. Therefore, the Company has developed strict policies and procedures to manage ecological impacts responsibly, with a focus on biodiversity protection, marine pollution control, waste management and compliance with national environmental regulations and international standards.

Protection of Marine Biodiversity

HUMI is committed to protecting marine ecosystems and biodiversity from potential disturbances due to shipping activities, such as vessel traffic, waste discharge, or ballast water movement. The Company ensures that all shipping routes used do not cross marine conservation areas or areas with ecologically sensitive status.

As a concrete form of this commitment, HUMI has identified areas that are highly vulnerable to biodiversity and potentially impacted by vessel activities. The Company also implements strict procedures in the management of ballast



juga menerapkan prosedur yang ketat dalam pengelolaan pembuangan air ballast dan limbah cair, guna mencegah masuknya spesies invasif dan menghindari gangguan terhadap habitat laut lokal. Selain itu, sistem navigasi dan monitoring kapal dioptimalkan untuk mencegah potensi tabrakan dengan satwa laut, seperti mamalia besar, serta untuk menghindari interaksi langsung dengan kawasan terumbu karang.

water and liquid waste disposal, in order to prevent the entry of invasive species and avoid disturbance to local marine habitats. In addition, vessel navigation and monitoring systems are optimized to prevent potential collisions with marine animals, such as large mammals, and to avoid direct interaction with coral reef areas.

Mitigasi Perubahan Iklim, HUMI Tanam Bibit Mangrove

Mitigating Climate Change, HUMI Plants Mangrove Seedlings



Dampak dari perubahan iklim sudah sangat nyata dirasakan. Kenaikan suhu global, cuaca ekstrem, dan mencairnya es kutub menunjukkan bahwa tindakan nyata harus segera diambil. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor maritim, HUMI sangat memahami peran dan tanggung jawab tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan logistik, tapi juga harus menjaga keberlanjutan dan berkontribusi pada kelestarian bumi.

The impact of climate change is already very real. Rising global temperatures, extreme weather, and melting polar ice show that real action must be taken immediately. As a company engaged in the maritime sector, HUMI understands that its role and responsibility are not only limited to fulfilling logistics needs, but also must maintain sustainability and contribute to the preservation of the earth.

HUMI juga menyadari, operasional kapal memiliki kontribusi terhadap emisi karbon. Selain terus melakukan efisiensi penggunaan energi, pemanfaatan bahan bakar yang lebih ramah lingkungan, serta inovasi berkelanjutan dalam operasional kapal, HUMI juga berkomitmen untuk terus berinovasi untuk mengurangi jejak karbon dan memastikan bahwa kami beroperasi dengan dampak lingkungan yang lebih rendah.

HUMI also realizes that vessel operations contribute to carbon emissions. In addition to continuing to make energy efficiency, use more environmentally friendly fuels, and continuous innovation in vessel operations, HUMI is also committed to continuing to innovate to reduce carbon footprints and ensure that we operate with a lower environmental impact.

Sebagai salah satu upaya konkrit dalam mengatasi perubahan iklim, HUMI meluncurkan Program Penanaman Mangrove yang berfungsi sebagai kompensasi karbon (*carbon offset*) pada 3 - 5 tahun mendatang. Program ini dilaksanakan berkolaborasi dengan Yayasan Mangrove Indonesia Lestari, sebuah komunitas non-profit yang memiliki *concern* dan memiliki inisiatif menyelamatkan bumi melalui konservasi mangrove.

As one of the concrete efforts in overcoming climate change, HUMI launched the Mangrove Planting Program which functions as carbon offset in the next 3-5 years. This program is implemented in collaboration with the Yayasan Mangrove Indonesia Lestari, a non-profit community that has concerns and initiatives to save the earth through mangrove conservation.

Selama tahun 2024, setidaknya 5.500 bibit mangrove telah ditanam di Kawasan Konservasi Mangrove Pantai Bahagia, Muaragembong, Bekasi. Kegiatan ini merupakan langkah nyata HUMI dalam mengelola dampak lingkungan dari operasional serta kontribusi terhadap upaya global melawan perubahan iklim.

During 2024, at least 5,500 mangrove seedlings have been planted in the Pantai Bahagia Mangrove Conservation Area, Muaragembong, Bekasi. This activity is a real measure by HUMI in managing the environmental impact of operations and contributing to global efforts to combat climate change.

Mangrove dikenal memiliki kemampuan luar biasa dalam menyerap karbon dioksida dan melindungi ekosistem pesisir. Program penanaman bibit mangrove ini akan berfungsi sebagai penyerap karbon alami sekaligus melindungi kawasan pesisir dari erosi dan abrasi. Penanaman mangrove ini juga menjadi langkah strategis untuk menjaga keberagaman hayati, mencegah kerusakan ekosistem, serta meningkatkan ketahanan pesisir terhadap dampak perubahan iklim.

Mangroves are known to have extraordinary abilities in absorbing carbon dioxide and protecting coastal ecosystems. This mangrove seedling planting program will function as a natural carbon absorber while protecting coastal areas from erosion and abrasion. This mangrove planting is also a strategic measure to maintain biodiversity, prevent ecosystem damage, and increase coastal resilience to the impacts of climate change.

Pengelolaan *Ballast Water*

Ketentuan mengenai pembersihan dan pengelolaan air *ballast* secara global telah ditetapkan oleh IMO melalui *Ballast Water Management Convention* 2004, yang mulai diberlakukan sejak 8 September 2017. Konvensi ini mengatur larangan pembuangan atau pertukaran air *ballast* di wilayah pelabuhan guna mencegah pelepasan spesies asing invasif dan organisme berbahaya ke perairan pesisir yang dapat mengganggu ekosistem setempat.

Sebagai bentuk kepatuhan terhadap ketentuan tersebut, HUMI memastikan bahwa pertukaran air *ballast* hanya dilakukan di tengah laut, dengan mematuhi persyaratan teknis, yakni pada kedalaman laut minimum 200 meter dan lokasi yang berada minimal 50 mil laut dari garis pantai terluar pulau terdekat. Proses ini dilakukan secara hati-hati dan terukur untuk memastikan bahwa air *ballast* yang berpotensi membawa organisme asing tidak mencemari wilayah perairan sensitif.

Lebih lanjut, HUMI menetapkan target *zero ballast water on port*, yaitu tidak melakukan pengisian maupun penggantian air *ballast* di area pelabuhan. Target ini bertujuan untuk menghilangkan potensi transfer spesies asing secara langsung ke wilayah pesisir yang padat aktivitas dan bernilai ekologis tinggi.

Selain pengelolaan *ballast water*, HUMI juga mengambil langkah-langkah dalam mendukung konservasi sumber daya air dan pencegahan pencemaran, antara lain dengan tidak melakukan pengisian atau penggantian air *ballast* di pelabuhan, mengurangi konsumsi air tanah, serta mengupayakan pencegahan terjadinya tumpahan minyak dan Bahan Berbahaya Beracun (B3) dalam setiap aktivitas operasional. Upaya ini menjadi bagian integral dari strategi keberlanjutan HUMI dalam menjaga ekosistem laut serta memastikan operasional maritim berjalan secara bertanggung jawab dan ramah lingkungan.

Realisasi jumlah air *ballast* yang digunakan oleh kapal-kapal HUMI selama tiga tahun terakhir disajikan dalam tabel berikut. Data ini mencerminkan volume air *ballast* yang dikelola sesuai dengan ketentuan internasional dan kebijakan internal Perusahaan dalam mendukung upaya pelestarian ekosistem laut dan pencegahan kontaminasi spesies invasif antar wilayah perairan.

Ballast Water Management

Provisions regarding the cleaning and management of ballast water globally have been established by the IMO through the *Ballast Water Management Convention* 2004, which came into force on September 8, 2017. This convention regulates the prohibition of the discharge or exchange of ballast water in port areas to prevent the release of invasive alien species and harmful organisms into coastal waters that can disrupt local ecosystems.

As a form of compliance with these provisions, HUMI ensures that ballast water exchange is only carried out in the middle of the sea, by complying with technical requirements, namely at a minimum sea depth of 200 meters and a location that is at least 50 nautical miles from the outermost coastline of the nearest island. This process is carried out carefully and measured to ensure that ballast water that has the potential to carry alien organisms does not pollute sensitive waters.

Furthermore, HUMI has set a target of zero ballast water on port, which means no filling or replacement of ballast water in the port area. This target aims to eliminate the potential for direct transfer of alien species to coastal areas with high activity and high ecological value.

In addition to ballast water management, HUMI also takes measures to support water resource conservation and pollution prevention, including by not filling or replacing ballast water at the port, reducing groundwater consumption, and trying to prevent oil and Hazardous and Toxic Materials (B3) spills in every operational activity. These efforts are an integral part of HUMI's sustainability strategy in maintaining marine ecosystems and ensuring maritime operations run responsibly and environmentally friendly.

The realized amount of ballast water used by HUMI's vessels over the past three years is presented in the following table. This data reflects the volume of ballast water managed in accordance with international provisions and the Company's internal policies in supporting efforts to preserve marine ecosystems and prevent contamination of invasive species between water areas.



Jumlah Air Ballast Ballast Water Amount

m³

2024		3.655.527
2023		2.175.392
2022		3.435.822

“ Peningkatan jumlah air *ballast* terutama disebabkan oleh peningkatan jumlah kapal yang dimiliki oleh HUMI dari tahun sebelumnya.

The increase in the amount of ballast water was mainly due to the increase in the number of vessels owned by HUMI from the previous year.

Pencegahan Tumpahan Minyak [OJK F.15]

Dalam menjalankan kegiatan operasional maritimnya, HUMI menetapkan pendekatan *zero oil spill* sebagai bagian dari target kinerja lingkungan tahunan. Hal ini menunjukkan komitmen Perusahaan untuk menjaga keberlanjutan lingkungan laut dan melindungi keanekaragaman hayati dari risiko pencemaran minyak.

Selama tiga tahun terakhir (2022–2024), HUMI berhasil mencatat nihil insiden tumpahan minyak di laut yang berasal dari operasional kapal-kapal milik maupun yang dikelola oleh Perseroan dan entitas anak. Khusus pada tahun 2024, tidak terdapat laporan insiden tumpahan minyak di laut akibat kegiatan pelayaran, baik saat berlayar, bongkar muat, maupun pengisian bahan bakar.

Capaian ini merupakan hasil dari penerapan sistem pengelolaan lingkungan yang ketat, termasuk *Oil Spill Response Plan*, inspeksi rutin, pelatihan awak kapal, serta penggunaan peralatan tanggap darurat.

Penggunaan Cat *Anti-Fouling* Ramah Lingkungan

Untuk mencegah pencemaran laut akibat *biofouling*, HUMI menggunakan cat *anti-fouling* bebas Tributyltin (TBT) sesuai dengan Konvensi IMO tentang sistem *anti-fouling* yang ramah lingkungan. Cat ini diaplikasikan saat kapal menjalani *docking* berkala, sebagai bagian dari perawatan lambung kapal. Selain mencegah pelepasan logam berat ke laut, penggunaan cat ini juga meningkatkan efisiensi pelayaran dengan mengurangi hambatan permukaan. Pada tahun 2024, seluruh armada kapal milik Perseroan telah sepenuhnya menggunakan cat *anti-fouling* ramah lingkungan, dengan tingkat implementasi mencapai 100%.

Oil Spill Prevention [OJK F.15]

In carrying out its maritime operations, HUMI has set a zero oil spill approach as part of its annual environmental performance targets. This demonstrates the Company's commitment to maintaining the sustainability of the marine environment and protecting biodiversity from the risk of oil pollution.

During the last three years (2022–2024), HUMI has successfully recorded zero oil spill incidents at sea originating from the operations of vessels owned or managed by the Company and its subsidiaries. Specifically in 2024, there were no reports of oil spill incidents at sea due to shipping activities, either during sailing, loading and unloading, or refueling.

This achievement was the result of the implementation of a strict environmental management system, including the Oil Spill Response Plan, regular inspections, crew training, and the use of emergency response equipment.

Use of Environmentally Friendly Anti-Fouling Paint

To prevent marine pollution due to biofouling, HUMI uses Tributyltin (TBT)-free anti-fouling paint in accordance with the IMO Convention on environmentally friendly anti-fouling systems. This paint is applied when the vessel undergoes periodic docking, as part of the vessel's hull maintenance. In addition to preventing the release of heavy metals into the sea, the use of this paint also increases shipping efficiency by reducing surface resistance. By 2024, the Company's entire fleet of vessels have fully used environmentally friendly anti-fouling paint, with an implementation rate of 100%.

Kepatuhan Lingkungan

[OJK F.16]

[GRI 2-27, 307-1]

Sebagai bentuk nyata dari komitmen HUMI dalam memenuhi tanggung jawab lingkungan sekaligus memastikan kepatuhan terhadap regulasi nasional maupun standar internasional, Perusahaan telah memperoleh sejumlah sertifikasi terkait lingkungan. Sertifikasi ini tidak hanya menunjukkan tingkat kepatuhan, tetapi juga menjadi bentuk apresiasi terhadap upaya HUMI dalam menerapkan praktik maritim yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Environmental Compliance

[OJK F.16]

[GRI 2-27, 307-1]

As a concrete form of HUMI's commitment to fulfilling environmental responsibilities while ensuring compliance with national regulations and international standards, the Company has obtained a number of environmental certifications. These certifications not only show the level of compliance, but also serve as a form of appreciation for HUMI's efforts in implementing responsible and sustainable maritime practices.

Jenis Sertifikasi Types of Certification	Tujuan Sertifikasi Certification Objectives
Certificate of Insurance Removal Wreck	Melindungi dari risiko kewajiban biaya atas penyingkiran kerangka kapal Protecting against the risk of liability costs for vessel hull removal
Certificate of Water Quality Control	Menjaga kesehatan awak kapal melalui pengukuran kualitas air yang digunakan di atas kapal Maintaining the health of crew members by measuring the quality of water used on board
International Air Pollution Prevention Certificate (IAPP)	Perlindungan lingkungan dari pencemaran polusi udara. Environmental protection from air pollution.
International Ballast Water Management Certificate	Perlindungan lingkungan dari polusi pencampuran air laut Environmental protection from seawater mixing pollution
International Energy Efficiency Certificate	Perlindungan lingkungan dengan penghematan <i>fuel consumption</i> kapal Environmental protection by saving vessel fuel consumption
IOPP	Perlindungan lingkungan dari pencemaran minyak Environmental protection from oil pollution
ISM Code	SOLAS & Seacomm <i>compliance</i>
ISO 14001:2015	Sebagai komitmen manajemen untuk bertanggung jawab terhadap lingkungan As a management commitment to be responsible for the environment
Medical Chest Certificate	Sertifikasi medicine Medicine certification
National Anti-Fouling System Certificate	Melindungi lambung kapal dari adanya organisme atau tumbuhan dan hewan laut (tritic) Protecting the vessel's hull from the presence of organisms or marine plants and animals (tritic)
Sertifikat Nasional Pencegahan dan Pencemaran dari Kapal (SNPP) National Certificate of Prevention and Pollution from Ships (SNPP)	Perlindungan lingkungan dari pencemaran polusi udara, minyak, kotoran dan sampah dari kapal/ Environmental protection from air pollution, oil, dirt and garbage from vessels

Seluruh kegiatan pengukuran dan pemantauan lingkungan telah dilakukan secara berkala sepanjang tahun 2024 oleh HUMI, baik di kantor maupun dalam operasional kapal. Hasil pemantauan menunjukkan bahwa seluruh parameter lingkungan yang diuji berada dalam batas ambang yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Setiap hasil pengukuran didokumentasikan dan dilaporkan kepada instansi berwenang sesuai ketentuan yang berlaku.

All environmental measurement and monitoring activities have been carried out periodically throughout 2024 by HUMI, both in the office and on board operations. The monitoring results show that all environmental parameters tested are within the threshold limits set by laws and regulations. Each measurement result is documented and reported to the authorized agency in accordance with applicable provisions.

Berdasarkan hasil pemantauan yang menunjukkan kepatuhan terhadap seluruh parameter lingkungan, sepanjang periode pelaporan tidak terdapat pengaduan masyarakat yang ditujukan kepada HUMI terkait dampak lingkungan. Selain itu, Perusahaan juga tidak menerima sanksi maupun denda atas ketidakpatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan di bidang lingkungan.

Based on the monitoring results showing compliance with all environmental parameters, throughout the reporting period there were no public complaints addressed to HUMI regarding environmental impacts. In addition, the Company also did not receive any sanctions or fines for non-compliance with environmental regulations and legislation.



Mekanisme Pengaduan Masalah Lingkungan

[OJK F.16] [GRI2-25]

HUMI senantiasa membuka akses yang luas bagi masyarakat maupun pemangku kepentingan lainnya HUMI senantiasa membuka akses yang luas bagi masyarakat maupun pemangku kepentingan untuk menyampaikan pengaduan atau keluhan terkait lingkungan, melalui berbagai saluran komunikasi seperti telepon dan *e-mail*. Setiap pengaduan yang masuk akan ditindaklanjuti oleh unit terkait sesuai prosedur yang berlaku, sebagai bentuk komitmen HUMI terhadap transparansi dan tanggung jawab lingkungan.

Mekanisme penanganan pengaduan lingkungan dilaksanakan melalui langkah-langkah berikut:

1. Untuk pengaduan dari operasional kantor:

Tim QHSE di masing-masing entitas anak dan Sekretaris Perusahaan akan berkoordinasi dengan pengelola gedung (*building management*) serta instansi pemerintah setempat yang mengeluarkan Surat Pernyataan Pengelolaan Lingkungan (SPPL).

2. Untuk pengaduan dari operasional kapal

Awak kapal akan menyampaikan laporan kepada *Designated Person Ashore* (DPA), yang selanjutnya akan melakukan koordinasi dengan pihak Syahbandar, Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai (KPLP), serta Polairud, sesuai dengan wilayah kerja.

Setiap laporan akan diteruskan ke fungsi terkait dan diproses secara profesional serta akuntabel sesuai ketentuan hukum dan standar internal Perusahaan.

Hingga akhir tahun 2024, tidak terdapat pengaduan atau keluhan masyarakat yang diterima terkait isu lingkungan, dan tidak ditemukan pelanggaran maupun sanksi atas ketidakpatuhan terhadap peraturan lingkungan hidup di seluruh kegiatan operasional HUMI dan entitas anak.

Environmental Complaint Mechanism

[OJK F.16] [GRI2-25]

HUMI always opens wide access for the public and other stakeholders to submit complaints or grievances related to the environment, through various communication channels such as telephone and e-mail. Every complaint received will be followed up by the relevant unit according to applicable procedures, as a form of HUMI's commitment to environmental transparency and responsibility.

The environmental complaint handling mechanism is implemented through the following steps:

1. For complaints from office operations:

The QHSE team in each subsidiary and the Corporate Secretary will coordinate with the building management and local government agencies that issue the Environmental Management Statement (SPPL).

2. For complaints from vessel operations

The vessel's crew will submit a report to the Designated Person Ashore (DPA), who will then coordinate with the Harbor Master, the Sea and Coast Guard Unit (KPLP), and Polairud, according to the work area.

Each report will be forwarded to the relevant function and processed professionally and accountably in accordance with legal provisions and the Company's internal standards.

Until the end of 2024, there were no complaints or grievances received from the public regarding environmental issues, and no violations or sanctions were found for non-compliance with environmental regulations in all operational activities of HUMI and its subsidiaries.



**Zero Fatality
Sejak Awal Berdiri
Since Established**

Mendorong Aksi Budaya K3 Sebagai Landasan Operasional

Promoting OHS Culture Action as a Basis of Operations



Medical Check-up Karyawan

Employee Medical Check-up



Program Pelatihan dan Sertifikasi K3 bagi Seluruh Karyawan

OHS Training and Certification Program for All Employees



Health Talk dan Olahraga Bersama bagi Karyawan

Health Talk and Exercise for Employees



Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hal terpenting dalam operasi perusahaan yang berkelanjutan. Dengan membangun budaya K3 yang kuat, perusahaan dapat melindungi karyawan, pelanggan, dan lingkungan dari risiko kecelakaan kerja dan pencemaran lingkungan. Oleh karena itu, HUMI berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan dengan memastikan bahwa semua karyawan memahami dan menerapkan praktik budaya K3 yang aman.

Demi mewujudkannya, HUMI selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang unggul, dilengkapi dengan fasilitas infrastruktur dan peralatan pendukung yang memadai. Hal ini bertujuan agar karyawan dan mitra kerja Perseroan dapat menjalankan tugas mereka dengan keamanan dan kenyamanan yang optimal. Seluruh fasilitas kerja Perseroan, baik di kantor maupun kapal telah memenuhi standar keamanan pemerintah dan peraturan terkait lingkungan. [OJK F.21] [GRI 3-3]

Occupational Health and Safety (OHS) is the most important thing in sustainable company operations. By building a strong OHS culture, companies can protect employees, customers, and the environment from the risk of work accidents and environmental pollution. Therefore, HUMI is committed to creating a safe and healthy work environment for all employees by ensuring that all employees understand and implement safe OHS culture practices.

In order to realize this, HUMI always strives to create a superior work environment, equipped with adequate infrastructure facilities and supporting equipment. This aims to ensure that the Company's employees and business partners can carry out their duties with optimal safety and comfort. All of the Company's work facilities, both in the office and on board, have met government safety standards and environmental regulations. [OJK F.21] [GRI 3-3]



Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam pelaksanaannya, program dan strategi K3 HUMI dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang telah dituangkan dalam sistem manajemen K3 yang diakui secara nasional maupun internasional. Implementasi K3 dijalankan dengan berpedoman antara lain pada: **[GRI 403-1]**

1. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
2. Undang-undang No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan
3. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Manajemen Keselamatan Pelayaran (ISM Code)
5. Manajemen Mutu (ISO 9001)
6. Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (ISO 45001)
7. Sistem Manajemen Lingkungan (ISO 14001).

Kebijakan K3 juga merupakan bagian dari penerapan aspek *Quality, Health, Safety, and Environment* (QHSE) dalam rangka mewujudkan *service and operational excellence* kepada pelanggan. Untuk itu, Perseroan telah merumuskan kebijakan QHSE yang berisi poin-poin komitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip QHSE di semua aspek bisnis Perseroan.

Sebagai salah satu wujud kebijakan QHSE, Perseroan telah menyediakan sarana dan prasarana kerja yang lengkap dan sesuai standar yang berlaku sehingga dapat meminimalisir risiko terjadinya kecelakaan kerja, sakit akibat kerja, melakukan partisipasi dan konsultasi kepada karyawan serta melakukan identifikasi bahaya dan penilaian risiko Perseroan meyakini, kualitas penerapan K3 memiliki korelasi yang sangat kuat dengan tingkat produktivitas karyawan.

Penerapan sistem manajemen K3 mencakup karyawan dan awak kapal. Perusahaan mencantumkan pembahasan K3 dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja (PK), yang melindungi seluruh (100%) karyawan. **[GRI 2-30, 403-8]**



Perusahaan menempatkan kesehatan dan keselamatan karyawan sebagai salah satu prioritas untuk selalu diawasi secara ketat untuk setiap aspek operasional baik di kantor maupun di atas kapal, dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan dan awak kapal dan mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

The Company places employee health and safety as one of its priorities to always be closely monitored for every aspect of operations both in the office and on board, by providing a safe and healthy work environment for employees and crew and following the regulations set by the government.

Aktivitas pemantauan dan analisa serta tindakan perbaikan manajemen keselamatan dilakukan secara rutin dengan mengirimkan kuesioner ke pelanggan dan setiap masukan akan ditindaklanjuti. Aktivitas ini bertujuan untuk memastikan

Occupational Health and Safety Management System

In its implementation, HUMI's OHS programs and strategies are carried out in accordance with applicable laws and regulations, which have been outlined in an OHS management system that is recognized nationally and internationally. OHS implementation is carried out by referring to, among others: **[GRI 403-1]**

1. Law No. 1 of 1970 concerning Occupational Safety
2. Law No. 23 of 1992 concerning Health
3. Law No. 13 of 2003 concerning Manpower
4. International Safety Management (ISM Code)
5. Quality Management (ISO 9001)
6. Occupational Health and Safety Management (ISO 45001)
7. Environmental Management System (ISO 14001).

The OHS policy is also part of the implementation of Quality, Health, Safety, and Environment (QHSE) aspects in order to realize service and operational excellence to customers. To that end, the Company has formulated a QHSE policy containing points of commitment to implementing QHSE principles in all aspects of the Company's business.

As one of the manifestations of QHSE policy, the Company has provided complete work facilities and infrastructure in accordance with applicable standards so as to minimize the risk of work accidents, work-related illnesses, provide participation and consultation to employees and conduct hazard identification and risk assessment. The Company believes that the quality of OHS implementation has a very strong correlation with the level of employee productivity.

The implementation of the OHS management system covers employees and crew. The Company includes a discussion of OHS in the Company Regulations and Work Agreement (PK), which protects all (100%) employees **[GRI 2-30, 403-8]**

Monitoring and analysis activities as well as safety management improvement actions are carried out routinely by sending questionnaires to customers and every input will be followed up. This activity aims to ensure the suitability

kesesuaian jasa yang disediakan, memastikan kesesuaian sistem manajemen keselamatan operasi kapal, mutu, K3, lingkungan dan pencegahan pencemaran di atas kapal serta memperbaiki efektivitas sistem manajemen keselamatan secara terus menerus.

Organisasi K3

Pengelolaan K3 berada di bawah tanggung jawab bagian QHSE, dipimpin oleh Kepala Departemen HSE. Fungsi lain yang terlibat pada pengelolaan K3, yaitu Departemen *Operation dan Human Capital & General Affair*. QHSE bertanggung jawab untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam mematuhi prosedur keselamatan. Secara rutin QHSE melakukan sosialisasi/himbauan disiplin menggunakan alat pelindung diri (APD) dan inspeksi K3 mingguan serta melakukan simulasi latihan kebakaran dan gempa bumi.

Untuk menjamin pelaksanaan K3 di tempat kerja, maka Perseroan membentuk tim K3 terdiri dari Departemen *Human Capital & General Affair*, Departemen *Operation*, Departemen *Finance & Accounting*. Inspeksi dilakukan di seluruh lini operasional bertujuan untuk memastikan ketertiban karyawan untuk tidak membawa benda-benda yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, kedisiplinan menggunakan alat pelindung diri secara benar, penerapan 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), dan pemeriksaan perlengkapan P3K. [GRI 403-4]

Jika terjadi insiden kecelakaan kerja, korban akan segera mendapatkan pertolongan pertama dan apabila membutuhkan penanganan lebih lanjut akan dirujuk ke rumah sakit atau fasilitas kesehatan terdekat. Secara paralel, Tim QHSE akan melakukan investigasi langsung terhadap penyebab kecelakaan dan menyusun laporan yang berisi analisis dan rekomendasi untuk mencegah kejadian berulang di masa mendatang.

Penilaian Risiko Bahaya K3 [GRI 403-2, 403-7]

Sebagai perusahaan di industri transportasi maritim, HUMI menghadapi berbagai potensi bahaya dan risiko kerja yang dapat berdampak pada keselamatan serta kesehatan pekerja. Beberapa risiko utama yang telah diidentifikasi meliputi:

1. **Bahaya operasional kapal**, seperti kecelakaan di dek, jatuh ke laut, serta kebakaran kapal.
2. **Paparan bahan kimia berbahaya**, termasuk bahan bakar, pelumas, serta gas beracun di ruang tertutup.
3. **Faktor ergonomi**, seperti kelelahan akibat jam kerja panjang dan postur kerja yang membebani tubuh.
4. **Risiko kecelakaan** akibat alat berat dan mesin
5. **Penyakit akibat kerja**, seperti gangguan pendengaran akibat kebisingan mesin, penyakit pernapasan akibat paparan polutan, serta cedera otot akibat beban fisik berlebih.

of the services provided, ensure the suitability of the vessel's operational safety management system, quality, OHS, environment and pollution prevention on board and continuously improve the effectiveness of the safety management system.

OHS Organization

OHS management is under the responsibility of the QHSE section, led by the Head of the HSE Department. Other functions involved in OHS management are the Department of Operations and Human Capital & General Affairs. QHSE is responsible for increasing employee awareness in complying with safety procedures. QHSE routinely conducts socialization/ appeals for discipline in using personal protective equipment (PPE) and weekly OHS inspections as well as conducting fire and earthquake drill simulations.

To ensure the implementation of OHS in the workplace, the Company has formed a OHS team consisting of elements from the Human Capital & General Affairs Department, Operations Department, Finance & Accounting Department. Inspections are carried out across all operational lines to ensure employee order not to bring objects that are not related to work, discipline in using personal protective equipment correctly, implementation of 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), and inspection of first aid equipment. [GRI 403-4]

If a work accident occurs, the victim will immediately receive first aid and if further treatment is needed, will be referred to the nearest hospital or health facility. In parallel, the QHSE Team will conduct a direct investigation into the cause of the accident and prepare a report containing analysis and recommendations to prevent future recurrence.

OHS Hazard Risk Assessment [GRI 403-2, 403-7]

As a company in the maritime transportation industry, HUMI faces various potential hazards and occupational risks that can impact the safety and health of workers. Some of the main risks that have been identified include:

1. **Vessel operational hazards**, such as deck accidents, falling overboard, and vessel fires.
2. **Exposure to hazardous chemicals**, including fuels, lubricants, and toxic gases in confined spaces.
3. **Ergonomic factors**, such as fatigue due to long working hours and work postures that burden the body.
4. **Risk of accidents** due to heavy equipment and machines
5. **Occupational diseases**, such as hearing loss due to machine noise, respiratory diseases due to exposure to pollutants, and muscle injuries due to excessive physical load.



Untuk mengurangi risiko tersebut, HUMI menerapkan berbagai langkah pengendalian, seperti penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat, pelatihan keselamatan kerja secara berkala, serta program kesehatan pekerja guna mencegah penyakit akibat kerja.

HUMI melakukan pemetaan risiko kerja sebagai upaya untuk mengidentifikasi tingkat risiko terjadinya kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan. Berdasarkan pemetaan tersebut, Perusahaan menyusun perencanaan program K3 yang sesuai agar kecelakaan kerja dapat dihindari serta memastikan perbaikan yang diperlukan. Proses penilaian risiko ini terintegrasi dengan sistem manajemen mutu, dengan fokus pada risiko K3 dan mutu operasional.

Identifikasi bahaya dan penilaian risiko dilakukan secara berkala dengan metode HIRADC (*Hazard Identification, Risk Assessment, and Determining Control*), melibatkan pekerja serta tim K3 dalam prosesnya. HUMI juga memiliki prosedur investigasi insiden untuk menganalisis penyebab kecelakaan kerja serta merancang tindakan korektif dan preventif guna mencegah kejadian serupa di masa mendatang. Beberapa aspek utama yang menjadi perhatian dalam penilaian risiko meliputi perubahan pada fasilitas, lokasi, atau modifikasi terhadap proses dan mesin, termasuk setelah terjadi insiden K3, keadaan darurat, serta potensi pencemaran lingkungan.

Selain memastikan keselamatan di lingkungan internal, HUMI juga menerapkan standar K3 bagi mitra kerja yang masuk area *value chain*, seperti pemasok dan sub-kontraktor, guna memastikan bahwa praktik keselamatan mereka sesuai dengan kebijakan Perusahaan. Audit dan evaluasi dilakukan secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap standar K3, sehingga risiko kecelakaan kerja dapat dikendalikan di seluruh rantai nilai operasional. **[GRI 403-7]**

Berdasarkan hasil identifikasi bahaya dan penilaian risiko, HUMI menetapkan langkah pengendalian yang bertujuan untuk mengurangi atau mencegah kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja hingga batas aman yang telah ditetapkan.

Pencegahan dan Mitigasi Dampak K3

Dalam menjalankan setiap kegiatan operasional, risiko kecelakaan kerja akan selalu ada. Sebagai bagian dari upaya mitigasi risiko, HUMI juga melakukan *monitoring* insiden K3 secara konsisten, mencakup pencatatan kejadian, analisis penyebab, tindakan perbaikan, serta tindak lanjut dari pelaksanaan tindakan tersebut. HUMI memastikan bahwa setiap insiden yang terjadi dievaluasi dengan baik untuk mencegah kejadian serupa di masa depan.

Agar efektivitas mitigasi risiko tetap terjaga, HUMI telah menginisiasi berbagai sosialisasi dan aktivitas K3 yang dilakukan secara rutin, baik di kantor maupun di kapal. Beberapa program utama yang dijalankan meliputi:

To reduce these risks, HUMI implements various control measures, such as the use of appropriate Personal Protective Equipment (PPE), strict implementation of Standard Operating Procedures (SOPs), regular occupational safety training, and worker health programs to prevent occupational-related diseases.

HUMI conducts occupational risk mapping as an effort to identify the level of risk of work accidents in the company. Based on this mapping, the Company prepares appropriate OHS program planning so that work accidents can be avoided and ensures necessary improvements. This risk assessment process is integrated with the quality management system, with a focus on OHS risks and operational quality.

Hazard identification and risk assessment are carried out periodically using the HIRADC (*Hazard Identification, Risk Assessment, and Determining Control*) method, involving workers and the OHS team in the process. HUMI also has an incident investigation procedure to analyze the causes of work accidents and design corrective and preventive actions to prevent similar incidents in the future. Some of the main aspects of concern in risk assessment include changes to facilities, locations, or modifications to processes and machines, including after an OHS incident, emergencies, and potential environmental pollution.

In addition to ensuring safety in the internal environment, HUMI also applies OHS standards to business partners in the value chain area, such as suppliers and subcontractors, to ensure that their safety practices are in accordance with Company policies. Audits and evaluations are conducted periodically to ensure compliance with OHS standards, so that the risk of work accidents can be controlled throughout the operational value chain. **[GRI 403-7]**

Based on the results of hazard identification and risk assessment, HUMI establishes control measures aimed at reducing or preventing work accidents and occupational-related diseases to the established safe limits.

Prevention and Mitigation of OHS Impacts

In carrying out every operational activity, the risk of work accidents will always exist. As part of the risk mitigation efforts, HUMI also consistently monitors OHS incidents, including recording incidents, analyzing causes, corrective actions, and follow-up to the implementation of these actions. HUMI ensures that every incident that occurs is properly evaluated to prevent similar incidents in the future.

In order to maintain the effectiveness of risk mitigation, HUMI has initiated various OHS socialization and activities that are carried out routinely, both in the office and on board. Some of the main programs that are conducted include:



Induksi dan re-induksi bagi karyawan dan tamu sesuai kebutuhan (minimal 1x setahun).

Induction and re-induction for employees and guests as needed (minimum once a year).



Pengembangan kompetensi karyawan terkait K3 melalui pelatihan dan sertifikasi keselamatan.

Development of employee competencies related to OHS through safety training and certification.



Kampanye K3, dilakukan setiap 3 bulan hingga 1 tahun sekali.

OHS campaign, conducted every 3 months to once a year.



Pemantauan kesehatan karyawan melalui inspeksi *fatigue* dan pemeriksaan kesehatan rutin.

Monitoring employee health through fatigue inspections and routine health checks.



Inspeksi kerja (On Spot Inspection - OSI) dan inspeksi kapal, dilakukan secara berkala untuk memastikan kondisi lingkungan kerja yang aman.

Work inspection (On Spot Inspection - OSI) and vessel inspection, conducted periodically to ensure safe working conditions.



Drill keadaan darurat, baik di kantor (setahun sekali) maupun di kapal (setiap bulan sesuai jenis *drill* yang telah ditentukan).

Emergency drills, both in the office (once a year) and on board (every month according to the type of drill that has been determined).



Pemasangan, inspeksi, dan pemantauan rambu serta label safety secara berkala untuk meningkatkan kesadaran keselamatan.

Periodic installation, inspection, and monitoring of safety signs and labels to increase safety awareness.



Inspeksi dan pemantauan lingkungan kerja, termasuk pengukuran tingkat debu, getaran, bising, ergonomi, serta faktor lain yang dapat mempengaruhi kesehatan pekerja.

Inspection and monitoring of the work environment, including measuring the level of dust, vibration, noise, ergonomics, and other factors that can affect worker health.

Seluruh langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap risiko kerja yang telah diidentifikasi dapat dikendalikan dengan baik, sehingga HUMI dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan produktif bagi seluruh karyawan dan mitra kerja.

All of these measures are aimed at ensuring that every identified occupational risk can be properly controlled, so that HUMI can create a safer, healthier and more productive work environment for all employees and business partners.

Maritime Safety and Operational Risk Management

Berdasarkan penetapan materialitas ESG yang dilakukan HUMI, terdapat satu topik material yaitu *Maritime Safety and Operational Risk Management*. Namun, dikarenakan topik material tersebut baru disahkan dan masuk ke dalam *roadmap* ESG HUMI pada 12 Februari 2025, maka kegiatan belum dilakukan terkait topik tersebut.

Maritime Safety and Operational Risk Management

Based on the determination of ESG materiality carried out by HUMI, there is one material topic, namely Maritime Safety and Operational Risk Management. However, because the material topic was only ratified and included in the HUMI ESG roadmap on February 12, 2025, the activities have not yet carried out related to the topic.

Pelatihan K3 untuk Karyawan dan Awak Kapal

HUMI menyelenggarakan program pelatihan dan sertifikasi K3 untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapsiagaan dalam menghadapi situasi kedaruratan terkait K3. Setiap karyawan baru wajib mengikuti program orientasi, termasuk di antaranya induksi K3. Pelatihan non-sertifikasi umumnya diselenggarakan secara *in-house*, antara lain latihan simulasi evakuasi, simulasi gempa bumi, pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), dan pelatihan terkait kesehatan.

OHS Training for Employees and Crew

HUMI organizes OHS training and certification programs to improve knowledge, skills, and preparedness in dealing with OHS-related emergency situations. Every new employee is required to attend an orientation program, including OHS induction. Non-certification training is generally held *in-house*, including evacuation simulation exercises, earthquake simulations, first aid (P3K), and health-related training.



Selama tahun 2024, pelatihan dan sertifikasi K3 yang diselenggarakan Perusahaan adalah sebagai berikut: [GRI 403-5]

During 2024, the OHS training and certification organized by the Company are as follows:

Jenis Kegiatan Type of Activity	2024		2023		2022	
	Jumlah Peserta Number of participants	Jam Kegiatan Activity Hours	Jumlah Peserta Number of participants	Jam Kegiatan Activity Hours	Jumlah Peserta Number of participants	Jam Kegiatan Activity Hours
Karyawan Darat Employee	2.678	320,5	894	437,05	556	108,5
Awak Kapal Crew	24.116	1754,95	13.980	105,75	9.859	98,18

Mempromosikan Gaya Hidup Sehat

[GRI 403-6]

HUMI mengakui bahwa kesejahteraan karyawan merupakan investasi jangka panjang yang penting bagi keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan kesehatan karyawan melalui penyediaan fasilitas kesehatan yang memadai serta program promosi kesehatan yang berkelanjutan.

Selain itu, HUMI secara aktif melaksanakan berbagai kegiatan untuk mendorong gaya hidup sehat di kalangan karyawan. Perusahaan memastikan bahwa seluruh pekerja, terutama mereka yang bekerja di area operasional, tetap dalam kondisi fisik yang prima. Program yang dijalankan mencakup kegiatan olahraga rutin serta edukasi mengenai pola hidup sehat dan nutrisi seimbang. Sosialisasi dilakukan secara berkala melalui *In-House Training*, kampanye kesehatan, serta akses ke informasi medis guna meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya menjaga kesehatan.

Promoting a Healthy Lifestyle [GRI 403-6]

HUMI recognizes that employee well-being is an important long-term investment for the sustainability of the Company. Therefore, the Company is committed to improving employee health through the provision of adequate health facilities and ongoing health promotion programs.

In addition, HUMI actively carries out various activities to encourage a healthy lifestyle among employees. The Company ensures that all employees, especially those working in operational areas, remain in prime physical condition. The programs implemented include regular sports activities and education on healthy lifestyles and balanced nutrition. Socialization is carried out periodically through *In-House Training*, health campaigns, and access to medical information to increase employee awareness of the importance of maintaining health.





Sepanjang tahun 2024, HUMI telah melaksanakan berbagai kegiatan *health talk* dan *health campaign*, antara lain:

Throughout 2024, HUMI has carried out various health talk and health campaign activities, including:

1	Evaluasi menu makan siang untuk memastikan kecukupan gizi dan keseimbangan nutrisi karyawan.	Evaluate the lunch menu to ensure the nutritional adequacy and balance of employee nutrition.
2	Aktivitas senam kesegaran jasmani untuk meningkatkan kebugaran karyawan & mendorong Gerakan 5.000 langkah untuk karyawan setiap hari.	Physical fitness exercise activities to improve employee fitness & encourage 5,000 steps movement for employees every day.
3	Program vaksinasi dan imunisasi bagi karyawan dan awak kapal.	Vaccination and immunization programs for employees and crew.
4	<i>Health Talk</i> dengan berbagai topik kesehatan yang relevan.	Health Talk with various relevant health topics.
5	Pemeriksaan kesehatan karyawan prakerja, berkala, dan khusus (<i>Medical Check-Up</i>).	Pre-employment, periodic, and special employee medical check-up.
6	Sosialisasi tentang kesehatan melalui berbagai media, seperti spanduk, <i>banner</i> , <i>bulletin</i> , <i>health talk</i> , <i>In-House Training</i> , dsb.	Health socialization through various media, such as banners, bulletins, health talks, In-House Training, etc.
7	Pemeriksaan GCU (<i>Glukosa, Cholesterol, Uric Acid</i>) secara berkala.	Periodic GCU (Glucose, Cholesterol, Uric Acid) checks.
8	Kegiatan olahraga bersama.	Joint sports activities.
7	Inspeksi kebersihan dan higiene kantor termasuk pemantauan dan penyemporan jentik nyamuk, <i>fogging</i> , dan tindakan pencegahan lainnya.	Office cleanliness and hygiene inspections including monitoring and spraying of mosquito larvae, fogging, and other preventive measures.
8	Pemantauan lingkungan kerja seperti pengukuran tingkat debu, getaran, bising, ergonomi, dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kesehatan pekerja.	Monitoring the work environment such as measuring dust levels, vibration, noise, ergonomics, and other factors that can affect worker health.

Kinerja dan Evaluasi K3

Kebijakan, strategi, sistem, dan berbagai program K3 yang dilaksanakan secara konsisten di seluruh area operasional Perusahaan telah berhasil mencatatkan pencapaian yang sangat baik pada tahun 2024. Adapun pencapaian statistik kinerja K3 HUMI untuk tahun 2024 adalah sebagai berikut:

[GRI 403-9]

OHS Performance and Evaluation

The policies, strategies, systems, and various OHS programs implemented consistently in all operational areas of the Company have succeeded in recording excellent achievements in 2024. The statistical achievements of HUMI's OHS performance for 2024 are as follows:

[GRI 403-9] 2

Uraian Description	2024		2023		2022	
	Karyawan Employee	Awak Kapal Crew	Karyawan Employee	Awak Kapal Crew	Karyawan Employee	Awak Kapal Crew
<i>Near Miss</i>	0	116	1	201	133	223
Pertolongan Pertama First Aid	0	0	0	7	6	9
Kecelakaan Ringan Minor Accidents	0	0	1	0	0	1
Kecelakaan Berat Major Accidents	0	0	0	2	0	1
Meninggal Dunia Passed Away	0	0	0	0	0	0
Jumlah Total	0	116	2	210	139	234
	116		212		373	



Membangun SDM untuk Keunggulan yang Berkelanjutan

Building Human Resources for Sustainable Excellence

Rata-rata jam pelatihan karyawan darat
Average training hours for land employees



13,11

Jam/karyawan
Hours/employee

Komposisi Karyawan Darat dan Awak Kapal Wanita Meningkat
Composition of Woman Employees and Crews Increased

17,95%



Turnover karyawan darat
Land Employee Turnover

Turun menjadi **4,44%** dan awak kapal turun menjadi **1,90%**

Decreased to **4.44%** and vessel crew turnover decreased to **1.90%**.



Tidak Terdapat Kasus Hubungan Industrial
There are no Industrial Relations Cases

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam mewujudkan operasional bisnis yang berkelanjutan. Karena itu, Perusahaan harus memiliki semua sumber daya terbaik, agar bisa lincah dan adaptif terhadap semua kondisi dan tantangan. Dari semua sumber daya yang diperlukan, kami meletakkan faktor manusia sebagai sumber daya terpenting. HUMI memandang manusia adalah sumber daya yang bisa membawa Perseroan mewujudkan nilai-nilai perusahaan dan mencapai seluruh target yang disepakati bersama.

Human Resources (HR) is one of the important assets in realizing sustainable business operations. Therefore, the Company must have all the best resources, so that it can be agile and adaptive to all conditions and challenges. Of all the resources needed, we place the human factor as the most important resource. HUMI views humans as a resource that can bring the Company to realize the Company's values and achieve all targets that are mutually agreed upon.

Pengembangan SDM dilakukan untuk terus meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan memberikan peluang pertumbuhan bagi setiap karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang membangun dan berkelanjutan. Hal ini dilakukan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Perusahaan meyakini bahwa pengembangan SDM akan meningkatkan proses kinerja internal yang akan berdampak pada pencapaian kinerja finansial dan non-finansial serta kepuasan pemangku kepentingan.

Dalam pelaksanaannya, Perusahaan telah mengembangkan dan menjalankan program-program peningkatan kualitas SDM yang terbaik, seiring dengan kebutuhan Perseroan. Diharapkan, semua inovasi dan pengembangan kapabilitas ini akan membuat karyawan selalu siap beradaptasi pada perubahan situasi bisnis yang semakin cepat. **[GRI 3-3]**

Human resource development is carried out to continuously improve skills, competencies, and provide growth opportunities for each employee, as well as create a constructive and sustainable work environment. This is done to achieve the Company's vision, mission, and goals. The Company believes that human resource development will improve internal performance processes that will have an impact on achieving financial and non-financial performance and stakeholder satisfaction.

In its implementation, the Company has developed and implemented the best HR quality improvement programs, in line with the Company's needs. It is hoped that all of these innovations and capability developments will make employees always ready to adapt to increasingly rapid changes in business situations. **[GRI 3-3]**

Statistik Karyawan [GRI 2-7, 405-1]

HUMI memiliki karyawan yang terbagi menjadi karyawan darat dan awak kapal. Tahun 2024, jumlah karyawan Perseroan tercatat sebanyak 2.074 orang, yang terdiri dari 225 karyawan darat dan 1.849 awak kapal. Jumlah tersebut meningkat dari tahun sebelumnya sebanyak 1.792 orang.



Karyawan Darat Employees

2024
225

2023
207

Employee Statistics [GRI 2-7, 405-1]

HUMI has employees divided into land-based employees and vessel crews. In 2024, the number of Company employees was recorded at 2,074 people, consisting of 225 land-based employees and 1,849 vessel crews. This number increased from the previous year of 1,792 people.



Awak Kapal Crews

2024
1.849

2023
1.518

Jumlah dan Komposisi Karyawan Darat dan Awak Kapal Berdasarkan Status Kepegawaian (orang) Number and Composition of Employees and Crews Based on Employment Status (people)

	2024				2023				Kenaikan/ Penurunan Increase/Decrease	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	%	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	%	Orang People	%
Karyawan Darat Tetap* Permanent Employees	107	71	178	79,11	104	65	169	8,87	9	5,33
Karyawan Darat Tidak Tetap* Non-Permanent Employees	31	16	47	20,89	27	11	38	2,57	9	23,68
Awak Kapal Milik Sendiri Tidak Tetap Non-Permanent Crews Owned	842	0	842	100,00	757	1	758	40,63	84	11,08
Jumlah Total	982	51	1.033	100,00	888	77	965	53,01	68	7,05
Pekerja Pihak Ketiga Third-Party Employees										
Karyawan Darat* Employees	26	0	26	2,52	29	-	29	1,62	(3)	(10,34)
Awak Kapal Prinsipal Principal Crews	956	51	1.007	97,48	721	39	760	41,57	247	32,5
Jumlah Total	982	51	1.033	100,00	750	39	789	46,99	244	30,93

* Tidak Termasuk Dewan Komisaris, Direksi, *Outsource*, Magang

* Excluding Board of Commissioners, Board of Directors, Outsourcers, Interns



Jumlah dan Komposisi Karyawan Darat dan Awak Kapal Berdasarkan Level Organisasi/Jenjang Jabatan (orang)

Number and Composition of Employees and Crews Based on Organizational/Position Level (people)

	2024				2023				Kenaikan/ Penurunan Increase/Decrease	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	%	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	%	Orang People	%
Karyawan Darat* Employees										
Vice President*	15	3	18	8,00	10	5	15	7,25	3	20,00
Assistant Vice President**	28	7	35	15,56	25	7	32	15,46	3	9,37
Jr. Assistant Vice President***	22	7	29	12,89	21	7	28	13,53	1	3,57
Senior Executive****	73	70	143	63,56	74	58	132	63,77	11	8,33
Executive****										
Jumlah Total	138	87	225	100,00	130	77	207	100,00	18	8,69
Awak Kapal Yang Dikelola Managed Crews										
Perwira Officer	613	4	617	33,37	580	4	584	38,47	33	5,65
Rating	1.109	47	1.156	62,52	853	36	889	58,56	267	30,03
Cadet	76	0	76	4,11	45	0	45	2,96	31	68,89
Jumlah Total	1.798	51	1.849	100,00	1.478	40	1.518	100,00	331	21,81

* Tidak Termasuk Dewan Komisaris, Direksi, *Outsource*, Magang

* Excluding Board of Commissioners, Board of Directors, Outsourcers, Interns

Jumlah dan Komposisi Karyawan Darat dan Awak Kapal Berdasarkan Usia (orang)

Number and Composition of Employees and Crews Based on Age (people)

	2024				2023				Kenaikan/ Penurunan Increase/Decrease	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	%	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	%	Orang People	%
Karyawan Darat* Employees										
<30 tahun <30 years old	31	36	67	29,78	29	28	57	27,54	10	17,54
30-50 tahun 30-50 years old	75	45	120	53,33	78	42	120	57,97	0	0,00
>50 tahun >50 years old	32	6	38	16,89	25	5	30	14,49	8	26,27
Jumlah Total	138	87	225	100,00	132	75	207	100,00	18	8,69

* Tidak Termasuk Dewan Komisaris, Direksi, *Outsource*, Magang

Excluding Board of Commissioners, Board of Directors, Outsourcers, Interns

	2024				2023				Kenaikan/ Penurunan Increase/Decrease	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	%	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	%	Orang People	%
Awak Kapal yang Dikelola Managed Crews										
<30 tahun <30 years old	788	48	836	45,21	449	40	489	32,21	347	70,96
30-50 tahun 30-50 years old	887	3	890	48,13	936	-	936	61,66	(46)	(4,91)
>50 tahun >50 years old	123	0	123	6,65	93	-	93	6,13	30	32,26
Jumlah Total	1.798	51	1.849	100,00	1.478	40	1.518	100,00	331	21,81

Rekrutmen dan Pergantian Karyawan

HUMI melaksanakan proses rekrutmen secara strategis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang selaras dengan penguatan kompetensi dan pencapaian target kinerja Perusahaan. Proses rekrutmen didasarkan pada hasil analisis kebutuhan sumber daya manusia dan dilakukan secara terbuka, transparan, serta bebas dari diskriminasi dalam bentuk apa pun. HUMI juga menjunjung tinggi prinsip kesetaraan *gender*, dengan memberikan kesempatan yang setara bagi calon karyawan, baik pria maupun wanita, untuk bergabung dan berkembang bersama Perusahaan.

[GRI 3-3]

Sepanjang tahun 2024, HUMI merekrut sebanyak 42 karyawan. Komposisi karyawan baru berdasarkan *gender* dan fungsi kerja selengkapnya disajikan pada grafik di bawah ini.

[GRI 401-1]

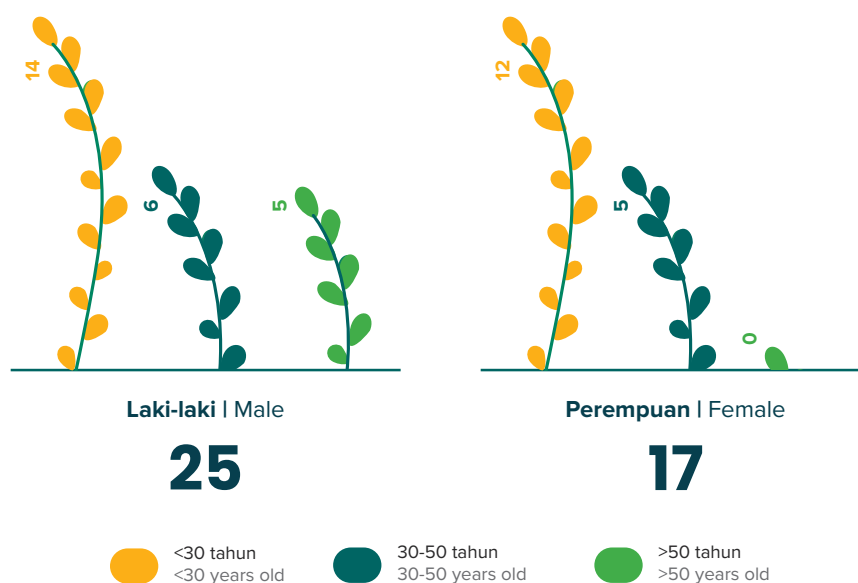
Employee Recruitment and Turnover

HUMI carries out a strategic recruitment process to meet the workforce needs that are in line with the strengthening of competencies and the achievement of the Company's performance targets. The recruitment process is based on the results of the analysis of human resource needs and is carried out openly, transparently, and free from discrimination in any form. HUMI also upholds the principle of gender equality, by providing equal opportunities for prospective employees, both male and female, to join and grow with the Company.

[GRI 3-3]

Throughout 2024, HUMI recruited 42 employees. The composition of new employees based on gender and job function is presented in full in the graph below.

[GRI 401-1]





HUMI secara rutin memantau tingkat perputaran (*turnover*) karyawan dan awak kapal sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Tingkat perputaran ini mencerminkan dinamika keluar-masuknya tenaga kerja yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat sukarela maupun non-sukarela.

Sepanjang tahun 2024, perputaran karyawan dan awak kapal di HUMI terjadi karena beberapa alasan utama, antara lain berakhirnya kontrak kerja, pengunduran diri, pensiun normal, pensiun dini karena alasan kesehatan, dan meninggal dunia.

Perputaran ini merupakan bagian alami dari siklus ketenagakerjaan dan dikelola secara terencana agar tidak mengganggu kesinambungan operasional, baik di darat maupun di atas kapal.

HUMI merespons dinamika ini melalui perencanaan tenaga kerja yang sistematis, rekrutmen yang berkelanjutan, serta program pengembangan karyawan untuk meningkatkan retensi dan loyalitas. Perusahaan juga menerapkan kebijakan suksesi dan rotasi yang efektif guna memastikan posisi-posisi strategis tetap terisi dengan baik.

HUMI routinely monitors employee and crew turnover rate as part of its sustainable human resource management strategy. This turnover rate reflects the dynamics of the workforce that can be influenced by various factors, both voluntary and involuntary.

Throughout 2024, employee and crew turnover at HUMI occurred for several main reasons, including the end of employment contracts, resignations, normal retirement, early retirement for health reasons, and death.

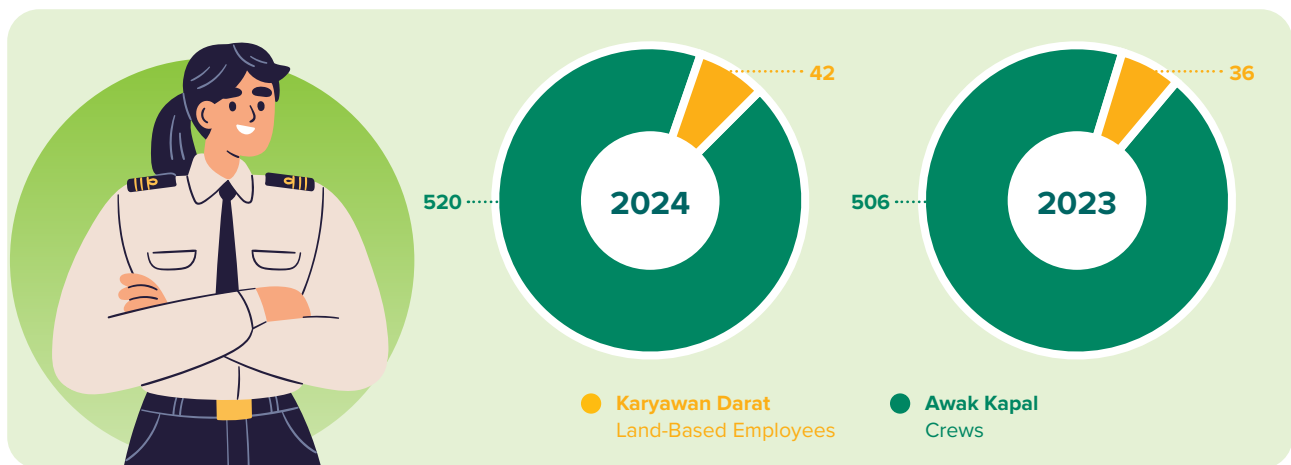
This turnover is a natural part of the employment cycle and is managed in a planned manner so as not to disrupt operational continuity, both on land and on board.

HUMI responds to these dynamics through systematic workforce planning, continuous recruitment, and employee development programs to improve retention and loyalty. The Company also implements effective succession and rotation policies to ensure strategic positions remain well-filled.

Komposisi Karyawan Darat dan Awak Kapal Baru

[POJK C.3b] [GRI 401-1]

New Employees and Crews Composition



Komposisi Karyawan Darat dan Awak Kapal Baru Berdasarkan Usia (orang)

Composition of New Employees and Crews based on Age (people)

	2024				2023				Kenaikan/Penurunan Increased/Decreased	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	%	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	%	Orang People	%
Karyawan Darat* Land Employees										
<30 tahun years old	14	12	26	61,90%	11	11	22	61,11%	4	18,18
30-50 tahun years old	6	5	11	26,19%	11	1	12	33,33%	(1)	(8,33)
>50 tahun years old	5	0	5	11,90%	2	0	2	5,56%	3	150,00
Sub Jumlah Sub Total	25	17	42	100,00%	24	12	36	100,00%	6	16,67
Awak Kapal Crews										
<30 tahun years old	276	15	291	55,96%	260	2	262	51,78%	29	11,07
30-50 tahun years old	229	0	229	44,04%	244	0	244	48,22%	(15)	(6,15)
>50 tahun years old	26	0	26	5,00%	19	2	21	4,15%	5	23,81
Sub Jumlah Sub Total	505	15	520	100,00%	504	2	506	100,00%	14	2,77
Total	530	32	562		528	14	542		20	3,69

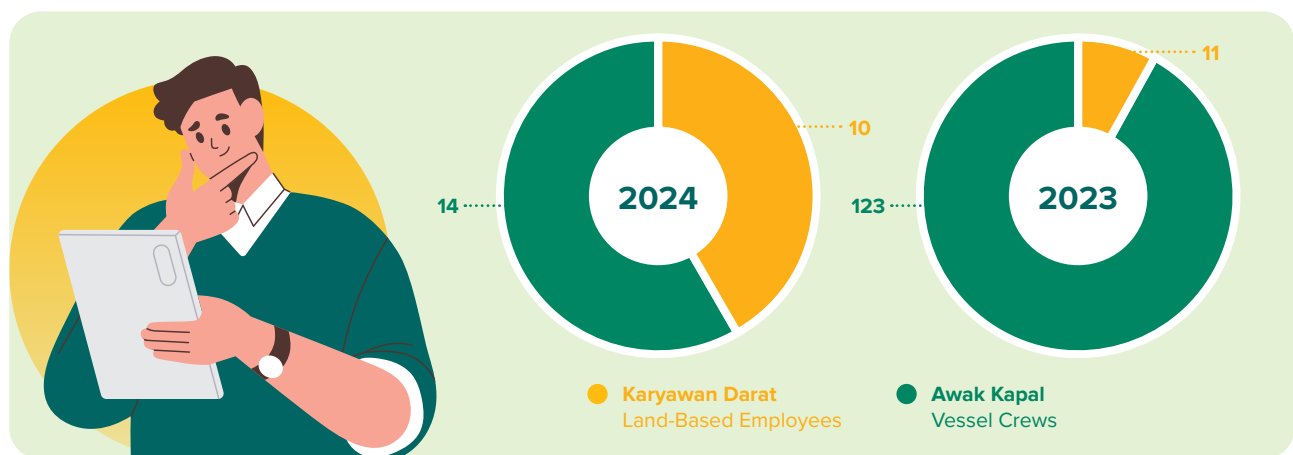
* Tidak Termasuk Dewan Komisaris, Direksi, *Outsource*, Magang

* Excluding Board of Commissioners, Board of Directors, Outsourcers, Interns

Tingkat Pergantian Karyawan Darat dan Awak Kapal

[POJK C.3b] [GRI 401-1]

Employees and Crews Turnover Rate





Komposisi Karyawan Darat dan Awak Kapal Keluar Berdasarkan Usia (orang)

Composition of Exiting Employees and Crews based on Age (people)

	2024				2023				Kenaikan/Penurunan Increased/Decreased	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	%	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total	%	Orang People	%
Karyawan Darat* Land Employees										
<30 tahun years old	2	1	3	30,00%	2	1	3	27,27%	0	0,00
30-50 tahun years old	5	2	7	70,00%	6	2	8	72,73%	(1)	(12,50)
>50 tahun years old	-	-	-	0,00%	-	-	-	0,00%		
Sub Jumlah Sub Total	7	3	10	100,00%	8	3	11	100,00%	(1)	(9,09)
Jumlah Karyawan Darat Total Land Employees			225				207		18	8,70
Tingkat Pergantian (%) Turnover Rate (%)			4,44%				5,31%			
Awak Kapal Milik HUMI HUMI Crews										
<30 tahun years old	0	-	0	0,00%	18	-	18	21,69%	(18)	(22,78)
30-50 tahun years old	4	-	4	100,00%	59	-	59	71,08%	(55)	(69,62)
>50 tahun years old	0	-	0	0,00%	6	-	6	7,23%	(6)	(7,59)
Sub Jumlah Sub Total	4	-	4	100,00%	83	-	83	100,00%	(79)	(100,00)
Jumlah Awak Kapal Milik HUMI Total HUMI Crews			842				1.518		331	21,81
Tingkat Pergantian (%) Turnover Rate (%)			1,90%				5,57%			

* Tidak Termasuk Dewan Komisaris, Direksi, *Outsource*, Magang
Excluding Board of Commissioners, Board of Directors, Outsourcers, Interns



Turnover Rate 2024

4,44% **1,90%**
Karyawan Darat **Awak Kapal Milik HUMI**
Land Employees **HUMI Crews**

Turnover Rate 2023

5,31% **5,57%**
Karyawan Darat **Awak Kapal Milik HUMI**
Land Employees **HUMI Crews**

Komitmen HUMI Terhadap Hak Asasi Manusia [GRI 406-1]

Sejak awal berdirinya, HUMI senantiasa menjunjung tinggi dan menghormati prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia (HAM) dalam setiap aspek kegiatan usahanya. Seluruh aktivitas operasional dijalankan dengan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku serta berpedoman pada nilai-nilai dasar HAM.

Meskipun hingga saat ini HUMI belum memiliki kebijakan HAM yang tertulis secara khusus, komitmen terhadap penghormatan HAM telah tertuang dalam berbagai kebijakan, prosedur, dan pedoman internal yang dikelola oleh Divisi *Human Capital*. Hal ini tercermin dalam penyusunan Pedoman

HUMI's Commitment to Human Rights [GRI 406-1]

Since its establishment, HUMI has always upheld and respected the principles of Human Rights (HAM) in every aspect of its business activities. All operational activities are carried out in compliance with applicable laws and guided by the basic values of human rights.

Although HUMI does not currently have a specific written human rights policy, its commitment to respecting human rights has been stated in various internal policies, procedures, and guidelines managed by the Human Capital Division. This is reflected in the preparation of the Code of

Perilaku (*Code of Conduct*), kebijakan ketenagakerjaan, serta mekanisme pelaporan pelanggaran melalui *Whistleblowing System* (WBS) yang dirancang untuk mencegah tindakan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip HAM.

Secara umum, HUMI menargetkan nihil pelanggaran HAM di seluruh lini operasional dengan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundangan nasional yang mengatur tentang HAM. HUMI juga melaksanakan sosialisasi peraturan perusahaan secara rutin setiap tahun kepada seluruh karyawan, termasuk klausul yang berkaitan dengan HAM, meskipun saat ini penerapannya masih terbatas untuk pihak internal Perusahaan.

Implementasi Prinsip-Prinsip HAM di Lingkungan Kerja dan Operasional Kapal, antara lain:

1. Kebebasan Berpendapat: HUMI mendorong terciptanya ruang terbuka bagi karyawan dan awak kapal untuk menyampaikan pendapat, terutama dalam forum diskusi dan pertemuan yang membahas isu-isu ketenagakerjaan atau operasional.
2. Kebebasan Berserikat: HUMI menghormati hak karyawan untuk berserikat dan menyampaikan aspirasi secara kolektif sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Penghormatan terhadap Keberagaman: HUMI berkomitmen membangun budaya kerja yang saling menghargai, bebas dari diskriminasi maupun pelecehan, baik secara verbal, fisik, maupun bentuk pelecehan lainnya. Kebijakan ini berlaku tidak hanya selama jam kerja dan di lingkungan kerja, tetapi juga selama perjalanan dinas atau kegiatan lain di luar kantor dan kapal.
4. Pemenuhan Upah Minimum: HUMI memastikan seluruh karyawan menerima upah yang sesuai atau lebih tinggi dari ketentuan upah minimum yang berlaku, serta berkomitmen untuk melakukan pembayaran secara adil dan tepat waktu.
5. Jam Kerja yang Wajar dan Hak atas Istirahat: Perusahaan menerapkan pengaturan jam kerja sesuai ketentuan perundangan, termasuk lembur, cuti, dan waktu istirahat yang layak bagi seluruh karyawan.
6. Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat: HUMI menyediakan lingkungan kerja yang aman, termasuk di atas kapal, dengan menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3), menyediakan alat pelindung diri, serta pelatihan keselamatan kerja bagi karyawan dan awak kapal. Rincian komitmen dan inisiatif HUMI terhadap K3 dapat dilihat pada halaman 98.
7. Tidak Ada Pekerja Anak dan Pekerja Paksa: HUMI berkomitmen untuk tidak mempekerjakan anak di bawah usia kerja dan menolak segala bentuk kerja paksa di seluruh rantai operasionalnya.

HUMI mengatur komitmen umum terhadap penghormatan HAM untuk karyawan dan rantai pasok Perusahaan melalui Kode Etik dan Peraturan Perusahaan. Sampai dengan akhir tahun 2024, HUMI belum menetapkan prosedur penilaian HAM yang tersusun secara khusus maupun terdokumentasi secara terpisah, namun prinsip-prinsip HAM telah diintegrasikan dalam kebijakan dan praktik ketenagakerjaan yang berlaku.

Conduct, employment policies, and reporting mechanisms for violations through the Whistleblowing System (WBS) which is designed to prevent actions that are contrary to human rights principles.

In general, HUMI targets zero human rights violations across all operational lines by ensuring compliance with national laws and regulations governing human rights. HUMI also routinely disseminates company regulations every year to all employees, including clauses related to human rights, although currently its implementation is still limited to internal parties of the Company.

Implementation of Human Rights Principles in the Work Environment and Vessel Operations, including:

1. Freedom of Speech: HUMI encourages the creation of an open space for employees and crew to express their opinions, especially in discussion forums and meetings that discuss labor or operational issues.
2. Freedom of Association: HUMI respects the rights of employees to associate and express their aspirations collectively in accordance with applicable regulations.
3. Respect for Diversity: HUMI is committed to building a work culture of mutual respect, free from discrimination or harassment, whether verbal, physical, or other forms of harassment. This policy applies not only during working hours and in the work environment, but also during business trips or other activities outside the office and on board.
4. Fulfillment of Minimum Wage: HUMI ensures that all employees receive wages that are in accordance with or higher than the applicable minimum wage provisions, and is committed to making payments fairly and on time.
5. Reasonable Working Hours and Right to Rest: The Company implements working hour arrangements in accordance with statutory provisions, including overtime, leave, and appropriate rest periods for all employees.
6. Safe and Healthy Working Environment: HUMI provides a safe working environment, including on board, by implementing occupational health and safety (OHS) standards, providing personal protective equipment, and occupational safety training for employees and crew. Details of HUMI's commitments and initiatives to OHS can be seen on page 98.
7. No Child Labor and Forced Labor: HUMI is committed to not employing children under working age and rejecting all forms of forced labor throughout its operational chain.

HUMI regulates general commitments to respect human rights for employees and the Company's supply chain through the Code of Conduct and Company Regulations. Until the end of 2024, HUMI has not established a human rights assessment procedure that is specifically structured or separately documented, but human rights principles have been integrated into applicable employment policies and practices.



Keberagaman dan Kesetaraan [OJK F.18]

HUMI menghayati keragaman sebagai kekuatan yang dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi di perusahaan. Keragaman dapat memberikan perspektif baru dan membantu karyawan untuk belajar dari satu sama lain. Kami berkomitmen untuk menciptakan budaya yang menghargai keberagaman dan anti-diskriminasi.

Perseroan memiliki kebijakan untuk tidak membedakan jenis kelamin, ras, suku ataupun agama dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan. Baik calon karyawan laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk membangun karirnya bersama perusahaan selama mereka dapat memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan oleh Perseroan.

HUMI berkomitmen untuk memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu untuk bergabung sebagai karyawan dan mengembangkan karier di Perusahaan. Meskipun secara komposisi gender mayoritas karyawan HUMI adalah laki-laki—sejalan dengan karakteristik usaha yang berfokus pada operasional di atas kapal—Perusahaan tetap membuka kesempatan yang sama bagi perempuan untuk berkarier di bidang ini. HUMI juga menjunjung tinggi prinsip kesetaraan tanpa memandang suku, agama, gender, usia, disabilitas, maupun kebangsaan. Selain itu, HUMI secara aktif mendorong partisipasi karyawan perempuan dalam berbagai forum dan inisiatif untuk memperkuat peran mereka di lingkungan kerja. Komitmen ini diwujudkan dengan dipekerjakannya 87 orang berjenis kelamin wanita, atau 38,67% dari total karyawan dan awak kapal yang dimiliki oleh HUMI pada tahun 2024. [GRI 405-1]

Keterwakilan Perempuan

HUMI menjunjung tinggi prinsip kesetaraan *gender* dengan memberikan peluang yang sama bagi karyawan perempuan dan laki-laki untuk bersaing secara adil dalam pengembangan karier dan kompetensi mereka.

Sebagai bentuk dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, HUMI menerapkan kebijakan cuti melahirkan, menyediakan ruang laktasi bagi karyawan perempuan, serta menghadirkan fasilitas kesehatan yang dapat diakses oleh seluruh karyawan tanpa membedakan *gender*.

Hingga akhir tahun 2024, sebanyak 3 orang karyawan perempuan memegang posisi manajerial di HUMI, dengan komposisi 3% dari total karyawan perempuan. Pada tahun 2024, 1 orang karyawan perempuan dipromosikan menjadi Direksi Entitas Anak.

Kami juga menjamin bahwa setiap karyawan diperlakukan secara adil dan setara dalam seluruh aspek ketenagakerjaan. Perusahaan secara konsisten menerapkan prinsip non-diskriminasi dan inklusivitas dalam lingkungan kerja. Komitmen ini tercermin dalam kebijakan internal dan implementasi nyata di lapangan. Selama periode pelaporan,

Diversity and Equality [OJK F.18]

HUMI appreciates diversity as a strength that can enhance creativity and innovation in the Company. Diversity can provide new perspectives and help employees learn from each other. We are committed to creating a culture that values diversity and is anti-discriminatory.

The Company has a policy of not discriminating on the basis of gender, race, ethnicity or religion in the implementation of employee recruitment. Both male and female prospective employees have the same opportunity to build their careers with the Company as long as they can meet the specifications required by the Company.

HUMI is committed to providing equal opportunities for every individual to join as an employee and develop a career in the Company. Although the majority of HUMI's employees are male—in line with the characteristics of the business that focuses on operations on board—the Company still opens equal opportunities for women to pursue a career in this field. HUMI also upholds the principle of equality regardless of ethnicity, religion, gender, age, disability, or nationality. In addition, HUMI actively encourages the participation of female employees in various forums and initiatives to strengthen their role in the work environment. This commitment is realized by employing 87 women, or 38.67% of the total employees and crew owned by HUMI in 2024. [GRI 405-1]

Women's Representation

HUMI upholds the principle of gender equality by providing equal opportunities for female and male employees to compete fairly in developing their careers and competencies.

As a form of support for employee welfare, HUMI implements a maternity leave policy, provides lactation rooms for female employees, and provides health facilities that can be accessed by all employees regardless of gender.

By the end of 2024, 3 female employees held managerial positions at HUMI, with a composition of 3% of the total female employees. In 2024, 1 female employee was promoted to the Board of Directors of the Subsidiary.

We also ensure that every employee is treated fairly and equally in all aspects of employment. The Company consistently applies the principles of non-discrimination and inclusivity in the work environment. This commitment is reflected in internal policies and real implementation in the field. During the reporting period, there were no reported

tidak terdapat insiden diskriminasi yang dilaporkan—sebuah indikator positif dari efektivitas kebijakan dan budaya kerja yang menghargai keberagaman. [GRI 406-1]

incidents of discrimination—a positive indicator of the effectiveness of the policies and work culture that values diversity. [GRI 406-1]



Unlocking Women Potential

Dalam rangka memperingati Hari Ibu, HUMI melaksanakan kegiatan IHT#13 dengan mengusung tema *"Unlocking HUMI's Women Potential"*. Kegiatan ini diikuti oleh seluruh karyawan wanita di HUMI.

Dalam kegiatan tersebut, karyawan wanita diasah kemampuannya untuk menjadi seorang individu, keluarga, dan komunitas untuk menjaga kesehatan secara mandiri yang mencakup upaya untuk mempertahankan kesehatan fisik dan mental, mencegah penyakit, serta menghadapi gangguan psikologis tanpa selalu bergantung pada intervensi tenaga kesehatan.

Kegiatan menghadirkan empat narasumber psikolog, yang memberikan materi inspiratif tentang memaksimalkan potensi diri sendiri untuk keseimbangan hidup dan pengembangan diri baik saat menjalankan peran di rumah maupun di kantor. Kegiatan ini juga diharapkan dapat menjadi wadah untuk para karyawan HUMI, untuk saling mendukung dan memahami sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman bagi para wanita HUMI.

Program IHT kali ini diharapkan dapat mewujudkan suasana lingkungan kerja yang positif, inklusif dan produktif. HUMI menyadari pentingnya menjaga kesehatan mental karyawan sebagai investasi krusial dalam produktivitas perusahaan.

In order to commemorate Mother's Day, HUMI held the IHT#13 activity with the theme *"Unlocking HUMI's Women Potential"*. This activity was attended by all female employees at HUMI.

In this activity, female employees were honed in their abilities to become individuals, families, and communities to maintain their health independently, which includes efforts to maintain physical and mental health, prevent disease, and deal with psychological disorders without always relying on the intervention of health workers.

The event featured four psychologist speakers, who provided inspiring material on maximizing one's own potential for life balance and self-development both when playing roles at home and in the office. This event was also expected to be a forum for HUMI's female employees to support and understand each other so that a comfortable working atmosphere is created for HUMI's women.

This IHT program was expected to create a positive, inclusive and productive work environment. HUMI recognizes the importance of maintaining the mental health of female employees as a crucial investment in the Company's productivity.

Komitmen Terhadap Jam Kerja Layak, Larangan Kerja Paksa dan Pekerja Anak

[OJK F.19] [GRI 409-1]

HUMI, bersama seluruh entitas anak usaha, menegaskan penolakan terhadap segala bentuk praktik kerja paksa di lingkungan Perusahaan. Komitmen ini sejalan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa. HUMI menjunjung tinggi penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia dalam praktik ketenagakerjaan dan memastikan implementasi prinsip-prinsip tersebut di seluruh proses kerja.

Perusahaan menerapkan ketentuan jam kerja yang wajar, yaitu delapan jam per hari atau 40 jam per minggu, tidak termasuk waktu istirahat, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. HUMI juga memberikan kompensasi atas kelebihan jam kerja dalam bentuk upah lembur, sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta Perjanjian Perusahaan (PP).

Selain itu, HUMI berkomitmen membangun hubungan kerja yang didasarkan pada kesadaran dan kesepakatan bersama tanpa adanya unsur paksaan. Setiap hubungan kerja

Commitment to Decent Working Hours, Prohibition of Forced Labor and Child Labor

[OJK F.19] [GRI 409-1]

HUMI, together with all subsidiaries, affirms its rejection of all forms of forced labor practices in the Company's environment. This commitment is in line with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and ILO Convention No. 105 of 1957 concerning the Abolition of Forced Labor. HUMI upholds respect for Human Rights in employment practices and ensures the implementation of these principles throughout the work process.

The Company applies reasonable working hours, which are eight hours per day or 40 hours per week, excluding rest periods, as stipulated in laws and regulations. HUMI also provides compensation for excess working hours in the form of overtime pay, in accordance with applicable provisions and the Company Agreement (PP).

In addition, HUMI is committed to building a working relationship based on awareness and mutual agreement without any element of coercion. Every working relationship



dibentuk melalui perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak, yang berlaku sejak proses rekrutmen, promosi, hingga mutasi karyawan. Perjanjian tersebut mencantumkan secara jelas hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dalam proses perekrutan, HUMI melaksanakan seleksi yang ketat untuk memastikan setiap calon karyawan atau awak kapal memenuhi persyaratan kualifikasi dan legalitas kerja, termasuk usia minimum. Sesuai dengan ketentuan Peraturan Perusahaan, usia minimum calon karyawan di HUMI dan seluruh anak perusahaannya adalah 18 tahun, sebagai bagian dari komitmen Perusahaan untuk mencegah pekerja anak dan melindungi hak-hak dasar tenaga kerja.

Pengaturan jam kerja di kapal diatur dengan cukup ketat karena berkaitan langsung dengan keselamatan pelayaran dan kesehatan awak kapal, hal ini mengacu pada *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dan *Standar Training, Certification and Watchkeeping* (STCW) 1978 yang telah diamandemen. Intinya adalah menjaga keseimbangan antara kerja dan istirahat untuk mencegah kelelahan yang bisa menyebabkan kecelakaan.

Berdasarkan MLC 2006, terdapat dua opsi dalam pengaturan waktu untuk jam kerja maksimal, tidak lebih dari 14 jam dalam 24 jam, dan tidak lebih dari 72 jam dalam 7 hari. Sedangkan jam istirahat minimal 10 jam dalam 24 jam, dan 77 jam dalam 7 hari. Jam istirahat ini boleh dibagi dua, dengan salah satu periode minimal 6 jam dan jarak antar dua periode istirahat tidak boleh lebih dari 14 jam. Kapal wajib mencatat jam kerja dan istirahat setiap kru menggunakan formulir yang harus ditandatangani oleh awak kapal dan atasan langsung. Ini sering diperiksa saat inspeksi pelabuhan atau audit dari otoritas. Dalam kondisi darurat (misalnya cuaca buruk, kecelakaan, atau operasi khusus), jam kerja bisa melebihi batas, namun harus disusul dengan kompensasi waktu istirahat setelahnya.

Remunerasi dan Dukungan Kesejahteraan Karyawan

HUMI berkomitmen untuk memberikan remunerasi yang kompetitif kepada seluruh karyawan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja. Penetapan sistem pengupahan didasarkan pada upah minimum sesuai lokasi operasional Perusahaan, regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, serta mempertimbangkan kinerja individu dan rata-rata industri sejenis.

Untuk karyawan yang bekerja di kantor maupun fasilitas darat, HUMI memastikan bahwa upah yang diterima setidaknya sama atau lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku di masing-masing wilayah operasional. Sementara itu, bagi awak kapal, pengaturan pengupahan tidak mengacu pada ketentuan dari Kementerian Ketenagakerjaan, tetapi mengikuti regulasi khusus sesuai dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dalam penyusunan sistem remunerasi, HUMI melibatkan konsultan independen guna memastikan struktur pengupahan yang adil dan kompetitif. Salah satu pendekatan

is formed through a work agreement agreed by both parties, which applies from the recruitment process, promotion, to employee transfer. The agreement clearly states the rights and obligations of each party.

In the recruitment process, HUMI carries out strict selection to ensure that each prospective employee or vessel crew member meets the qualification and legal work requirements, including minimum age. In accordance with the provisions of the Company Regulation, the minimum age of prospective employees at HUMI and all its subsidiaries is 18 years old, as part of the Company's commitment to preventing child labor and protecting basic labor rights.

The arrangement of working hours on board is regulated quite strictly because it is directly related to the safety of the voyage and the health of the vessel crew, this refers to the Maritime Labour Convention (MLC) 2006 and the amended Standard Training, Certification and Watchkeeping (STCW) 1978. The point is to maintain a balance between work and rest to prevent fatigue that can cause accidents.

Based on MLC 2006, there are two options in setting the time for maximum working hours, no more than 14 hours in 24 hours, and no more than 72 hours in 7 days. While the minimum rest hours are 10 hours in 24 hours, and 77 hours in 7 days. These rest hours can be divided into two, with one period of at least 6 hours and the distance between the two rest periods must not exceed 14 hours. Vessels are required to record the working and rest hours of each crew using a form that must be signed by the crew and their immediate superior. This is often checked during port inspections or audits by authorities. In emergency conditions (eg bad weather, accidents, or special operations), working hours can exceed the limit, but must be followed by compensation for rest time afterwards.

Remuneration and Support of Employee Welfare

HUMI is committed to providing competitive remuneration to all employees as part of efforts to improve welfare and work motivation. The determination of the wage system is based on the minimum wage according to the Company's operational location, applicable labor regulations, and taking into account individual performance and the average of similar industries.

For employees working in offices or onshore facilities, HUMI ensures that the wages received are at least the same or higher than the Provincial Minimum Wage (UMP) applicable in each operational area. Meanwhile, for vessel crews, wage arrangements do not refer to the provisions of the Ministry of Manpower, but follow special regulations in accordance with Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation.

In preparing the remuneration system, HUMI involves independent consultants to ensure a fair and competitive wage structure. One approach used is the employee

yang digunakan adalah *employee remuneration system*, yang disusun secara profesional dengan mempertimbangkan struktur jabatan dan tanggung jawab. HUMI juga melakukan *salary benchmarking* untuk posisi Dewan Komisaris dan Direksi menggunakan jasa konsultan independen.

remuneration system, which is prepared professionally by considering the job structure and responsibilities. HUMI also conducts salary benchmarking for the positions of the Board of Commissioners and Board of Directors using the services of independent consultants.

Beberapa prinsip yang diterapkan dalam sistem remunerasi HUMI antara lain:

Some of the principles applied in HUMI's remuneration system include:



1

Penyesuaian gaji mempertimbangkan konsistensi kinerja, kompetensi, potensi, dan sikap kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Salary adjustments take into account the consistency of performance, competence, potential, and work attitude demonstrated by employees.

2

Penetapan gaji dilakukan secara objektif dan adil, tanpa membedakan gender, ras, agama, etnis, atau latar belakang lainnya, sejalan dengan filosofi remunerasi Perusahaan dan ketentuan internal yang berlaku dalam proses penyesuaian gaji berkala.

Salary determination is carried out objectively and fairly, without distinguishing between gender, race, religion, ethnicity, or other backgrounds, in line with the Company's remuneration philosophy and internal provisions applicable in the periodic salary adjustment process.

Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, komponen upah terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. HUMI memastikan bahwa secara umum, besaran gaji pokok yang diterima oleh karyawan adalah sama atau lebih tinggi dari UMP yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

In accordance with the Manpower Law No. 13 of 2003, the wage components consist of basic salary, fixed allowances, and non-fixed allowances. HUMI ensures that in general, the amount of basic salary received by employees is the same or higher than the UMP set by the government.

Berikut rincian dan perbandingan UMP dibandingkan dengan upah karyawan tingkat terendah Perusahaan pada tahun 2024.

The following are details and comparison of UMP compared to the wages of the Company's lowest level employees in 2024.

Perbandingan Upah Karyawan Perseroan Tingkat Terendah dan Upah Minimum Provinsi* [OJKF.20]

Comparison of the Company's Lowest Level Employee Wages and Provincial Minimum Wages* [OJKF.20]

Wilayah Region	Upah Minimum yang Ditetapkan Pemerintah (Rp) Minimum Wage Set by the Government (Rp)	Upah Karyawan HUMI Tingkat Terendah (Rp) HUMI's Lowest Level Employee Wages (Rp)		Persentase Rasio (%) Ratio Percentage (%)	
		Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female
DKI Jakarta	5.067.381	5.396.761	9.125.000	1,07	1,80
Bontang	3.549.308	6.680.000	6.680.000	1,88	1,88
Gresik	4.642.031	6.680.000	-	1,88	-

*Upah berlaku untuk karyawan darat
Wages apply to land employees

Yang dimaksud karyawan tingkat terendah pada tabel di atas adalah karyawan yang memiliki tingkatan atau level dengan *grade* terendah untuk level *non-management*.

The lowest level employees in the table above are employees who have the lowest grade or level for non-management level.

HUMI berkomitmen untuk memastikan bahwa gaji pokok untuk karyawan golongan terendah diberikan setara atau bahkan melampaui standar peraturan upah yang berlaku. Hal ini menunjukkan komitmen Perseroan terhadap penyediaan kompensasi yang layak. Karyawan tetap golongan terendah di HUMI menerima gaji pokok sebesar Rp5.396.761, atau

HUMI is committed to ensuring that the basic salary for the lowest level employees is given equal to or even exceeds the applicable wage regulation standards. This shows the Company's commitment to providing decent compensation. The lowest level permanent employees at HUMI receive a basic salary of Rp5,396,761 or 1.07% higher than the minimum



lebih tinggi 1,07% dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah (Upah Minimum Regional/Provinsi). [OJK F.20] Angka ini belum mencakup tunjangan dan manfaat lainnya yang dirinci dalam tabel.

Selain itu, kami menjunjung tinggi kesetaraan kompensasi antar *gender*, dengan memastikan rasio upah 1:1 antara karyawan perempuan dan laki-laki di tingkat jabatan yang sama. Praktik ini menekankan komitmen kami untuk mencegah diskriminasi di tempat kerja. Struktur kompensasi dan tunjangan yang kami sediakan ditetapkan berdasarkan kompetensi dan beban kerja setiap karyawan, sehingga memastikan sistem yang adil dan berbasis kinerja. [GRI 405-2]

Untuk tujuan menciptakan kesejahteraan dan kenyamanan kerja, HUMI memberikan berbagai jenis tunjangan kepada karyawan, baik yang berstatus tetap maupun tidak tetap. Tunjangan-tunjangan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan serta untuk mendukung produktivitas dan kualitas hidup mereka. Jenis tunjangan yang diberikan mencakup antara lain tunjangan makan, transportasi, kesehatan, hari raya keagamaan (THR), serta tunjangan lainnya, sesuai dengan ketentuan Perusahaan dan peraturan yang berlaku.

Rincian lengkap mengenai jenis dan besaran tunjangan yang diberikan kepada karyawan HUMI dapat dilihat pada tabel berikut. [GRI 401-2]

Full details regarding the types and amounts of allowances provided to HUMI's employees can be seen in the following table. [GRI 401-2]

	Karyawan Tetap Permanent Employees	Karyawan Tidak Tetap Non-Permanent Employees
Tunjangan Makan* Meal Allowance	✓	✓
Tunjangan Transportasi* Transportation Allowance	✓	✓
Tunjangan Telekomunikasi* Telecommunication Allowance	✓	✓
Tunjangan Jabatan* Position Allowance	✓	✓
Tunjangan Hari Raya Religious Holiday Allowance	✓	✓
Tunjangan Cuti Tahunan Annual Leave Allowance	✓	-
Tunjangan Cuti 5 Tahunan 5-Year Leave Allowance	✓	-
Tunjangan Kendaraan* Vehicle Allowance	✓	✓
Tunjangan Kehadiran* Attendance Allowance	✓	✓
Tunjangan Insentif* Incentive Allowance	✓	✓
Asuransi Kesehatan Health Insurance	✓	✓
Asuransi Jiwa Life Insurance	✓	✓
Asuransi JSHK JSHK Insurance	✓	✓
BPJS Kesehatan BPJS Kesehatan (Social Security Agency for Health)	✓	✓

wage set by the government (Regional/Provincial Minimum Wage). [OJK F.20] This figure does not include allowances and other benefits detailed in the table.

In addition, we uphold gender compensation equality, by ensuring a 1:1 wage ratio between female and male employees at the same job level. This practice emphasizes our commitment to preventing discrimination in the workplace. The compensation and allowances structure we provide is determined based on each employee's competency and workload, ensuring a fair and performance-based system. [GRI 405-2]

For the purpose of creating welfare and work comfort, HUMI provides various types of allowances to employees, both permanent and non-permanent. These allowances are given as a form of appreciation for employee contributions and to support their productivity and quality of life. The types of allowances provided include, among others, meal allowances, transportation, health, religious holiday (THR), and other allowances, in accordance with the provisions of the Company and applicable regulations.

	Karyawan Tetap Permanent Employees	Karyawan Tidak Tetap Non-Permanent Employees
BPJS Ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan (Social Security Agency for Employment)	√	√
BPJS Pensiun BPJS Pensiun (Social Security Agency for Retirement)	√	√
Dana Pensiun (DPLK) Pension Fund (DPLK)	√	-
Fasilitas Kendaraan* Vehicle Facilities	√	-
MCU	√	-
Penggantian Kacamata Eyeglass Replacement	√	-

*) Tunjangan diberikan bervariasi sesuai dengan fungsi/jabatan/tingkatan
The allowances given vary according to function/position/level.

Selain remunerasi pokok, HUMI memberikan sejumlah manfaat tambahan bagi karyawan sebagai bagian dari komitmen Perusahaan untuk menciptakan kesejahteraan, kenyamanan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Manfaat ini berlaku bagi seluruh karyawan, baik tetap maupun tidak tetap, dan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan serta kebijakan internal Perusahaan. Beberapa manfaat tersebut antara lain:

1. Cuti Melahirkan [GRI 401-3]

HUMI menerapkan kebijakan cuti melahirkan bagi karyawan perempuan sesuai ketentuan dalam Peraturan Pemerintah dan mengacu pada GRI 401-3. Karyawan perempuan berhak memperoleh cuti melahirkan selama 3 bulan kalender, terdiri dari 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan, dengan upah tetap dibayarkan penuh selama masa cuti. Hak ini tidak mengurangi hak atas cuti tahunan maupun cuti besar. Setelah masa cuti berakhir, karyawan berhak kembali bekerja pada posisi yang sama atau setara.

Bagi karyawan pria yang istrinya melahirkan, HUMI memberikan cuti istri melahirkan selama 2 hari. Pada tahun 2024, tercatat 3 orang karyawan perempuan dan 5 orang karyawan pria yang menggunakan hak cuti ini, dan seluruhnya telah kembali bekerja sesuai ketentuan.

2. Izin Tidak Masuk Kerja

HUMI memberikan izin tidak masuk kerja untuk keperluan pribadi seperti perkawinan, kelahiran anak, kedukaan, atau perawatan anggota keluarga yang sakit. Durasi izin disesuaikan dengan alasan pengajuan dan diatur dalam Peraturan Perusahaan. Selama masa izin, karyawan tetap berhak menerima upah penuh, dengan persetujuan dari atasan dan Direksi.

3. Fasilitas Kesehatan

Untuk mendukung kesehatan dan produktivitas kerja, HUMI menyediakan berbagai fasilitas kesehatan, meliputi:

- Medical check-up berkala yang dilakukan di RS Bunda Jakarta melalui kerja sama resmi.
- Kepesertaan dalam BPJS Kesehatan bagi seluruh karyawan.
- Asuransi kesehatan swasta tambahan melalui penyedia yang ditunjuk oleh Perusahaan.

In addition to basic remuneration, HUMI provides a number of additional benefits for employees as part of the Company's commitment to creating welfare, work comfort, and work-life balance. These benefits apply to all employees, both permanent and non-permanent, and are adjusted to laws and regulations and the Company's internal policies. Some of these benefits include:

1. Maternity Leave [GRI 401-3]

HUMI implements a maternity leave policy for female employees in accordance with the provisions of the Government Regulation and refers to GRI 401-3. Female employees are entitled to receive maternity leave for 3 calendar months, consisting of 1.5 months before and 1.5 months after giving birth, with wages still being paid in full during the leave period. This right does not reduce the right to annual leave or long leave. After the leave period ends, employees are entitled to return to work in the same or equivalent position.

For male employees whose spouses give birth, HUMI provides 2 days of maternity leave. In 2024, 3 female employees and 5 male employees were recorded as using this leave right, and all of them have returned to work according to the provisions.

2. Leave from Work

HUMI grants leave from work for personal reasons such as marriage, childbirth, grief, or caring for a sick family member. The duration of the leave is adjusted to the reason for the application and is regulated in the Company Regulations. During the leave period, employees are still entitled to receive full wages, with the approval of their superiors and the Board of Directors.

3. Health Facilities

To support health and work productivity, HUMI provides various health facilities, including:

- Regular medical check-ups conducted at Bunda Hospital, Jakarta through official cooperation.
- Social Security Agency for Health membership for all employees.
- Additional private health insurance through providers appointed by the Company.



4. Tunjangan Tambahan

Sebagai bentuk penghargaan dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, HUMI juga memberikan berbagai tunjangan yang diberikan sesuai kebijakan internal perusahaan. Rincian tunjangan dapat dilihat pada tabel di atas.

5. Program Pensiun dan Imbalan Pasca-Kerja [GRI 201-3]

Sebagai bagian dari komitmen terhadap keberlanjutan sosial dan ekonomi, HUMI memberikan imbal balik pasca-kerja kepada karyawan yang telah menyelesaikan masa kerjanya. Komitmen ini mengacu pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 serta peraturan terbaru UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020.

Imbalan pasca-kerja yang diberikan HUMI mencakup uang pensiun, uang pisah, dan uang penghargaan masa kerja. Ketiga bentuk imbalan ini merupakan bagian dari hak karyawan yang diberikan setelah mereka tidak lagi aktif bekerja, dan perhitungannya dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan disusun melalui perhitungan aktuarial independen.

- HUMI menyediakan berbagai manfaat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan tabungan jangka panjang untuk masa pensiun, yakni usia 57 tahun. HUMI menyertakan karyawan dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan) yang mencakup asuransi kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan kematian. Kontribusi premi/iuran program BPJS Ketenagakerjaan yang dibayarkan oleh HUMI adalah sebesar 8,24% dan karyawan sebesar 1%.
- HUMI memberikan fasilitas kepesertaan karyawan dalam program pensiun iuran pasti yang dikelola Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. HUMI dan entitas anak memberikan kontribusi dana program pensiun sebesar 6% sementara kontribusi dari karyawan sebesar 3% dari gaji pokok. Hingga akhir tahun 2024, HUMI telah memberikan manfaat tambahan yang merupakan kebijakan Perusahaan sebesar USD145.907.
- Dalam program pensiun yang berlaku di HUMI, liabilitas imbalan kerja atas karyawan dihitung berdasarkan persyaratan minimum UU Penciptaan Lapangan Kerja (UU Cipta Kerja) No. 11/2020. Liabilitas imbalan kerja karyawan pada 31 Desember 2024 yang diakui dalam laporan posisi keuangan konsolidasian, ditentukan melalui perhitungan independen untuk periode tahun 2024 berdasarkan laporan tertanggal 31 Desember 2024 untuk tanggal 31 Desember 2024. Selama tahun 2024 Perusahaan telah membayar kewajiban kepada 3 orang karyawan yang tercatat telah pensiun. Jumlah liabilitas tercatat sebesar USD2.060.080 yang mencerminkan cadangan kewajiban Perusahaan atas imbalan pasca-kerja kepada karyawan. Cadangan ini disiapkan untuk memastikan ketersediaan dana dalam memenuhi hak-hak karyawan pada saat memasuki masa pensiun atau ketika hubungan kerja berakhir.

4. Additional Allowances

As a form of appreciation and support for employee welfare, HUMI also provides various allowances given according to the Company's internal policies. Details of the allowances can be seen in the table above.

5. Retirement Program and Post-Employment Benefits [GRI 201-3]

As part of its commitment to social and economic sustainability, HUMI provides post-employment benefits to employees who have completed their employment. This commitment refers to the provisions of the Manpower Law No. 13 of 2003 and the latest regulation of the Job Creation Law No. 11 of 2020.

Post-employment benefits provided by HUMI include pension, severance pay, and long service awards. These three forms of compensation are part of employee rights that are given after they are no longer actively working, and the calculations are carried out in accordance with applicable laws and regulations and are prepared through independent actuarial calculations.

- HUMI provides various benefits to improve employee welfare for long-term savings for retirement, namely age 57 years. HUMI includes employees in the Social Security Agency for Employment (BPJS Ketenagakerjaan) which includes work accident insurance, old age security, and death. The premium contribution of the BPJS Ketenagakerjaan program paid by HUMI is 8.24% and employees are 1%.
- HUMI provides employee participation facilities in a defined contribution pension program managed by the Financial Institution Pension Fund (DPLK) of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. HUMI and its subsidiaries contribute 6% of the pension program fund while employee contributions are 3% of basic salary. Until the end of 2024, HUMI has provided additional benefits which are the Company's policy of USD145,907.
- In the pension program applicable at HUMI, employee benefit liabilities are calculated based on the minimum requirements of the Job Creation Law (UU Cipta Kerja) No. 11/2020. Employee benefit liabilities as of December 31, 2024 recognized in the consolidated statement of financial position are determined through independent calculations for the 2024 period based on the report dated December 31, 2024 for December 31, 2024. During 2024, the Company has paid obligations to 3 employees who were recorded as having retired. The amount of liabilities recorded was USD2,060,080 which reflected the Company's reserve for post-employment benefits to employees. This reserve is prepared to ensure the availability of funds to fulfill employee rights when entering retirement or when the employment relationship ends.

Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan

HUMI terus memberikan dukungan pada peningkatan kompetensi karyawan secara berkelanjutan. Pelatihan karyawan menjadi elemen krusial dalam mengelola SDM Perusahaan. Kami meyakini bahwa perkembangan dan adaptasi Perusahaan terhadap perubahan zaman sangat bergantung pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Demi memastikan karyawan memiliki bekal yang cukup, HUMI secara teratur menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan dengan tujuan mengoptimalkan potensi dan kualitas karyawan dan awak kapal. Menghadapi dinamika bisnis yang semakin kompetitif, HUMI selalu berkomitmen menyediakan program pelatihan dan pengembangan terbaik bagi semua karyawan. Semua karyawan dan awak kapal di HUMI memiliki peluang yang setara untuk ikut serta dalam inisiatif pelatihan dan pengembangan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif. **[GRI 3-3]**

Sejak memasuki masa pandemi, kebijakan Perusahaan terkait pelaksanaan berbagai pelatihan di lingkungan perusahaan dilakukan secara *hybrid*, *offline* dan *online*. HUMI mewajibkan seluruh karyawan untuk mengikuti pelatihan dan menjadikannya salah satu target pencapaian kinerja (*Key Performance Indicator/KPI*).

Berikut komposisi pelatihan karyawan di tahun 2024:

1. Formal pembelajaran dalam bentuk pelatihan (10%)
2. *Coaching*, *mentoring*, *benchmarking* dan *feedback* (20%).
3. *On the job training* dan *tim task force* (70%).

Pengembangan kompetensi karyawan dilaksanakan dari segi manajerial dan teknis. Identifikasi kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab seperti yang tertuang dalam *job description*. Proses identifikasi didapatkan dari hasil asesmen serta rekomendasi yang diberikan oleh pihak penilai, juga atasan serta hasil evaluasi pemenuhan kompetensi yang telah ditetapkan untuk setiap karyawan, setiap *gap* terhadap kompetensi akan dijadikan masukan untuk kebutuhan rencana pelatihan.

Departemen *Human Capital* bersama dengan atasan langsung bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi untuk setiap karyawan di divisi/departemennya masing-masing serta bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk pengembangan karir setiap karyawan yang ada dalam bagian yang dipimpinnya, sesuai dengan kualifikasi jabatan masing-masing.

Hingga akhir tahun 2024, HUMI telah melaksanakan sebanyak 9.156 jam pelatihan untuk berbagai program pengembangan kompetensi dan pelatihan teknis maupun *soft skills* bagi karyawan darat, serta 348 jam pelatihan untuk

Competency Development and Training

HUMI continues to provide support for the continuous improvement of employee competencies. Employee training is a crucial element in managing the Company's HR. We believe that the Company's development and adaptation to changing times are highly dependent on the knowledge and skills possessed by employees.

To ensure that employees have sufficient provisions, HUMI regularly organizes training and development programs with the aim of optimizing the potential and quality of employees and crew. Facing increasingly competitive business dynamics, HUMI is always committed to providing the best training and development programs for all employees. All employees and crew at HUMI have equal opportunities to participate in training and development initiatives, thus creating a fair and inclusive work environment. **[GRI 3-3]**

Since entering the pandemic period, the Company's policy regarding the implementation of various training in the company environment has been carried out in a hybrid, offline and online manner. HUMI requires all employees to take part in training and makes it one of the performance achievement targets (*Key Performance Indicator/KPI*).

Here is the composition of employee training in 2024:

1. Formal learning in the form of training (10%)
2. *Coaching*, *mentoring*, *benchmarking* and *feedback* (20%).
3. *On the job training* and *task force team* (70%).

Employee competency development is carried out from a managerial and technical perspective. Identification of training needs (*training need analysis*) based on education, knowledge, skills, behavior and experience in accordance with the functions and responsibilities as stated in the job description. The identification process is obtained from the results of the assessment and recommendations given by the assessor, also superiors and the results of the evaluation of the fulfillment of competencies that have been set for each employee, each gap in competency will be used as input for the needs of the training plan.

The Human Capital Department together with the direct superior is responsible for identifying training needs related to competency for each employee in their respective divisions/ departments and is responsible for identifying training needs for career development for each employee in the section they lead, in accordance with their respective job qualifications.

By the end of 2024, HUMI has conducted 9,156 hours of training for various competency development programs and technical as well as soft skills training for land employees, as well as 348 hours of training for vessel crews. The



awak kapal. Materi pelatihan yang diberikan mencakup pengembangan *soft skills*, manajemen risiko, kepatuhan dan hukum, manajemen keberlanjutan, serta aspek komersial dan operasional maritim, termasuk berbagai sertifikasi teknis yang relevan.

Untuk awak kapal, pelatihan difokuskan pada peningkatan keahlian teknis, keselamatan kerja, dan sertifikasi maritim yang menjadi prasyarat utama dalam operasional di industri pelayaran.

Realisasi rata-rata jam pelatihan per karyawan mencapai 13,11 jam/orang. Rata-rata jam pelatihan per orang di tahun 2024 tersebut tercatat mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 14,49 jam/orang. Penurunan tersebut disebabkan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan di tahun 2024 jauh lebih banyak dibandingkan tahun sebelumnya.

HUMI juga mencatat distribusi pelatihan berdasarkan jabatan, dengan jumlah partisipasi tertinggi berada pada kelompok *non-management*, *Junior Management*, *Middle Management* dan *Senior Management*. Pelatihan juga diberikan kepada Dewan Komisaris dan Direksi, sebagai bagian dari penguatan tata kelola dan pengambilan keputusan strategis.

Perseroan memastikan bahwa seluruh karyawan, baik pria maupun wanita, memiliki akses yang setara terhadap peluang pengembangan kompetensi. Karyawan wanita mencatatkan partisipasi tinggi dalam pelatihan tingkatan *non-management*.

training materials provided include soft skills development, risk management, compliance and law, sustainability management, and maritime commercial and operational aspects, including various relevant technical certifications.

For vessel crew, training is focused on improving technical skills, occupational safety, and maritime certification which are the main prerequisites for operations in the shipping industry.

The average realization of training hours per employee reached 13.11 hours/person. The average training hours per person in 2024 were recorded to have decreased compared to the previous year of 14.49 hours/person. The decrease was due to the number of participants taking part in training in 2024 being much greater than the previous year.

HUMI also noted the distribution of training based on position, with the highest number of participants in the non-management, Junior Management, Middle Management dan Senior Management groups. Training was also provided to the Board of Commissioners and Board of Directors, as part of strengthening governance and strategic decision-making.

The Company ensures that all employees, both male and female, have equal access to competency development opportunities. Female employees recorded high participation in non-management level training.



**9.156 jam
hours**

**Total jam pelatihan karyawan darat di 2024,
meningkat 6,67% dari 2023
sebanyak 8.583 jam.**

Total training hours of land employees in 2024, increased
by 6.67% from 2023 to 8,583 hours.

**13,11 jam/karyawan
hours/employee**

**Rata-rata jam pelatihan karyawan darat di
2024, turun 8,38% dari 2023
14,31 jam/karyawan.**

Average training hours of land employees in 2024, decreased
by 8.38% from 2023 to 14.31 hours/employee.

Pelatihan Karyawan Darat [GRI 404-1]

Employee Training

Uraian Description	Jumlah Karyawan yang Memperoleh Pelatihan Number of Employees Receiving Training	Jam Pelatihan Training Hours	Rata-Rata Jam Pelatihan Setiap Pekerja Average Training Hours per Employee
Total	1.395	9.156	13,11
Berdasarkan Jenis Kelamin : By Gender			
Laki-Laki Male	710	4.990	7,03
Perempuan Female	685	4.166	6,08
Berdasarkan Jabatan : By Position			
Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors	27	213	7,89
Senior Management	65	684	10,52
Middle Management	219	1.701	7,77
Junior Management	227	1.520	6,70
Non-Management	1.061	5.026	4,74

Evaluasi Kinerja Karyawan [GRI 404-3]

HUMI memberikan apresiasi kepada semua karyawan dengan melakukan tinjauan atau penilaian rutin atas kinerja mereka secara berkala. Penilaian dilakukan untuk mewujudkan keadilan, dukungan, serta menetapkan target pencapaian kepada seluruh karyawan. Penilaian dilakukan secara adil kepada semua karyawan berdasarkan prestasi kerja tanpa membedakan jenis kelamin. Hasil dari penilaian kinerja menjadi salah satu faktor pertimbangan dalam menentukan remunerasi dan pengembangan karir karyawan.

Sistem penilaian kinerja (*Performance Management System*) terdiri dari:

1. Apa yang akan dilakukan dan apa yang akan dicapai (KRA & KPI). Untuk Sasaran Kinerja (KRA), pada penilaian harus ditentukan Penting (*Finance*) dan Genting (Waktu) di setiap periode Semester (Juli dan Januari) setiap tahunnya dan harus berdasarkan RKAP tahun berjalan.
2. Persyaratan Perilaku yang dinilai adalah *Behavior* karyawan berdasarkan *Core Competencies* dan kompetensi Manajerial sesuai tingkat jabatannya. *Core Competencies* karyawan berdasarkan nilai HUMI dan standar kompetensi manajerial yang terdiri dari *Thinking Ability*, *Managing Task* dan *Managing People*. Penilaian ini dilaksanakan secara 360 derajat.

HUMI melakukan proses penilaian kinerja seluruh karyawan secara rutin berdasarkan KPI yang ditetapkan. Penilaian ini dijadikan dasar untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, dan besaran Tunjangan

Employee Performance Evaluation [GRI 404-3]

HUMI provides appreciation to all employees by conducting regular reviews or assessments of their performance periodically. Assessments are carried out to realize fairness, support, and set achievement targets for all employees. Assessments are carried out fairly to all employees based on work performance without distinguishing gender. The results of performance assessments are one of the factors considered in determining employee remuneration and career development.

The performance management system consists of:

1. What will be done and what will be achieved (KRA & KPI). For Performance Targets (KRA), the assessment must determine Important (Finance) and Urgent (Time) in each Semester period (July and January) each year and must be based on the current year's RKAP.
2. Behavioral Requirements assessed are employee behavior based on Core Competencies and Managerial competencies according to their position level. Employee Core Competencies are based on HUMI values and managerial competency standards consisting of Thinking Ability, Managing Task and Managing People. This assessment is carried out in a 360-degree manner.

HUMI conducts a routine performance assessment process for all employees based on the established KPIs. This assessment is used as a basis for determining employee training and development needs, and the amount of



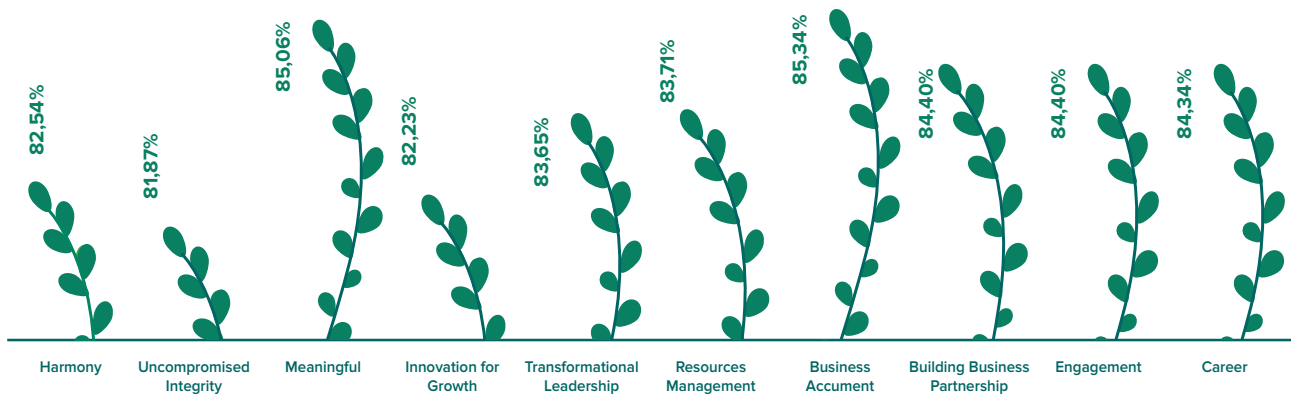
Kinerja dan apresiasi lainnya. Seluruh karyawan (100%) menerima Penilaian Rutin Tahunan terhadap kinerja dan pengembangan karirnya. **[GRI 404-3]**

Sedangkan penilaian kinerja awak kapal, dengan melihat kinerja dan pengembangan karir awak kapal di atas kapal salah satunya melalui *appraisal report* (laporan kinerja) yang dibuat oleh masing-masing *head of department* dan disahkan oleh *Master* untuk dikirim ke *Ship Management*.

Tingkat Kebahagiaan Karyawan

Tahun 2024, HUMI melaksanakan *Employee Happiness Survey* untuk mengetahui indeks kebahagiaan karyawan dengan melibatkan karyawan darat. Lebih dari 60% dari jumlah karyawan darat terlibat dalam survey kali ini.

Berdasarkan hasil survey tahun 2024, indeks kebahagiaan karyawan HUMI mencapai 83,77% dengan kategori sangat baik. Adapun rincian kebahagiaan karyawan tahun 2024 adalah sebagai berikut:



Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan **[GRI 2-25]**

Mengingat perannya yang sangat penting, Perseroan dalam hal ini memiliki kebijakan untuk mengelola hubungan kerjanya dengan karyawan melalui Departemen *Human Capital* yang akan mengakomodir keluhan terkait kondisi pekerjaan dan hubungan ketenagakerjaan serta pengaduan atas pelanggaran ataupun indikasi pelanggaran. Setiap laporan dan keluhan yang disampaikan oleh atasan masing-masing kepada Departemen *Human Capital* kemudian akan dicari solusinya sesuai Peraturan Perusahaan.

Hubungan keternagakerjaan di lingkungan Perseroan diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP). PP ini merupakan komitmen Perusahaan dan Karyawan untuk saling menghormati dan saling menghargai sesama dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang konstruktif.

Proses pengaduan untuk awak kapal adalah bagian penting dari perlindungan hak-hak setiap awak kapal, menjaga iklim kerja yang sehat, dan memastikan perusahaan patuh terhadap regulasi internasional sebagaimana diatur pada *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006, khususnya

Performance Allowances and other appreciation. All employees (100%) receive an Annual Routine Assessment of their performance and career development. **[GRI 404-3]**

Meanwhile, the crew performance assessment, by looking at the performance and career development of the crew on board the ship, one of which is through an appraisal report (performance report) made by each head of department and approved by the Master to be sent to Ship Management.

Employee Happiness Index

In 2024, HUMI conducted an Employee Happiness Survey to determine the employee satisfaction index, which involved land employees. More than 60% of employees were involved in this survey.

Based on the survey results in 2024, the HUMI employee happiness index reached 83.77%, with a very good category. The details of employee happiness in 2024 are as follows:

Mechanism for Employment Issues Complaint **[GRI 2-25]**

Considering its very important role, the Company in this case has a policy to manage its working relationship with employees through the Human Capital Department which will accommodate complaints related to working conditions and employment relations as well as complaints regarding violations or indications of violations. Every report and complaint submitted by each superior to the Human Capital Department will then be resolved in accordance with Company Regulations.

Employment relations within the Company are regulated in the Company Regulations (PP). This PP is a commitment of the Company and Employees to respect and appreciate each other in order to create constructive industrial relations.

The vessel crew complaint process is an important part of protecting the rights of every vessel crew member, maintaining a healthy working climate, and ensuring that the Company complies with international regulations as stipulated in the *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006,

Regulation 5.1.5 tentang *On-board Complaint Procedures* yang mewajibkan setiap kapal untuk memiliki prosedur pengaduan di atas kapal yang adil, rahasia, dan bebas dari ancaman pembalasan.

Pelaporan awal dilakukan dengan menyampaikan masalah secara informal kepada atasan langsung (*Chief Officer* atau *Chief Engineer*), jika belum tuntas, pengaduan diteruskan ke Master. Bila tidak selesai di kapal, awak kapal bisa menyampaikan ke kantor pusat.

in particular Regulation 5.1.5 on *On-board Complaint Procedures* which requires every vessel to have a complaint procedure on board that is fair, confidential, and free from the threat of retaliation

Initial reporting is carried out by conveying the issue informally to the direct superior (*Chief Officer* or *Chief Engineer*), if not resolved, the complaint is forwarded to the Master. If not resolved on the vessel, the crew can report to the head office.

Sinergi Sosial dalam Menyemai Keberlanjutan

Social Synergy in Sowing Sustainability



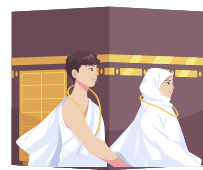
Rp1,30

miliar | billion

Biaya CSR tahun 2024
CSR costs in 2024



Menyerap tenaga kerja lokal
Absorbing local labor



Memberangkatkan 5 karyawan Umroh
Sending 5 employees on Umrah

HUMI percaya bahwa pertumbuhan yang berkelanjutan hanya dapat dicapai dengan bersinergi dan bertumbuh bersama masyarakat. Oleh karena itu, kesejahteraan masyarakat menjadi fokus utama bagi Perusahaan, sebagai bagian integral dari perjalanan pertumbuhan Perusahaan. HUMI mengakui pentingnya kegiatan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) sebagai instrumen strategis yang tidak hanya memperkuat hubungan positif dengan masyarakat, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan dalam membangun dampak positif secara berkelanjutan.

Perusahaan dengan sadar menyadari bahwa dalam setiap operasional, terdapat dampak negatif seiring dengan manfaat positif yang signifikan. Oleh karena itu, kegiatan TJSL bukan hanya menjadi komitmen, melainkan juga bagian integral dari upaya perusahaan dalam mengelola dampak negatif tersebut. Melalui TJSL, kami berusaha meningkatkan kesejahteraan bersama dengan masyarakat, menciptakan harmoni antara pertumbuhan perusahaan dan dampak positif bagi lingkungan dan komunitas di sekitarnya.

HUMI believes that sustainable growth can only be achieved by synergizing and growing with the community. Therefore, community welfare is the main focus for the Company, as an integral part of the Company's growth journey. HUMI recognizes the importance of Social and Environmental Responsibility (TJSL) activities as a strategic instrument that not only strengthens positive relationships with the community, but also supports the achievement of the Company's long-term goals in building positive impacts sustainably.

The Company consciously realizes that in every operation, there are negative impacts along with significant positive benefits. Therefore, TJSL activities are not only a commitment, but also an integral part of the Company's efforts to manage these negative impacts. Through TJSL, we strive to improve shared prosperity with the community, creating harmony between the Company's growth and positive impacts on the environment and surrounding communities.



Dampak Operasional bagi Masyarakat Lokal [OJK F.23]

Keberadaan HUMI di bidang transportasi maritim tidak hanya untuk mengejar keuntungan. HUMI tetap menyadari tanggung jawabnya terhadap masyarakat lokal di sekitar lokasi operasionalnya. Karena itu, HUMI berkomitmen memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian lokal dengan menyediakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, namun peka menyikapi risiko yang berdampak pada operasional Perseroan.

Perseroan memiliki komitmen untuk memprioritaskan penggunaan tenaga kerja yang merupakan warga negara Indonesia dalam kegiatan usahanya. Dengan cakupan wilayah operasional yang tidak terbatas tersebut, Perseroan yang bergerak di bidang distribusi energi ini mewujudkan program Indonesianisasi yang pertama kali diperkenalkan di tahun 2010 sebagai pemberdayaan tenaga kerja lokal, yaitu baik karyawan darat maupun awak kapal seluruhnya berwarga negara Indonesia. Pada tahun 2011, kendali kapal LNG Ekaputra untuk pertama kalinya diserahkan dari Nahkoda Jepang ke Nahkoda LNG berkebangsaan Indonesia yang pertama, yang sebelumnya di-Nahkoda oleh Master Jepang. Program Indonesianisasi terus digiatkan dan ditingkatkan kualitasnya sehingga akan semakin banyak penyerapan tenaga kerja lokal ke dalam kegiatan operasional Perusahaan. Hal ini juga sekaligus meningkatkan kontribusi Perseroan terhadap upaya pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran.

HUMI memberikan perhatian kepada kualitas pendidikan terutama yang berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja di sektor kemaritiman. Untuk itu, Perseroan memiliki agenda untuk melakukan penyetaraan kualitas pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Pelayaran guna menghasilkan calon perwira laut yang handal yang akan menjadi garda terdepan di kapal-kapal milik Perseroan.

Selama bertahun-tahun, upaya CSR kami fokus menangani kelompok kaum dhuafa dengan upaya bantuan sosial. Tindakan-tindakan ini berasal dari keyakinan kami bahwa kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya diukur dari laporan keuangannya namun juga berdampak pada kesejahteraan masyarakat luas.

Sepanjang tahun 2024, tidak teridentifikasi adanya insiden pelanggaran yang melibatkan hak-hak masyarakat setempat. Hal ini menunjukkan kepatuhan dan komitmen perusahaan dalam menjaga hubungan baik dengan masyarakat setempat. Perusahaan terus mengupayakan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan masyarakat serta berpartisipasi dalam kegiatan yang meningkatkan kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat di sekitar wilayah operasional kami.

Operational Impact on Local Communities [OJK F.23]

HUMI's presence in the maritime transportation sector is not only to pursue profits. HUMI remains aware of its responsibility to the local communities around its operational locations. Therefore, HUMI is committed to making a positive contribution to the local economy by providing jobs and improving community welfare, but is sensitive to risks that impact the Company's operations.

The Company is committed to prioritizing the use of Indonesian workers in its business activities. With an unlimited operational area, the Company, which is engaged in energy distribution, has implemented an Indonesianization program that was first introduced in 2010 as an empowerment of local workers, namely that both land employees and vessel crews are all Indonesian citizens. In 2011, control of the Ekaputra LNG vessel was first handed over from a Japanese Captain to the first Indonesian LNG Captain, who was previously captained by a Japanese Master. The Indonesianization program continues to be intensified and its quality improved so that there will be more absorption of local workers into the Company's operational activities. This also increases the Company's contribution to the government's efforts to reduce unemployment.

HUMI pays attention to the quality of education, especially in relation to the provision of manpower in the maritime sector. Therefore, the Company has an agenda to equalize the quality of education in Maritime Vocational High Schools in order to produce reliable prospective sea officers who will be the vanguard on the Company's vessels.

For years, our CSR efforts have focused on addressing the underprivileged through social assistance efforts. These actions stem from our belief that a company's success is not only measured by its financial statements but also impacts the welfare of the wider community.

Throughout 2024, no incidents of violations involving the rights of local communities were identified. This demonstrates the Company's compliance and commitment to maintaining good relations with the local community. The Company continues to strive for open and transparent communication with the community and participates in activities that improve the welfare and empowerment of communities around our operational areas.

Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) [OJK F.25]

Kami menjalankan inklusivitas bisnis yang diwujudkan melalui program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) yang komprehensif. Kami merancang program CSR berupa kegiatan filantropi. Dengan semangat kepedulian, kami menjalankan kegiatan filantropi yang menekankan pada pemberian bantuan langsung yang bersifat kemanusiaan. Tujuan utama adalah meringankan beban dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang membutuhkan, sekaligus menegaskan komitmen kami terhadap kesehatan dan kesejahteraan sosial.

HUMI dan Entitas Anak memberikan bantuan berupa donasi untuk mendukung peningkatan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Beberapa kegiatan filantropi yang diselenggarakan oleh HUMI sepanjang tahun 2024, antara lain Kegiatan Ramadhan 1445H, Donasi Qurban, Donasi Sarana dan Parasarana. Selama tahun 2024, kegiatan filantropi HUMI telah menjangkau 6.830 masyarakat penerima manfaat secara langsung.

Pelaksanaan program CSR di HUMI dikelola oleh tim *Corporate Communication*. Tim ini bertugas merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi inisiatif CSR kami. Di samping itu, mereka juga bertanggung jawab melakukan penyempurnaan program CSR dan berkoordinasi dengan pemangku kepentingan terkait untuk memastikan keberhasilan upaya CSR kami selaras dengan visi dan misi Perusahaan.

Investasi Program Tanggung Jawab Sosial

HUMI berupaya menjalankan CSR secara penuh, tidak sekadar kewajiban, sehingga dapat mendatangkan nilai bagi masyarakat. Hal ini dapat dilihat sejauh mana usaha yang telah dilakukan Perseroan dalam membangun pemberdayaan Masyarakat dan lingkungan. Pengeluaran finansial di tahun pelaporan mencerminkan komitmen yang dijalankan oleh Perseroan untuk dapat berkontribusi bagi kesejahteraan masyarakat dan lingkungan. Di tahun 2024 biaya CSR mayoritas ditujukan untuk jenis kegiatan filantropi dengan alokasi untuk meningkatkan kesejahteraan secara berkelanjutan, dengan nilai Rp1.299.869.744.

Environmental Social Responsibility (TJSL) Activities [OJK F.25]

We implement business inclusivity that is manifested through a comprehensive Corporate Social Responsibility (CSR) program. We design CSR programs in the form of philanthropic activities. With a spirit of caring, we carry out philanthropic activities that emphasize providing direct humanitarian assistance. The main goal is to ease the burden and improve the quality of life of people in need, while at the same time emphasizing our commitment to health and social welfare.

HUMI and its Subsidiaries provide assistance in the form of donations to support improving the health and welfare of the community. Several philanthropic activities organized by HUMI throughout 2024 include the Ramadan Activity 1445H, Qurban Donation, and Infrastructure and Facilities Donation. During 2024, HUMI's philanthropic activities have directly reached 6,830 beneficiary communities.

The implementation of the CSR program at HUMI is managed by the Corporate Communication team. This team is tasked with planning, implementing, monitoring, and evaluating our CSR initiatives. In addition, they are also responsible for improving the CSR program and coordinating with relevant stakeholders to ensure the success of our CSR efforts in line with the Company's vision and mission.

Social Responsibility Program Investment

HUMI strives to carry out CSR in full, not just as an obligation, so that it can bring value to the community. This can be seen from the extent to which the Company has made efforts to build community and environmental empowerment. Financial expenditures in the reporting year reflect the commitment made by the Company to be able to contribute to the welfare of the community and the environment. In 2024, the majority of CSR costs was allocated to philanthropic activities with an allocation to improve welfare in a sustainable manner, with a value of Rp1,299,869,744.



Tebar Kebaikan dan Kebahagiaan di Bulan Ramadan

Spreading Kindness and Happiness
in the Month of Ramadan



Ramadan tahun 2024, HUMI menyelenggarakan serangkaian kegiatan yang mengangkat tema *Unlocking The Happiness in Ramadan*. Kegiatan ini menjadi wadah para karyawan untuk terlibat dalam kegiatan berbagi kebaikan.

Ramadan dimaknai sebagai bulan yang membawa kebahagiaan dari berbagai aspek seperti kedekatan dengan Allah SWT, peningkatan ibadah, kebersamaan dengan keluarga dan berbagi dengan sesama. Ramadan menjadi ajang untuk meningkatkan rasa syukur dan empati kepada sesama.

Sejumlah program dijalankan dalam kegiatan tersebut, antara lain BUBARAN (BUka Bersama kARYawAN), yaitu kegiatan berbuka puasa bersama seluruh karyawan dengan jajaran manajemen yang menjadi momentum kebersamaan karyawan di suasana yang berbeda. Selain itu juga terdapat program KURMA (Kuliah RaMAAdan) dengan pembicara ustadz mumpuni melalui ceramah-ceramah inspiratif dengan tema yang beragam.

Setiap Selasa dan Kamis sore, juga dilaksanakan program BERTANDING (BERbagi TAKjil untuk oraNg Di sekeliliNG) ratusan takjil dibagikan kepada para pengendara yang melintas di sekitar area kantor HUMI Grup di Mangkuluhur City dan Granadi.

Kegiatan lainnya adalah BERSAMA (BERbagi untuk seSAMA), HUMI tak lupa berbagi kebahagiaan dengan mereka yang membutuhkan melalui santunan untuk anak yatim. Menjelang Hari Raya Idul Fitri, HUMI berbagi bingkisan menarik melalui program BERISI (BERbagi bingkisan Idul Fitri). Serta program SEBAR UMAT (SEdekah BAReng hari juMAT) yang mewadahi karyawan untuk bersedekah di hari yang berkah.

In Ramadan 2024, HUMI held a series of activities with the theme *Unlocking The Happiness in Ramadan*. This activity became a forum for employees to get involved in activities to share kindness.

Ramadan is interpreted as a month that brings happiness from various aspects such as closeness to Allah SWT, increased worship, togetherness with family and sharing with others. Ramadan is an event to increase gratitude and empathy for others.

Several programs were run in the event, including BUBARAN (BUka Bersama kARYawAN), which was an activity to break the fast together with all employees with the management ranks that became a momentum for employee togetherness in a different atmosphere. In addition, there was also a KURMA (Kuliah RaMAAdan) program with qualified ustadz speakers through inspiring lectures with various themes.

Every Tuesday and Thursday afternoon, the BERTANDING (BERbagi TAKjil untuk oraNg Di sekeliliNG) program was also carried out, hundreds of takjil were distributed to motorists passing around the HUMI Group office area in Mangkuluhur City and Granadi.

Another activity was BERSAMA (BERbagi untuk seSAMA), HUMI did not forget to share happiness with those in need through donations for orphans. Approaching Eid al-Fitr, HUMI shared attractive gifts through the BERISI (BERbagi bingkisan Idul Fitri) program. As well as the SEBAR UMAT (SEdekah BAReng hari juMAT) program which accommodated employees to give charity on a blessed day.

Pengaduan Masyarakat [OJK F.24]

HUMI memiliki sistem untuk menangani keluhan dan keberatan dari pihak eksternal secara efisien dan akurat. Keluhan ini dapat datang dari konsumen, pemasok, masyarakat umum, dan pihak lain dalam rantai nilai perusahaan. Permasalahan terkait aktivitas operasional, kepuasan pelanggan, dan keluhan lainnya dapat dilaporkan melalui berbagai saluran seperti telepon, SMS, WhatsApp, *e-mail*, dan surat, atau *Whistleblowing System* yang dapat dilihat dalam situs web Perusahaan.

Keluhan eksternal yang diterima dicatat dan dievaluasi oleh Tim *Corporate Communication*, yang kemudian melaporkannya kepada manajemen dan departemen terkait. Departemen-departemen ini mengevaluasi ulang, menyelidiki, dan memeriksa pengaduan untuk memverifikasi keakuratannya. Apabila pengaduan ditemukan tidak berdasar, Tim *Corporate Communication* berkomunikasi dengan pihak eksternal untuk memberikan penjelasan atau klarifikasi. Sebaliknya, jika pengaduan divalidasi, manajemen dan departemen terkait merekomendasikan tindakan perbaikan. Departemen-departemen ini menerapkan tindakan perbaikan, mendokumentasikan, dan melaporkan hasilnya.

Tim *Corporate Communication* mengkomunikasikan situasi dan tindakan yang diambil perusahaan kepada pihak eksternal, termasuk tindakan pencegahan yang akan dilakukan perusahaan. Proses penyelesaian pengaduan dianggap selesai bila pihak eksternal telah mendapat tanggapan sesuai dengan fakta yang ada.

Public Complaints [OJK F.24]

HUMI has a system to handle complaints and objections from external parties efficiently and accurately. These complaints can come from consumers, suppliers, the general public, and other parties in the Company's value chain. Issues related to operational activities, customer satisfaction, and other complaints can be reported through various channels such as telephone, SMS, WhatsApp, email, and letters, or the Whistleblowing System which can be viewed on the Company's website.

External complaints received are recorded and evaluated by the Corporate Communication Team, who then report them to management and relevant departments. These departments re-evaluate, investigate, and review the complaints to verify their accuracy. If the complaint is found to be unfounded, the Corporate Communication Team communicates with the external party to provide an explanation or clarification. On the other hand, if the complaint is validated, management and related departments recommend corrective actions. These departments implement the corrective actions, document, and report the results.

The Corporate Communication team communicates the situation and actions taken by the Company to external parties, including preventive actions that the Company will take. The complaint resolution process is considered complete when external parties have received a response in accordance with the existing facts.



Memberikan Pelayanan dan Perlindungan Terbaik Bagi Pelanggan

Providing The Best Service And Protection For Customers

Survei Kepuasan Pelanggan

Customer Satisfaction Surveys

Score
4,2
"Good"
Segmen Pelanggan *Marine Support*
Marine Support Customer Segment

Score
4,7
"Good"
Segmen Pelanggan *Oil*
Oil Customer Segment

Score
4,6
"Good"
Segmen Pelanggan *Chemical*
Chemical Customer Segment

Komitmen Atas Layanan Atas Produk dan/atau Jasa yang Setara Kepada Konsumen

[OJK F.17]

HUMI berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Sebagai perusahaan distribusi energi, HUMI memiliki *range* pelanggan yang cukup luas sesuai layanan yang diberikan Perusahaan. Untuk menjamin kualitas dan mutu produk yang ditawarkan, HUMI selalu menerima saran dan masukan untuk peningkatan mutu serta memperhatikan dan menanggapi dengan baik keluhan pelanggan sesuai dengan pedoman layanan.

Untuk menjamin keakuratan informasi, seluruh kapal Perseroan selalu disertai informasi yang akurat tentang spesifikasi, jaminan mutu, hingga sertifikasi produk yang memberikan jaminan kepastian kepada pelanggan. Perseroan telah memberikan informasi yang jelas mengenai jasa yang ditawarkan kepada pelanggan serta publik luas melalui situs web Perseroan, www.humi.co.id. Demikian pula mengenai informasi jasa yang ditawarkan oleh entitas anak, semua informasi tersebut dapat diakses kapanpun melalui situs web masing-masing entitas.

Jasa Sewa Kapal, Perseroan menyediakan layanan penyewaan kapal LNG, Minyak dan Petrokimia dengan awak kapal berasal dari Indonesia dan memiliki pengalaman, kompetensi, serta bersertifikasi dan memenuhi persyaratan pelayaran internasional.

Jasa *Offshore Support Vessel*, Perseroan memiliki banyak pengalaman dan jaringan yang luas di bidang pelayanan penunjang kegiatan maritim dan perkapalan yang mencakup dukungan laut lepas pantai & *harbour tug*, transportasi kargo

Commitment to Service for Equivalent Products and/or Services to Consumers

[OJK F.17]

HUMI is committed to providing the best service that suits customer needs. As an energy distribution company, HUMI has a fairly wide range of customers according to the services provided by the Company. To ensure the quality of the products offered, HUMI always accepts suggestions and input for quality improvement and pays attention to and responds well to customer complaints in accordance with service guidelines.

To ensure the accuracy of information, all of the Company's vessels are always accompanied by accurate information about specifications, quality assurance, and product certification that provide assurance to customers. The Company has provided clear information about the services offered to customers and the general public through the Company's website, www.humi.co.id. Likewise, regarding information on services offered by subsidiaries, all of this information can be accessed at any time through the websites of each entity.

Vessel Charter Services, the Company provides vessel charter services of LNG, Oil and Petrochemical with crews from Indonesia and have the experience, competence, as well as certified and meet international shipping requirements.

Offshore Support Vessel Services, the Company has extensive experience and network in the field of supporting services for maritime and shipping activities which include offshore support & harbor tug, bulk cargo transportation,

curah, pemeliharaan peralatan lepas pantai, manajemen kapal dan agen kapal.

Jasa Pengelolaan Kapal, Perseroan menyediakan layanan manajemen kapal yang lengkap dan profesional sesuai standar QS-SHE (*Quality, Security, Safety, Health & Environmental Protection*). Jasa Pengelolaan Awak Kapal, Perseroan menyediakan layanan pengelolaan awak kapal termasuk pengembangannya melalui lembaga training awak kapal.

Terkait pelayanan pelanggan, HUMI dan seluruh anak perusahaan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada semua pelanggan dengan tidak memandang latar belakang, jenis kelamin, agama, ras, dan kewarganegaraan. Kami memastikan setiap pelanggan diperlakukan dengan hormat, profesionalisme, dan integritas dalam setiap interaksi bisnis yang dilakukan. Kami juga melaksanakan survei kepuasan pelanggan, dimana survei ini dilakukan oleh masing-masing anak perusahaan dengan metode sesuai dengan setiap karakteristik jasa. HUMI secara keseluruhan berkomitmen mengedepankan kepuasan pelanggan.

Survei Kepuasan Pelanggan Terhadap Produk dan Layanan Jasa [OJK F.30]

Agar dapat mengukur kualitas layanan dan kepuasan pelanggan atas jasa yang dihasilkan Perseroan dan entitas anak, maka Perseroan secara berkala melakukan survei kepada pelanggan, terutama terkait dengan penyediaan layanan. Pada tahun 2024, survei kepuasan pelanggan dilakukan oleh masing-masing segmen kepada setiap pelanggannya antara lain, untuk segmen pelanggan *marine support* diperoleh skor sebesar 4,2 dengan kategori “Good”, segmen pelanggan *oil* dengan skor sebesar 4,7 dengan kategori “Good”, segmen pelanggan *chemical* dengan skor sebesar 4,6 dengan kategori “Good”.

Produk dan Layanan Jasa yang Sudah Dievaluasi Keamanannya Bagi Pelanggan Serta Jumlah Produk yang Ditarik Kembali [OJK F.27, F.29]

Seluruh kapal yang dimiliki dan dikelola Perseroan dan entitas anak telah memenuhi standardisasi yang diwajibkan serta memenuhi seluruh peraturan serta perundang-undangan yang berlaku. Tidak terdapat kapal yang dimiliki dan dikelola Perseroan dan entitas anak yang ditarik kembali akibat tidak memenuhi standardisasi yang diwajibkan serta tidak memenuhi seluruh peraturan serta perundang-undangan yang berlaku.

Dampak Produk dan Layanan Jasa [OJK F.28]

Sebagai perusahaan distribusi energi, jasa yang diberikan Perseroan dan entitas anak tentunya memiliki dampak yang luas, baik dalam hal ekonomi maupun sosial, terhadap masyarakat Indonesia. Potensi dampak negatif

offshore equipment maintenance, vessel management and vessel agents.

Vessel Management Services, the Company provides complete and professional vessel management services according to QS-SHE (*Quality, Security, Safety, Health & Environmental Protection*) standards. Vessel Crew Management Services, the Company provides vessel crew management services including their development through vessel crew training institutions.

Regarding customer service, HUMI and all subsidiaries are committed to providing the best service to all customers regardless of background, gender, religion, race, and citizenship. We ensure that every customer is treated with respect, professionalism, and integrity in every business interaction. We also conduct customer satisfaction surveys, where this survey is conducted by each subsidiary with methods according to each service characteristic. HUMI as a whole is committed to prioritizing customer satisfaction.

Customer Satisfaction Survey on Products and Services [OJK F.30]

In order to measure the quality of service and customer satisfaction with the services produced by the Company and its subsidiaries, the Company periodically conducts surveys to customers, especially related to the provision of services. In 2024, customer satisfaction surveys were conducted by each segment to each of its customers, including, for the marine support customer segment, a score of 4.2 with the category “Good”, the oil customer segment with a score of 4.7 with the category “Good”, the chemical customer segment with a score of 4.6 with the category “Good”.

Products and Services That Have Been Evaluated for Safety for Customers and the Number of Products Recalled [OJK F.27, F.29]

All vessels owned and managed by the Company and its subsidiaries have met the required standards and complied with all applicable laws and regulations. There were no vessels owned and managed by the Company and its subsidiaries that were recalled due to not meeting the required standards and not meeting all applicable laws and regulations.

Impact of Products and Services [OJK F.28]

As an energy distribution company, the services provided by the Company and its subsidiaries certainly have a broad impact, both in terms of economy and social, on the Indonesian people. The main potential negative impacts are



utama terutama terkait kemungkinan adanya pencemaran lingkungan dalam kegiatan pelayaran dan perkapalan, meliputi pengelolaan *air ballast* maupun tumpahan minyak atau *oil spill* yang dapat merusak ekosistem laut. Potensi dampak negatif ini dapat berakibat buruk baik bagi Perseroan sendiri maupun bagi pengguna produk dan layanan jasa Perseroan, khususnya terkait isu lingkungan.

Sebagaimana telah disampaikan dalam bagian “Kinerja Lingkungan” pada Laporan Keberlanjutan ini, Perseroan telah berupaya optimal untuk melakukan serangkaian program dan agenda untuk dapat menghindari potensi dampak negatif tersebut.

Dari sisi positif, Perseroan meyakini bahwa kegiatan operasi dan usaha yang dijalankan menjadi bagian penting dari mata rantai upaya menciptakan kemandirian energi nasional. Melalui komitmen terhadap pengelolaan lingkungan yang tinggi, Perseroan berharap bersama-sama seluruh pemangku kepentingan di sektor energi dan distribusi dapat mewujudkan *green energy* di masa mendatang.

Mekanisme Penanganan Keluhan Pelanggan dan Jumlah Pengaduan Pelanggan GRI 2-25

Setiap keluhan pelanggan dapat diarahkan ke setiap sarana komunikasi resmi Perseroan, antara lain melalui situs web dengan alamat www.humi.co.id, atau dengan menghubungi:



Kantor Pusat Head Office

Mangkuluhur City Tower One 27th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia

 (62-21) 395 06655
 corpsec@humi.co.id
 www.humi.co.id

Perseroan mengakomodir seluruh laporan yang masuk dari pelanggan. Setelah itu, Perseroan mengelola setiap laporan untuk kemudian ditindaklanjuti dan diteruskan kepada fungsi-fungsi terkait.

Sepanjang tahun 2024, tidak terdapat laporan pengaduan dari pelanggan.

mainly related to the possibility of environmental pollution in voyage and shipping activities, including the management of ballast water and oil spills that can damage marine ecosystems. These potential negative impacts can have negative consequences for both the Company itself and for users of the Company's products and services, especially related to environmental issues.

As stated in the “Environmental Performance” section of this Sustainability Report, the Company has made optimal efforts to carry out a series of programs and agendas to avoid potential negative impacts.

On the positive side, the Company believes that the operational and business activities carried out are an important part of the chain of efforts to create national energy independence. Through a commitment to high environmental management, the Company hopes that together with all stakeholders in the energy and distribution sectors, it can realize green energy in the future.

Customer Complaint Handling Mechanism and Number of Customer Complaints GRI 2-25

Every customer complaint can be directed to any official communication means of the Company, including through the website at www.humi.co.id, or by contacting:

The Company accommodates all reports received from customers. After that, the Company manages each report to be followed up and forwarded to related functions.

Throughout 2024, there were no complaints from customers.







05

Tentang Laporan Keberlanjutan

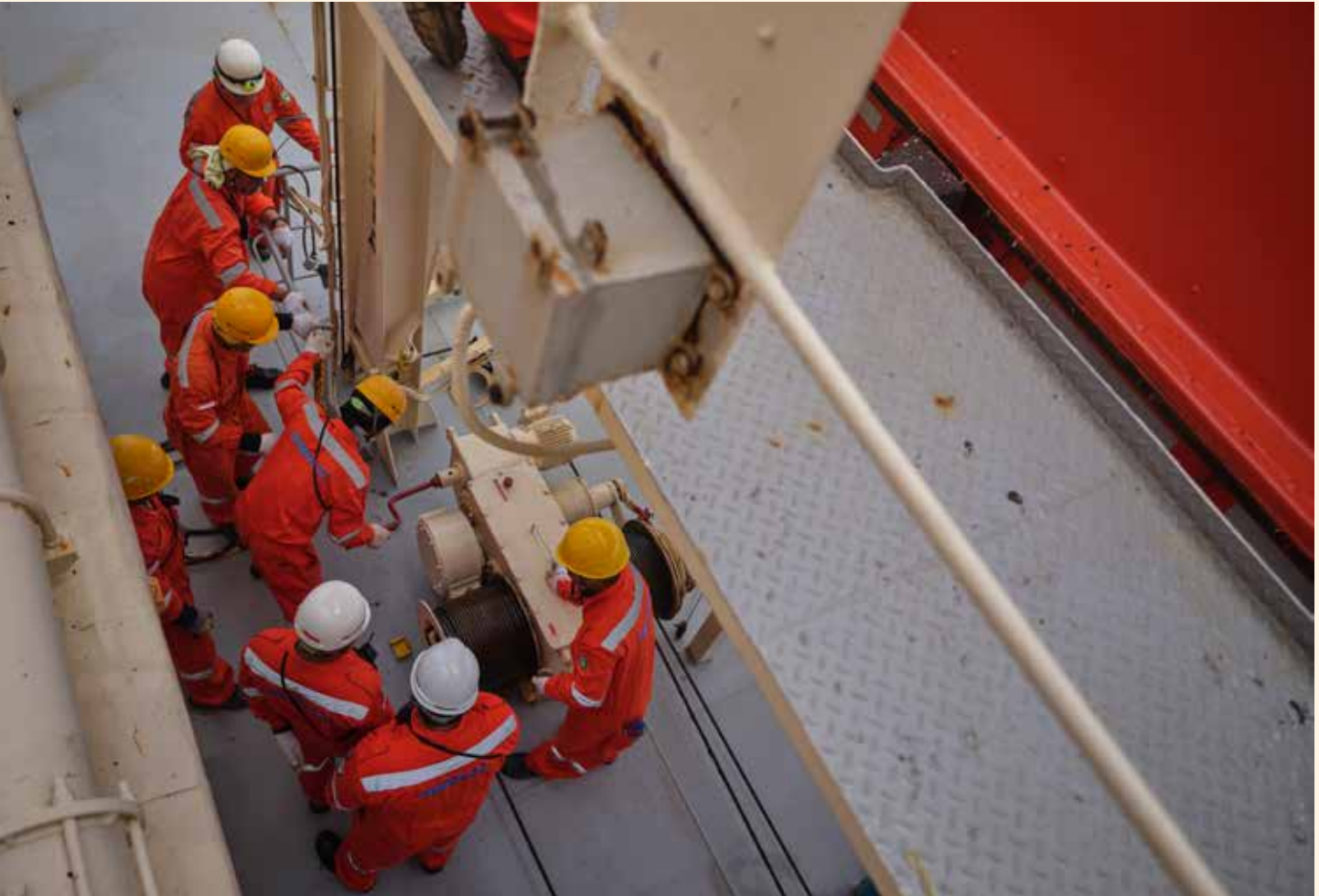
About Sustainability Report





Tentang Laporan Keberlanjutan

About Sustainability Report



HUMI berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas transparansi dalam menjalankan aspek-aspek keberlanjutan. Karena itu, sejak tahun 2023 lalu, Perseroan menerbitkan Laporan Keberlanjutan yang mengungkapkan informasi kinerja lingkungan, sosial dan tata kelola. Penerbitan Laporan Keberlanjutan merupakan wujud pemenuhan tanggung jawab Perseroan terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku sekaligus mewakili pemenuhan tanggung jawab Perseroan terhadap masyarakat, para pemegang saham maupun pemangku kepentingan lainnya dalam rangka menjalankan operasional perusahaan.

HUMI is committed to continuously improving the quality of transparency in implementing sustainability aspects. Therefore, since 2023, the Company has published a Sustainability Report that discloses environmental, social and governance performance information. The publication of the Sustainability Report is a form of fulfillment of the Company's responsibility to applicable laws and regulations and represents the fulfillment of the Company's responsibility to the community, shareholders and other stakeholders in carrying out the Company's operations.

Penerbitan laporan ini sekaligus merupakan kepatuhan Perusahaan terhadap Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik atau POJK Keuangan/Kegiatan Berkelanjutan. Sesuai dengan statusnya sebagai perusahaan publik, laporan tahun 2024 ini merupakan penerbitan kedua bagi Perseroan. Laporan sebelumnya untuk tahun buku 2023 terbit pada 20 April 2024. **[GRI 2-3]**

The publication of this report is also the Company's compliance with the Financial Services Authority Regulation (POJK) No. 51/POJK.03/2017 concerning the Implementation of Sustainable Finance for Financial Services Institutions, Issuers, and Public Companies or POJK Finance/ Sustainable Activities. In accordance with its status as a public company, this 2024 report is the Company's second publication. The previous report for the 2023 financial year was published on April 20, 2024. **[GRI 2-3]**

Rujukan Laporan



Laporan ini disusun berdasarkan POJK No. 51/POJK.03/2017 dan Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (SEOJK) No. 16/SEOJK.04/2021 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik, serta mengacu sepenuhnya (*in accordance*) pada Standard GRI 2021 (GRI Standards 2021) yang diterbitkan oleh Global Sustainability Standards Board (GSBB) – lembaga yang dibentuk oleh Global Reporting Initiative (GRI) untuk menangani pengembangan standar laporan keberlanjutan.

This report is prepared based on POJK No. 51/POJK.03/2017 and Circular Letter of the Financial Services Authority (SEOJK) No. 16/SEOJK.04/2021 concerning the Form and Content of Annual Reports of Issuers or Public Companies and fully refers (*in accordance*) to the GRI Standards 2021 issued by the Global Sustainability Standards Board (GSBB) - an institution established by the Global Reporting Initiative (GRI) to handle the development of sustainability reporting standards.

Untuk memudahkan pembaca menemukan informasi yang sesuai dengan rujukan, kami menyertakan penanda khusus berupa angka dan huruf sesuai Isi Laporan Keberlanjutan sebagaimana diatur dalam Lampiran II POJK No. 51/2017, SEOJK No. 16/SEOJK.04/2021, atau pencantuman angka pengungkapan Standar GRI di belakang kalimat atau alinea yang relevan. Data lengkap kecocokan isi laporan dengan kedua rujukan disajikan di bagian belakang laporan ini.

To make it easier for readers to find information that is in accordance with the reference, we include special markers in the form of numbers and letters according to the Contents of the Sustainability Report as regulated in Appendix II of POJK No. 51/2017, SEOJK No. 16/SEOJK.04/2021, or the inclusion of the GRI Standard disclosure number behind the relevant sentence or paragraph. Complete data on the suitability of the report content with both references is presented at the back of this report.

Dalam konteks pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*), Laporan Keberlanjutan ini merupakan media bagi HUMI dalam menyajikan informasi terkait kontribusinya terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/TPB (*Sustainable Development Goals/SDGs*). Melalui laporan ini diharapkan para pemangku kepentingan dan pembaca dapat mengetahui berbagai informasi mengenai kinerja keberlanjutan yang telah dilaksanakan oleh HUMI selama tahun 2024 dan menjadikan laporan ini sebagai rujukan dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang.

In the context of sustainable development, this Sustainability Report is a medium for HUMI to present information related to its contribution to achieving the Sustainable Development Goals (SDGs). Through this report, it is hoped that stakeholders and readers can find out various information about the sustainability performance that has been implemented by HUMI during 2024 and use this report as a reference in making decisions in the future.

Cakupan dan Batasan Laporan

Informasi keuangan yang disajikan dalam laporan ini mengacu pada Laporan Keuangan Konsolidasian PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. beserta entitas anak dalam periode kurun waktu 1 Januari 2024 hingga 31 Desember 2024 yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Purwantono, Sungkoro dan Surja (*Ernst & Young*)

Scope and Limitation of the Report

The financial information presented in this report refers to the Consolidated Financial Statements of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. and its subsidiaries for the period from January 1, 2024 to December 31, 2024, which have been audited by the Public Accounting Firm Purwantono, Sungkoro and Surja (*Ernst & Young*) in accordance with



sesuai dengan Laporan Keuangan Teraudit tahun buku 2024 yang telah dipublikasikan pada tanggal 4 April 2025. Seluruh entitas anak yang terkonsolidasi di dalam Laporan Keuangan Perseroan tercakup di dalam Laporan Keberlanjutan ini, baik data kinerja keuangan, sosial, lingkungan dan tata kelola.

[GRI 2-2, 2-3]

Data dan informasi yang disajikan dapat berupa data kualitatif, kuantitatif, atau keduanya, yang merupakan penjelasan kebijakan serta upaya yang dilakukan dan pencapaian yang diperoleh. Penyajian data sedapat mungkin menggunakan perbandingan tiga tahun berturut-turut, sehingga dapat dijelaskan bila terjadi deviasi yang signifikan. Adapun informasi tentang Energi, Emisi, Limbah, dan K3 juga telah diverifikasi secara internal serta disetujui oleh Direksi Perseroan.

[GRI 2-4]

Prinsip Pelaporan

Laporan kami susun dengan merujuk pada delapan prinsip pelaporan sebagaimana ditentukan dalam GRI 1: Landasan 2021 sebagai berikut:

1. Akurasi
2. Keseimbangan
3. Kejelasan
4. Keterbandingan
5. Kelengkapan
6. Konteks keberlanjutan
7. Ketepatan waktu
8. Keterverifikasian.

HUMI menerbitkan laporan ini dalam dua bahasa, yakni Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Selain edisi cetak, laporan bisa dilihat dan diunduh melalui situs resmi Perseroan dengan alamat www.humi.co.id

the Audited Financial Statements for the 2024 fiscal year which have been published on April 4, 2025. All subsidiaries consolidated in the Company's Financial Statements are included in this Sustainability Report, including financial, social, environmental and governance performance data.

[GRI 2-2, 2-3]

The data and information presented can be qualitative, quantitative, or both, which are explanations of policies and efforts made and achievements obtained. The presentation of data should use a comparison of three consecutive years, so that it can be explained if there is a significant deviation. Information on Energy, Emissions, Waste, and OHS has also been verified internally and approved by the Company's Board of Directors.

[GRI 2-4]

Reporting Principles

Our report is prepared by referring to the eight reporting principles as defined in GRI 1: Foundation 2021 as follows:

1. Accuracy
2. Balance
3. Clarity
4. Comparability
5. Completeness
6. Sustainability context
7. Timeliness
8. Verifiability.

HUMI publishes this report in two languages, namely Indonesian and English. In addition to the printed edition, the report can be viewed and downloaded through the Company's official website at www.humi.co.id

Penentuan Topik Material

Pada Laporan Keberlanjutan 2024 ini terdapat perubahan terkait topik material dibanding tahun sebelumnya. Penetapan topik material tahun 2024 didasarkan pada pendekatan materialitas dampak (*impact materiality*), yaitu dengan mengidentifikasi dampak signifikan Perseroan terhadap ekonomi, lingkungan, dan masyarakat, sesuai dengan pendekatan yang diatur dalam GRI 3: *Material Topics* (2021). Proses ini juga melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal untuk mendapatkan pandangan dan masukan mereka atas dampak perusahaan.

Kami telah melakukan Diskusi Kelompok Terfokus (*Focus Group Discussions/FGDs*) dengan ESG Task Force HUMI yang dihadiri 27 peserta dari unit bisnis terkait dan entitas lain yang relevan pada tanggal 5 dan 6 November 2024, serta menyebarkan kuesioner kepada 113 responden dari pemangku kepentingan internal dan eksternal untuk mengevaluasi topik-topik terkait Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (ESG) yang penting bagi keberlanjutan HUMI.

Setelah melalui proses tinjauan internal yang komprehensif serta konsultasi dengan seluruh pemangku kepentingan terkait, kami telah mengidentifikasi dan menetapkan 9 (sembilan) topik material. Topik-topik ini mencerminkan area dampak signifikan Perseroan dan telah mendapatkan persetujuan Direksi pada tanggal 25 November 2024. Topik-topik material tersebut meliputi: *Emission and Energy Management, Ecological Impacts, Compliance to Law and Regulations, Maritime Safety and Operational Risk Management, Occupational Health and Safety, Maritime Cyber Security Management, Sustainable Human Capital Management, Business Ethics & Integrity* dan *Waste Management*.

Untuk memperkuat transparansi dan akuntabilitas pengungkapan kami, masing-masing topik material dikaitkan dengan indikator pengungkapan yang relevan berdasarkan Standar GRI. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan referensi yang jelas terhadap kerangka pelaporan yang diakui secara global, sehingga pemangku kepentingan dapat memahami sejauh mana kinerja keberlanjutan Perseroan diukur dan dilaporkan. Rincian keterkaitan tersebut disajikan dalam tabel berikut: **[GRI 3-1]**

Determination of Material Topics

In this 2024 Sustainability Report, there are changes related to material topics compared to the previous year. Determination of material topics in 2024 was based on the impact materiality approach, namely by identifying the Company's significant impacts on the economy, environment, and community, in accordance with the approach set out in GRI 3: *Material Topics* (2021). This process also involves internal and external stakeholders to obtain their views and input on the Company's impacts.

We have conducted Focus Group Discussions (FGDs) with HUMI's ESG Task Force attended by 27 participants from related business units and other relevant entities on November 5 and 6, 2024, and distributed questionnaires to 113 respondents from internal and external stakeholders to evaluate topics related to Environmental, Social, and Governance (ESG) that are important to HUMI's sustainability.

After going through a comprehensive internal review process and consultation with all relevant stakeholders, we have identified and established 9 (nine) material topics. These topics reflect the Company's significant impact areas and have been approved by the Board of Directors on November 25, 2024. These material topics include: *Emission and Energy Management, Ecological Impacts, Compliance with Law and Regulations, Maritime Safety and Operational Risk Management, Occupational Health and Safety, Maritime Cyber Security Management, Sustainable Human Capital Management, Business Ethics & Integrity* and *Waste Management*.

To strengthen the transparency and accountability of our disclosures, each material topic is linked to relevant disclosure indicators based on the GRI Standards. This presentation aims to provide a clear reference to a globally recognized reporting framework, so that stakeholders can understand the extent to which the Company's sustainability performance is measured and reported. Details of the linkages are presented in the following table: **[GRI 3-1]**



Topik Topic	Penjelasan Topik Material Material Topic Explanation		Topik Material GRI GRI Material Topic
Topik Lingkungan Environmental Topics			
Emisi Emission	Pengelolaan emisi mencakup pengurangan emisi gas rumah kaca (GHG) dan kepatuhan terhadap regulasi terkait seperti IMO 2020. Emissions management includes reducing greenhouse gas (GHG) emissions and compliance with relevant regulations such as IMO 2020.	305	Emisi Emission
Energi Energy	Efisiensi penggunaan energi, transisi ke sumber energi terbarukan, dan kepatuhan terhadap regulasi terkait seperti IMO 2020. Efficient use of energy, transition to renewable energy sources, and compliance with relevant regulations such as IMO 2020.	302	Energi Energy
Pengelolaan Limbah Waste Management	Pengelolaan limbah meliputi pencegahan, pengurangan, daur ulang, dan pembuangan limbah secara bertanggung jawab untuk meminimalkan dampak lingkungan Waste management includes prevention, reduction, recycling and disposal of waste in a responsible manner to minimize environmental impact.	306	Pengelolaan Limbah Waste Management
Keanekaragaman Hayati Biodiversity	Perlindungan Konservasi Keanekaragaman Hayati dan Mengurangi Dampak Operasional terhadap Spesies Laut Protecting Biodiversity Conservation and Reducing Operational Impacts on Marine Species	304	Keanekaragaman Hayati Biodiversity
Topik Sosial Social Topics			
Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational Health and Safety	Kesehatan dan keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, khususnya dalam lingkungan operasional yang berisiko tinggi seperti maritim. Occupational health and safety includes protecting employees from the risks of occupational-related accidents and diseases, particularly in high-risk operational environments such as maritime.	403	Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational Health and Safety
Pengelolaan Ketenagakerjaan Labor Management	Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Kesempatan yang Setara bagi Seluruh Karyawan Efforts to Improve Employee Welfare and Equal Opportunities for All Employees	401	Kepegawaian Employment

	Topik Spesifik GRI GRI Specific Topic	Mengapa Material Why Material	Dampak Pemangku Kepentingan Stakeholder Impact	
			Dalam Internal	Luar External
305-5	Usaha pengurangan emisi Emission reduction efforts		Perseroan the Company	
302-1	Konsumsi Energi dalam Organisasi Energy Consumption in Organizations	Berdampak Signifikan pada Perseroan Significant Impact on the Company	Perseroan the Company	
302-3	Intensitas Energi Energy Intensity			
302-4	Pengurangan Konsumsi Energi Energy Consumption Reduction		Perseroan the Company	
306-2	Pengelolaan Dampak Signifikan terkait Limbah Management of Significant Impacts related to Waste		Perseroan the Company	Masyarakat Community
306-3	Timbunan Limbah Waste Pile			
304-2	Dampak Signifikan dari Kegiatan Operasi Significant Impact of Operational Activities		Perseroan the Company	
403-1	Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja Occupational Health and Safety Management System	Berdampak Signifikan pada Perseroan Significant Impact on the Company	Perseroan the Company	
403-2	Pengidentifikasian bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden Hazard identification, risk assessment and incident investigation			
403-4	Organisasi K3 OHS Organization			
403-5	Pelatihan pekerja mengenai kesehatan dan keselamatan kerja Worker training on occupational health and safety		Perseroan the Company Karyawan Employee Awak Kapal Vessel Crew	Masyarakat Community
403-6	Peningkatan Kualitas Kesehatan Karyawan Employee Health Quality Improvement			
403-7	Pencegahan dan Mitigasi Dampak dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja yang Secara Langsung Terkait dengan Bisnis Prevention and Mitigation of the Impact of Occupational Health and Safety Directly Related to Business			
403-9	Kecelakaan Kerja Work Accident			
403-9	Kecelakaan Kerja Work Accident			
401-2	Tunjangan Diberikan kepada Karyawan Tetap dan Tidak Tetap Allowances Granted to Permanent and Non-Permanent Employees		Karyawan Employee	Masyarakat Community



Topik Topic	Penjelasan Topik Material Material Topic Explanation		Topik Material GRI GRI Material Topic
Maritime Safety and Operational Risk Management			
Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Employee Training and Development	Program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kompetensi Karyawan Training and Development Programs to Improve Employee Competence	404	Pendidikan dan Pelatihan Education and Training
Keanekaragaman dan Peluang Setara Diversity and Equal Opportunity	Keberagaman karyawan dan kesetaraan peluang serta remunerasi bagi perempuan Employee diversity and equal opportunities and remuneration for women	405	Keanekaragaman dan Peluang Setara Diversity and Equal Opportunity
Topik Tata Kelola Governance Topics			
Compliance to Law and Regulations			
Business Ethics & Integrity	Pencegahan tindak pidana korupsi Prevention of criminal acts of corruption	205	Anti Korupsi Anti-Corruption
Maritime Cyber Security Management			

Penyajian Kembali [GRI 2-4]

Dalam laporan ini terdapat sejumlah data kinerja tahun 2023 dan sebelumnya yang kami sajikan kembali sehingga berbeda dengan yang telah disampaikan pada laporan tahun sebelumnya. Penyajian kembali data tersebut disebabkan terdapat perubahan metode perhitungan dan/atau pengumpulan data yang kami lakukan di tahun 2024.

Restatement [GRI 2-4]

This report contains a number of performance data from 2023 and earlier that we have restated, which differs from what was presented in the previous year's report. The restatement of the data was due to changes in the calculation method and/or data collection that we carried out in 2024.

Penjaminan Eksternal [OJK G.1] [GRI 2-5]

Laporan Keberlanjutan Perseroan untuk tahun buku 2024 ini belum mendapatkan penjaminan (*assurance*) dari pihak eksternal. Akan tetapi, Perseroan telah melakukan verifikasi dan validasi secara internal atas data-data yang disajikan dalam laporan ini dan mendapatkan persetujuan Direksi.

External Assurance [OJK G.1] [GRI 2-5]

The Company's Sustainability Report for the 2024 financial year has not received assurance from external parties. However, the Company has conducted internal verification and validation of the data presented in this report and obtained approval from the Board of Directors.

	Topik Spesifik GRI GRI Specific Topic	Mengapa Material Why Material	Dampak Pemangku Kepentingan Stakeholder Impact	
			Dalam Internal	Luar External
404-1	Rata-rata Jam Pelatihan per Karyawan per Tahun Average Training Hours per Employee per Year		Perseroan the Company Karyawan Employee	
405-1	Keanekaragaman Karyawan Employee Diversity			
405-2	Rasio Gaji Pokok dan Remunerasi Perempuan dibandingkan Laki-Laki Ratio of Basic Salary and Remuneration for Women compared to Men			
205-1	Operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi Operations deemed to have corruption-related risks	Berdampak Signifikan pada Perseroan Significant Impact on the Company	Perseroan the Company Karyawan Employee	Pemegang Saham Shareholder Pihak Terkait Masyarakat Community Related Parties

Akses Informasi Atas Laporan Keberlanjutan

Laporan ini ditujukan kepada seluruh pemangku kepentingan sebagai salah satu landasan melakukan penilaian atas kinerja HUMI. Para pemangku kepentingan dapat melakukan evaluasi mengenai sejauh mana Perseroan dapat berperan serta dalam menjalankan kewajibannya bagi keberlanjutan bidang lingkungan, ekonomi dan sosial terkait praktik bisnisnya. HUMI memberikan akses informasi seluas-luasnya bagi seluruh pemangku kepentingan, dan investor serta siapa saja mengenai laporan keberlanjutan ini dengan menghubungi: **[GRI 2-3]**

Access to Information on Sustainability Report

This report is intended for all stakeholders as a basis for assessing HUMI's performance. Stakeholders can evaluate the extent to which the Company can participate in carrying out its obligations for environmental, economic and social sustainability related to its business practices. HUMI provides the widest possible access to information for all stakeholders, and investors and anyone regarding this sustainability report by contacting: **[GRI 2-3]**



CORPORATE SECRETARY

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk
Mangkuluhur City Tower One 27th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia

✉ corpsec@humi.co.id
☎ (62-21) 395 06655



Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya [OJK G.3]

Response to Feedback from Previous Year's Sustainability Report

Sepanjang tahun 2024, kami menerima 23 tanggapan atas Laporan Keberlanjutan tahun 2023. Kami mengucapkan terima kasih kepada pembaca yang telah memberikan tanggapan atas Laporan Keberlanjutan tahun 2023 dan kami telah mengakomodasi masukan yang diberikan pada Laporan Keberlanjutan tahun 2024.

Throughout 2024, we received 23 responses to the 2023 Sustainability Report. We would like to thank the readers who have provided feedback on the 2023 Sustainability Report and we have accommodated the feedback provided in the 2024 Sustainability Report.

Lembar Umpan Balik

Feedback Sheet

Terima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan membaca Laporan Keberlanjutan PT Humpuss Maritim Internasional Tbk tahun 2024. Untuk meningkatkan isi Laporan Keberlanjutan pada tahun-tahun mendatang, kami berharap Bapak/Ibu/Saudara bersedia untuk mengisi Lembar Umpan balik dan mengirimkan kepada kami:

Thank you for reading the 2024 Sustainability Report of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. In order to improve the content of the Sustainability Report in the future, we kindly ask that you fill out the Feedback Sheet and send it back to us:

1. Laporan ini mudah dimengerti / The report can be easily understood

☐ Setuju / Agree

☐ Tidak Setuju / Disagree

☐ Netral / Neutral

2. Laporan ini telah menggambarkan informasi yang tercakup dalam aspek material yang sesuai dengan kegiatan usaha Perseroan / This report has already presented information contained in the material aspects that are prepared in line with the Company's business activities

☐ Setuju / Agree

☐ Tidak Setuju / Disagree

☐ Netral / Neutral

3. Laporan ini telah menggambarkan informasi yang tercakup dalam aspek material yang sesuai dengan kegiatan usaha Perseroan / This report has already presented information contained in the material aspects that are prepared in line with the Company's business activities

☐ Efluen dan Limbah / Effluents and Waste

☐ Kepatuhan Lingkungan / Environmental Compliance

☐ Antikorupsi / Anti-corruption

☐ Energi / Energy

☐ Dampak Ekonomi Tidak Langsung / Indirect Economic Impacts

☐ Pelatihan dan Pendidikan / Training and Education

☐ Material / Materials

☐ Kinerja Ekonomi / Economic Performance

☐ Masyarakat Lokal / Local Communities

☐ Kesehatan dan Keselamatan Kerja / Occupational Health and Safety

☐ Emisi / Emission

* Keterangan / Note

Nilai 1= paling tidak penting s.d. 5= paling penting

Score 1: for least important topics up to 5= the most important

Saran Anda terkait laporan ini:

Your suggestion for this report:



Profil Anda Your Profile

Nama (bila berkenan) Name (if willing to provide)	:
Institusi/Perusahaan Institution/Company	:
E-mail	:

Golongan pemangku kepentingan:
Shareholder Group

☐ Pemegang Saham / Shareholders	☐ Investor / Investor	☐ Regulator, Legislatif, dan Lembaga Pengawas Lembaga Swadaya Masyarakat / Regulator, Legislative, and Supervisory Bodies
☐ Pekerja / Employee	☐ Pelanggan / Customers	☐ Lembaga Penelitian dan Perguruan Tinggi / Research Institute and Universities

Terima kasih atas masukan yang Anda berikan. Harap kirimkan kembali formulir umpan balik ini ke alamat berikut:
Thank for your inputs. Please send back this feedback form to the following address/email:



CORPORATE SECRETARY

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk
Mangkuluhur City Tower One 27th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia

✉ corpsec@humi.co.id
☎ (62-21) 395 06655

Indeks Global Reporting Initiative

Global Reporting Initiative Index

Pernyataan Penggunaan Statement of Use	PT Humpuss Maritim Internasional Tbk telah melaporkan informasi yang dikutip dalam indeks konten GRI untuk periode 1 Januari 2024 hingga 31 Desember 2024 dengan merujuk kepada Standar GRI. PT Humpuss Maritim Internasional Tbk has reported information cited in the GRI content index for the period of January 1, 2024 - December 31, 2024, following the GRI Standards.
GRI 1 yang Digunakan GRI 1 Used	GRI 1: Landasan 2021. GRI 1: Foundation 2021.

Standar GRI GRI Standards	Pengungkapan Disclosure	Halaman pada Laporan Keberlanjutan Page on Sustainability Report
GRI 2 - Pengungkapan Umum 2021 GRI 2 – General Disclosures 2021		
2-1	Rincian organisasi Organizational Details	21
2-2	Entitas yang dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan organisasi Entities included in the organization's sustainability reporting	26
2-3	Periode, frekuensi, dan titik kontak pelaporan Reporting period, frequency, and contact point	131
2-4	Penyajian kembali informasi Restatements of Information	132
2-5	Penjaminan eksternal External assurance	136
2-6	Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya Activities, value chain, and other business relationships	37
2-7	Tenaga kerja Employees	101
2-8	Pekerja yang bukan pekerja langsung Workers who are not employees	101
2-9	Struktur dan komposisi tata Kelola Governance structure and composition	56
2-10	Pencalonan dan pemilihan badan tata kelola tertinggi Nomination and selection of the highest governance body	Annual Report 195
2-11	Ketua badan tata kelola tertinggi Chair of the highest governance body	57
2-12	Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi manajemen dampak Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	48
2-13	Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak Delegation of responsibility for managing impacts	48
2-14	Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan Role of the highest governance body in sustainability reporting	49
2-15	Konflik kepentingan Conflicts of interest	59
2-16	Komunikasi masalah penting Communication of critical concerns	53
2-17	Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi Collective knowledge of the highest governance body	48
2-18	Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi Evaluation of the performance of the highest governance body	57



Standar GRI GRI Standards	Pengungkapan Disclosure	Halaman pada Laporan Keberlanjutan Page on Sustainability Report
2-19	Kebijakan remunerasi Remuneration policies	Annual Report 198
2-20	Proses untuk menentukan remunerasi Process to determine remuneration	Annual Report 198
2-21	Rasio kompensasi total tahunan Annual total compensation ratio	Annual Report 199
2-22	Pernyataan tentang strategi pembangunan berkelanjutan Statement on sustainable development strategy	10
2-23	Komitmen kebijakan Policy commitments	56
2-24	Menanamkan komitmen kebijakan Embedding policy commitments	64
2-25	Proses untuk memperbaiki dampak negative Processes to remediate negative impacts	48
2-26	Mekanisme untuk mencari nasihat dan mengemukakan masalah Mechanisms for seeking advice and raising concerns	65
2-27	Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan Compliance with laws and regulations	64
2-28	Asosiasi keanggotaan Membership associations	32
2-29	Pendekatan untuk keterlibatan pemangku kepentingan Approach to stakeholder engagement	53
2-30	Perjanjian perundingan kolektif Collective bargaining agreements	94
GRI 3 - Topik Material 2021 GRI 3 – Material Topics 2021		
3-1	Proses untuk menentukan topik material Process to determine material topics	133
3-2	Daftar topik material List of material topics	134
3-3	Manajemen topik material Management of material topics	66
Topik Ekonomi Economic Topic		
Anti Korupsi Anti-Corruption		
205-1	Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi Operations assessed for risks related to corruption	678
205-2	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur antikorupsi Communication and training about anti-corruption policies and procedures	67
205-3	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil Confirmed incidents of corruption and actions taken	68
Topik Lingkungan Environmental Topic		
Energi Energy		
302-1	Konsumsi Energi dalam Organisasi Energy consumption within the organization	83
302-3	Intensitas Energi Energy intensity	83
302-4	Pengurangan Konsumsi Energi Reduction of energy consumption	84

Standar GRI GRI Standards	Pengungkapan Disclosure	Halaman pada Laporan Keberlanjutan Page on Sustainability Report
Keanekaragaman Hayat Biodiversity		
304-2	Dampak Signifikan dari Kegiatan Operasi Significant impacts of Operational Activities	87
Emisi Emissions		
305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung Direct (Scope 1) GHG Emissions	80
305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung Energy Indirect (Scope 2) GHG Emissions	80
305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya Other Indirect (Scope 3) GHG Emissions	80
305-5	Pengurangan emisi GRK Reduction of GHG Emissions	80
Pengelolaan Limbah Waste Management		
306-1	Pelepasan air berdasarkan mutu dan tujuan Water discharge by quality and destination	86
306-2	Pengelolaan Dampak Signifikan terkait Limbah Management of Significant Waste-Related Impacts	86
306-3	Timbunan Limbah Waste Generated	86
Topik Sosial Social Topic		
Kepegawaian Employment		
401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan New employee hires and employee turnover	103
401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan pada kurun waktu tertentu atau paruh waktu Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	112
Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational Health and Safety		
403-1	Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja Occupational health and safety management system	94
403-2	Pengidentifikasian bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	95
403-4	Organisasi K3 OHS Organization	95
403-5	Pelatihan pekerja mengenai kesehatan dan keselamatan kerja Worker training on occupational health and safety	97
403-6	Peningkatan Kualitas Quality Improvement	98
403-7	Pencegahan dan Mitigasi Dampak dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja yang Secara Langsung Terkait dengan Bisnis Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	95
403-9	Kecelakaan Kerja Work-related injuries	99



Standar GRI GRI Standards		Pengungkapan Disclosure	Halaman pada Laporan Keberlanjutan Page on Sustainability Report
Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Employee Training and Development			
404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average hours of training per year per employee		117
404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja Percentage of employees receiving regular performance		117
Keanekaragaman dan Peluang Setara Diversity and Equal Opportunity			
405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan Diversity of governance bodies and employees		108
405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki Ratio of basic salary and remuneration of women to men		111

Indeks POJK No. 51/POJK.03/2017

POJK No. 51/POJK.03/2017 Index

Nomor Indeks Index Number	Nama Indeks Index Name	Halaman Page
Strategi Keberlanjutan Sustainability Strategy		
A.1	Penjelasan Strategi Keberlanjutan Explanation of Sustainability Strategy	40
ikhtisar Kinerja Aspek Keberlanjutan Performance Highlights of Sustainability Aspects		
B.1	Aspek Ekonomi Economic Aspect	8
B.2	Aspek Lingkungan Hidup Environmental Aspect	9
B.3	Aspek Sosial Social Aspect	9
Profil Perusahaan Company Profile		
C.1	Visi, Misi dan Nilai Keberlanjutan Vision, Mission and Sustainability Value	22
C.2	Alamat Perusahaan Company Address	25
C.3	Skala Usaha Business Scale	29
C.4	Produk, Layanan dan Kegiatan Usaha yang Dijalankan Products, Services and Business Activities Carried Out	24
C.5	Keanggotaan pada Asosiasi Association Membership	32
C.6	Perubahan Emiten dan Perusahaan Publik yang Bersifat Signifikan Significant Changes of Issuer and Public Company	36
Penjelasan Direksi Explanation from the Board of Directors		
D.1	Penjelasan Direksi Explanation from the Board of Directors	10
Tata Kelola Keberlanjutan Sustainability Governance		
E.1	Penanggungjawab Penerapan Keuangan Berkelanjutan Party in Charge of Sustainable Finance Implementation	48
E.2	Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Berkelanjutan Competency Development Related to Sustainable Finance	50
E.3	Penilaian Risiko atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan Risk Assessment on Sustainable Finance Implementation	50
E.4	Hubungan dengan Pemangku Kepentingan Relationship with Stakeholders	53
E.5	Permasalahan terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan Problems on Sustainable Finance Implementation	70
Kinerja Keberlanjutan Sustainability Performance		
F.1	Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan Activities to Build a Culture of Sustainability	44



Nomor Indeks Index Number	Nama Indeks Index Name	Halaman Page
Kinerja Ekonomi Economic Performance		
F.2	Perbandingan Target dan Kinerja Produksi, Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi, Pendapatan dan Laba Rugi Comparison of Production Targets and Performance, Portfolio, Financing Goals or Investments, Revenue, and Profit & Loss	75
F.3	Perbandingan Target dan Kinerja Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi pada Instrumen Keuangan atau Proyek yang Sejalan dengan Penerapan Keuangan Berkelanjutan Comparison of Portfolio Targets and Performance, Financing Goals, or Investments in Financial Instruments or Projects Aligned with the Implementation of Sustainable Finance	76
Kinerja Lingkungan Hidup Environmental Performance		
Aspek Umum General Aspect		
F.4	Biaya Lingkungan Hidup Environmental Cost	79
Aspek Material Material Aspect		
F.5	Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan Environmentally Friendly Material Usage	81
Aspek Energi Energy Aspect		
F.6	Jumlah dan Intensitas Energi yang Digunakan Amount and Intensity of Energy Used	83
F.7	Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan Efforts and Achievements in Energy Efficiency and the Use of Renewable Energy	84
Aspek Air Water Aspect		
F.8	Penggunaan Air Water Usage	84
Aspek Keanekaragaman Hayati Aspects of Biodiversity		
F.9	Dampak dari Wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati Impacts of Operational Areas Near or Within Conservation Areas or Biodiversity Hotspots	87
F.10	Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati Biodiversity Conservation Efforts	87
Aspek Emisi Emission Aspect		
F.11	Jumlah dan Intensitas Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya Amount and Intensity of Emissions Generated by Type	80
F.12	Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi yang Dilakukan Efforts and Achievements in Emission Reduction	80
Aspek Limbah dan Efluen Waste and Effluent Aspects		
F.13	Jumlah Limbah dan Efluen yang Dihasilkan Berdasarkan Jenis Amount of Waste and Effluent Generated Based on Type	86
F.14	Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen Waste and Effluent Management Mechanism	86
F.15	Tumpahan yang Terjadi (Jika Ada) Spills That Occur (If Any)	90
Aspek Pengaduan Terkait Lingkungan Hidup Environmental Complaints Aspects		
F.16	Jumlah dan Materi Pengaduan Lingkungan Hidup yang Diterima dan Diselesaikan Number and Content of Environmental Complaints Received and Resolved	91

Nomor Indeks Index Number	Nama Indeks Index Name	Halaman Page
Kinerja Sosial Social Performance		
F.17	Komitmen LJK, Emiten, atau Perusahaan Publik untuk Memberikan Layanan atas Produk dan/atau Jasa yang Setara kepada Konsumen Commitment of Financial Services Institutions (LJK), Issuers, or Public Companies to Provide Equivalent Products and/or Services to Consumers	124
Aspek Ketenagakerjaan Employment Aspects		
F.18	Kesetaraan Kesempatan Bekerja Equal Employment Opportunity	108
F.19	Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa Child Labor and Forced Labor	109
F.20	Upah Minimum Regional Regional Minimum Wage	111
F.21	Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman Decent and Safe Working Environment	93
F.22	Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai Employee Training and Skill Development	115
Aspek Masyarakat Communities Aspects		
F.23	Dampak Operasi terhadap Masyarakat Sekitar Impact of Operations on Surrounding Communities	120
F.24	Pengaduan Masyarakat Public Complaint	123
F.25	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) Environmental Social Responsibility (TJSL) Activities	121
Tanggung Jawab Pengembangan Produk/Jasa Berkelanjutan Responsibility for Sustainable Product/Service Development		
F.26	Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Keuangan berkelanjutan Innovation and Development of Sustainable Financial Products/Services	81
F.27	Produk/Jasa yang Sudah Dievaluasi Keamanannya bagi Pelanggan Products/Services That Have Been Evaluated for Safety for Customers	125
F.28	Dampak Produk/Jasa Service/Product Impact	128
F.29	Jumlah Produk yang Ditarik Kembali Number of Products Recalled	125
F.30	Survei Kepuasan Pelanggan terhadap Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan Customer Satisfaction Survey on Sustainable Financial Products and/or Services	125
Lain-lain Others		
G.1	Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen (jika Ada) Written Verification from Independent Party (if Any)	136
G.2	Lembar Umpan Balik Feedback Sheet	139
G.3	Tanggapan terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya Response to Previous Year Sustainability Report Feedback	138
G.4	Daftar Pengungkapan Sesuai POJK 51/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik List of Disclosures in Accordance with POJK 51/2017 Regarding the Implementation of Sustainable Finance for Financial Services Institutions, Issuers, and Public Companies	145

2024

Laporan Keberlanjutan *Sustainability Report*



PT Humpuss
Maritim Internasional Tbk.

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.

Mangkuluhur City Tower One 27th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia

✉ **E-mail Informasi**
Information E-mail
corpsec@humi.co.id

🗣 **Layanan Informasi**
Information Services
62-21 395 06655



www.humi.co.id