



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
√PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN √ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

1. PENDAHULUAN PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. Beserta Anak Usaha dan Unit Usaha (selanjutnya disebut "HUMI Grup") berkomitmen untuk menjalankan bisnis dengan selalu mematuhi dan menghormati hak asasi manusia dan hak pekerja serta memastikan bahwa setiap insan HUMI berhak untuk memasuki pekerjaan secara sukarela dan bebas, tanpa ancaman hukuman. Untuk itu HUMI Grup akan bertindak secara profesional, adil dan dengan penuh integritas dalam menjalankan hubungan bisnis dengan setiap karyawan tanpa memberikan toleransi atas segala bentuk praktik pekerja anak dan pekerja paksa, baik secara langsung ataupun tidak langsung. 1. Untuk menciptakan situasi kerja yang sehat dan produktif diperlukan kebijakan tindakan kesetaraan. 2. Kebijakan ini dibuat untuk memberikan jaminan kesetaraan perlakuan kepegawaian dengan ketentuan dari berbagai peraturan pemerintah serta praktek tata kelola perusahaan yang baik (GCG).	1. INTRODUCTION <i>PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. and its subsidiaries and business units (hereinafter referred to as "HUMI Group") are committed to conducting business by always complying with and respecting human rights and workers' rights and ensuring that every HUMI employees have the right to enter work voluntarily and freely, without threat of punishment. For this reason, HUMI Group will act professionally, fairly and with full integrity in conducting business relationships with each employee without tolerating any form of child labor and forced labor practices, either directly or indirectly.</i> 1. <i>To create a healthy and productive work environment, an Equality Action policy is required.</i> 2. <i>This policy is designed to guarantee equal treatment of employees, in accordance with various government regulations and good corporate governance (GCG) practices.</i>
---	--

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>6</i>	<i>8</i>	<i>ay</i>	<i>/</i>



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN- GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

3. Mengidentifikasi hambatan-hambatan di lingkungan kerja yang dapat menghalangi terselenggaranya kesetaraan kesempatan kerja bagi wanita dan kelompok minoritas. 4. Memastikan bahwa kebijakan yang dikembangkan selalu memperhatikan perbedaan individual dan perubahan lingkungan. 5. Meningkatkan kesadaran melalui pendidikan terhadap pekerja/karyawan mengenai praktik-praktik kesetaraan kesempatan kerja, tanggung jawab dan hak-haknya sesuai dengan kebijakan perusahaan.	3. <i>Identify barriers in the work environment that may hinder equal employment opportunities for women and minority groups.</i> 4. <i>Ensure that policies developed consistently take into account individual differences and environmental changes.</i> 5. <i>Increase awareness through education of workers/employees regarding equal employment opportunity practices, their responsibilities and rights in accordance with company policy.</i>
2. DASAR HUKUM 1. KUHP Pasal 310 tentang Tindak Pidana Pencemaran Nama Baik Jo. Pasal 315 tentang penghinaan Ringan. 2. Undang-undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. 3. Undang-undang No. 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.	2. LEGAL BASIS 1. <i>Criminal Code Article 310 concerning the Criminal Act of Defamation in conjunction with Article 315 concerning Minor Insults.</i> 2. <i>Law No. 39 of 1999 concerning Human Rights.</i> 3. <i>Law No. 21 of 1999 concerning Ratification of ILO Convention No. 111 of 1958 concerning Discrimination in Employment and Occupation.</i>

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>u</i>	<i>h</i>	<i>ay</i>	<i>DR</i>



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

4. Surat Edaran No. SE 60/MEN/SJ-HK/II/2006 tentang Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (<i>Equal Employment Opportunity</i>). 5. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 6. Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. 7. Undang-undang ITE No. 19 Tahun 2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. 8. Undang-undang ITE No. 1 Tahun 2024 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.	4. <i>Circular Letter No. SE 60/MEN/SJ-HK/II/2006 concerning Guidelines for Equal Employment Opportunity.</i> 5. <i>Law No. 13 of 2003 concerning Manpower.</i> 6. <i>Law No. 11 of 2020 Concerning Job Creation.</i> 7. <i>Electronic Information and Transactions Law No. 19 of 2016 concerning Electronic Information and Transactions.</i> 8. <i>ITE Law No. 1 No. 2024 Concerning Electronic Information and transactions.</i>
3. LINGKUP Pedoman mencakup fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi pelecehan sosial dan non-diskriminasi di kantor pusat dan kantor keagenan HUMI Grup.	3. SCOPE <i>The guidelines cover human resource management functions including social harassment and non-discrimination at HUMI Group headquarters and agency offices.</i>
4. DEFINISI • “PERUSAHAAN” dalam kebijakan ini adalah PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.	4. DEFINISION • “COMPANY” in this policy refers to PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>u</i>	<i>g</i>	<i>ay</i>	<i>l</i>



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
√PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN √ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

• “ANAK USAHA” adalah Perusahaan yang sahamnya dimiliki oleh PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. Dan yang dikendalikan secara langsung oleh PERUSAHAAN. • “UNIT USAHA” adalah Perusahaan yang sahamnya dimiliki oleh Anak Usaha PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. Dan yang dikendalikan secara tidak langsung oleh PERUSAHAAN. • “KARYAWAN” yang dimaksud di dalam Pedoman ini adalah karyawan darat yang meliputi karyawan tetap dan/atau karyawan kontrak, namun tidak terlepas juga untuk Komite, Tenaga Ahli serta Magang di PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA dengan beberapa ketentuan yang diatur secara khusus. • “PELECEHAN SOSIAL” adalah segala bentuk perilaku berulang dan disengaja yang bertujuan untuk merendahkan, mempermalukan, mengucilkan, atau mengintimidasi seseorang dalam lingkungan sosial, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tindakan ini dapat berupa verbal, non-verbal, fisik, maupun psikologis, dan sering kali	• "SUBSIDIARY" refers to a company whose shares are owned by PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. and which is directly controlled by the COMPANY. • "BUSINESS UNIT" refers to a company whose shares are owned by a subsidiary of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. and which is indirectly controlled by the COMPANY. • EMPLOYEES as defined in this Guideline are onshore employees, including permanent and/or contract employees, but also include Committee members, Experts, and Interns at the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT, subject to specific provisions. • "SOCIAL HARASSMENT" refers to any form of repeated and intentional behavior intended to demean, humiliate, isolate, or intimidate a person in a social setting, either directly or indirectly. These actions can be verbal, non-verbal, physical, or psychological, and often violate social norms and cause victims to feel uncomfortable, embarrassed, angry, or offended.
--	---

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>ur</i>	<i>g</i>	<i>ay</i>	<i>l</i>



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

DISTRIBUSI DISTRIBUTION ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL REGARDING : Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: NUMBER: 006/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓ PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

melanggar norma sosial serta menyebabkan korban merasa tidak nyaman, malu, marah atau tersinggung. • “DISKRIMINASI” adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya. • “PENYIKSAAN” adalah setiap perbuatan yang dilakukan dengan sengaja, sehingga menimbulkan rasa sakit atau penderitaan yang hebat, baik jasmani maupun rohani, pada seseorang untuk memperoleh pengakuan atau keterangan dari seseorang atau dari orang ketiga, dengan menghukumnya atas suatu perbuatan yang telah dilakukan atau	• “DISCRIMINATION” is any restriction, harassment, or exclusion that is directly or indirectly based on human differentiation on the basis of religion, ethnicity, race, ethnicity, group, class, social status, economic status, gender, language, political beliefs, which results in the reduction, deviation, or elimination of the recognition, implementation, or use of human rights and fundamental freedoms in both individual and collective life in the political, economic, legal, social, cultural, and other aspects of life. • “TORTURE” is any act carried out intentionally, resulting in severe pain or suffering, whether physical or mental, on a person to obtain a confession or information from that person or from a third person, by punishing them for an act that has been committed or is suspected of having been committed by that person or a third person, or for any reason based on any form of discrimination, if such pain or suffering is
---	--

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
u	s	ay	/



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN- GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

diduga telah dilakukan oleh seseorang atau orang ketiga, atau untuk suatu alasan yang didasarkan pada setiap bentuk diskriminasi, apabila rasa sakit, atau penderitaan tersebut ditimbulkan oleh, atas hasutan dari, dengan persetujuan, atau sepengetahuan siapapun dan atau pejabat. • “TINDAKAN KESETARAAN ATAU NON-DISKRIMINASI” adalah suatu cara untuk memastikan kesetaraan kesempatan kerja bagi Wanita dan kelompok minoritas/disabilitas, yang ditujukan untuk menghilangkan hambatan bagi Wanita dan kelompok minoritas/disabilitas untuk meniti karir di tempat kerja. Diskriminasi secara tidak langsung dapat terjadi karena penerapan aturan dan prosedur yang, walaupun nampaknya netral, dapat menghambat kemajuan karir karyawan Wanita dan kelompok minoritas/disabilitas. Tujuan dari Tindakan kesetaraan adalah untuk mengkaji ulang seluruh kebijakan dan prosedur untuk memastikan tidak terjadinya perlakuan tidak setara terhadap Wanita dan kelompok minoritas/disabilitas. Ini	<i>caused by, at the instigation of, with the consent, or knowledge of any person and/or official.</i> • “EQUALITY OR NON-DISCRIMINATION ACT” is a way to ensure equal employment opportunities for women and minorities/people with disabilities, aimed at eliminating barriers for women and minorities/people with disabilities to pursue careers in the workplace. Indirect discrimination can occur through the application of rules and procedures that, while seemingly neutral, can hinder the career advancement of women and minorities/people with disabilities. The purpose of EQUALITY ACT is to review all policies and procedures to ensure that unequal treatment of women and minorities/people with disabilities is not occurring. This will provide every woman and minority/people with disabilities within the company with the opportunity.
---	---

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>u</i>	<i>s</i>	<i>ay</i>	<i>/</i>



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi Social Harassment and/or Non Discrimination Policy	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN- GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

	akan memberikan kesempatan bagi setiap Wanita dan kelompok minoritas/disabilitas di dalam perusahaan untuk memaksimalkan potensinya. • “KESETARAAN GENDER” adalah tujuan perusahaan untuk tetap berkomitmen menyediakan lingkungan yang memberlakukan kesetaraan gender. Beberapa kemajuan telah dicapai dengan bertambahnya jumlah karyawan Wanita pada pekerjaan-pekerjaan yang secara tradisional dilakukan oleh pria dan sebaliknya. Kami menyadari bahwa hambatan juga timbul sebagai akibat dari pengaruh sosial dimana Wanita dan pria cenderung untuk bekerja pada pekerjaan-pekerjaan tradisionalnya, namun telah menjadi tujuan kami untuk memberikan pembelajaran kepada masyarakat bahwa di perusahaan, kesempatan Pendidikan sangat terbuka baik bagi pria maupun Wanita.		• “GENDER EQUALITY” is the company's goal to remain committed to providing an environment that promotes gender equality. Some progress has been made with the increasing number of women employees in jobs traditionally held by men and vice versa. We realize that obstacles also arise as a result of social influences where women and men tend to work in traditional jobs, but it has become our goal to provide education to the community that in companies, educational opportunities are very open to both men and women.
4.	BENTUK BENTUK TERBURUK DARI PELECEHAN SOSIAL DAN/ATAU NON-DISKRIMINASI	4.	WORST FORMS OF SOCIAL HARASSMENT AND/OR NON-DISCRIMINATION

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>6</i>	<i>8</i>	<i>ay</i>	<i>1</i>



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

Bentuk-bentuk terburuk dari pelecehan sosial dan/atau non-diskriminasi, antara lain: 4.1. PELECEHAN SEKSUAL Ini adalah jenis pelecehan sosial yang paling banyak dikenal dan sering kali memiliki dasar hukum yang kuat (seperti UU TPKS di Indonesia). Pelecehan seksual adalah segala bentuk perilaku yang bersifat seksual yang tidak diinginkan, yang dapat membuat seseorang merasa terhina, terintimidasi atau tidak nyaman. Contoh Spesifik: • Verbal: siulan, komentar cabul, lelucon seksis, menanyakan kehidupan seksual pribadi. • Non-Verbal/Isyarat: tatapan mesum, isyarat tangan sugestif, menguntit (<i>stalking</i>) dengan unsur seksual. • Fisik: sentuhan yang tidak diinginkan (cubitan, tepukan pantat, pelukan paksa) merabara. • Visual/Tertulis: memajang materi pornografi, mengirim pesan/gambar, telanjang tanpa izin.	<i>The worst forms of social and/or non-discriminatory harassment include:</i> 4.1.SEXUAL HARASSMENT <i>This is the most widely recognized type of social harassment and often has a strong legal basis (such as the TPKS Law in Indonesia). Sexual harassment is any form of unwanted behavior of a sexual nature that can make someone feel humiliated, intimidated, or uncomfortable.</i> <i>Specific Examples:</i> • <i>Verbal: Whistling, lewd comments, sexist jokes, asking about personal sex life.</i> • <i>Non-Verbal/Gestures: Lewd stares, suggestive hand gestures, sexual stalking</i> • <i>Physical: Unwanted touching (pinching, patting, forced hugs), groping.</i> • <i>Visual/Written: Displaying pornographic material, sending messages/pictures, being naked without permission.</i> • <i>Online/Cyber: Sending sexually explicit content without consent</i>
---	---

Paraf: | Initials:

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



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
√PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN √ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

- Online/Siber: pengiriman konten seksual eksplisit tanpa izin (<i>revenge porn</i>), pemerasan seksual, <i>sexting</i> tanpa persetujuan. 4.2. PERUNDUNGAN (BULLYING) Perundungan adalah perilaku agresif yang dilakukan secara berulang-ulang oleh seseorang atau kelompok yang memiliki kekuasaan atau kekuatan (nyata atau persepsi) terhadap orang lain yang lebih lemah, dengan tujuan untuk menyakiti atau mendominasi. Contoh Spesifik: - Verbal: mengejek, menghina, memanggil dengan nama buruk, menyebarkan gosip atau fitnah. - Fisik: memukul, menendang, mendorong, menjambak, merusak barang milik korban. - Sosial/Relasional: mengucilkan, menyebarkan rumor, untuk merusak reputasi, manipulasi hubungan pertemanan. - Siber (<i>cyberbullying</i>): mengirim pesan ancaman atau ujaran kebencian di media sosial	(<i>revenge porn</i>), <i>sexual blackmail</i>, <i>sexting without consent</i>. 4.2.BULLYING <i>Bullying is aggressive behavior carried out repeatedly by a person or group who has power or strength (real or perceived) against another person who is weaker, with the aim of hurting or dominating them.</i> <i>Spesific Example:</i> <i>Verbal: Mocking, Calling with a bad name, spreading the gossip</i> <i>Physical: Taunting, insulting, calling names, spreading gossip or slander.</i> <i>Social/Relational: Isolating, spreading rumors, trying to damage reputations, manipulating friendships.</i> <i>Cyberbullying: Sending threatening messages or hate speech on social media, posting embarrassing photos/videos, hacking accounts.</i>
--	--

Paraf: | Initials:

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



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN- GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

memposting foto/video memalukan, meretas akun.		
4.3. PELECEHAN DISKRIMINATIF Ini terjadi ketika seseorang dilecehkan berdasarkan karakteristik pribadi yang dilindungi oleh hukum, seperti ras, etnis, agama, gender, usia, disabilitas, orientasi seksual, identitas gender atau status sosial ekonomi. Tujuannya adalah untuk merendahkan atau mengucilkan individu tersebut. Contoh Spesifik: • Rasial/Etnis: lelucon rasis, komentar merendahkan tentang latar belakang etnis, julukan berdasarkan warna kulit. • Agama: mengejek keyakinan atau praktik keagamaan seseorang, meaksakan pandangan agam tertentu. • Gender (<i>non-seksual</i>): komentar merendahkan tentang peran atau kemampuan berdasarkan gender, pengucilan karena gender. • Usia: ejekan terhadap orang yang lebih tua ("pikun") atau lebih muda ("belum tahu apa-apa").		4.3.DISCRIMINATORY HARASSMENT <i>This occurs when someone is harassed based on a legally protected personal characteristic, such as race, ethnicity, religion, gender, age, disability, sexual orientation, gender identity, or socioeconomic status. The intent is to demean or ostracize the individual.</i> <i>Specific Examples:</i> • <i>Rational/Ethnical: Racist jokes, derogatory comments about ethnic backgrounds, and epithets based on skin color.</i> • <i>Religion: Mocking someone's religious beliefs or practices, imposing a particular religious view.</i> • <i>Gender (non-sexual): Derogatory comments about gender roles or abilities, exclusion based on gender.</i> • <i>Ageism: Mocking older people ("senile") or younger people ("uninformed").</i>

Paraf: | Initials:

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



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN- GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

- Disabilitas: mengejek keterbatasan fisik atau mental seseorang meniru cara bicara atau gerak tubuh mereka. 4.4. PELECEHAN PSIKOLOGIS/EMOSIONAL Bentuk pelecehan ini berfokus pada manipulasi mental dan emosional, seringkali dengan tujuan untuk mengontrol atau merusak harga diri korban. Ini bisa sangat halus dan sulit dikenali. Contoh spesifik: <i>Gaslighting</i>: membuat korban meragukan ingatan, persepsi, atau kewarasan mereka sendiri dengan memutarbalikkan fakta atau menyangkal kejadian. - Intimidasi: mengancam (secara langsung atau tidak langsung), membuat korban takut dengan perilaku agresif non-fisik (misalnya, membanting barang, tatapan tajam yang mengancam), atau menyalahgunakan kekuasaan. - Penelantaran Emosional: mengabaikan kebutuhan emosional korban, memberikan	<i>Disability: Mocking someone's physical or mental limitations by imitating their speech or gestures.</i> 4.4. PHYSICALLY/ EMOTIONALLY HARASSMENT <i>This form of abuse focuses on mental and emotional manipulation, often with the goal of controlling or damaging the victim's self-esteem. It can be very subtle and difficult to recognize.</i> <i>Specific Examples:</i> <i>Gaslighting: making the victim doubt their own memory, perception, or sanity by distorting facts or denying the incident.</i> <i>Intimidation: Threatening (directly or indirectly), making the victim afraid with non-physical aggressive behavior (e.g., throwing things, threatening stares), or abusing power.</i> <i>Emotional Neglect: Ignoring the victim's emotional needs, giving them the silent treatment for</i>
--	---

Paraf: | Initials:

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



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
√PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN √ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

	silent treatment berkepanjangan atau menolak berinteraksi. - Meremehkan: secara konsisten merendahkan ide, perasaan atau pencapaian seseorang, membuat mereka merasa tidak kompeten. 4.5. PELECEHAN FISIK (NON-SEKSUAL) Meskipun seringkali tumpang tindih dengan perundungan fisik, jenis ini secara spesifik merujuk pada segala tindakan fisik yang tidak diinginkan dan menyebabkan rasa sakit, cedera atau ketakutan akan cedera. Contoh Spesifik: - Memukul, menendang, mendorong, mencubit, atau tindakan agresi fisik lainnya. - Merusak properti milik korban dengan sengaja. - Mencekik, mengunci di suatu ruangan.		<i>extended periods, or refusing to interact.</i> <i>Belittling: Consistently devaluing someone's ideas, feelings, or accomplishments, making them feel incompetent.</i> 4.5. PHYSICAL HARASSMENT (NON-SEXUAL) While often overlapping with physical bullying, this type specifically refers to any unwanted physical action that causes pain, injury, or fear of injury. Specific Examples: - Hitting, kicking, pushing, pinching, or other acts of physical aggression. - Intentionally damaging the victim's property. - Choking, locking someone in a room.
5.	LARANGAN PELECEHAN SOSIAL DAN/ATAU NON-DISKRIMINASI	5.	PROHIBITION OF SOCIAL HARASSMENT AND/OR NON-DISCRIMINATION

Paraf: | Initials:

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



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA secara tegas melarang dan tidak menoleransi pelecehan sosial dan non-diskriminasi dalam segala aktivitas PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA. Peraturan PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA juga memberikan informasi mengenai kriteria pelecehan sosial dan/atau non-diskriminasi. Dalam hal terjadi kegagalan untuk mematuhi kebijakan, PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA akan mengharuskan agar situasi tersebut diperbaiki secepat mungkin dan setiap pekerja/karyawan yang melanggar kebijakan akan dikenakan sanksi dan Tindakan disipliner, termasuk pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Peraturan Perusahaan.	The COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT strictly prohibits and does not tolerate social harassment and non-discrimination in all its activities. The COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT regulations also provide information regarding the criteria for social harassment and/or non-discrimination. In the event of failure to comply with the policy, the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT will require that the situation be corrected as quickly as possible, and any worker/employee who violates the policy will be subject to sanctions and disciplinary action, including termination of employment, in accordance with Company Regulations.
6. STRATEGI PENCEGAHAN 1. PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA menerapkan mekanisme dan strategi pengendalian yang andal untuk mencegah praktik pelecehan sosial dan/atau non-diskriminasi. 2. Pihak internal dan pihak eksternal PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA dapat	6. PREVENTION STRATEGY 1. The COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT implements reliable control mechanisms and strategies to prevent social harassment and/or non-discrimination practices. 2. Internal and external parties of the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT can report violations committed

Paraf: | Initials:

SL	SH	CS	DR
<i>g</i>	<i>R</i>	<i>ay</i>	<i>/</i>



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

melaporkan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pelaku di lingkungan internal PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA melalui sarana <i>whistleblowing system</i> yang tersedia. 3. PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA menjamin kerahasiaan identitas pelapor dan isi laporan. 4. Hasil investigasi laporan tindakan pelanggaran pelecehan sosial dan/atau non-diskriminasi menjadi dasar bagi pejabat pemutus dalam memberikan sanksi. PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA juga menerapkan strategi pencegahan praktik pelecehan sosial dan/atau non-diskriminasi melalui beberapa strategi di bawah ini: • Membangun budaya perusahaan yang sehat dan lingkungan kerja yang kondusif • Membuat kebijakan mengenai pelecehan sosial dan/atau non-diskriminasi yang komperhensif dan	by perpetrators within the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT through the available whistleblowing system. 3. The COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT guarantees the confidentiality of the reporter's identity and the contents of the report. 4. The results of investigations into reports of violations of social harassment and/or non-discrimination serve as the basis for decision-making officials in imposing sanctions. The COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT also implements strategies to prevent social harassment and/or non-discrimination practices through several strategies below: • Building a healthy company culture and a conducive work environment • Creating comprehensive, transparent, and easily accessible policies regarding social harassment and/or non-discrimination for all employees.
---	--

Paraf: | Initials:

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



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

	transparan dan mudah diakses oleh seluruh karyawan • Pelatihan dan edukasi yang rutin untuk meningkatkan kesadaran dan mengubah perilaku • Membuat tim pencegahan dan penanganan untuk memastikan penanganan kasus yang profesional.		• Regular training and education to raise awareness and change behavior • Establishing a prevention and response team to ensure professional case management.
7.	PENANGANAN TERHADAP PELECEHAN SOSIAL DAN/ATAU NON-DISKRIMINASI Kebijakan ini berisi seperangkat aturan yang mencakup langkah-langkah prosedural dan investigasi yang harus diambil jika ada praktik pelecehan sosial dan/atau non-diskriminasi. Dalam hal terjadi kegagalan untuk mematuhi kebijakan pelecehan sosial dan/atau non-diskriminasi, PERUSAHAAN/ANAK USAHA/UNIT USAHA akan mengharuskan agar situasi tersebut diperbaiki secepat mungkin dan setiap pekerja/karyawan yang melanggar pelecehan sosial dan/atau non-diskriminasi akan dikenakan sanksi dan tindakan disipliner, termasuk pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Peraturan Perusahaan. Kebijakan tindakan kesetaraan juga tidak mendiskriminasi pria dan juga tidak	7.	HANDLING SOCIAL HARASSMENT AND/OR NON-DISCRIMINATION This policy contains a set of rules covering procedural and investigative steps to be taken in the event of social harassment and/or non-discrimination practices. In the event of failure to comply with the social harassment and/or non-discrimination policy, the COMPANY/SUBSIDIARY/BUSINESS UNIT will require that the situation be remedied as quickly as possible, and any worker/employee who violates the social harassment and/or non-discrimination policy will be subject to sanctions and disciplinary action, including termination of employment, in accordance with Company Regulations. The equal opportunity policy also does not discriminate against men and does not imply preference for women and minorities. It is based

Paraf: | Initials:

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



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

DISTRIBUSI <i>DISTRIBUTION</i> ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL <i>REGARDING :</i> Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi Social Harassment and/or Non Discrimination Policy	NOMOR: <i>NUMBER:</i> 006/PEDOMAN- GCG/VIII/2025
✓PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

	berarti bahwa wanita dan kelompok minoritas akan lebih diutamakan. Ini didasarkan pada penilaian prestasi, yang berarti bahwa perusahaan tidak akan memberikan kemudahan kepada wanita dan kelompok minoritas jika ada pria yang lebih ahli dan berkualitas. Penekanannya ada pada kepastian bahwa pria, wanita, dan kelompok minoritas yang memiliki kualitas yang sama akan diberikan kesempatan yang sama.		on merit, meaning that the company will not give preference to women and minorities if there are more skilled and qualified men. The emphasis is on ensuring that men, women, and minorities with the same qualifications are given equal opportunities.
8.	PELAPORAN PEMBAHARUAN Setiap potensi terjadinya perubahan, ketidaksesuaian, penyimpangan terhadap implementasi prosedur ini maka wajib ada pelaporan ke <i>Corporate Secretary HUMI</i> .	8.	REPORTING UPDATES <i>Any potential changes, discrepancies, deviations from the implementation of this procedure must be reported to the Corporate Secretary of the Company.</i>
9.	PENUTUP - Kebijakan ini disusun dengan penuh itikad baik dan sesuai prinsip-prinsip Perusahaan untuk mewujudkan tata kelola Perusahaan yang baik. - Seluruh organ Perusahaan dan karyawan wajib untuk mentaati kebijakan ini. - Kebijakan ini dievaluasi secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun dan dapat dilakukan revisi untuk menyesuaikan dengan	9.	CLOSING <i>This policy has been prepared in good faith and in accordance with the Company's principles to achieve good corporate governance.</i> <i>All Company organs and employees are required to comply with this policy.</i> <i>This policy is evaluated periodically at least once a year and may be revised to reflect applicable laws and regulations, current and future economic conditions,</i>

Paraf: | Initials:

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



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

DISTRIBUSI DISTRIBUTION ◇ DEWAN KOMISARIS <i>BOARD OF COMMISSIONERS</i> ◇ DIREKSI <i>BOARD OF DIRECTORS</i> ◇ VICE PRESIDENT ◇ ASSISTANT VICE PRESIDENT	PERIHAL REGARDING : Kebijakan Pelecehan Sosial Dan/Atau Non-Diskriminasi <i>Social Harassment and/or Non Discrimination Policy</i>	NOMOR: NUMBER: 006/PEDOMAN-GCG/VIII/2025
✓ PERUBAHAN MENYELURUH - PERUBAHAN SEBAGIAN ✓ ENTIRE CHANGE - PARTIAL CHANGE		TANGGAL MULAI BERLAKU: 31 Agustus 2025 EFFECTIVE DATE: August 31, 2025

peraturan perundangan yang berlaku, kondisi ekonomi saat ini dan masa depan, serta kebutuhan Perusahaan tanpa menghilangkan esensi dari tata kelola Perusahaan yang baik.	<i>and the Company's needs without compromising the essence of good corporate governance.</i>
---	---

Jakarta, 22 Agustus 2025 | August 22, 2025
PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.


PT Humpuss
Maritim Internasional Tbk.

TIRTA HIDAYAT
 Direktur Utama | *President Director*

Paraf: | Initials:

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