2023
Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.



PENGUATAN FONDASI UNTUK MEMPERLUAS CAKRAWALA GLOBAL

STRENGTHENING FOUNDATION TO EXPAND GLOBAL HORIZON

Batasan Tanggung Jawab
Boundaries

Laporan Keberlanjutan PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. selanjutnya disebut "Perseroan", "HUMI", atau "Kami', tahun buku 2023 mengacu kepada Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan ("SEOJK") No. 16/SEOJK.04/2021 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik. Di samping itu, untuk meningkatkan penerapan Keberlanjutan secara berkelanjutan, Perseroan juga menyusun pelaporan ini dengan merujuk kepada Standar *Global Reporting Initiative* (GRI), dengan GRI 1 yang digunakan adalah GRI 1: Landasan 2021, sebagaimana disampaikan pada Indeks Konten GRI di bagian belakang laporan ini.

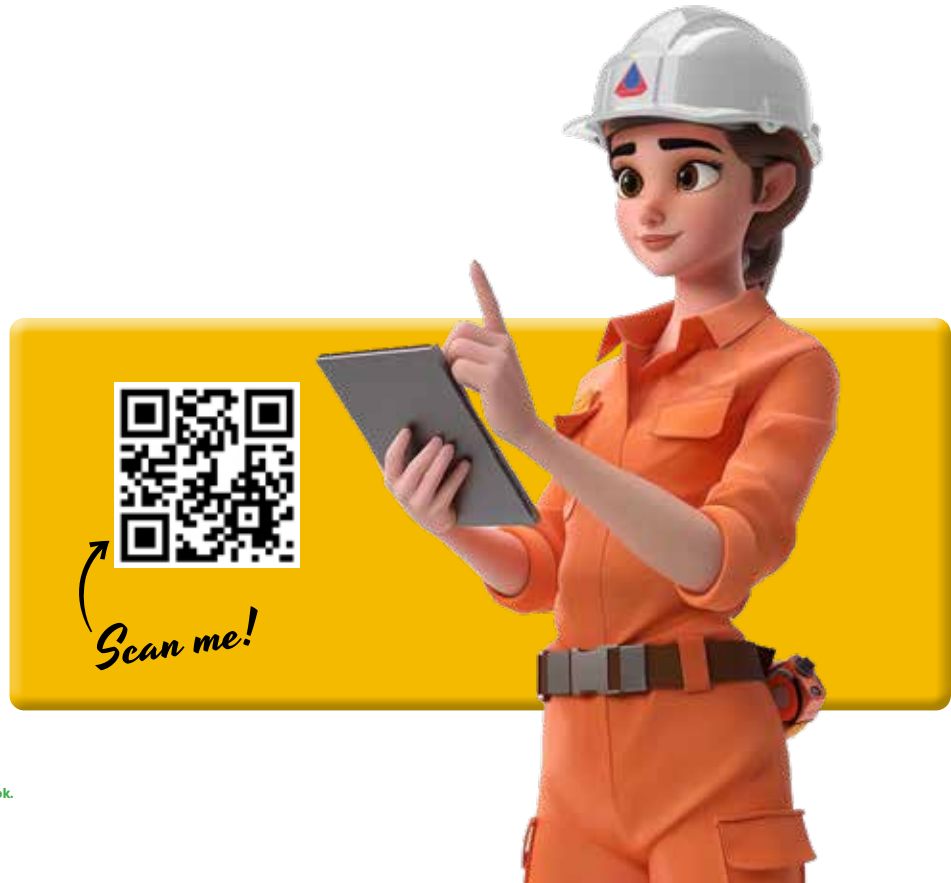
Laporan Keberlanjutan ini berisikan pernyataan-pernyataan yang bersifat ke depan terkait dengan kejadian-kejadian di masa yang akan datang, yang karena sifatnya, mengandung ketidakpastian dan risiko yang signifikan. Seluruh pernyataan selain dari pernyataan-pernyataan mengenai fakta historis yang terkandung di dalam laporan ini, termasuk tanpa terkecuali mengenai Perseroan terkait dengan posisi keuangan dan hasil usahanya, strategi, perencanaan, obyektif, tujuan dan sasaran, pertumbuhan pasar di masa yang akan datang.

Dalam laporan ini digunakan indeks dengan warna "merah" untuk dapat menautkan isi laporan sesuai dengan Daftar Pengungkapan Sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ("POJK") No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik, dan warna "hijau" untuk menautkan isi laporan sesuai dengan Indeks Konten GRI.

The Sustainability Report of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk, hereinafter referred to as the "Company", "HUMI", or "We", for the fiscal year 2023 refers to Financial Services Authority Circular Letter No. 16/SEOJK.04/2021 regarding the Form and Content of Annual Reports of Issuers or Public Companies. Furthermore, to enhance the continuous implementation of Sustainability, the Company also prepared this report by referring to the GRI Standards, with GRI 1 used being GRI 1: Foundation 2021, as presented in the GRI Content Index at the back of this report.

This Sustainability Report contains forward-looking statements regarding future events, which, due to their nature, involve uncertainty and significant risks. All statements other than historical facts contained in this report, including but not limited to statements regarding the Company's financial position and performance, strategies, plans, objectives, goals, and future market growth are forward-looking statements.

This report utilizes a color-coded index, with "red" indicating linkage to the List of Disclosures in accordance with Financial Services Authority Regulation No. 51/POJK.03/2017 regarding the Implementation of Sustainable Finance for Financial Institutions, Issuers, and Public Companies, and "green" indicating linkage to the GRI Content Index.



Daftar Isi
Table of Content

2 Batasan Tanggung Jawab
Boundaries

3 Daftar Isi
Table of Content

4 Penjelasan Tema
Theme Explanation

Ikhtisar Keberlanjutan
Sustainability Performance

8 Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan
Summary of Sustainability Performance

12 Penjelasan Direktur Utama
Statement of President Director

19 Pernyataan Tanggung Jawab Laporan Keberlanjutan
Statement of Responsibility for the Sustainability Report

Profil Perusahaan
Company Profile

22 Sekilas Perusahaan
Company Overview

24 Skala Usaha
Business Scale

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

28 Jejak Langkah
Milestone

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

32 Wilayah Operasional
Operational Area

34 Perkembangan Keberlanjutan HUMI
HUMI Sustainability Development

38 Tentang Laporan Keberlanjutan
About the Sustainability Report

44 Pelibatan Pemangku Kepentingan
Stakeholders Engagement

Kinerja Keberlanjutan
Sustainability Performance

50 Pengembangan Kinerja Ekonomi
Economic Performance Development

56 Pilar 1: Bersama Kita Jaga K3
Pillar 1: Together We Ensure Occupational Health and Safety

64 Pilar 2: Bersama Kita Lestarikan Lingkungan
Pillar 2: Together We Preserve Marine Ecosystem

78 Pilar 3: Bersama Kita Belajar
Pillar 3: Together We Learn

96 Pilar 4: Bersama Kita Patuhi
Pillar 4: Together We Comply

104 Komitmen dan Kebijakan Tanggung Jawab Sosial dalam Aspek Sosial Kemasyarakatan
Commitment and Policy of Social Responsibility in Community Social Aspects

107 Komitmen dan Kebijakan Tanggung Jawab Sosial dalam Aspek Perlindungan Pelanggan
Commitment and Policy on Social Responsibility in Customer Protection Aspect

Lampiran
Appendix

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

112 Lembar Umpan Balik
Feedback Sheet

114 Daftar Pengungkapan sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik
Disclosure List in accordance with the Financial Services Authority Regulation Number 51/POJK.03/2017 regarding the Implementation of Sustainable Finance for Financial Services Institutions, Issuers, and Public Companies.

117 Indeks Konten GRI dengan Rujukan
GRI Content Index with Reference

Penjelasan Tema
Theme Explanation



Penguatan fondasi untuk memperluas cakrawala global, dengan menekankan pengembangan SDM dalam mengadaptasi status dari perusahaan tertutup menjadi perusahaan terbuka. Pengelolaan SDM di HUMI didesain agar karyawan siap menghadapi tantangan bisnis serta memenuhi tuntutan industri pelayaran yang kompetitif. Untuk mendukung pengembangan kompetensi dan pengetahuan karyawan, Perseroan memberikan kesempatan kepada karyawan dan awak kapal untuk mengikuti pelatihan seiring dengan perkembangan teknologi dan inovasi yang dilakukan Perseroan. Pengembangan kompetensi SDM dilaksanakan dengan pendekatan kebutuhan individu untuk mengembangkan potensi dirinya dan atas dasar kebutuhan pengembangan bisnis perusahaan.

Strengthening the foundation to expand the global horizon, by emphasizing the development of Human Capital Development in adapting from a closed company to a publicly listed company. Human Capital Development in HUMI is designed so that employees are ready to face business challenges and meet the demands of the competitive shipping industry. To support the development of employee competencies and knowledge, the Company provides opportunities for employees and ship crews to undergo training in line with technological advancements and innovations made by the Company. Human Capital competency development is carried out based on individual needs to develop their potential and based on the needs of the Company's business development.



Ikhtisar Keberlanjutan

Sustainability Performance



Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan

Summary of Sustainability Performance

KINERJA EKONOMI [B.1]

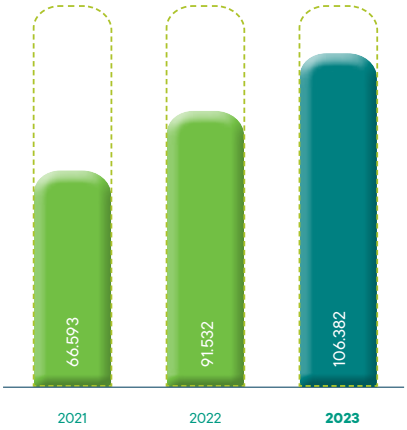
ECONOMIC PERFORMANCE

	2023	2022	2021	YoY 2022-2023 (%)	
Kekuatan Operasional Operational Value					
Jumlah Kapal yang Dimiliki dan Beroperasi (unit) Owned and Operating Vessels (Unit)	36	33	18	9,09	↑
Kuantitas Produk dan Jasa yang Dijual Sold Product and Services Quantity					
Jasa Sewa Kapal (unit) Vessel Charter Service (unit)	36	33	18	12,50	↑
Jasa Pengelolaan Kapal (unit) Vessel Management Service (unit)	5	5	4	-	
Jasa Pengelolaan Awak Kapal (orang) Ship Crew Management Service (Person)	1.518	1.645	1.596	(7,72)	↓
Pusat Pelatihan Awak Kapal (unit sertifikat) Ship Crew Training Center (Certificate unit)	4.985	5.268	2.272	(5,37)	↓
Kinerja Keuangan Financial Performance					
Pendapatan Usaha (USD-ribu) Operating Revenue (USD- thousand)	106.382	91.532	66.593	16,22	↑
Laba/(Rugi) Tahun Berjalan (USD-ribu) Profit/(Loss) for the Year (USD-thousand)	12.689	10.945	(13.036)	15,94	↑
Laba/(Rugi) per Saham (USD penuh) Profit/(Loss) per Share (USD-thousand)	0,0006	0,0005	(0,0071)*)	20,00	↑
Kapal dengan Bahan Bakar Ramah Lingkungan Eco-friendly Fuel Vessels					
Komposisi Kapal yang Menggunakan Bahan Bakar *Low Sulfur* Terhadap Jumlah Keseluruhan Kapal (%) The Composition of Vessels Using Low Sulfur Fuel Compared to the Total Number of Ships (%)	24,24%	28,57%	-	(4,33)	↓
Komposisi Kapal yang Menggunakan Bahan Bakar *High Sulfur* Terhadap Jumlah Keseluruhan Kapal (%) The Composition of Vessels Using High Sulfur Fuel Compared to the Total Number of Ships (%)	21,21%	10,71%	-	10,50	↑
Komposisi Kapal yang Menggunakan Bahan Bakar Bio Diesel Terhadap Jumlah Keseluruhan Kapal (%) The Composition of Vessels Using Bio-Diesel Fuel Compared to the Total Number of Ships (%)	54,44%	60,71%	100%	(6,27)	↓
Pelibatan Pihak Lokal Local Parties Engagement					
Komposisi Pihak Lokal dalam Jumlah Keseluruhan Pemasok (%) Composition of Local Suppliers as a Percentage of Total Suppliers (%)	86,15	89,56	83,62	(3,41)	↑

*) Jumlah rata-rata tertimbang saham dan laba bersih per saham periode 31 Desember 2021 telah disajikan kembali sehubungan dengan pemecahan nominal saham Perseroan.
*) The weighted average number of shares and earnings per share as of December 31, 2021, have been restated due to the Company's stock split.

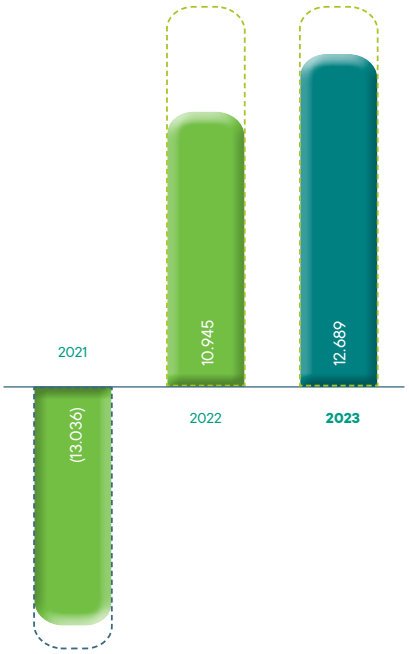
Pendapatan
Revenue

(USD-ribu) (USD-thousand)



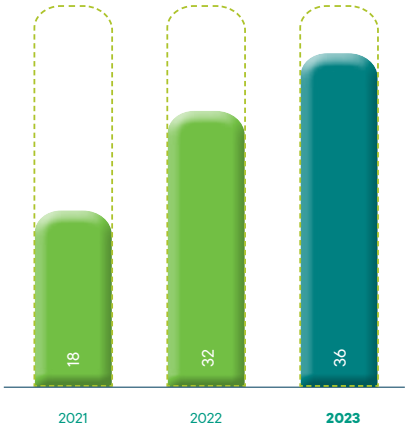
Laba Bersih
Net Profit

(USD-ribu) (USD-thousand)



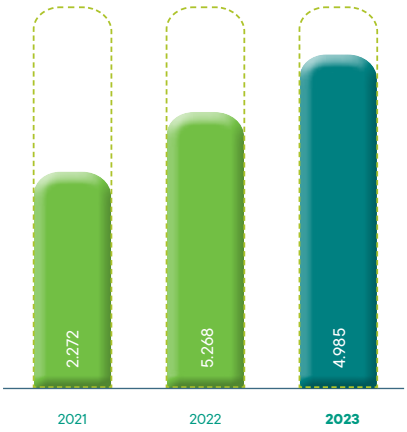
Jumlah Kapal yang Dimiliki dan Beroperasi
Owned and Operating Vessels

(Unit)



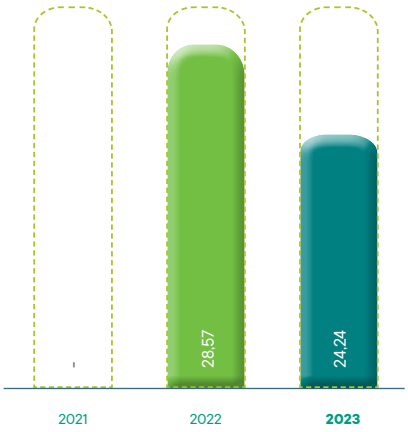
Pusat Pelatihan Awak Kapal
Ship Crew Training Center

(unit sertifikat) (Certificate unit)



Komposisi Kapal Ramah Lingkungan (Menggunakan Bahan Bakar *Low Sulfur*) Terhadap Jumlah Keseluruhan Kapal
The Composition of Vessels Using Low Sulfur Fuel Compared to the Total Number of Ships (%)

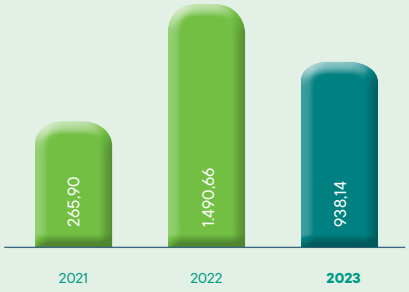
(%)



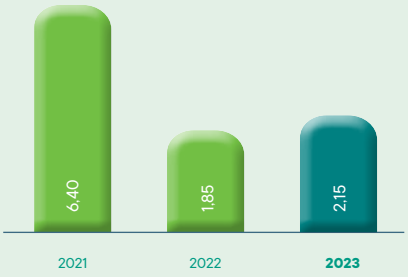


Energi I Energy

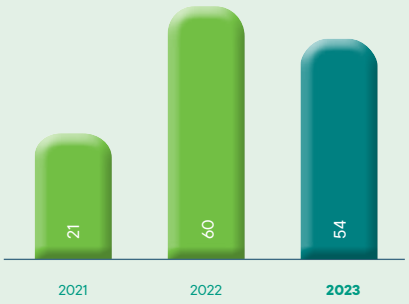
Konsumsi Listrik Dalam Organisasi
Electricity Consumption in the Organization
(ribu) (thousand)



Intensitas Energi
Energy Intensity
(GJ/m3)

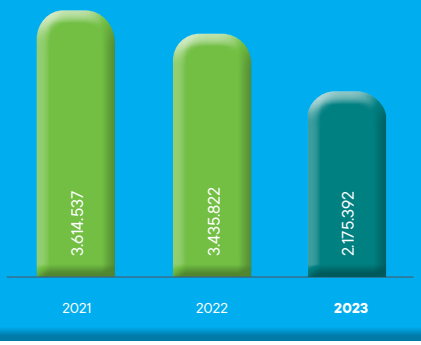


Konsumsi BBM Tidak Langsung
Indirect Fuel Consumption
(Kilo Liter)



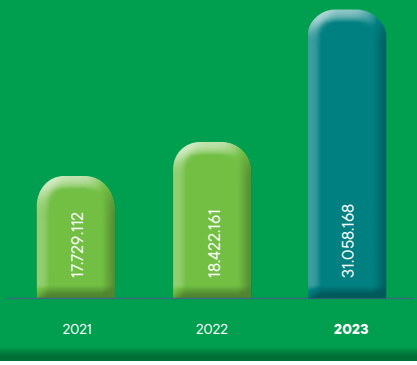
Manajemen Air Ballast Kapal
Vessel Ballast Water Management

Jumlah Air Ballast*
Total Ballast Water*
(m3-ribu) (m3-thousand)



Emisi
Emission

Emisi CO_2
CO_2 Emission
(ton/mil)



Tumpahan Minyak
Oil Spill

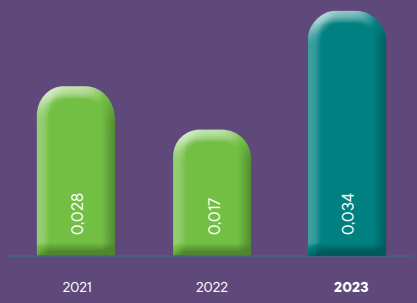
Kejadian Tumpahan Minyak
Oil Spill Occurrence

2021 2022 **2023**

Nihil
Non

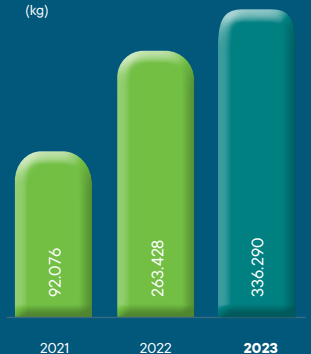
Air
Water

Konsumsi Air Minum
Drinking Water Consumption
(m3/mega liter)

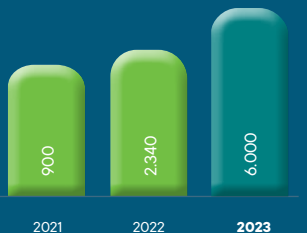


Limbah I Waste

Limbah Padat
Solid Waste
(kg)



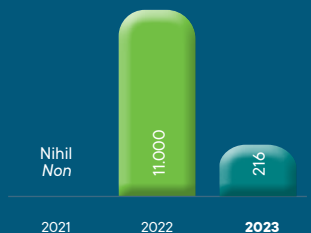
Limbah Cair
Liquid Waste
(kg)



Limbah B3 Padat
Hazardous Solid Waste
(kg)



Limbah B3 Cair
Hazardous Liquid Waste
(kg)



Kecelakaan Kerja
Work Accident

Jumlah Kecelakaan Kerja Fatal
Number of Fatal Work Accidents

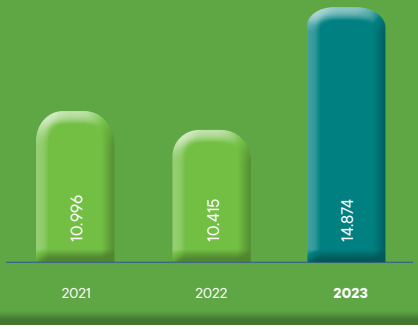
(orang) (person)



Pelatihan K3
K3 Training

Peserta Pelatihan K3
K3 Training Participants

(orang) (person)



Pengelolaan Jaminan Mutu
Quality Assurance Management

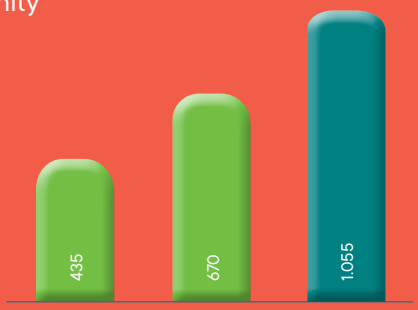
Jumlah Sertifikasi ISO
Total ISO Certifications



Sosial Kemasyarakatan
Social Community

Bantuan Sosial Kemasyarakatan
Community Social Support

(Juta) (million)

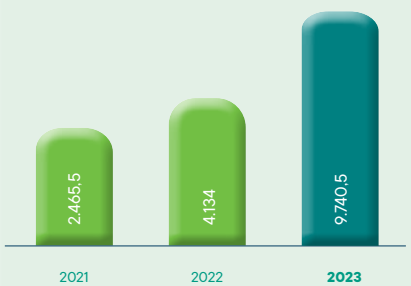




Pengelolaan Ketenagakerjaan I Employment Management

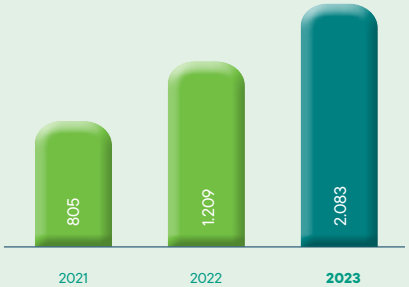
Jumlah Jam Pelatihan dan Pendidikan
Total Training and Education Hours

(jam) (hours)



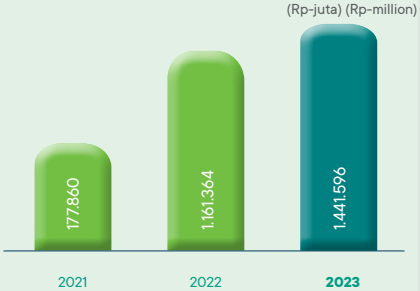
Jumlah Peserta Pelatihan dan Pendidikan
Total Training and Education Participants

(orang) (person)



Investasi Pengembangan Kompetensi Karyawan dan Awak Kapal
Employee and CrewsCompetency Development Investment

(Rp-juta) (Rp-million)



Penjelasan Direktur Utama [D.1] [2-22]

Statement of President Director



Direktur Utama
President Director
Tirta Hidayat

Pada tahun 2024 ini, HUMI akan berusaha lebih keras untuk menurunkan emisi GRK dengan tetap memastikan operasional kapal dan layanan kepada pelanggan dapat dilaksanakan dengan baik, terus berkontribusi positif pada terbentuknya ekosistem ekonomi rendah karbon, mengidentifikasi dan memitigasi risiko iklim dan sebagainya. HUMI dan pemegang saham menyadari bahwa praktik berkelanjutan tidak hanya demi menjaga kelestarian lingkungan, tetapi juga untuk pertumbuhan dan ketangguhan bisnis jangka panjang. Hal ini pun sejalan dengan harapan para pemangku kepentingan.

In 2024, HUMI will strive harder to reduce GHG emissions while ensuring ship operations and services to customers can be carried out effectively, continue to contribute positively to the creation of a low-carbon economic ecosystem, identify and mitigate climate risks, and so forth. HUMI and shareholders realize that sustainable practices are not only for environmental preservation but also for long-term business growth and resilience. This also aligns with stakeholders' expectations.

Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan yang Terhormat,

Keberlanjutan sebagai paradigma dalam fondasi pertumbuhan kinerja telah menarik perhatian dan menjadi komitmen nasional. Untuk itu, izinkan saya menyampaikan laporan kinerja keberlanjutan PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. untuk tahun buku 2023. Pencapaian keberlanjutan di tahun 2023 menunjukkan komitmen kuat Perseroan untuk dapat melakukan perimbangan yang adil dan berkelanjutan antara profit, dampak lingkungan, dan risiko sosial yang muncul dari kegiatan operasi yang dilakukan.

KEBIJAKAN MANAJEMEN DALAM MERESPON TANTANGAN

Situasi eksternal Perseroan memperlihatkan kondisi yang kurang menguntungkan. Mengutip International Monetary Fund (IMF) dalam dokumen *World Economic Outlook* (WEO) edisi Oktober 2023, perekonomian dunia tahun 2023 diproyeksikan tumbuh hanya sebesar 3%, melambat dari tahun 2022 dengan pertumbuhan sebesar 3,5%. Berbagai tantangan seperti inflasi yang masih membayangi akibat rentannya pasokan komoditas global pasca pandemi Covid-19, serta isu krisis geopolitik, memberikan hambatan yang cukup besar bagi perkembangan perekonomian dunia.

Di sisi lain, perekonomian Indonesia menunjukkan langkah antisipatif atas bayang-bayang resesi dunia. Berdasarkan data yang dipublikasikan Badan Pusat Statistik (BPS), perekonomian Indonesia di tahun 2023 mencatat pertumbuhan sebesar 5,05%, sedikit melambat dibandingkan tahun 2022 sebesar 5,31%. Meskipun demikian, pertumbuhan nasional ini jauh di atas perekonomian dunia. Pengelolaan inflasi menjadi salah satu kunci penting keberhasilan ini, selain tentunya penguatan pada beberapa sektor seperti UMKM dan upaya menjaga daya beli masyarakat.

Dear Esteemed Shareholders and Stakeholders,

Sustainability, as a paradigm in the foundation of performance growth, has drawn some attention and become a national commitment. Therefore, allow me to present the sustainability performance report of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. for the fiscal year 2023. The sustainability achievements in 2023 demonstrate the Company's strong commitment to achieving a fair and sustainable balance between profit, environmental impact, and social risks that arise from its operational activities.

MANAGEMENT POLICY IN RESPONDING TO CHALLENGES

The external situation of the Company indicates less favorable conditions. Citing the International Monetary Fund (IMF) in the World Economic Outlook (WEO) document of October 2023, the global economy in 2023 is projected to grow only by 3%, slowing down from 3.5% in 2022. Various challenges such as lingering inflation due to the vulnerability of global commodity supplies post-Covid-19 pandemic, as well as geopolitical crisis issues, provide significant obstacles to the development of the global economy.

On the other hand, Indonesia's economy shows anticipatory steps amidst the shadow of the global recession. Based on data published by the Central Statistics Agency (BPS), Indonesia's economy in 2023 recorded a growth of 5.05%, slightly slower than 5.31% in 2022. Nonetheless, this national growth is far above the global economy. Inflation management is one of the keys to this success, in addition to strengthening several sectors such as MSMEs and efforts to maintain purchasing power.

Masih mengutip data BPS, lapangan usaha Transportasi & Pergudangan mencatat pertumbuhan tertinggi mencapai 13,96%, diikuti oleh Informasi & Komunikasi yang tumbuh 7,59% dan Pertambangan & Penggalian yang tumbuh 6,12%. Jika dibandingkan tahun sebelumnya, kenaikan pertumbuhan lapangan usaha terjadi pada beberapa lapangan usaha, terutama Pertambangan & Penggalian yang meningkat cukup baik, dari 4,38% di tahun 2022 menjadi 6,12% di tahun 2023.

Still citing BPS data, the Transportation & Warehousing sector recorded the highest growth reaching 13.96%, followed by Information & Communication growing at 7.59% and Mining & Quarrying growing at 6.12%. Compared to the previous year, the growth in business fields increased in several sectors, especially Mining & Quarrying which showed significant improvement, from 4.38% in 2022 to 6.12% in 2023.

Sektor migas khususnya gas bumi juga memberikan gambaran positif yang cukup menjanjikan. Indonesia memiliki cadangan gas yang besar, dengan perkiraaan mencapai 5 triliun Tcf melalui temuan sumur eksplorasi Geng North-1 di Blok North Ganal, Indonesia, sehingga secara signifikan meningkatkan kepercayaan terhadap industri minyak dan gas nasional. Potensi tambahan pasokan gas, yang diperkirakan akan tersedia pada tahun 2027-2028, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap perluasan operasi LNG Bontang, sejalan dengan pertumbuhan pasar LNG Indonesia di kawasan Asia-Pasifik. Hal ini diharapkan mampu memperpanjang umur operasional fasilitas pemrosesan LNG Bontang sekitar 20 tahun, *reservoir* gas yang baru ditemukan di Ganal Utara memberikan peluang untuk meningkatkan keberlanjutan produksi.

The oil and gas sector, especially natural gas, also provides a promising overview. Indonesia has vast gas reserves, with estimates reaching 5 trillion Tcf through the exploration well discovery of Geng North-1 in the North Ganal Block, Indonesia, significantly boosting confidence in the national oil and gas industry. The potential of additional gas supply, expected to be available in 2027-2028, could significantly contribute to the expansion of LNG Bontang operations, in line with the growth of the Indonesian LNG market in the Asia-Pacific region. This is expected to extend the operational life of the LNG Bontang processing facility by about 20 years, and the newly discovered gas reservoir in North Ganal provides opportunities to enhance production sustainability.

Perseroan merespon setiap perubahan yang terjadi dengan melakukan penyesuaian secara cepat dan efisien. Di tahun 2023, Perseroan mengembangkan kebijakan strategis yang menitikberatkan pada 4 (empat) inisiatif utama, yaitu potensi peningkatan pertumbuhan, mitigasi risiko, dan stabilitas keuangan, serta pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagaimana telah dijelaskan dalam Laporan Tahunan sebagai dokumen yang tidak terpisahkan dari Laporan Keberlanjutan ini.

The Company responds to every change that occurs by adjusting quickly and efficiently. In 2023, the Company developed strategic policies focusing on 4 (four) main initiatives, namely the potential for growth improvement, risk mitigation, financial stability, and human resource development (HRD) as described in the Annual Report as an integral document of this Sustainability Report.

Pengembangan ke-4 inisiatif di atas sejalan dengan visi, misi, dan nilai-nilai utama Perseroan, yaitu "*Harmony, Uncompromized Integrity, Meaningful, Innovation for Growth*, berkomitmen untuk menerapkan nilai keberlanjutan". Visi dan misi serta nilai-nilai utama tersebut telah melalui diskusi oleh Direksi bersama entitas anak, di mana visi, misi dan nilai-nilai utama tersebut dicanangkan untuk menjadi fondasi Perseroan dalam menghadapi kondisi dan tantangan yang ada.

The development of these 4 initiatives is in line with the Company's vision, mission, and core values, namely "Harmony, Uncompromised Integrity, Meaningful, Innovation for Growth, committed to applying sustainability values". The vision, mission, and core values have been discussed by the Board of Directors together with subsidiary entities, where these visions, missions, and core values are set to become the foundation of the Company in facing existing conditions and challenges.

Sebagaimana telah dijelaskan pula dalam Laporan Tahunan, salah satu komitmen utama manajemen dalam penerapan keberlanjutan adalah mengupayakan penerapan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik atau *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai landasan penting dalam konsep *Environment, Social and Governance* (ESG). Terutama dengan perubahan status Perseroan, dari sebelumnya Perseroan Terbatas dengan kepatuhan yang terbatas, menjadi Perseroan Terbatas dengan status perusahaan terbuka yang melibatkan permodalan dari publik. Langkah ini merupakan jejak langkah Perseroan untuk memperkuat ekuitasnya, sekaligus meningkatkan level penerapan GCG pada kelas yang jauh berbeda dari sebelumnya.

As also explained in the Annual Report, one of the main management commitments in implementing sustainability is to strive for the application of Good Corporate Governance (GCG) principles as a critical foundation in the Environment, Social, and Governance (ESG) concept. Especially with the change in the Company's status, from previously Limited Liability Company with limited compliance, to a Limited Liability Company with the status of a publicly listed company involving capital from the public. This step is one of the Company's milestones to strengthen its equity, as well as to increase the level of GCG application in a class far different from before.

Pada aspek pengelolaan lingkungan hidup, isu perubahan iklim menjadi tantangan bersama. Untuk menetapkan tujuan mencapai emisi nol bersih pada tahun 2050 tidak dapat dicapai melalui serangkaian rencana satu tahun saja. Upaya jangka panjang diperlukan upaya jangka panjang yang memobilisasi berbagai tindakan, salah satunya dekarbonisasi. HUMI harus tanggap dalam perkembangan isu-isu keberlanjutan terkini. Untuk itu, Perseroan berfokus menyelaraskan strategi operasional HUMI dengan inisiatif global untuk mengatasi dampak perubahan iklim. Sejalan dengan komitmen tersebut, Perseroan berupaya untuk mengurangi dampak emisi gas rumah kaca dalam bentuk penanaman mangrove dan penggunaan bahan bakar ramah lingkungan.

In terms of environmental management, climate change issues have become a collective challenge. Setting the goal to achieve net zero emissions by 2050 cannot be accomplished through a series of one-year plans alone. Long-term efforts are needed to mobilize various actions, one of which is decarbonization. HUMI must be responsive to current sustainability issues. Therefore, the Company focuses on aligning HUMI's operational strategies with global initiatives to address climate change impacts. In line with this commitment, the Company strives to reduce greenhouse gas emissions through mangrove planting and the use of environmentally friendly fuels.

Pada pengelolaan risiko sosial, Perseroan telah merumuskan berbagai langkah untuk merespon tantangan yang muncul atau berpotensi memiliki dampak terhadap kegiatan operasi yang dilakukan. Sistem pengelolaan kapal yang dilakukan Perseroan berorientasi pada *zero accident* dan nihilnya tumpahan minyak dan kimia ke laut, yang tentunya menjadi bagian penting dari seluruh operasi yang dilakukan. Tak hanya itu, Perseroan juga terlibat aktif dalam program kegiatan sosial berupa kegiatan amal, pemberian donasi kepada yatim piatu dan fakir miskin, program beasiswa sekolah, kerja sama pendidikan dan pelatihan awak kapal dengan pusat-pusat pendidikan di daerah. Hal ini dilakukan untuk merespon kondisi sosial kemasyarakatan, terutama dengan pertumbuhan Perseroan yang harus sejalan dengan pengembangan kehidupan sosial, baik awak kapal maupun masyarakat di sekitar lokasi usaha Perseroan.

In social risk management, the Company has formulated various steps to respond to emerging challenges or potential impacts on its operational activities. The Company's ship management system is oriented towards zero accidents and zero oil and chemical spills into the sea, which are essential parts of all operations conducted. Not only that, the Company is also actively involved in social activities such as charity, donations to orphans and the poor, school scholarship programs, educational cooperation, and ship crew training with educational centers in the area. This is done to respond to socio-community conditions, especially with the Company's growth that must align with the development of social life, both ship crews and communities around the Company's business locations.

Penguatan fondasi untuk memperluas cakrawala global, dengan menekankan pengembangan SDM dalam mengadaptasi status dari perusahaan tertutup menjadi perusahaan terbuka. Pengelolaan SDM di HUMI didesain agar karyawan siap menghadapi tantangan bisnis serta memenuhi tuntutan industri pelayaran yang kompetitif. Untuk mendukung pengembangan kompetensi dan pengetahuan karyawan, Perseroan memberikan kesempatan kepada karyawan dan awak kapal untuk mengikuti pelatihan seiring dengan perkembangan teknologi dan inovasi yang dilakukan Perseroan. Pengembangan kompetensi SDM dilaksanakan dengan pendekatan kebutuhan individu untuk mengembangkan potensi dirinya dan atas dasar kebutuhan pengembangan bisnis perusahaan.

Strengthening the foundation to expand the global horizon, by emphasizing the development of HRD in adapting from a closed company to a publicly listed company. HRD management in HUMI is designed so that employees are ready to face business challenges and meet the demands of the competitive shipping industry. To support the development of employee competencies and knowledge, the Company provides opportunities for employees and ship crews to undergo training in line with technological advancements and innovations made by the Company. HRD competency development is carried out based on individual needs to develop their potential and based on the needs of the Company's business development.

Melalui laporan ini, Direksi dengan bangga menyampaikan bahwa tahun 2023 adalah tahun perdana diterbitkannya Laporan Tahunan dan Laporan Keberlanjutan dengan penerapan peta jalan terkait aspek ESG, yang sebelumnya telah ditetapkan oleh entitas induk, PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. Peta jalan ini menjadi salah satu pedoman untuk memperkuat komitmen Perseroan terhadap penerapan praktik GCG, baik di lingkup HUMI maupun entitas anak. Peta jalan ESG berfungsi sebagai fondasi yang kuat, yang akan membimbing Perseroan dan entitas anak untuk dapat menerjemahkan komitmen ESG menjadi tindakan yang berdampak, mendorong terwujudnya bisnis yang tangguh dan praktik bisnis yang bertanggung jawab.

Through this report, the Board of Directors proudly conveys that the year 2023 marked the issuance of the Annual Report and Sustainability Report with the implementation of the roadmap related to ESG aspects, which had been previously established by the parent entity, PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. This roadmap serves as one of the guidelines to strengthen the Company's commitment to the implementation of GCG practices, both within HUMI and its subsidiary entities. The ESG roadmap serves as a strong foundation that will guide the Company and its subsidiary entities to translate ESG commitments into impactful actions, driving the creation of resilient businesses and responsible business practices.

PENCAPAIAN TARGET KEBERLANJUTAN TAHUN 2023

Atas berbagai inisiatif yang telah dilakukan, Perseroan mampu mewujudkan beberapa pencapaian keberlanjutan, sebagai berikut:

Riwayat Kecelakaan yang Sangat Rendah

Perseroan dan entitas anak memiliki rekam jejak yang mengesankan selama lebih dari tiga dekade dalam industri maritim. Komitmen terhadap keunggulan operasional ditegaskan oleh pencapaian nihil tumpahan dan tingkat insiden yang sangat rendah, yang mencerminkan dedikasi HUMI terhadap tanggung jawab keselamatan dan lingkungan.

30 Tahun Beroperasi

Dengan pengalaman selama lebih dari 30 tahun di sektor maritim, Perseroan dan entitas anak telah mengasah keterampilan dalam operasionalnya. Efektivitas dan komitmen penuh untuk penerapan standar keselamatan yang ketat dan mencegah kecelakaan merupakan dedikasi HUMI terhadap kesejahteraan karyawan dan pelestarian lingkungan. HUMI telah menyediakan sarana dan prasarana kerja yang lengkap dan sesuai standar yang berlaku untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

Kinerja Lingkungan

Pada konsumsi energi dan emisi yang dihasilkan pada pengoperasian kapal, Perseroan mencatat adanya kenaikan di sepanjang tahun 2023. Hal ini tak lepas dari jumlah unit kapal yang dimiliki dan beroperasi bertambah sebanyak 4 (empat) unit. Namun demikian, konsumsi listrik kegiatan perkantoran tercatat mengalami penurunan, yang kemudian juga menurunkan Intensitas Konsumsi Energi per luasan bangunan kantor pusat Perseroan. Demikian pula konsumsi BBM dari kendaraan operasional tercatat mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya.

Perseroan juga memantau pengelolaan air *ballast* yang diwajibkan untuk seluruh kapal yang beroperasi sebagaimana dituangkan ke dalam *Ballast Water Management Convention* tahun 2004, yang menyatakan adanya pelarangan pertukaran air *ballast* di pelabuhan dan memastikan bahwa air *ballast* yang mengandung gangguan spesies air tidak dibuang ke perairan pantai. Untuk mempertahankan keberlanjutan sumber daya air, Perseroan tidak melakukan penggantian air *ballast* di pelabuhan, mengurangi konsumsi air tanah, dan mengupayakan untuk tidak terjadinya tumpahan minyak maupun B3. Jumlah air *ballast* juga tercatat mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Pengembangan Karyawan

Untuk pengembangan kompetensi karyawan darat, tahun 2023 kami menginvestasikan lebih dari Rp1.441 Juta untuk pelatihan dan pengembangan di perusahaan induk, baik untuk pelatihan teknis dan *soft skill*. Pengembangan SDM HUMI selaras dengan nilai-nilai Perseroan. Nilai-nilai ini terus diperkuat melalui tinjauan kinerja, dan pesan langsung dari Direksi. Kami berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja inklusif dan adil di mana setiap individu memiliki kesempatan yang sama, bebas dari diskriminasi berdasarkan gender, etnis, ras, atau agama. Perseroan juga menekankan kesetaraan gender dengan menunjuk wanita dalam posisi kepemimpinan dan manajerial. Sebagai hasilnya, hingga akhir 2023, HUMI telah mencapai jumlah wanita sebesar lebih dari 8% yang menjabat di posisi manajemen senior di HUMI, khususnya untuk karyawan yang di darat.

ACHIEVEMENTS OF SUSTAINABILITY TARGETS IN 2023

With various initiatives undertaken, the Company has been able to achieve several sustainability achievements, which are as follows:

Remarkably Low Accident History

The Company and its subsidiary entities have an impressive track record spanning over three decades in the maritime industry. The commitment to operational excellence is reaffirmed by the achievement of zero spills and a very low incident rate, reflecting HUMI's dedication to safety and environmental responsibility.

30 Years of Operation

With over 30 years of experience in the maritime sector, the Company and its subsidiary entities have honed their operational skills. Effectiveness and full commitment to strict safety standards and accident prevention are HUMI's dedication to employee welfare and environmental preservation. HUMI has provided complete and standardized working facilities and infrastructure to minimize the risks of work accidents or work-related illnesses.

Environmental Performance

In terms of energy consumption and emissions generated during ship operations, the Company recorded an increase throughout 2023. This is partly due to the increase in the number of ship units owned and operated by 4 (four) units. However, electricity consumption in office activities recorded a decrease, which also reduced the Energy Consumption Intensity per office building area of the Company. Similarly, fuel consumption from operational vehicles also recorded a decrease compared to the previous year.

The Company also monitors ballast water management required for all operating ships as stipulated in the Ballast Water Management Convention of 2004, which prohibits ballast water exchange in ports and ensures that ballast water containing aquatic species disturbances is not discharged into coastal waters. To maintain the sustainability of water resources, the Company does not exchange ballast water in ports, reduces groundwater consumption, and strives to prevent oil and hazardous substance spills. The amount of ballast water also recorded a significant decrease.

Employee Development

For the development of onshore employee competencies, in 2023 we invested more than Rp1,441 million in training and development at the parent company, both for technical and soft skills training. The development of HUMI's HRD is aligned with the Company's values. These values are continuously reinforced through performance reviews and direct messages from the Board of Directors. We are committed to creating an inclusive and fair working environment where every individual has equal opportunities, free from discrimination based on gender, ethnicity, race, or religion. The Company also emphasizes gender equality by appointing women in leadership and managerial positions. As a result, by the end of 2023, HUMI has achieved a female representation of more than 8% in senior management positions at HUMI, especially for onshore employees.

Perjalanan keberlanjutan HUMI didukung oleh seluruh insan HUMI dan berperan penting untuk visi ke depan. Untuk itu, pentingnya meningkatkan kemampuan mereka dalam memimpin dan melaksanakan keberlanjutan proses bisnis. Pada tahun 2023, Perseroan menitikberatkan pada pengembangan kompetensi ESG di seluruh jajaran karyawan kami. Perseroan telah memulai pelatihan bagi para karyawan di semua tingkatan, yang menegaskan keyakinan pada sumber daya manusia yang berpengetahuan luas dan terampil. Perseroan juga memberikan kesempatan karyawan berkontribusi dan mendapatkan manfaat dari upaya keberlanjutan.

HUMI berkeinginan untuk tumbuh bersama dengan seluruh insan HUMI. Perseroan percaya bahwa keberlanjutan dapat diwujudkan dengan kemajuan bersama antara HUMI dan kepentingan karyawan.

PROSPEK TAHUN 2024 DAN UPAYA MENGELOLA TANTANGAN MASA DEPAN

Indonesia cukup optimis untuk dapat mewujudkan pertumbuhan yang cukup baik di tahun 2024. Terutama dengan gelaran Pemilihan Umum (Pemilu) dan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) di tahun 2024, transisi pemerintahan tentunya akan memberikan gairah tersendiri bagi industri dan pelaku usaha. Konsumsi pemerintah dan masyarakat atas pesta demokrasi tentunya akan menciptakan nilai tambah bagi pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB) nasional.

Selain itu, prospek besar perkembangan industri methanol yang membutuhkan transportasi cair menjadi potensi pasar yang besar. Peningkatan permintaan angkutan cair ini salah satunya didorong oleh dampak dari berlakunya Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2023 terkait konservasi energi. Perseroan telah mengantisipasi hal ini dengan penambahan 3 (tiga) kapal *chemical* di sepanjang tahun 2023, dengan proyeksi akuisisi kapal pada rentang tahun 2024 hingga 2029 sebanyak 10 kapal tambahan di setiap tahunnya.

Pada saat Perseroan menetapkan tujuan jangka menengah dan panjang, Perseroan menyadari bahwa tantangan yang ditetapkan tidak akan mudah. Tantangan lain yang semakin besar adalah faktor eksternal tak terduga yang melanda seluruh industri, mulai krisis rantai pasokan global, hingga konflik geopolitik yang sedang berlangsung. Namun, Perseroan berkomitmen untuk mencapai tujuan melalui pelayanan operasional yang unggul.

Pada tahun 2024 ini, HUMI akan berusaha lebih keras untuk menurunkan emisi GRK dengan tetap memastikan operasional kapal dan layanan kepada pelanggan dapat dilaksanakan dengan baik, terus berkontribusi positif pada terbentuknya ekosistem ekonomi rendah karbon, mengidentifikasi dan memitigasi risiko iklim dan sebagainya. HUMI dan pemegang saham menyadari bahwa praktik berkelanjutan tidak hanya demi menjaga kelestarian lingkungan, tetapi juga untuk pertumbuhan dan ketangguhan bisnis jangka panjang. Hal ini pun sejalan dengan harapan para pemangku kepentingan.

HUMI's sustainability journey is supported by all HUMI personnel and plays a crucial role in the future vision. Therefore, it is important to enhance their capabilities in leading and implementing sustainable business processes. In 2023, the Company focused on ESG competency development across all levels of our employees. The Company has initiated training for employees at all levels, reaffirming belief in knowledgeable and skilled human resources. The Company also provides opportunities for employees to contribute to and benefit from sustainability efforts.

HUMI aims to grow together with all HUMI personnel. The Company believes that sustainability can be achieved through mutual progress between HUMI and employee interests.

PROSPECTS FOR 2024 AND EFFORTS TO MANAGE FUTURE CHALLENGES

Indonesia is optimistic about achieving good growth in 2024. Especially with the holding of General Elections (Pemilu) and Regional Head Elections (Pilkada) in 2024, the government transition will certainly provide its own spirit for the industry and business actors. Government and public consumption for the democratic process will undoubtedly create added value for the formation of the national Gross Domestic Product (GDP).

Furthermore, the significant prospect of methanol industry development requiring liquid transportation becomes a large market potential. The increased demand for liquid transportation is driven, among other things, by the impact of the enactment of Government Regulation No. 33 of 2023 related to energy conservation. The Company has anticipated this by adding 3 (three) chemical ships throughout 2023, with a projection of acquiring ships in the period of 2024 to 2029 by 10 additional ships each year.

When the Company sets medium and long-term goals, it is aware that the challenges set will not be easy. Another growing challenge is unexpected external factors affecting the entire industry, from the global supply chain crisis to ongoing geopolitical conflicts. However, the Company is committed to achieving its goals through excellent operational services.

In 2024, HUMI will strive harder to reduce GHG emissions while ensuring ship operations and services to customers can be carried out effectively, continue to contribute positively to the creation of a low-carbon economic ecosystem, identify and mitigate climate risks, and so forth. HUMI and shareholders realize that sustainable practices are not only for environmental preservation but also for long-term business growth and resilience. This also aligns with stakeholders' expectations.

AKHIR KATA

Izinkan saya mewakili Direksi dan seluruh insan HUMI mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas pencapaian Perseroan di sepanjang tahun 2023. Secara khusus Direksi menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada Dewan Komisaris atas arahan dan kemitraan strategis dalam pengelolaan operasi dan bisnis Perseroan, serta ucapan terima kasih kepada seluruh pemegang saham atas kepercayaan yang telah diberikan. Direksi juga menyampaikan hormat dan terima kasih kepada regulator, pelanggan, pemasok, mitra usaha, serta seluruh pemangku kepentingan yang terlibat.

Seluruh pencapaian keberlanjutan di tahun 2023 akan menjadi fondasi bagi Perseroan untuk dapat mengoptimalkan potensinya dan terus membentuk hubungan yang harmonis dengan seluruh pemangku kepentingan.

CLOSING REMARKS

Allow me, on behalf of the Board of Directors and all HUMI personnel, to express gratitude to the Almighty God for the Company's achievements throughout 2023. Specifically, the Board of Directors extends respect and gratitude to the Board of Commissioners for their guidance and strategic partnership in managing the Company's operations and business, as well as to all shareholders for the trust they have given. The Board of Directors also extends respect and gratitude to regulators, customers, suppliers, business partners, and all stakeholders involved.

All sustainability achievements in 2023 will be the foundation for the Company to optimize its potential and continue to build harmonious relationships with all stakeholders.

Jakarta, 30 April 2024
Jakarta, April 30, 2024

Atas Nama Direksi dan Seluruh Insan PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.
On Behalf of the Board of Directors and all Personnel of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.



Tirta Hidayat
Direktur Utama
President Director

Pernyataan Tanggung Jawab Laporan Keberlanjutan [2-14]

Statement of Responsibility for the Sustainability Report

Seluruh isi dalam Laporan Keberlanjutan PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. tahun buku 2023 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 2023.

All contents in the Sustainability Report of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. the 2023 fiscal year has been reviewed and approved by the Board of Commissioners as the Company's highest governance organ. Through this review and approval, the Board of Commissioners together with the Board of Directors as the Executive Organ, are responsible for the entire contents of the Sustainability Report for the 2023 fiscal year.

Jakarta, 30 April 2024

Jakarta, April 30, 2024

Hormat Kami,

Best Regards,

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

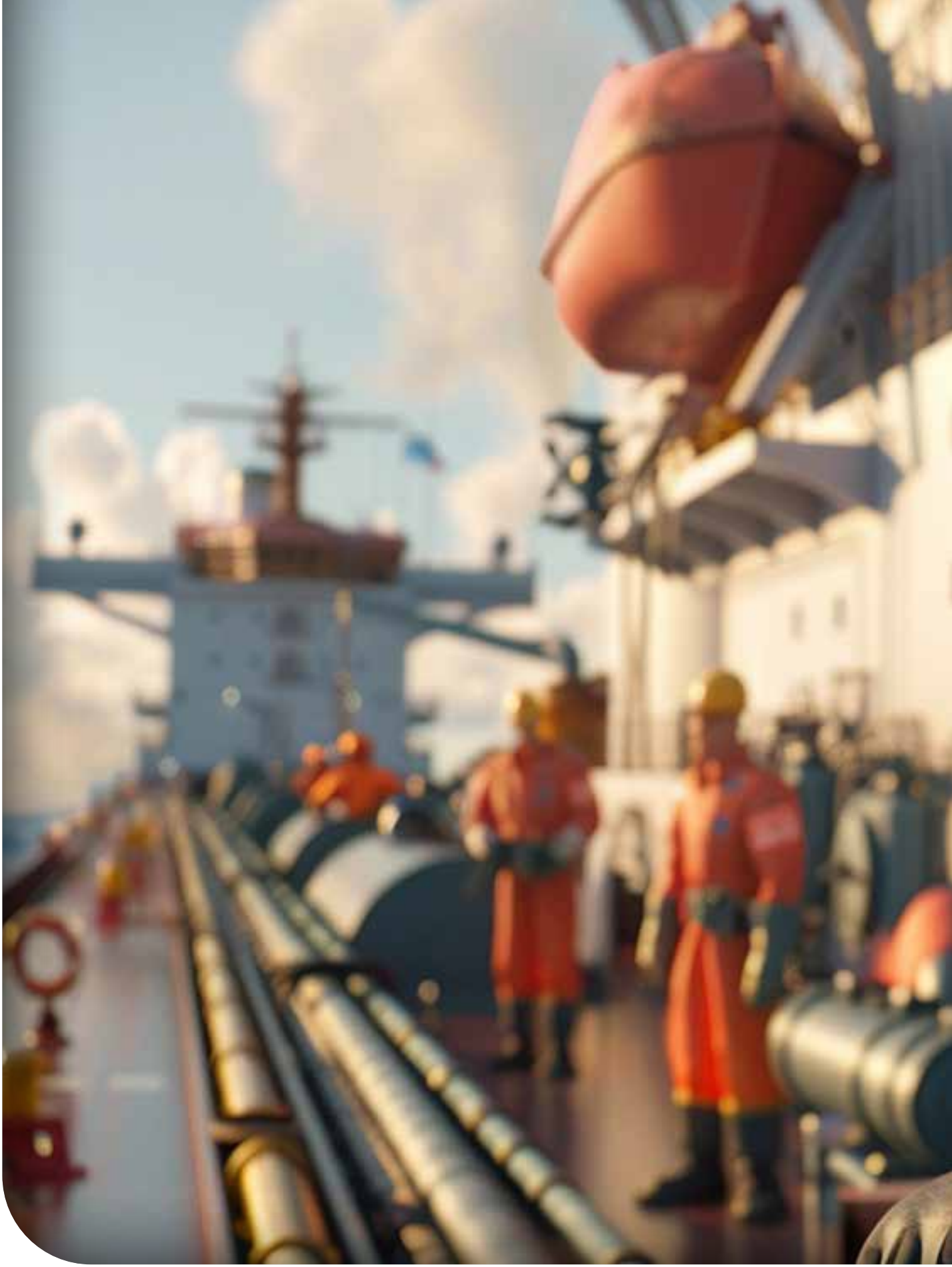
Direktur Utama

President Director

Dedi Hudayana

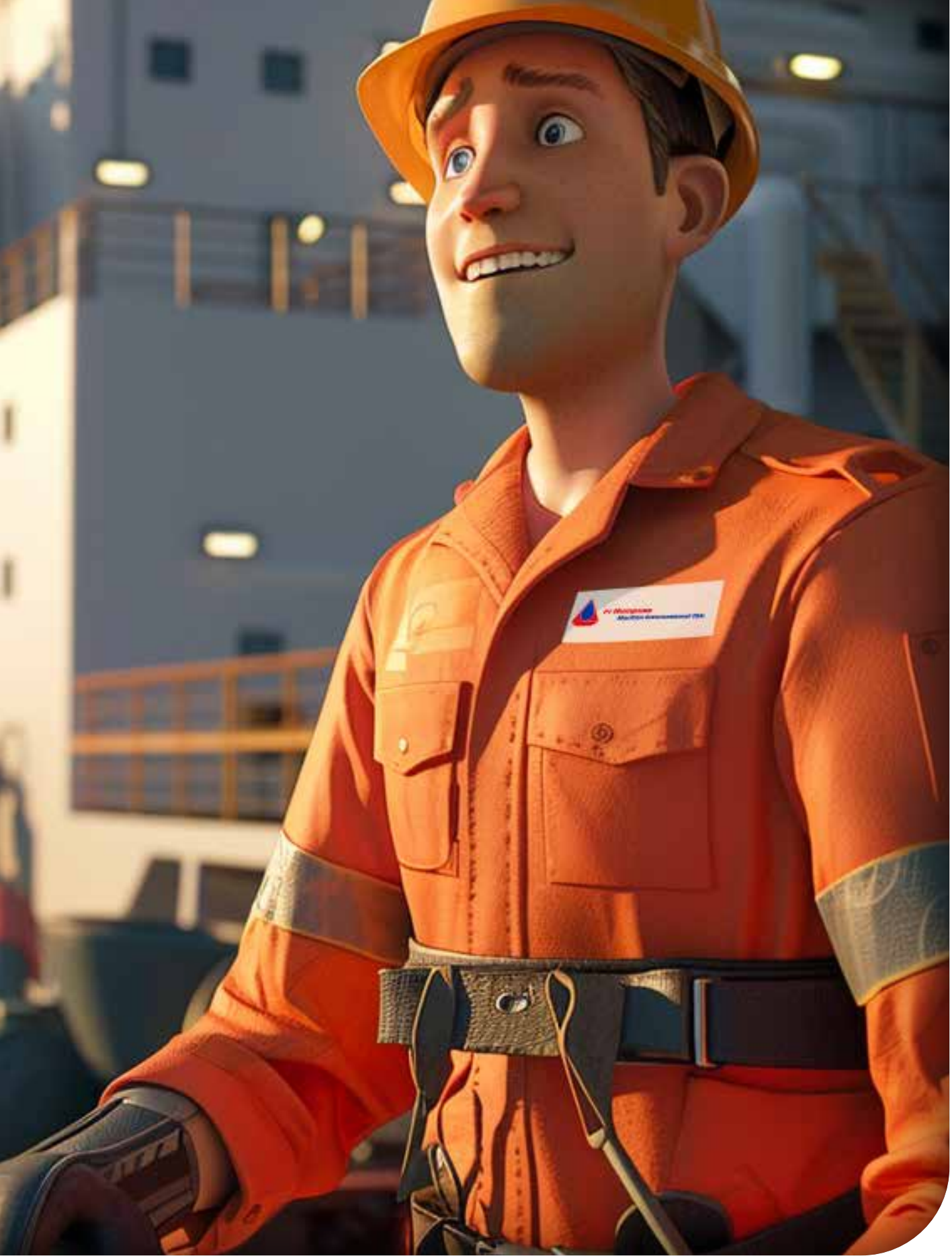
Direktur

Director



Profil Perusahaan

Company Profile



Sekilas Perusahaan
Company Overview



Nama Perusahaan [2-1-a]
Company Name

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.

Bentuk Badan Hukum [2-1-a]
Legal Entity Form

Perseroan Terbatas/Perusahaan Terbuka
Limited Liability Company/LLC

Bidang Usaha [C.4]
Field of Operation

Aktivitas Kepelabuhanan, Penyedia Tenaga Kerja (Awak Kapal) dan Pelatihan Awak Kapal serta Pelayaran pada Umumnya, dan Khususnya Penyedia Jasa Angkutan Laut.
Harbor Activities, Provider of Crew and Training and Shipping in General, as well as Provider of Overseas Transportion Services in Particular.

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.
The Company was established through Deed Number 21 dated September 20, 2016, executed before Martina, SH, a Notary in Jakarta, and subsequently approved by the Minister of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia through Decree Number AHU-0042923.AH.01.01.TAHUN 2016 dated September 28, 2016. It is registered under Company Registry Number AHU-0113592.AH.01.11.TAHUN 2016 dated September 28, 2016, and was announced in the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 83 dated September 28, 2016, Additional State Gazette of the Republic of Indonesia No. 76811/2016.

Ruang Lingkup Pasar [C.3] [2-1-c]
Market Scope

Indonesia

Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut ("SIUPAL")
Sea Transportation Company Business License ("SIUPAL")

Perseroan Terbatas/Perusahaan Terbuka No. AL001/714/SP-SIUPAL/VII/2022 tanggal 1 Juli 2022
Limited Liability Company/LLC Number AL001/714/SP-SIUPAL/VII/2022 dated July 1, 2022

Kepemilikan Saham
Stock Ownership

- 76,50% — PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk.
- 8,50% — PT Humpuss Transportasi Kimia
- 15,00% — Publik, masing-masing kurang dari 5%
  Public, each less than 5%

Nama Bursa
Name of Stock Exchange

Bursa Efek Indonesia (BEI)
Indonesian Stock Exchange (IDX)

Tanggal Pencatatan di Bursa
Date of Issuance

9 Agustus 2023, kode saham "HUMI"
August 9, 2023, Ticker Code "HUMI"

Sektor [2-6-a]
Sector

1. GICS®: 10102040 Penyimpanan & Transportasi Minyak & Gas
2. Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2020:
   A. Kegiatan Usaha Utama :
      - Aktivitas Perusahaan Holding (KBLI 2020 No. 64200),
      - Aktivitas Konsultasi Manajemen Lainnya (KBLI 2020 No. 70209),
      - Angkutan Laut Dalam Negeri Untuk Barang Khusus (KBLI 2020 No. 50133),
      - Angkutan Laut Dalam Negeri Untuk Barang Umum (KBLI 2020 No. 50131),
      - Angkutan Laut Perairan Pelabuhan Dalam Negeri Untuk Barang (KBLI 2020 No. 50132).

   B. Kegiatan Usaha Penunjang :
      - Distribusi Gas Alam Dan Buatan (KBLI 2020 No. 35202),
      - Angkutan Laut Luar Negeri Untuk Barang Khusus (KBLI 2020 No. 50142),
      - Angkutan Laut Luar Negeri Untuk Barang Umum (KBLI 2020 No. 50141),
      - Aktivitas Penunjang Angkutan Perairan Lainnya (KBLI 2020 No. 52229),
      - Aktivitas Pelayanan Kepelabuhanan Laut (KBLI 2020 No. 52221),
      - Aktivitas Penyeleksian Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (KBLI 2020 No. 78101,
      - Aktivitas Penyeleksian dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (KBLI 2020 No. 78102),
      - Perdagangan Besar Bahan Bakar Padat, Cair dan Gas dan Produk yang Berhubungan dengan Itu (KBLI 2020 No. 46610),
      - Pengerukan (KBLI 2020 No. 42914),
      - Penyiapan Lahan (KBLI 2020 No. 43120),
      - Aktivitas Penyediaan Tenaga Kerja Waktu Tertentu (KBLI 2020 No. 78200),
      - Penyediaan Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia (KBLI 2020 No. 78300),
      - Pendidikan Lainnya Swasta (KBLI 2020 No. 85499),
      - Kegiatan Penunjang Pendidikan (KBLI 2020 No. 85500).

1. GICS®: 10102040 Oil & Gas Storage & Transportation
2. Standard Classification of Indonesian Business Fields (KBLI) 2020:
   A. Primary Business Activities:
      - Holding Company Activities (KBLI 2020 No. 64200);
      - Other Management Consulting Activities (KBLI 2020 No. 70209);
      - Domestic Sea Transportation for Specialized Goods (KBLI 2020 No. 50133);
      - Domestic Sea Transportation for General Goods (KBLI 2020 No. 50131);
      - Domestic Harbor Water Transportation for Goods (KBLI 2020 No. 50132).

   B. Supporting Business Activities:
      - Distribution of Natural and Manufactured Gas (KBLI 2020 No. 35202);
      - Foreign Sea Transportation for Specialized Goods (KBLI 2020 No. 50142);
      - Foreign Sea Transportation for General Goods (KBLI 2020 No. 50141);
      - Other Supporting Maritime Transportation Activities (KBLI 2020 No. 52229);
      - Sea Port Services Activities (KBLI 2020 No. 52221);
      - Selection and Placement of Domestic Workforce (KBLI 2020 No. 78101);
      - Selection and Placement of Foreign Workforce (KBLI 2020 No. 78102);
      - Wholesale Trade of Solid, Liquid, and Gas Fuel and Related Products (KBLI 2020 No. 46610);
      - Dredging (KBLI 2020 No. 42914);
      - Land Preparation (KBLI 2020 No. 43120);
      - Provision of Temporary Workforce (KBLI 2020 No. 78200);
      - Provision of Human Resources and Human Resource Management Functions (KBLI 2020 No. 78300);
      - Other Private Education (KBLI 2020 No. 85499);
      - Supporting Education Activities (KBLI 2020 No. 85500).

Entitas yang termasuk dalam laporan Keberlanjutan Organisasi [2-2]
Entities included in the Organizational Sustainability report

Untuk cakupan pelaporan kinerja lingkungan, sosial dan tata kelola dalam laporan ini meliputi entitas anak pada bisnis inti kami di segmen angkutan laut, yaitu PT GTS Internasional Tbk. (GTSI), PT PCS Internasional (PCSI), PT OTS Internasional (OTSI) serta entitas anak lain di segmen infrastruktur kepelabuhan PT Humpuss Transportasi Curah (HTC), dan di segmen SDM untuk awak kapal dan pelatihan awak kapal PT MCS Internasional (MCSI) serta PT ETSI Hutama Maritim (ETSI) yang relevan dengan topik material.

The scope of environmental, social, and governance performance reporting in this report includes subsidiaries in our core business in the overseas transportation segment, namely PT GTS Internasional Tbk. (GTSI), PT PCS Internasional (PCSI), PT OTS Internasional (OTSI) and other subsidiaries in the port infrastructure segment of PT Humpuss Transport Curah (HTC), and in HR segment for crew and crew training of PT MCS Internasional (MCSI) as well as PT ETSI Hutama Maritim (ETSI) that is relevant to material topics.

Keanggotaan pada Asosiasi [C.5] [2-28]
Association Membership

- Kamar Dagang & Industri Indonesia (KADIN)
- Indonesian National Shipowner Association (INSA)
- Masyarakat Gas Indonesia (IGS)
- Consortium of Indonesian Manning Agencies (CIMA)
- ASEI
- Indonesian Corporate Secretary Association (ICSA)
- Perhimpunan Hubungan Masyarakat Nasional (PERHUMAS)

Kontak Alamat [C.2] [2-1-c]
Contact Address

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

Telepon : 62-21 395 06655
E-mail : corpsec@humi.co.id
Situs *Web* : www.humi.co.id



Skala Usaha [C.3]

Business Scale

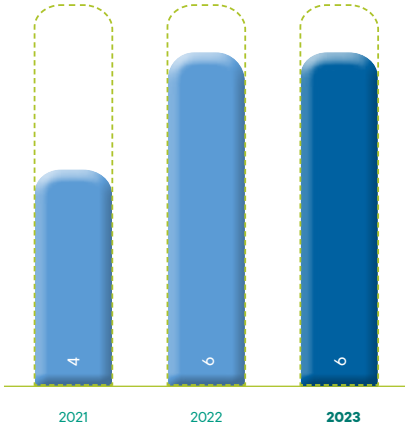
Jumlah Karyawan
Number of Employee

(Orang) (Person)



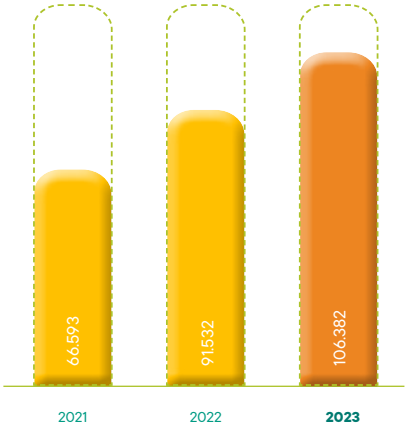
Entitas Anak
Subsidiary

(Entitas) (Entity)



Pendapatan
Revenue

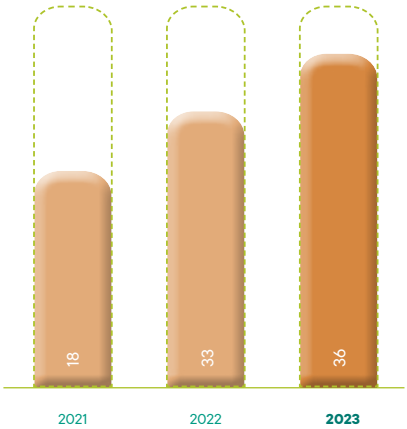
(USD-ribu) (USD-thousand)



Lingkup Operasi
Operation Scope

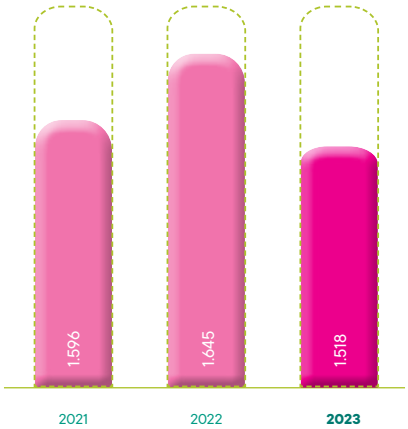
Jumlah Kapal yang Dimiliki
Number of Vessels Owned

(Unit) (Unit)



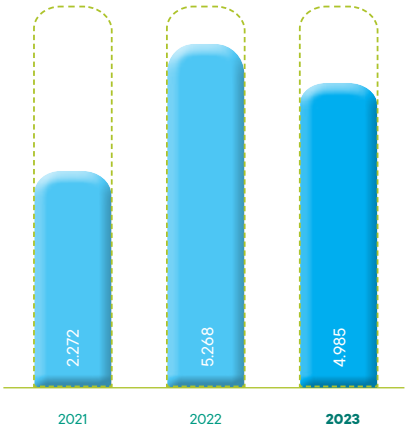
Jumlah Awak Kapal yang Dikelola
Number of Crew Managed

(Orang) (Person)



Jumlah Sertifikat Pelatihan Awak Kapal yang Diterbitkan
Number of Crew Training Certificates Issued

(Sertifikat) (Certificate)





Tentang demografi karyawan Perseroan dapat dilihat pada Bab Profil Perusahaan dalam Laporan Tahunan sebagai dokumen yang tak terpisahkan dari Laporan Keberlanjutan ini.
Information about the Company's employee demographics can be found in the Company Profile section of the Annual Report, which serves as an integral document accompanying this Sustainability Report.

PERUBAHAN SIGNIFIKAN PADA ORGANISASI [C.6] [2-6-D]
SIGNIFICANT CHANGES IN THE ORGANIZATION

Pada tanggal 9 Agustus 2023 Perseroan resmi mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia (BEI) melalui aksi korporasi Penawaran Umum Perdana Saham. Di tahun sebelumnya, Perseroan menandatangani Akta Penggabungan dengan PT Hateka Trans Internasional ("HTI") di mana Perseroan menjadi entitas yang menerima penggabungan secara hukum atau *surviving legal entity* dan seluruh pemegang saham HTI akan menjadi pemegang saham dari entitas yang menerima penggabungan berdasarkan rasio penggabungan.

Atas aksi korporasi di atas, terjadi perubahan kepemilikan saham Perseroan dalam 2 (dua) tahun terakhir dengan komposisi pemegang saham per 31 Desember 2023 sebagaimana tercantum pada bagian "Pemegang Saham" di atas.

Seluruh dampak khususnya terkait kinerja keuangan dari penggabungan usaha serta Penawaran Umum Perdana Saham telah dicatatkan dalam Laporan Keuangan teraudit konsolidasian Perusahaan tahun buku 2023 serta Laporan Tahunan dan Laporan Keberlanjutan tahun buku 2023.

On August 9, 2023, the Company officially listed its shares on the Indonesia Stock Exchange (BEI) through the Initial Public Offering (IPO) corporate action. In the previous year, the Company signed a Merger Deed with PT Hateka Trans Internasional ("HTI"), where the Company became the surviving legal entity and all HTI shareholders became shareholders of the surviving entity based on the merger ratio.

As a result of the aforementioned corporate actions, there has been a change in the ownership of the Company's shares in the past 2 (two) years, with the composition of shareholders as of December 31, 2023, as stated in the "Shareholders" section above.

All impacts, particularly those related to the financial performance of the business merger and the Initial Public Offering, have been recorded in the audited consolidated Financial Statements of the Company for the fiscal year 2023, as well as in the Annual Report and Sustainability Report for the fiscal year 2023.



Visi, Misi, dan Nilai-Nilai Perusahaan [C.1]

Vision, Mission, and Corporate Values

Visi Vision

Menjadi solusi ekosistem kemaritiman yang terkemuka.

To become a leading maritime ecosystem solution.



H

U

Harmony

Menunjukkan kebersamaan, persatuan, saling peduli, saling menghargai perbedaan untuk mencapai sinergi.

Togetherness, unity, care for each other, respect each other's differences to achieve synergy.

Uncompromised Integrity

Menunjukkan etika sosial dan mengikuti prinsip-prinsip dan norma-norma yang berlaku di masyarakat.

Social ethics and follow the principles and norms that apply in society.

Misi Misi

1. Menjalankan usaha distribusi dan infrastruktur energi serta ekosistem kepelabuhan secara terintegrasi berlandaskan tata kelola perusahaan yang baik.
2. Menerapkan standar internasional kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan yang berkelanjutan.
3. Mewujudkan layanan yang handal untuk pelanggan dan para pemangku kepentingan.

1. Conducting business of energy distribution and infrastructure as well as port ecosystem in an integrated manner based on good corporate governance.
2. Implementing international occupational health and safety standards and sustainable environment.
3. Creating reliable services for customers and stakeholders.

Nilai-nilai Utama Perusahaan

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

Core Corporate Values

The Company's sustainability culture is embodied through its core values referred to as "HUMI", which are, Harmony, Uncompromised Integrity, Meaningful, and Innovation for Growth

M

Meaningful

Menunjukkan kesadaran untuk bertindak, memberikan implikasi positif bagi lingkungan kerja, perusahaan, masyarakat dan negara.

Awareness to act, provide positive implication for 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 Company Innovation.

Jejak Langkah
Milestone

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

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

2016

HUMI awalnya bergreak 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

1. Perseroan mengubah namanya, dari sebelumnya PT Misi Hutama Internasional menjadi PT Humpuss Maritim Internasional (HUMI).
2. HUMI melakukan penggabungan dengan entitas anak HITS lainnya, sehingga sumber daya dan peralatan yang sudah ada tergabung di satu entitas, pemanfaatannnya dapat digunakan dengan maksimal.

1. The Company changed its name, from previously PT Misi Hutama Internasional to PT Humpuss Maritim Internasional (HUMI).
2. HUMI merged with other HITS subsidiaries, hence existing resources and equipment are combined in one entity, to be utilized optimally.

2023

1. HUMI mencatatkan saham dengan kode "HUMI" di Bursa Efek Indonesia pada 9 Agustus 2023, menawarkan 2,7 miliar lembar.
2. HUMI realisasikan komitmen ESG dengan sertifikasi standar pengelolaan lingkungan.

1. HUMI listed its shares on the stock exchange with code "HUMI" on the Indonesia Stock Exchange on August 9, 2023, offers 2.7 billion shares.
2. HUMI realizes its ESG commitment by certifying environmental management standards.



Rantai Nilai dan Model Bisnis HUMI

HUMI Value Chain and Business Model

HUMI beserta entitas anaknya memainkan peran penting dalam distribusi LNG dan energi lainnya, khususnya kebutuhan pasar domestik nasional. Mengingat perannya yang sangat strategis, HUMI merasa penting 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) & OHSAS - Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (ISO 45001:2018).

HUMI and its subsidiaries play a crucial role in the distribution of LNG and other energy resources, particularly for the domestic market in Indonesia. Given its strategic importance, HUMI recognizes the necessity to build supporting infrastructure and obtain necessary certifications to maintain the quality of its services, including vessel chartering, vessel management, crew management, and crew training centers, ensuring that all services meet international standards. The Company holds certifications such as SIRE, TMSA, as well as ISO standards for quality (ISO 9001:2015), environmental management (ISO 14001:2015), and Occupational Health and Safety Management System (ISO 45001:2018).

SERTIFIKASI

CERTIFICATION

Perusahaan Company	**Sertifikasi** Certification			**Lembaga Sertifikasi** Certification Institution
	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 Tbkl.	v	v	v	Amtivo Group Limited
PT PCS Internasional	v	v	v	Bureau Veritas
PT Humolco LNG Indonesia	v	v	v	Class NK
PT Humpuss Transportasi Curah	v	v	v	Forefront Indonesia
PT MCS Internasional	v	x	v	Class NK & PQAL
PT ETSI Hutama Maritim	v	x	x	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 maintaining the quality of its services, HUMI contributes to the smooth supply of natural gas and other essential energy resources needed by the entire Indonesian society.

RANTAI NILAI HUMI [2-6]

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

HUMI VALUE CHAIN [2-6]

HUMI implements the ecosystem concept to fulfill market needs in energy sector which start from energy distribution sector, especially LNG, oil, and chemicals, ship management services, to harbort support infrastructure services as well as ship management, crew manning and crew training.

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



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 pertochemical). whether it is coming from the seller or cost insurance and freight (ship carrier is the selller's resposibillity) 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 ship 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.

Keterangan/*Note*:

A. Small LNGC
B. LNGC
C. Pusat Pelatihan Awak Kapal/*Crewing Training Center*
D. IPP dan Industri/*IPP and Industry*
E. Chemical Tanker



6 IPP & INDUSTRY

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

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

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 from into gas form, then it will be transferred through gas pipe to IPP and industry or other energy users.

4 BUYER 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.

Upon arrival in the destination port, energy load will be transfered to the offshore or onshore recepient tank to be stored and processed according to the customer's or buyer's needs.

3 SHIPPING

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

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

Wilayah Operasional [C.3] [2-1-c]

Operational Area



Kantor Pusat I Head Office

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.
Mangkuluhur City Tower One 27th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : (62-21) 395 06655
E-mail : corpsec@humi.co.id
Website : www.humi.co.id

Alamat Anak Usaha dan Jaringannya
Subsidiary Address and Networks

PT GTS Internasional Tbk
Mangkuluhur City Tower One 26th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 33163
E-mail : corpsec@gtsi.co.id
Website : www.gtsi.co.id

PT Bhaskara Inti Samudera
Mangkuluhur City Tower One 26th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 33 163
Fax : 62-21 509 66 343

PT Permata Khatulistiwa Regas
Mangkuluhur City Tower One 26th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 33 163
Fax : 62-21 509 66 343

PT PCS Internasional
Mangkuluhur City Tower One 26th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 11902
E-mail : chartering@pcs-internasional.com

PT Hikmah Sarana Bahari
Mangkuluhur City Tower One 26th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 33 163
Fax : 62-21 509 66 343

PT Humolco LNG Indonesia
Mangkuluhur City Tower One 26th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3,
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 60 686
Fax : 62-21 509 66 343
E-mail : marine@humolco.com

PT Anoa Sulawesi Regas
Mangkuluhur City Tower One 26th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 33 163
Fax : 62-21 509 66 343

PT Hutama Trans Kencana
Mangkuluhur City Tower One 26th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 11 902
Fax : 62-21 509 66 343



PT Hutama Trans Kontinental
Mangkuluhur City Tower One 26th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 11 902
Fax : 62-21 509 66 343

PT OTS Internasional
Mangkuluhur City Tower One 26th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 11902
E-mail : chartering@htk.co.id

PT Baraka Alam Sari
Mangkuluhur City Tower One 26th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 11 902
Fax : 62-21 509 66 343

PT Hummingbird Trans Ocean
Mangkuluhur City Tower One 26th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 11 902
Fax : 62-21 509 66 343

PT Humpuss Transportasi Curah
Mangkuluhur City Tower One 27th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 33159
Fax. : 62-21 509 66346
E-mail : marketing@htc.co.id

PT Energi Maritim Indonesia
Mangkuluhur City Tower One 27th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 33 159
Fax. : 62-21 509 66 346

PT CTS Internasional
Mangkuluhur City Tower One 27th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : 62-21 509 33 159
Fax : 62-21 509 66 346

PT MCS Internasional
Granadi Tower 4th Floor
Jakarta 12950, Indonesia
Phone : 62-21 5525 4335
Fax. : 62-21 5296 4555
E-mail : crewing@mcs-internasional.com
Website : mcs-internasional.com

PT McMOL Crewing International
Granadi Tower 5th Floor
Jl. HR. Rasuna Said Blok X-1 Kav. 8-9
Jakarta 12950 Indonesia
Phone : 62-21 2941 0478
62 -21 2941 0479

PT ETSI Hutama Maritim
Humpuss Trilogi Maritime Training
Centre Trilogi University 4th floor
Kalibata, Jakarta 12760, Indonesia
Phone : 62-21 5525 4335
Fax. : 62-21 5296 4555
E-mail : htmtc@mcs-internasional.com
Website : humpusstrilogi.com

Perkembangan Keberlanjutan HUMI

HUMI Sustainability Development

STRATEGI KEBERLANJUTAN HUMI [A.1] [2-22]

HUMI SUSTAINABILITY STRATEGY [A.1] [2-22]

> “Sebagai Perusahaan Distribusi Energi, HUMI memiliki peran strategis melalui kontribusinya terhadap kelancaran pasokan gas bumi serta energi lainnya yang sangat dibutuhkan oleh seluruh masyarakat Indonesia dalam menunjang aktivitasnya.”
>
> “As an energy distribution company, HUMI plays a strategic role through its contribution to the smooth supply of natural gas and other essential energy resources needed by the entire Indonesian society to support their activities.”

Sejalan dengan visi Perseroan untuk menjadi perusahaan yang memberikan solusi untuk ekosistem kemaritiman, maka penting bagi HUMI untuk mendukung terwujudnya pembangunan yang berkelanjutan guna menjaga kelestarian sumber daya di bumi bagi masa depan generasi kita. Perseroan dalam hal ini memiliki komitmen kuat untuk menjalankan kegiatan operasional yang berwawasan lingkungan dengan memelihara tanggung jawab perusahaan terhadap aspek ekonomi, sosial dan lingkungan hidup.

Untuk mendukung pelaksanaan komitmen tersebut, Induk Perseroan PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. (“HITS”) telah menyusun Peta Jalan Keberlanjutan yang berlaku untuk periode 2021-2025 yang akan menjadi pedoman bagi Perseroan dan entitas anaknya untuk mengelola kegiatan usahanya dengan berlandaskan misinya, yakni untuk mewujudkan layanan yang handal bagi para pelanggan dan para pemangku kepentingan. Secara garis besar, kebijakan keberlanjutan tersebut direalisasikan melalui:

1. Penyelenggaraan *operational excellence*.
2. Penyediaan produk dan layanan yang berkualitas, kompetitif serta sesuai dengan prinsip-prinsip kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang berstandar internasional dan ramah lingkungan.
3. Penyelenggaraan operasi dan bisnis yang keberlanjutan.

Aligned with the Company’s vision to provide solutions for the maritime ecosystem, it is crucial for HUMI to support the realization of sustainable development to preserve the Earth’s resources for the future generations. The Company has a strong commitment to conducting environmentally friendly operational activities while maintaining corporate responsibility towards economic, social, and environmental aspects.

To support the implementation of these commitments, the Parent Company PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. (“HITS”) has developed a Sustainability Roadmap for the period 2021-2025, which will serve as a guideline for the Company and its subsidiaries to manage their business activities based on their mission of providing reliable services for customers and stakeholders. In essence, the sustainability policy is realized through:

1. Operational excellence.
2. Provision of quality, competitive products and services, in line with international standards for health and safety (HSE) and environmentally friendly principles.
3. Sustainable operation and business management.

Melalui upaya ini, HUMI berharap dapat membangan suatu hubungan yang harmonis yang akan mendukung terwujudnya sinergi antara Perseroan, karyawan, masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya, sehingga Perseroan senantiasa akan dapat memberikan manfaat yang terus-menerus kepada masyarakat dan pemangku kepentingan secara luas.

Through these efforts, HUMI aims to develop harmonious relationships that will support the realization of synergy between the Company, employees, society, and other stakeholders, thus continuously providing benefits to the wider community and stakeholders.

Mengacu pada kebijakan tersebut, sejak tahun 2022 HUMI berkomitmen untuk meningkatkan penerapan aspek-aspek keberlanjutan dan menjadi lebih mendalam sejak Perseroan mencatatkan Perseroan di Bursa Efek Indonesia, melalui tahapan-tahapan dengan tujuan untuk membentuk ESG sebagai Budaya di HUMI dan Anak Usaha, dengan menjalankan operasional melalui pendekatan ESG sehingga tercipta nilai tambah yang terus berkelanjutan. Kebijakan strategis keberlanjutan HUMI dan entitas anak dengan tahapan :

Referring to the policy, since 2022 HUMI has committed to enhancing the implementation of sustainability aspects and delving deeper since the Company's listing on the Indonesia Stock Exchange, through stages with the goal of establishing ESG as a Culture in HUMI and its subsidiaries, through stages with the aim of establishing ESG as a CULTURE in HUMI and its subsidiaries, running operations through an ESG approach to create added value that continues to be sustainable, thus the strategic sustainability policy of HUMI and its subsidiaries becomes:

Tahapan Phase	2021	2022	2023	2024	2025
	Membangun fondasi, memahami permasalahan Keberlanjutan, membangun *database* Keberlanjutan dan inventarisasi potensi Building a foundation, understanding sustainability issues, establishing a Sustainability database, and conducting potential inventory.	Melakukan standarisasi pelaporan, memperkuat sistem yang ada, inovasi, kolaborasi antar segmen usaha. Standardizing reporting, strengthening existing systems, fostering innovation, and promoting collaboration among business segments.	Percepatan program, duplikasi dan inovasi, kolaborasi. Accelerating programs, duplication and innovation, collaboration.	Percepatan program, duplikasi dan inovasi, kolaborasi. Accelerating programs, duplication and innovation, collaboration.	Percepatan program, duplikasi dan inovasi, kolaborasi. Accelerating programs, duplication and innovation, collaboration.
Strategi Strategy	2021	2022	2023	2024	2025
	• Bermitra dan membangun keterikatan (*Database* Keberlanjutan, *tools, resources, good practices*, kebijakan) • Inovasi • Partnering and building connectivity (Sustainability Database, tools, resources, good practices, policies) • Innovation	• Standarisasi • Pelatihan fasilitator Keberlanjutan (4 bidang keahlian: Sosial, ekonomi, lingkungan, tata kelola) • Inovasi bersama • Standardization • Sustainability facilitator training (across 4 expertise areas: Social, Economic, Environmental, Governance) • Collective Innovation	• Pelatihan fasilitator Penerapan di setiap Anak Usaha/Unit Usaha • Pendampingan • Duplikasi & inovasi bersama • Digitalisasi • Facilitator Training for Implementation in each Subsidiary/ Business Unit • Mentoring • Joint Duplication & Innovation • Digitalization	• Inovasi • Innovation	• Inovasi • Innovation

TAHAP KESADARAN AWARENESS PHASE	**TAHAP INTENTION** INTENTION PHASE	**TAHAP PENERIMAAN** ACCEPTANCE PHASE	**TAHAP KEPEMILIKAN** OWNERSHIP PHASE
2022-2023	**2024**	**2025**	**2026-2027**
PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. mematuhi semua ketentuan dan peraturan yang terkait dengan ESG (wajib dan sukarela)	Membentuk tim khusus yang akan bertanggung jawab atas implementasi ESG. Menyusun kebijakan yang mencerminkan keinginan perusahaan untuk menerapkan praktik ESG.	Penilaian risiko dan peluang dengan karyawan dan para pemangku kepentingan untuk menciptakan pemahaman yang lebih dalam.	Implementasi sistem pemantauan dan pelaporan rutin terkait KPI ESG. Dan menggunakan laporan untuk mengevaluasi kemajuan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.
PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. adheres to all relevant ESG regulations and requirements (mandatory and voluntary).	Establishing a dedicated team responsible for ESG implementation. Developing policies that reflect the company's commitment to ESG practices.	Assessing risks and opportunities with employees and stakeholders to create a deeper understanding.	Implementing routine monitoring and reporting systems related to ESG KPIs. Using reports to evaluate progress and identify areas requiring improvement.
KPI	**KPI**	**KPI**	**KPI**
• Pelatihan dan Sosialisasi • Komunikasikan komitmen kepada para K*ey Persons*	• Menyusun kebijakan yang mencerminkan keinginan perusahaan untuk menerapkan praktik ESG	• Kolaborasi dengan pemangku kepentingan eksternal, seperti mitra bisnis dan pemasok, untuk mencapai penerimaan lintas industri terkait ESG. • 100% partisipasi aktif karyawan untuk meningkatkan rasa kepemilikan.	• Indikator kinerja (KPI) dan target ESG yang dapat diukur.
• Training and Socialization • Communicate Commitments to Key Persons	• Formulating policies that reflect the Company's desire to implement ESG practices.	• Collaborating with external stakeholders, such as business partners and suppliers, to achieve cross-industry acceptance related to ESG. • 100% active employee participation to enhance sense of belonging.	• Key Performance Indicators (KPIs) and measurable ESG targets



Inisiatif Keberlanjutan HUMI

Untuk memastikan efektivitas pelaksanaan strategi keberlanjutan Perseroan, maka Perseroan telah menjabarkan lebih lanjut strategi-strategi tersebut ke dalam inisiatif keberlanjutan yang mencakup pada 4 (empat) pilar, yaitu:

Sustainability Initiatives at HUMI

To ensure the effectiveness of the Company's sustainability strategy implementation, HUMI has further detailed these strategies into sustainability initiatives encompassing four pillars, namely:



HUMI menjalankan program keberlanjutan mengacu pada Peta Keberlanjutan yang sinergi dengan proses bisnis dan memuat sejumlah target kinerja tahunan berdasarkan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola. Program-program yang telah ditetapkan sebagai *value creation* dan memperkuat nilai Perseroan di mata publik.

HUMI implements sustainability programs based on the Sustainability Roadmap that synergizes with business processes and includes a number of annual performance targets based on environmental, social, and governance aspects. These programs are established as value creation initiatives and strengthen the Company's reputation in the eyes of the public.

Membangun Budaya Keberlanjutan [F.1]

Divisi Sekretaris Perusahaan berupaya terus untuk meningkatkan kesadaran terkait implementasi keberlanjutan. Karyawan selalu dilibatkan 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 97 pada Laporan Keberlanjutan ini.

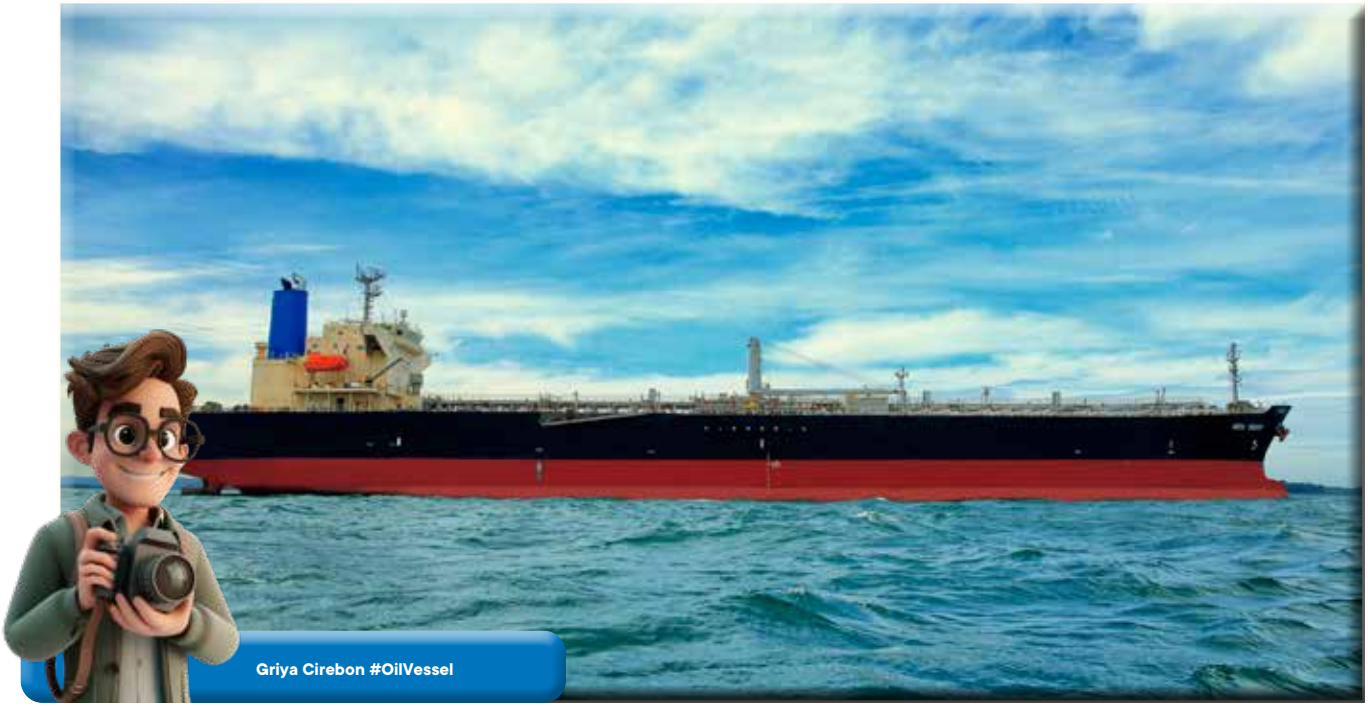
Building Sustainability Culture

The Corporate Secretary Division continues to strive to enhance awareness regarding sustainability implementation. Employees are consistently engaged in activities and sustainability training, including the adoption of work ethics aimed at increasing employee awareness. HUMI also enhances employees' knowledge regarding sustainability through In-House Training and environmental campaigns via e-flyers and emails.

Providing training to enhance the competencies and skills of HUMI employees, including competency development for members of the Board of Commissioners, Board of Directors, employees, and/or work units responsible for sustainable finance implementation, is discussed on page 97 of this Sustainability Report.

Tentang Laporan Keberlanjutan

About the Sustainability Report



HUMI untuk pertama kalinya menerbitkan Laporan Keberlanjutan yang mengungkapkan informasi kinerja lingkungan, sosial dan tata kelola. Perseroan mempublikasikan Laporan Keberlanjutan untuk Tahun Buku 2023 sebagai wujud pemenuhan tanggung jawab perusahaan 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.

Laporan ini juga dipublikasikan dalam rangka memenuhi SEOJK No. 16/SEOJK.04/2021 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik. Penerbitan laporan ini juga untuk memenuhi kewajiban POJK No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. Selain itu, laporan ini juga dipublikasikan dengan merujuk pada standar yang dipublikasikan *Global Sustainability Standards Board* (GSBB) – lembaga yang dibentuk oleh *Global Reporting Initiative* (GRI).

ENTITAS YANG TERMASUK DALAM LAPORAN KEBERLANJUTAN HUMI [2-2]

Data dan informasi keuangan dalam laporan ini bersumber pada Laporan Keuangan Konsolidasian PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. beserta entitas anak dalam periode kurun waktu 1 Januari 2023 hingga 31 Desember 2023. 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.

HUMI has issued its first Sustainability Report, disclosing environmental, social, and governance performance information. The Company has published the Sustainability Report for the Fiscal Year 2023 to fulfill its legal obligations and demonstrate its responsibility to society, shareholders, and other stakeholders in conducting its operations.

This report is also published to comply with the Circular Letter of the Financial Services Authority (OJK) No. 16/SEOJK.04/2021 regarding the Form and Content of the Annual Report of Issuers or Public Companies. The issuance of this report also fulfills the obligation under OJK Regulation No. 51/POJK.03/2017 regarding the Implementation of Sustainable Finance for Financial Services Institutions, Issuers, and Public Companies. Additionally, this report is published with reference to the standards set by the Global Sustainability Standards Board (GSSB) – an institution formed by the Global Reporting Initiative (GRI).

ENTITIES INCLUDED IN THE SUSTAINABILITY REPORT OF HUMI [2-2]

The financial data and information in this report are sourced from the Consolidated Financial Statements of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk and its subsidiaries for the period from January 1, 2023, to December 31, 2023. All consolidated subsidiaries included in the Company's Financial Statements are covered in this Sustainability Report, encompassing financial, social, environmental, and governance performance data.

Pengungkapan laporan keuangan telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Purwantono, Sungkoro dan Surja (Ernst & Young) sesuai dengan Laporan Keuangan Teraudit tahun buku 2023 yang telah dipublikasikan pada tanggal 1 April 2024.

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 dua 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.

PERIODE PELAPORAN DAN KONTAK LAPORAN KEBERLANJUTAN SERTA PENYAJIAN KEMBALI [2-3] [2-4]

Laporan Keberlanjutan tahun buku 2023 ini merupakan laporan perdana bagi Perseroan untuk menggambarkan upaya keberlanjutan yang telah dilakukan [2-3-a]. Periode pelaporan mencakup 1 Januari 2023 hingga 31 Desember 2023 dan telah selaras dengan laporan keuangan teraudit konsolidasian tahun buku 2023 [2-3-b]. Laporan Keberlanjutan tahun buku 2023 ini telah dipublikasikan pada tanggal 30 April 2024. [2-3-c].

Karena laporan ini merupakan laporan perdana, tidak terdapat penyajian kembali atas data dan informasi yang disajikan dalam Laporan Keberlanjutan tahun buku 2023 [2-4].

PENJAMINAN EKSTERNAL [2-5] [G.1]

Laporan Keberlanjutan Perseroan untuk tahun buku 2023 ini belum mendapatkan penjaminan (*assurance*) dari pihak eksternal.

PENERAPAN PRINSIP PELAPORAN GRI

Perseroan berupaya untuk menyusun Laporan Keberlanjutan yang berkualitas tinggi. Untuk itu, "Perseroan telah melaporkan informasi yang dikutip dalam indeks konten GRI untuk periode 1 Januari 2023 hingga 31 Desember 2023 dengan merujuk kepada Standar GRI, dengan GRI 1 yang digunakan adalah GRI 1: Landasan 2021", sebagaimana disampaikan pada Indeks Konten GRI di bagian belakang laporan ini.

Laporan tersaji dalam 2 (dua) bahasa, yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Di samping itu, Perseroan mempublikasikan laporan ini dalam 2 (dua) versi, yaitu versi buku fisik serta digital pdf yang dapat diunduh melalui alamat situs web dengan alamat www.humi.co.id/investor/annual-sustainability-report/.

TOPIK MATERIAL GRI

Proses penentuan topik material untuk Laporan Keberlanjutan tahun 2023 menggunakan daftar topik material dari Laporan Keberlanjutan entitas induk, PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. Hal ini dilakukan mengingat model bisnis yang dikembangkan Perseroan merupakan model bisnis yang telah dikembangkan entitas induk, PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. Topik material dalam Laporan Keberlanjutan tahun 2023 meneruskan dari Peta Keberlanjutan PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. periode tahun 2021-2025. Pemetaan Peta Keberlanjutan dimulai dengan menyelenggarakan *workshop* yang dilakukan pada tanggal 5 Agustus 2020 untuk memberikan *awareness* terkait *business*

The financial statement disclosure has been audited by the Public Accounting Firm of Purwantono, Sungkoro, and Surja (Ernst & Young) in accordance with the Audited Financial Statements for the fiscal year 2023 published on April 1, 2024.

The data and information presented may include qualitative, quantitative, or both types of information, explaining policies, efforts made, and achievements obtained. Data presentation strives to use year-over-year comparisons to explain significant deviations. Additionally, information regarding Energy, Emissions, Waste, and OHS has been internally verified and approved by the Company's Board of Directors.

REPORTING PERIOD AND CONTACT FOR THE SUSTAINABILITY REPORT AND RESTATEMENTS [2-3] [2-4]

This Sustainability Report for the fiscal year 2023 is the inaugural report for the Company to depict sustainability efforts undertaken. The reporting period covers January 1, 2023, to December 31, 2023, aligning with the audited consolidated financial statements for the fiscal year 2023. This Sustainability Report for the fiscal year 2023 was published on April 30, 2024.

As this report is the inaugural one, there are no restatements of the data and information presented in the Sustainability Report for the fiscal year 2023.

EXTERNAL ASSURANCE [2-5] [G.1]

The Company's Sustainability Report for the fiscal year 2023 has not yet received external assurance.

IMPLEMENTATION OF GRI REPORTING PRINCIPLES

The Company endeavors to prepare a high-quality Sustainability Report. Accordingly, «the Company has reported information cited in the GRI content index for the period from January 1, 2023, to December 31, 2023, referring to the GRI Standards, with GRI 1 used as GRI 1: Foundation 2021,» as presented in the GRI Content Index at the back of this report.

The report is presented in two languages, Indonesian and English. Additionally, the Company has published this report in two versions, a physical book version and a digital PDF version that can be downloaded from the website address www.humi.co.id/investor/annual-sustainability-report/.

GRI MATERIAL TOPICS

The process of determining material topics for the Sustainability Report for the fiscal year 2023 utilized the material topics list from the Sustainability Report of the parent entity, PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. This was done considering that the business model developed by the Company is based on the business model developed by the parent entity, PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. The material topics in the Sustainability Report for the fiscal year 2023 continue from the Sustainability Map of PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk for the 2021-2025 period. The mapping of the Sustainability Map began with a workshop held on August 5, 2020, to raise awareness of business sustainability.

sustainability. Selanjutnya dilakukan *Focus Group Discussion* (FGD) secara internal yang dilakukan secara berkala hingga akhir tahun 2021 sehingga ditetapkan topik paling material. FGD dihadiri oleh Direksi dan 36 perwakilan dari setiap divisi/departemen untuk mendiskusikan topik-topik material yang sebelumnya sudah terinventarisasi dari para pemangku kepentingan. Hasil *workshop* dan FGD yang dilaksanakan tersebut telah dievaluasi ulang dan tidak terdapat perubahan yang signifikan sepanjang tahun 2023 [3-1].

Subsequently, internal Focus Group Discussions (FGDs) were conducted regularly until the end of 2021 to determine the most material topics. The FGDs were attended by the Board of Directors and 36 representatives from each division/department to discuss the previously inventoried material topics from stakeholders. The results of the workshops and FGDs have been reevaluated, and there were no significant changes throughout the year 2023 [3-1].

Dari proses di atas, disimpulkan sebanyak 11 topik material sesuai GRI yang dinilai paling relevan dengan keberlanjutan HUMI dengan penjelasan sebagai berikut.

From this process, it was concluded that there are 11 material topics according to GRI deemed most relevant to HUMI's sustainability, with explanations as follows.

Pengungkapan Daftar Topik Material GRI [3-2]
GRI Topic Material Disclosure

Topik Topic	**Penjelasan Topik Material** Explanation of Material Topics	**Topik Material GRI** GRI Material Topics		**Topik Spesifik GRI** GRI Material Topics		**Mengapa Material** Material Reasoning	**Dampak Pemangku Kepentingan** Stakeholder Impacts	
							Dalam Internal	**Luar** External
Kinerja Ekonomi Economic Performance	Penjelasan kinerja keuangan Financial Performance Explanation	201	Kinerja Ekonomi Economic Performance	201-1	Distribusi Nilai Ekonomi Distribution of Economic Value	Berdampak signifikan pada Perseroan Significantly Impacts the Company	• Perseroan • Karyawan • Awak Kapal • Company • Employees • Ship Crew	• Pemegang Saham • Masyarakat • Shareholders • Community
Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational Health and Safety	Menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan selamat bagi karyawan baik darat maupun laut. Creating a safe and secure working environment for both onshore and offshore employees.	403	Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational Health and Safety	403-1	Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational Health and Safety Management System	Berdampak signifikan pada Perseroan Significantly Impacts the Company	• Perseroan • Karyawan • Awak Kapal • Company • Employees • Ship Crew	Masyarakat Community
				403-2	Identifikasi bahaya, penilaian risiko dan investigasi insiden Identifying hazards, risk assessment, and incident investigation			
				403-4	Organisasi K3 OHS Organization			

Pengungkapan Daftar Topik Material GRI [3-2]
GRI Topic Material Disclosure

Topik Topic	**Penjelasan Topik Material** Explanation of Material Topics	**Topik Material GRI** GRI Material Topics		**Topik Spesifik GRI** GRI Material Topics		**Mengapa Material** Material Reasoning	**Dampak Pemangku Kepentingan** Stakeholder Impacts	
							Dalam Internal	**Luar** External
				403-5	Pelatihan bagi karyawan dan awak kapal mengenai keselamatan dan kesehatan kerja Training for employees and ship crews on occupational health and safety			
				403-6	Peningkatan kualitas kesehatan karyawan Improving the health quality of employees			
				403-7	Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait dengan bisnis Preventing and mitigating the impacts of occupational health and safety directly related to business			
				403-9	Kecelakaan Kerja Workplace accidents			
Pengelolaan ketenagakerjaan Workforce Management	Upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kesempatan yang setara bagi seluruh karyawan Efforts to enhance employee well-being and equal opportunities for all employees.	401	Kepegawaian Labor	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan Recruitment of new employees and turnover of employees.	Berdampak signifikan pada Perseroan Significantly Impacts the Company	• Perseroan • Karyawan • Company • Employees	
				401-2	Tunjangan diberikan kepada karyawan tetap dan tidak tetap Benefits provided to both permanent and non-permanent employees.		Karyawan. Employees	Masyarakat Community

Pengungkapan Daftar Topik Material GRI [3-2]
GRI Topic Material Disclosure

Topik Topic	**Penjelasan Topik Material** Explanation of Material Topics	**Topik Material GRI** GRI Material Topics		**Topik Spesifik GRI** GRI Material Topics		**Mengapa Material** Material Reasoning	**Dampak Pemangku Kepentingan** Stakeholder Impacts	
							Dalam Internal	**Luar** External
		405	Kesempatan Setara Equal Opportunity	405-1	Keanekaragaman karyawan Employee diversity.			
				405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki Gender pay gap and remuneration ratio.			
Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Training and Employee Development	Program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan Training and development programs to enhance employee competencies.	404	Pendidikan dan Pelatihan Education and Training	404-1	Rata-rata jam pelatihan per karyawan per tahun Average training hours per employee per year.		Perseroan Karyawan Company Employees	
Energi Energy	Penggunaan energi di lokasi kantor dan memanfaatkan bahan bakar *Low Sulfur.* Utilization of energy-efficient practices and Low Sulfur fuel.	302	Energi Energy	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy consumption within the organization.	Berdampak signifikan pada Perseroan Significantly Impacts the Company	Perseroan Company	
				302-3	Intensitas energi Energy intensity.			
				302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduction in energy consumption.			
Keanekaragaman Hayati Biodiversity	Perlindungan konservasi keanekaragaman hayati dan mengurangi dampak operaional terhadap spesies laut Utilization of energy-efficient practices and Low Sulfur energy.	304	Keanekaragaman Hayati Biodiversity	304-2	Dampak signifikan dari kegiatan operasi Significant impacts of operational activities.		Perseroan Company	

Pengungkapan Daftar Topik Material GRI [3-2]
GRI Topic Material Disclosure

Topik Topic	**Penjelasan Topik Material** Explanation of Material Topics	**Topik Material GRI** GRI Material Topics		**Topik Spesifik GRI** GRI Material Topics		**Mengapa Material** Material Reasoning	**Dampak Pemangku Kepentingan** Stakeholder Impacts	
							Dalam Internal	**Luar** External
Pemasok Suppliers	Optimalisasi vendor lokal Optimization of local vendors.	204	Praktik Pengadaan Procurement Practices	204-1	Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal Proportion of expenditure on local suppliers.	Berdampak signifikan pada Perseroan Significantly Impacts the Company	Perseroan Company	Pemasok Masyarakat Supplier Community
Emisi Emissions	Upaya pengurangan emisi Efforts to reduce emissions.	305	Emisi Emissions	305-5	Usaha pengurangan emisi Efforts to reduce emissions.	Perseroan Company		
Pengelolaan Limbah Waste Management	Pengelolaan limbah di laut yang bertanggung jawab	306	Limbah Waste	306-2	Pengelolaan dampak signifikan terkait limbah Management of significant waste-related impacts.		Perseroan Company	Masyarakat Community
	Responsible waste management at sea.			306-3	Timbulan limbah Waste generation.			
Kepatuhan pada Undang-undang Lingkungan Compliance with Environmental Laws	Menggambarkan komitmen terhadap berbagai peraturan lingkungan sehingga operasional Perseroan tidak berdampak negatif bagi lingkungan Demonstrating commitment to various environmental regulations to ensure Company operations do not adversely impact the environment.	307	Kepatuhan regulasi terkait energi Compliance with Environmental Laws	307-1	Tidak adanya sanksi Absence of sanctions.			Pemerintah Masyarakat Government Community

Pelibatan Pemangku Kepentingan [E.4] [3-3-e; 2-29]

Stakeholders Engagement

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 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.

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

The Company has conducted stakeholder identification measured based on the level of engagement, including the degree of interaction of each stakeholder with HUMI's business. This identification activity was carried out using the Focus Group Discussion (FGD) method, which was then grouped into several categories of key stakeholders.

In order to enhance the participation of stakeholders in the implementation of the company's sustainability policies, HUMI has held regular meetings, both informal and formal, to obtain aspirations and inputs to support the formulation of future corporate social responsibility strategies and programs.

The analysis of stakeholder needs was conducted through the FGD method in several meetings.

Kelompok Pemangku Kepentingan Stakeholders Group	**Identifikasi dan Pemilihan Pemangku Kepentingan** Stakeholder Identification and Selection	**Pendekatan untuk Keterlibatan Pemangku Kepentingan** Approach to Stakeholder Engagement	**Harapan Pemangku Kepentingan** Stakeholder Expectation	**Topik Material** Material Topic
Pemegang saham dan investor Shareholders and investors	Memastikan hal kepemilikan atas HUMI dan berhak atas keuntungan berdasarkan jumlah saham yang dimiliki Ensuring ownership of HUMI and entitlement to profits based on the number of shares held.	• Laporan kinerja, tata kelola sesuai kebutuhan • RUPS • Komunikasi melalui surat resmi, *courtesy call* dan *digital platform* sesuai kebutuhan • Performance reports and governance as needed. • Annual General Meeting (RUPS). • Communication via official letters, courtesy calls, and digital platforms as needed.	• Perseroan memiliki kinerja dan keberlanjutan yang sangat baik sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi seluruh pemangku kepentingan • Program *engagement*, baik dengan pemegang saham utama dan non utama serta investor melalui korespondensi dan pertemuan yang dilakukan secara langsung maupun daring • The Company has demonstrated excellent performance and sustainability, thereby making a positive contribution to all stakeholders. • Engagement programs, both with major and non-major shareholders as well as investors, through direct and online correspondence and meetings.	• Kinerja Perusahaan baik finansial maupun operasional • Penerapan tata kelola perusahaan • The Company's performance, both financially and operationally, is strong. • The implementation of corporate governance practices.

Kelompok Pemangku Kepentingan Stakeholders Group	**Identifikasi dan Pemilihan Pemangku Kepentingan** Stakeholder Identification and Selection	**Pendekatan untuk Keterlibatan Pemangku Kepentingan** Approach to Stakeholder Engagement	**Harapan Pemangku Kepentingan** Stakeholder Expectation	**Topik Material** Material Topic
Pembuat Kebijakan: OJK Departemen Perhubungan Laut/ Perpajakan/ Syahbandar/ Perbankan Policy Makers: OJK (Financial Services Authority), Ministry of Transportation - Maritime Affairs, Taxation, Harbor Masters, Banking	• Mematuhi aturan terkait Pasar Modal dan penerapan GCG dalam operasionalnya. • Sertifikasi *Safety Management* dan *International Ship Security* • Mendapatkan ISO dan menjadikannya sebagai acuan standar untuk operasional HUMI • Compliance with regulations related to the Capital Market and implementation of GCG (Good Corporate Governance) in its operations. • Safety Management and International Ship Security certification. • Obtaining ISO and making it the standard reference for HUMI's operations.	• Laporan Berkala FGD • *Courtesy Call* • Konsultasi • Rapat • Kunjungan Kerja • Regular FGD reports • Courtesy calls • Consultations • Meetings • Site visits	• Kontribusi pada Negara • Kepatuhan dengan hukum yang berlaku • Perusahaan tunduk dan menjaga sertifikasi yang dimiliki untuk memenuhi standar internasional yang berkualitas • Contribution to the country. • Compliance with applicable laws. • The Company adheres to and maintains certifications to meet high-quality international standards.	• Penyampaian pelaporan yang rutin atas proses kerja • Pelaksanaan GCG • Komunikasi yang cepat dan efektif • Pencegahan pencemaran laut, pengurangan polusi udara • *Safety Operations* • Regular reporting on workflow processes. • Implementation of good corporate governance (GCG). • Swift and effective communication. • Prevention of marine pollution, reduction of air pollution. • Safety operations.
Pelanggan Customers	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 leases from energy sale and purchase contracts (LNG, oil, and petrochemicals), as well as tugboat and dredging vessel leases, and ship crew leasing services.	• Pertemuan langsung • *E-mail* dan *platform digital* sesuai kebutuhan • Survei pelanggan 2 kali per tahun • *Gathering* • Kunjungan • Direct meetings • Email and digital platforms as needed • Biannual customer surveys • Gatherings • Visits	• Hubungan Komersial Mempertahankan kualitas jasa yang diberikan sesuai dengan tingkat keselamatan dan keamanan bagi Pelanggan • Memberikan perhatian khusus kepada pelanggan dengan penyelesaian komplain dengan waktu yang cepat • Commercial Relations: Maintaining service quality in line with safety and security standards for Customers. • Providing special attention to customers by resolving complaints promptly.	• Informasi Jasa • Keselamatan muatan yang diangkut • Layanan pelanggan • Kecepatan dan ketepatan merespon pengaduan • Service Information • Safety of transported cargo • Customer service • Responsiveness and timeliness in addressing complaints

Kelompok Pemangku Kepentingan Stakeholders Group	**Identifikasi dan Pemilihan Pemangku Kepentingan** Stakeholder Identification and Selection	**Pendekatan untuk Keterlibatan Pemangku Kepentingan** Approach to Stakeholder Engagement	**Harapan Pemangku Kepentingan** Stakeholder Expectation	**Topik Material** Material Topic
Karyawan dan Awak Kapal Employees and Ship Crew	• Memberikan jasa tenaga kerja kepada HUMI, karyawan dan awak kapal akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya sesuai dengan ketentuan ketenaga-kerjaan yang berlaku • Tugas karyawan dan awak kapal di atas kapal sesuai dengan jabatannya • Providing labor services to HUMI, where employees and crew members will receive remuneration and other compensations in accordance with applicable labor regulations. • Employees' and crew members' duties aboard vessels according to their positions.	• *Townhall Meeting* • *Gathering* • *E-mail* • Publikasi Internal • Laporan Pengaduan • Townhall meetings • Gatherings • Email • Internal publications • Whistleblowing	• Kesejahteraan yang memadai • Memberikan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan dan pengembangan karir • Peningkatan Program K3 • Peningkatan saluran komunikasi • Adequate well-being • Providing opportunities for growth through training and career development • Improvement of Occupational Health and Safety (K3) programs • Enhancement of communication channels	• Pengembangan karir • Kesehatan dan Keselamatan Kerja • Pendidikan dan pelatihan • Kesejahteraan karyawan • Komunikasi yang transparan • Career development • Occupational Health and Safety • Education and training • Employee welfare • Transparent communication
Pemasok Suppliers	• Memperkuat bisnis kedua belah pihak sehingga dapat tumbuh bersama. Negosiasi dilakukan tidak untuk mendapatkan harga serendah mungkin namun ke arah total *cost of ownership* yang fokus pada *value.* • Strengthening the business relationship for mutual growth. Negotiations are conducted not just to obtain the lowest price possible, but towards total cost of ownership focusing on value.	• Tender dan Seleksi • Kontrak Kerja Sama • Evaluasi Pemasok • Tender and Selection • Collaboration Contracts • Supplier Evaluation	• Hubungan komersial • Proses pengadaan yang obyektif, transparan dan menghindari benturan kepentingan • Untuk saling mendapatkan kerja sama yang menguntungkan • Penyelesaian pembayaran tepat waktu • Commercial relations • Objective, transparent procurement processes, avoiding conflicts of interest • Mutually beneficial collaboration • Timely payment settlements	• Sistem *Procurement* • Procurement System





Kinerja Keberlanjutan

Sustainability Performance



Pengembangan Kinerja Ekonomi

Economic Performance Development



Dalam kaitan dengan bidang bisnis yang dijalaninya sesuai dengan visi yang telah dicanangkan, armada transportasi laut yang dimiliki Perseroan telah mengangkut muatan LNG yang merupakan *clean energy* bagi masyarakat Indonesia. Selain LNG, Perseroan juga dipercaya mengangkut methanol yang merupakan bahan baku pembuatan biodiesel. Penyerapan biodiesel sebagai bahan bakar semakin ditingkatkan oleh pemerintah dalam upaya mengurangi ketergantungan kepada bahan bakar minyak yang berasal dari fosil dan tidak dapat diperbarui (*non-renewable*). Untuk mendukung layanan tersebut, Perseroan terus melakukan investasi pada segmen pengangkut *methanol.*

Di tahun 2023, Perseroan telah melakukan investasi untuk pengadaan 1 (satu) *Harbour Tug* dan 3 (tiga) kapal methanol untuk mengakomodir tingginya permintaan Bio Diesel di Indonesia. Investasi yang dijalankan ini selaras dengan program Pemerintah Indonesia melalui Kementerian ESDM bahwa alokasi FAME untuk seluruh produsen Bio Diesel akan terus meningkat setiap tahunnya. Proyeksi penyerapan biodiesel yang terus meningkat tidak hanya akan menciptakan peluang bisnis yang menjanjikan ke depannya namun juga memastikan keberlanjutan bisnis Perusahaan untuk jangka panjang.

In line with its business sector and vision, the company's maritime transportation fleet has been involved in transporting LNG, which is considered clean energy for the Indonesian society. Besides LNG, the company also handles the transportation of methanol, a raw material for biodiesel production. The government's increasing adoption of biodiesel as a fuel aims to reduce dependency on fossil fuels, which are non-renewable. To support the services, the Company continue to invest in the methanol transport segment.

In 2023, the Company invested in building 1 Harbour Tug and 2 methanol vessels to accommodate the high demand for biodiesel in Indonesia. This investment aligns with the Indonesian government's program through the Ministry of Energy and Mineral Resources, indicating an increasing allocation of FAME for all biodiesel producers annually. The projected increase in biodiesel consumption not only creates promising business prospects but also ensures the Company's long-term sustainability.

Berdasarkan pemetaan isu material terkait pemenuhan pengelolaan kinerja ekonomi yang menjadi dasar bagi pelaksanaan kinerja operasional, Perseroan menetapkan target-target untuk mendukung keberlanjutan Perusahaan. Dalam memastikan terpenuhinya target bisnis yang telah ditetapkan tersebut, Perseroan telah menetapkan berbagai kebijakan dan SOP yang harus dipatuhi untuk menjaga kualitas layanan dan tercapainya profitabilitas yang positif. Hal ini sejalan dengan pilar inisaitif "Bersama Kita Patuhi" di mana HUMI berkomitmen untuk mendasarkan pengambilan keputusan dan tindakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengajak seluruh pemangku kepentingan untuk mengikutinya.

Based on mapping material issues related to economic performance management, which forms the basis for operational performance, the company has set targets to support its sustainability. To ensure the achievement of these business targets, the company has established various policies and SOPs to maintain service quality and achieve positive profitability. This is consistent with the "Together We Comply" initiative, where HUMI is committed to making decisions and actions in compliance with applicable laws and regulations, urging all stakeholders to adhere to them.

Sepanjang tahun 2023, HUMI secara konsisten menjalankan strategi berupa efisiensi biaya operasional dan menargetkan realisasi *capital expenditure* (CAPEX) secara optimal. Perseroan juga menentukan target khusus terkait dengan pengadaan barang dan jasa yang disediakan oleh pemasok lokal yang telah terdaftar sebagai rekanan Perseroan. Target yang ditetapkan dalam praktik pengadaan adalah optimalisasi terkait pemenuhan pelibatan lokal pemasok dalam proyek pengadaan barang dan jasa Perseroan, namun dikarenakan pada tahun 2023 terdapat 7 (tujuh) kapal yang *docking* menjadikan pemenuhan pelibatan lokal pemasok menjadi menurun karena kebutuhan sukucadang impor meningkat signifikan, menjadi 5,18% pada akhir tahun 2023. [3-3]

Throughout 2023, HUMI consistently implemented a cost-efficiency strategy and aimed for optimal realization of capital expenditures (CAPEX). The company also set specific targets related to the procurement of goods and services provided by local suppliers registered as the company's partners. The procurement practice aims to optimize local supplier involvement in the Company's goods and services procurement projects. However, due to the increased number of ships docking in 2023 (seven in total), the local supplier involvement has decreased to 5.18% by the end of the year. This decrease is attributed to the significant increase in the need for imported spare parts. [3-3]

KINERJA KEUANGAN HUMI

HUMI FINANCIAL PERFORMANCE

Kinerja Ekonomi [F.2] [F3]
Economic Performance

Perihal Subject	**2023**			**2022**			**YoY** 2022-2023 (%)
	Target	**Realisasi** Realization	**%**	**Target**	**Realisasi** Realization	**%**	
Keuangan Financial							
Pendapatan (USD-juta) Revenue (USD-million)	92,86	106,38	14,56 ↑	94,22	91,53	(2,86) ↓	16,22
Liabilitas (USD-juta) Liabilities (USD-million)	125,29	106,76	(14,79) ↓	77,58	76,22	(1,75) ↓	40,07
Belanja Modal (USD-juta) Capital Expenditure (USD-million)	11,08	7,65	(30,96) ↓	16,62	10,11	(39,17) ↓	(24,33)
Produk Ramah Lingkungan Eco-friendly Product							
Jumlah Kapal yang Menggunakan Bahan Bakar *Low Sulfur* (unit) Number of Vessels Using Low Sulfur Fuel (Unit)	14	8	(75) ↓	12	11	(9,09) ↓	(70)

Pada tahun 2023 HUMI meraih pendapatan bersih dan laba bruto masing-masing sebesar USD106,38 juta dan USD29,15 juta sedangkan laba tahun berjalan tercatat USD12,69 juta.

In 2023, HUMI achieved net income and gross profit of USD 106.38 million and USD 29.15 million respectively, with a year-to-date profit of USD 12.69 million.

Seluruh pendapatan usaha HUMI berasal dari pendapatan jasa sewa kapal, jasa pengelolaan kapal, jasa manajemen awak kapal dan jasa lainnya. Pada tahun 2023, HUMI tidak mendistribusikan pendapatan kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. HUMI berkontribusi pada penerimaan negara melalui pembayaran pajak setiap tahun. Secara keseluruhan, nilai ekonomi yang didistribusikan Pemerintah dalam bentuk pembayaran pajak mencapai USD1,53 juta

Data keuangan pada laporan ini telah melalui audit oleh akuntan publik yang independen. Informasi keuangan Perseroan pada periode pelaporan dapat dilihat secara lengkap pada https://www.humi.co.id/investor/annual-sustainability-report/

Pada Standar Pelaporan GRI, aspek ekonomi dari keberlanjutan berkaitan dengan dampak organisasi pada kondisi ekonomi dari pemangku kepentingaannya. Pengungkapan distribusi nilai ekonomi menggambarkan seberapa besar suatu organisasi mendistribusikan modalnya kepada setiap kelompok pemangku kepentingan utamanya, termasuk nilai ekonomi dari organisasi tersebut yang diterima oleh masyarakat.

Informasi mengenai nilai ekonomi yang dihasilkan dan didistribusikan organisasi kepada pemangku kepentingannya dapat mengungkapkan indikasi dasar tentang cara organisasi menghasilkan imbal hasil dari kegiatan usahanya untuk para pemangku kepentingannya.

Para pemangku kepentingan HUMI yang memperoleh distribusi nilai ekonomi meliputi 6 (enam) 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 dan pemenuhan kebutuhan energi.
6. Pelanggan, kelancaran distribusi energi ke seluruh wilayah operasi.

Data keuangan yang digunakan bersumber pada Laporan Keuangan Konsolidasian yang berakhir pada 31 Desember 2023, 2022 dan 2021 yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Purwantono, Sungkoro dan Surja (Ernst & Young) sesuai dengan Laporan Audit yang dipublikasikan. [3-3]

NILAI EKONOMI YANG DIHASILKAN DAN YANG DISIMPAN [201-1]

Dari kinerja operasional dan bisnis yang baik, HUMI dapat mendistribusikan pendapatan usaha yang diperoleh kepada para pemangku kepentingan. Distribusi ekonomi yang dilakukan Perseroan di antaranya untuk pembayaran gaji dan kesejahteraan karyawan, pembayaran dividen kepada Pemegang Saham, pembayaran pajak pada Pemerintah, serta investasi masyarakat.

All of HUMI's revenue comes from ship leasing services, ship management services, crew management services, and other services. In 2023, HUMI did not distribute revenue to shareholders and other stakeholders. HUMI contributes to the state's revenue through annual tax payments. Overall, the economic value distributed to the government in the form of tax payments amounted to USD1.53 million.

The financial data in this report has been audited by independent public accountants. The Company's financial information for the reporting period can be found in full at https://www.humi.co.id/investor/annual-sustainability-report/

In accordance with the GRI Reporting Standards, the economic aspect of sustainability relates to the organization's impact on the economic conditions of its stakeholders. Disclosure of economic value distribution illustrates how much an organization distributes its capital to each of its primary stakeholder groups, including the economic value received by those stakeholders from the organization.

Information about the economic value generated and distributed by the organization to its stakeholders can provide basic indications of how the organization generates returns from its business activities for its stakeholders.

HUMI's stakeholders who receive economic value distribution include six groups:
1. Suppliers, who receive payments for the procurement of goods and services.
2. Employees, as recipients of salaries and benefits.
3. Shareholders as dividend recipients.
4. Government as recipients of taxes and levies.
5. Society as beneficiaries of corporate social responsibility and energy needs fulfillment.
6. Customers, ensuring the smooth distribution of energy to all operational areas.

The financial data used is sourced from the Consolidated Financial Statements ending on December 31, 2023, 2022, and 2021, which have been audited by Purwantono, Sungkoro, and Surja Public Accounting Firm (Ernst & Young) in accordance with the published Audit Report. [3-3]

GENERATED AND RESERVED ECONOMIC VALUE [201-1]

From good operational and business performance perspectives, HUMI can distribute operating revenues obtained to stakeholders. Economic distribution implemented by the Company including salary expenses and employee welfare, dividend payment to Shareholders, tax payment to Government, and investment in the community.

	2023 (USD-ribu) (USD-thousand)	2022 (USD-ribu) (USD-thousand)	2021 (USD-ribu) (USD-thousand)	YoY 2022-2023 (%)	
Nilai Ekonomi yang Dihasilkan Generated Economic Value					
Pendapatan Usaha Operating Revenues	106.382	91.532	66.593	16,22	↑
Pendapatan Operasi Lainnya Other Operating Income	1.145	2.364	1.078	(51,57)	↓
Pendapatan Keuangan Financial Income	1.671	1.051	1.144	58,99	↑
Keuntungan atas Pelepasan Saham Entitas Anak The Gain on Disposal of Subsidiary Shares	1.396	-	-	-	
Jumlah Total	110.594	94.947	68.815	16,48	↑
Nilai Ekonomi yang Didistribusikan Distributed Economic Value					
Beban Pokok Pendapatan Cost of Revenue	77.234	64.921	58.898	18,97	↑
Beban Usaha (beban penjualan, beban umum dan administrasi termasuk beban karyawan, dan beban operasi lainnya; setelah dikurangi pendapatan operasi lainnya) Costs Operating Expenses (Selling expenses, general and administrative expenses, and other operating expenses; after reduced by other operating revenues)	14.372	11.346	16.680	26,67	↑
Beban Keuangan Financial Costs	3.543	3.553	4.147	(0,28)	↓
Pembayaran kepada Pemerintah (pajak, retribusi, dll) Payment to Government (tax, retribution, etc.)	1.530	1.360	989	12,50	↑
Investasi Tanggung Jawab Sosial Social Responsibility Investment	68	42	29	61,90	↑
Pembayaran Dividen Dividend Payment					
Jumlah Total	96.747	81.222	80.743	19,11	↑
Nilai Ekonomi yang Disimpan Reserved Economic Value					
Jumlah Total	13.847	13.7265	(11.928)	(0,89)	↓

Pelibatan Pihak Lokal [204-1]

Dengan beroperasinya kapal milik HUMI di perairan Indonesia, Perseroan mendukung kebijakan Pemerintah Indonesia untuk mengutamakan keterlibatan pihak lokal. Begitu pula untuk pemeliharaan kapal termasuk *docking*, HUMI menggunakan galangan kapal dalam negeri. Hal ini juga sekaligus untuk efektivitas pengawasan selama pengerjaannya. Hal tersebut nantinya diharapkan mampu membawa dampak sosial yang positif sehingga mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan.

Local Parties Engagement [204-1]

With HUMI's vessels operating in Indonesian waters, the Company supports the Indonesian Government's policy to prioritize the involvement of local stakeholders. Similarly, for vessel maintenance, including docking, HUMI utilizes domestic shipyards. This also serves the purpose of effective supervision during the maintenance process.

Komposisi Jumlah Pemasok dan Nilai Transaksi [204-1]
Composition of Suppliers and Transaction Value

Uraian Subject	Satuan Unit	2023	2022	2021
	Jumlah Number	255	266	240
Pemasok Lokal Local Supplier	Nilai - Rp Juta Value - Rp Million	180.205	129.045	135.738
	Komposisi terhadap Nilai (%) Composition towards Value (%)	5,18	82,65	75,15
	Jumlah Total	41	31	47
Pemasok Luar Foreign Supplier	Nilai - Rp Juta Value - Rp Million	3.299.418	27.088	44.875
	Komposisi (%) Composition (%)	94,82	17,35	24,85

Sebanyak 86,15% pemasok berasal dari Indonesia dengan nilai pengadaan mencapai 5,18% dari keseluruhan nilai pengadaan barang dan jasa. Terjadinya penurunan yang sangat signifikan penyerapan pendapatan pemasok lokal, dikarenakan pada tahun 2023 terdapat 7 (tujuh) kapal yang *docking*, sehingga membutuhkan sukucadang impor, tidak tersedianya sukucadang di dalam negeri.

Pemasok lokal untuk pengadaan barang, perbaikan dan pemeliharaan peralatan kapal untuk mendukung operasional kapal-kapal milik HUMI dan entitas anak. Barang meliputi *running store*, suku cadang, cat, bahan bakar, minyak pelumas, peralatan navigasi, peralatan keselamatan. Sedangkan jasa merupakan layanan perbaikan dan pemeliharaan peralatan terhadap kapal oleh pihak ketiga.

As many as 86.15% of suppliers are from Indonesia with procurement value of 5.18% of the total procurement value of goods and services. There is very significant decline in the absorption of local suppliers' income, because in 2023 there are 7 (seven) docking vessels, thus requiring imported spare parts, because it's not available domestically.

Local supplier for procurement of goods, repair and maintenance of equipment to support the vessel operations owned by HUMI and its subsidiaries. Goods include running stores, spare parts, paint, fuel, lubricating oil, navigation equipment, safety equipment. Meanwhile, services are equipment repair and maintenance services for ships by third parties.

Kewajiban Program Pensiun Manfaat Pasti dan Program Pensiun Lainnya [201-3]

1. 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%.
2. 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 2023, HUMI telah mencadangkan imbalan kerja
3. 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 2023 yang diakui dalam laporan posisi keuangan konsolidasian, ditentukan melalui perhitungan independen untuk periode tahun 2023 berdasarkan laporan tertanggal 31 Desember 2023 untuk tanggal 31 Desember 2023. Selama tahun 2023 Perusahaan telah membayar kewajiban kepada 1 (satu) orang karyawan yang tercatat telah pensiun.

Obligation of Defined Benefit Pension Plan and Other Pension Plans [201-3]

1. HUMI provides various benefits to improve employee welfare by long-term savings for retirement, namely age 57. HUMI includes employees in the Employment Social Security Program (BPJS Ketenagakerjaan) which includes work accident insurance, old age insurance, and death. The BPJS Ketenagakerjaan program premium/contribution paid by HUMI is 8.24% and employees are 1%.
2. HUMI provides facilities for employee participation in the defined contribution pension program managed by the Financial Institution Pension Fund (DPLK) of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. HUMI and its subsidiaries contribute to pension program funds of 6% while employee contributions are 3% of basic salary. Until the end of 2023, HUMI has reserved employee benefits.
3. In the pension program that applies to HUMI, employee benefit obligations are calculated based on the minimum requirements of the Job Creation Law No. 11/2020. Employee benefit obligations as of December 31, 2023, which are recognized in the consolidated statement of financial position, are determined through independent calculation for the 2023 period based on the report dated December 31, 2023 for December 31, 2023. During 2023 the Company has paid obligations to 1 (one) employee who is listed as retired.


GRIYA BUGIS
JAKARTA
IMO 9191280



Pilar 1 : “Bersama Kita Jaga K3”: Pengembangan Kinerja Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Pillar 1: “Together We Ensure Occupational Health and Safety” : Development of Occupational Health and Safety (OHS) Performance

PERLINDUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA KESEHATAN DAN PENGELOLAAN KESELAMATAN [F.21]

Karakteristik dari bisnis yang dijalankan oleh HUMI sangat kental dengan isu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), oleh karenanya topik ini dipandang terpenting oleh Perusahaan maupun para pemangku kepentingan, sehingga dibutuhkan komitmen penuh untuk pengelolaannya untuk melindungi karyawan dan awak kapal agar terus terjaga kesehatannya dan memitigasi potensi kecelakaan di saat kerja. Hal ini juga sekaligus merupakan salah satu upaya untuk menjaga kepercayaan pelanggan terhadap kualitas layanan Perseroan. [3-3]

HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT [F.21]

The nature of HUMI’s business is deeply intertwined with Occupational Health and Safety (OHS) issues, making this topic essential for both the Company and its stakeholders. Thus, full commitment is required for its management to protect employees and crew members to maintain their health and mitigate potential workplace accidents. This is also an effort to uphold customers’ trust in the Company’s service quality. . [3-3]

KECELAKAAN KERJA [403-9]

Sebagai bagian dari komitmen untuk mewujudkan *service and operational excellence*, HUMI menjaga komitmen untuk mempertahankan kinerja tanpa kecelakaan kerja.

Sepanjang tahun 2023 terdapat 213 karyawan dan awak kapal yang terdata mengalami kecelakaan kerja dari mulai *near miss* hingga meninggal dunia, dengan data sebagai berikut:

WORK ACCIDENT [403-9]

As part of commitment to realizing service and operational excellence, HUMI keep its commitment to maintaining performance without work accident.

Throughout 2023, 213 employees and crews recorded as having experienced work accident, from near miss to death, with the following data:

Uraian Description	2023		2022		2021	
	Karyawan Employee	Awak Kapal Ship Crew	Karyawan Employee	Awak Kapal Ship Crew	Karyawan Employee	Awak Kapal Ship Crew
Near Miss	1	201	133	223	94	124
Pertolongan Pertama First-aid	0	7	6	9	4	12
Kecelakaan Ringan Mild Accident	1	0	0	1	0	0
Kecelakaan Berat Major Accident	0	2	0	1	0	0
Meninggal Dunia Fatal Accident	0	1	0	0	0	0
Jumlah Total	**2**	**211**	**193**	**234**	**98**	**136**
		213		**427**		**234**

Penurunan untuk *near miss* sebesar 76% dikarenakan tingkat *awareness* karyawan dan awak kapal terhadap kecelakaan dinilai semakin tinggi. Antisipasi *nearmiss* berupa penempatan tanda – tanda bahaya di tempat – tempat yang disinyalir akan menimbulkan kecelakaan, sehingga angka *near miss* mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Decrease in near miss amounted to 76% because awareness level of employees and crew regarding accident was considered to be higher than ever before. Near miss anticipation takes the form of placing danger signs in places that are predicted to cause accidents, hence the number of near misses has decreased quite significantly.

IMPLEMENTASI SISTEM MANAJEMEN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA [403-1]

Implementasi pengelolaan K3 di HUMI dilakukan berdasarkan Manajemen Keselamatan (ISM Code), Manajemen Mutu (ISO 9001), Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (ISO 45001) dan Sistem Manajemen Lingkungan (ISO 14001) yang berlaku di seluruh wilayah operasi.

Kebijakan K3 juga merupakan bagian dari penerapan aspek 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. Hal ini selaras dengan pilar keberlanjutan "Bersama Kita Jaga K3", di mana HUMI berupaya menjaga produktivitas karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM [403-1]

OHS management at HUMI is based on the International Safety Management (ISM Code), Quality Management (ISO 9001), Occupational Health and Safety Management (ISO 45001), and Environmental Management System (ISO 14001) applicable in all operating regions.

The OHS policy is part of the QHSE aspect implementation to achieve service and operational excellence for customers. Hence, the Company has formulated QHSE policies containing commitment points to apply QHSE principles in all business aspects.

As part of the QHSE policy, the Company provides complete and standard workplace facilities and infrastructure to minimize the risk of work accidents and work-related illnesses, involves employees in participation and consultation, and conducts hazard identification and risk assessment. This is in line with the sustainability pillar «Together We Maintain OHS,» where HUMI strives to maintain employee productivity by creating a safe and comfortable work environment.

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 [2-30].

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.

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

ORGANISASI K3 [403-4]

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.

IDENTIFIKASI BAHAYA, PENILAIAN RISIKO, DAN INVESTIGASI INSIDEN [403-2]

Sebagai bagian dari penerapan manajemen K3, Perusahaan melakukan penilaian akan identifikasi bahaya, risiko, penentuan pengendalian dan peluang perbaikan terkait K3 yang diperbaharui setiap tahun. Penilaian yang dilakukan terintegrasi dengan sistem manajemen mutu dengan berfokus pada risiko K3 dan mutu, jika ada perubahan pada fasilitas, lokasi atau ada modifikasi terhadap proses atau mesin termasuk setelah terjadi kecelakaan kerja, insiden K3, keadaan darurat serta pencemaran lingkungan.

Pengendalian risiko didasarkan eliminasi (menghilangkan bahaya), substitusi (mengganti sumber/alat/mesin/bahan/material/aktivitas/area yang lebih aman), perancangan (perancangan/perencanaan/modifikasi Instalasi sumber/alat/mesin/bahan/material/aktivitas/area supaya menjadi aman), administrasi (penerapan prosedur/aturan kerja, pelatihan dan pengendalian visual di tempat kerja) dan Alat Pelindung Diri (penyediaan alat pelindung diri bagi tenaga kerja dengan paparan bahaya/risiko tinggi).

The implementation of OHS management systems encompasses both employees and crew members. The Company incorporates OHS discussions into the Collective Labor Agreement (CLA), protecting all (100%) employees [2-30].

The Company prioritizes employee health and safety by closely monitoring every operational aspect in offices and on ships, providing a safe and healthy working environment for employees and crew members, and adhering to government regulations.

Regular monitoring, analysis, and safety management improvement actions are carried out by sending questionnaires to customers, and all feedback is followed up. This activity aims to ensure the adequacy of services provided, compliance with ship safety management systems, quality, OHS, environmental management, and pollution prevention on ships, as well as continuously improving safety management systems.

OHS ORGANIZATION [403-4]

OHS management falls under the responsibility of the QHSE department, led by the Head of HSE Division. Other functions involved in OHS management include the Operations and Human Capital & General Affairs Departments. QHSE is responsible for increasing employee awareness to comply with safety procedures. QHSE routinely conducts discipline socialization using personal protective equipment (PPE) and weekly K3 inspections, as well as fire and earthquake drill simulations.

HAZARD IDENTIFICATION, RISK ASSESSMENT, AND INCIDENT INVESTIGATION [403-2]

As part of OHS management implementation, the Company assesses hazard identification, risks, control determinations, and improvement opportunities related to OHS annually. The assessments are integrated with the quality management system focusing on OHS and quality risks, in case of changes in facilities, locations, or modifications to processes or machinery, including after work accidents, OHS incidents, emergencies, and environmental pollution.

Risk control is based on elimination (removing hazards), substitution (replacing safer sources/tools/machinery/materials/activities/areas), design (design/planning/modification of installation sources/tools/machinery/materials/activities/areas to be safe), administration (application of procedures/work rules, training, and visual control in the workplace), and Personal Protective Equipment (providing PPE for workers exposed to high hazards/risks).

Untuk menjamin pelaksanaan K3 di tempat kerja, maka Perseroan membentuk tim K3 terdiri dari unsur 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.

To ensure OHS compliance in the workplace, the Company forms an OHS team consisting of representatives from the Human Capital & General Affairs Department, Operations Department, and Finance & Accounting Department. Inspections are conducted across all operational lines to ensure employee compliance, such as not bringing unrelated items to work, using PPE correctly, implementing 5S (Sort, Set in order, Shine, Standardize, Sustain), and checking first aid equipment.

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.

In the event of a work accident, victims receive immediate first aid, and if further treatment is needed, they are referred to the nearest hospital or health facility. Meanwhile, the QHSE team conducts a direct investigation into the cause of the accident and compiles a report containing analysis and recommendations to prevent recurring incidents in the future.

Beberapa Jenis Pekerjaan Berisiko Tinggi dan Pengelolaannya [403-2] [403-7]
Several High-Risk Works and Their Management

Risiko yang Dihadapi Faced Risk	**Dampak** Impact	**Mitigasi Risiko** Risk Mitigation
Risiko Operasional Operational Risk	• Tidak beroperasinya kapal yang disebabkan kecelakaan, kebakaran/ meledak, mesin/body kapal rusak, tidak tersedianya sparepart, atau kapal karam. • Keterlambatan kapal sampai tujuan. • Terjadinya susut atau hilangnya muatan/kargo. • Inoperable vessels due to accidents, fires/explosions, engine/hull damage, unavailability of spare parts, or vessel sinking. • Delays in vessel arrivals at destinations. • Loss or disappearance of cargo.	• Memberikan pelayanan terbaik (service excellence) untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan membangun monitoring tools. • Penerapan Planned Maintenance System (PMS) dan mengantisipasi kebutuhan sparepart kapal. • Asuransi atas kapal dan awak kapal yang memadai, pelaksanaan QHSSE dan sosialisasi secara berkelanjutan mengenai risiko kecelakaan yang harus diantisipasi di kapal. • Pemasangan CCTV di kapal, poster saluran Whistleblowing System (WBS), dan dilakukan sosialisasi pencegahan fraud kepada karyawan dan awak kapal secara berkala. • Providing excellent service (service excellence) to ensure customer satisfaction by establishing monitoring tools. • Implementation of Planned Maintenance System (PMS) and anticipation of vessel spare part needs. • Adequate insurance for vessels and crew, implementation of QHSSE, and ongoing socialization about accident risks to be anticipated onboard. • Installation of CCTV cameras on vessels, placement of Whistleblowing System (WBS) posters, and regular fraud prevention awareness sessions for employees and crew members.
Risiko Kepatuhan Compliance Risk	• Pelanggaran atas ketentuan yang berlaku yang memerlukan perhatian manajemen (pemenuhan izin atau keterlambatan pelaporan ke instansi), hingga pelanggaran total yang mengakibatkan penyelidikan secara mendalam oleh pemerintah/regulator hingga timbul pencabutan ijin usaha atau penghentian operasi Perusahaan. • Violations of applicable regulations requiring management attention (such as permit compliance or delayed reporting to authorities), up to total violations leading to thorough investigation by government/regulatory bodies, potentially resulting in license revocation or company operations cessation.	• Komitmen Perusahaan untuk selalu mentaati dan tepat waktu memenuhi kewajiban dan pelaporan yang disyaratkan oleh Pemerintah atau Regulator (Hubla/OJK/KLHK/Kemenaker), antara lain dengan menerapkan scheduled monitoring tools. • The Company's commitment to always adhere to and promptly fulfill obligations and reporting required by the Government or Regulators (Hubla/OJK/KLHK/Kemenaker), including by implementing scheduled monitoring tools.

Beberapa Jenis Pekerjaan Berisiko Tinggi dan Pengelolaannya [403-2] [403-7]
Several High-Risk Works and Their Management

Risiko yang Dihadapi Faced Risk	**Dampak** Impact	**Mitigasi Risiko** Risk Mitigation
Risiko Lingkungan Environmental Risk	• Kerusakan lingkungan laut lokal dalam radius kurang dari 1km2 hinggga fatal dalam radius lebih dari 50km2. • Local marine environmental damage within a radius of less than 1 km², up to catastrophic damage within a radius of more than 50 km².	• Memastikan kapal-kapal yang dimiliki dan dioperasikan Perusahaan telah memenuhi persyaratan safety operational kapal yang ditetapkan, antara lain oleh Pertamina Safety Approval (PSA) dan SIRE Inspection/OCIMF. • Komitmen Perusaahaan dalam penyelamatan lingkungan melalui program CSR. • Mengasuransikan atas dampak kerusakan lingkungan. • Ensuring that the vessels owned and operated by the Company meet the operational safety requirements set by Pertamina Safety Approval (PSA) and SIRE Inspection/OCIMF. • The Company's commitment to environmental conservation through CSR programs. • Insuring against environmental damage impacts.
Risiko Reputasi Reputation Risk	• Publikasi negatif di media skala regional hingga skala Nasional. • Negative publicity in regional to national media outlets.	• Cepat dan tanggap untuk memberikan klarifikasi kepada media maupun regulator (OJK) atas informasi yang tidak benar atau merugikan reputasi Perusahaan. • Promptly and responsively providing clarification to the media and regulators (OJK) regarding any inaccurate or reputation-damaging information concerning the Company.
Risiko Keselamatan Safety Risk	• Terjadi near-miss incident hingga mengakibatkan kematian. • Near-miss incidents up to fatalities.	• Adanya monitoring, sosialisasi dan pelatihan secara berkala oleh QHSSE baik di kapal maupun di darat untuk memastikan adanya selalu “risk awareness” bagi para awak kapal maupun karyawan Perusahaan. • Perusahaan memberikan penghargaan bagi awak kapal yang operasionalnya meraih “zero accident”. • Regular monitoring, socialization, and training conducted periodically by QHSSE, both onboard and onshore, to ensure continuous risk awareness among crew members and Company employees. • The Company provides awards to crew members whose operations achieve "zero accidents."

MENGUTAMAKAN KESELAMATAN KARYAWAN DAN MENINGKATKAN BUDAYA K3

Sepanjang tahun 2023, HUMI juga melaksanakan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan budaya K3 serta promosi kesehatan bagi karyawan dan awak kapal, yaitu: [403-4] [403-6]

1. HUMI melakukan kampanye dan peningkatan kesadaran terkait isu-isu K3 melalui *e-mail*, *banner*, *leaflet*, stiker dan cinderamata, serta papan informasi kinerja kecelakaan kerja.
2. Pelaksanaan *Health Talk* untuk menyediakan informasi terkait kesehatan dan keselamatan kerja yang diadakan secara rutin sesuai kebutuhan.
3. Promosi kesehatan berupa *health info* melalui *e-mail* dan media informasi lainnya.
4. Untuk memastikan efektivitasnya, maka Perseroan telah menginisiasi sejumlah kegiatan sosialisasi dan aktivitas K3 yang rutin dilakukan di lingkungan perusahaan, baik di kantor maupun di kapal, yakni: [403-7]

PRIORITIZING EMPLOYEE SAFETY AND PROMOTING A CULTURE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Throughout 2023, HUMI also conducted various activities aimed at enhancing the culture of occupational health and safety (OHS) and promoting employee health for both onshore and offshore personnel, including: [403-4] [403-6]

1. Campaigns and awareness-raising initiatives on OHS issues through emails, banners, leaflets, stickers, souvenirs, and bulletin boards displaying workplace accident performance information.
2. Implementation of Health Talks to provide regular health and safety information sessions as needed.
3. Health promotion activities such as health information dissemination via email and other media channels.
4. To ensure effectiveness, the Company initiated several OHS awareness and activities conducted regularly within the company premises, both in office settings and on board vessels. [403-7]

Uraian Program K3 OHS Program Description	**Frekuensi** Frequency	**Kantor** Office	**Kapal** Vessel
Induksi dan re-induksi untuk karyawan dan tamu Induction and re-induction for employees and guests	Per kebutuhan/min. 1x setahun As needed/minimum once a year	v	v
Kampanye K3 OHS Campaign	3 bulan - 1 tahun sekali 3 months – Once a year	v	v
OSI (On Spot Inspection) untuk area kerja OSI (On Spot Inspection) for working area	3 bulan - 1 tahun sekali 3 months – Once a year	v	

Uraian Program K3 OHS Program Description	**Frekuensi** Frequency	**Kantor** Office	**Kapal** Vessel
Inspeksi kapal Vessel Inspection	1 tahun sekali/kapal Once a year/vessel		v
Inspeksi terpadu dari Kementerian terkait Integrated inspection by related Ministries	Kantor, 1 tahun sekali	v	
	Kapal, 2,5 tahun sekali atau per kebutuhan Office: Once a year Vessels: Every 2.5 years or as needed		v
Commissioning kendaraan atau kapal Vehicle of Vessel Commissioning	Kendaraan, pada saat service Vehicles: During servicing	v	
	Kapal, pada saat docking Ships: During docking		v
Pemasangan, inspeksi dan pemantauan rambu dan label safety Installation, inspection, and monitoring of safety signs and labels	Per kebutuhan /min. 1x setahun As needed/minimum once a year	v	v
Pengembangan kompetensi karyawan terkait K3 Development of employee competencies related to OHS	Setahun sekali Annually	v	v
Inspeksi fatigue Fatigue inspections	Sebulan sekali Monthly		v
Pertemuan HSE untuk tiap tingkatan HSE meetings at each level	Sebulan - 1 tahun sekali A month – once a year	v	v
Inspeksi kelengkapan unit dan kelengkapan karyawan terkait K3 Inspection of equipment and employee compliance with OHS standards	Sebulan - 1 tahun sekali A month – once a year	v	v
Pemantauan Kesehatan karyawan Monitoring of employee health	Setahun sekali Annually	v	v
Kampanye dan in-house training K3 OHS campaign and in-house training	3 bulan - 1 tahun sekali 3 months – once a year	v	v
Pertemuan Bulanan QS-SHE Monthly QS-SHE meetings	Sebulan sekali Monthly	v	v
Safety Committee Meeting	Setahun sekali Annually	v	v
Safety Awareness Meeting	Per kebutuhan As needed		v
Health Check (Heart Beat, Heart Rate, BMI, Height, Weight)	Setahun sekali Annually	v	
General Medical Check Up	Setahun sekali atau sesuai kebutuhan Annually or as needed	v	v
Drill keadaan darurat di kantor Emergency drills at the office	Setahun sekali Annually	v	
Drill keadaan darurat di kapal Emergency drills on ships	Setiap bulan dengan jadwal jenis drill yang telah ditentukan Every month with a predefined schedule of drill types.		v
Pendataan Karyawan yang Merokok Smoking status recording of employees	Setahun sekali Annually	v	v
Program Olahraga Sports programs	Setiap Jumat Pagi Every Friday Morning	v	
5000 Langkah 5000 Step Challenge	Setiap hari Every day	v	
Penimbangan Berat Badan Karyawan *Employee Weight Measurement*	Sebulan sekali Monthly	v	
Pencatatan Durasi Olahraga Karyawan Recording Employee Exercise Duration	Setiap bulan Monthly	v	

PELATIHAN K3 UNTUK KARYAWAN DAN AWAK KAPAL [403-5]

Secara berkala, kami menyelenggarakan pelatihan terkait K3 untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan untuk senantiasa mematuhi kaidah keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya. 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.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) TRAINING FOR EMPLOYEES AND SHIP CREW [403-5]

Regularly, we organize OHS training sessions to enhance employees' understanding and awareness, ensuring adherence to safety regulations while performing their duties. Every new employee is required to participate in an orientation program, including OHS induction.

Non-certification training is typically conducted in-house and includes simulation exercises such as evacuation drills, earthquake simulations, first aid training (P3K), and health-related training.

	2023		2022		2021	
Jenis Kegiatan Activity Type	**Jumlah Peserta** Number of Participant	**Jam Kegiatan** Activity Hours	**Jumlah Peserta** Number of Participant	**Jam Kegiatan** Activity Hours	**Jumlah Peserta** Number of Participant	**Jam Kegiatan** Activity Hours
Karyawan Employees	894	437,05	556	108,5	260	57
Awak Kapal Crews	13.980	105,75	9.859	98,18	10.736	102,43

MEMPROMOSIKAN GAYA HIDUP SEHAT BAGI PARA KARYAWAN [403-6]

HUMI meyakini bahwa peningkatan kualitas kesehatan para karyawan akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dalam kegiatan operasional. Untuk itu, HUMI juga melaksanakan berbagai kegiatan promosi gaya hidup sehat kepada seluruh karyawan. Kami senantiasa memastikan para pekerja dalam kondisi fit dan bugar, terutama bagi mereka yang bekerja di area operasional. Berbagai pelaksanaan kegiatan olahraga dan edukasi pola hidup dan makan sehat kami sosialisasikan secara rutin melalui *In-House Training*, agar para karyawan *aware* akan pentingnya kesehatan.

Sepanjang tahun 2023, HUMI telah melaksanakan sejumlah *health talk* dan *health campaign* di antaranya sebagai berikut:

1. Evaluasi menu makan siang
2. Senam kesegaran jasmani
3. Vaksinasi & imunisasi
4. *Health Talk*
5. MCU karyawan (prakerja, berkala, khusus)
6. Sosialisasi tentang kesehatan melalui media spanduk, *banner, bulletin, health talk, In-House Training*, dsb.
7. Pemeriksaan GCU (*Glukosa, Cholesterol, Uric Acid*) secara berkala
8. Olahraga bersama
9. Inspeksi *hygiene* kantor dengan penyemprotan pemantauan jentik, *fogging*, dll
10. Pemantauan lingkungan kesehatan kerja seperti pengukuran debu, getaran, bising, ergonomi, dll.

PROMOTING HEALTHY LIFESTYLE FOR WORKER [403-6]

HUMI believes that improving the quality of employee health will have impacts on improving productivity in operational activities. Therefore, HUMI also conduct various healthy lifestyle promotion activities for all employees. We always ensure that our workers are fit and well, especially those who work in operational areas. We regularly socialize various sports activities and education on healthy eating and lifestyle patterns through In-House Training, so that employees are aware of the importance of health.

Throughout 2023, HUMI has carried out a number of health talks and health campaigns including the following:

1. Lunch menu evaluation
2. Physical fitness exercises
3. Vaccination & immunization
4. Health Talk
5. Employee MCU (pre-employment, periodic, special)
6. Health socialization through banners, bulletins, health talks, in-house training, etc.
7. Regular GCU (Glucose, Cholesterol, Uric Acid) checks
8. Exercise together
9. Office hygiene inspections by spraying, monitoring larvae, fogging, etc
10. Monitoring of occupational health environment such as measuring dust, vibration, noise, ergonomics, etc.




SPORTY







Pilar 2 : "Bersama Kita Lestarikan Lingkungan": Pengembangan Kinerja Lingkungan Hidup

Pillar 2: "Together We Preserve Marine Ecosystems": Environmental Performance Development

HUMI menyadari bahwa kegiatan operasional yang dijalankan dapat menghasilkan risiko dan dampak lingkungan, seperti limbah laut dan polusi udara. Oleh karenanya, Perseroan telah menyusun kebijakan yang didukung program-program pengelolaan lingkungan yang terintegrasi yang bertujuan untuk meminimalisir potensi risiko dan dampak lingkungan dan mewujudkan *zero* pelanggaran terkait pencemaran lingkungan.

Peningkatan kebutuhan energi yang lebih ramah lingkungan merupakan peluang bagi pengembangan usaha HUMI. HUMI memiliki pengalaman yang panjang dalam distribusi energi dari terminal ke terminal serta melakukan regasifikasi sehingga dapat diterima oleh *power plant* dan didistribusikan ke berbagai konsumen, baik konsumen skala industri, komersial, maupun rumah tangga.

Upaya mengurangi dampak negatif dari lingkungan dilakukan melalui implementasi Sistem Manajemen Kesehatan dan Kecelakaan Kerja dan Lingkungan (SMK3L), serta ISO 14001:2015.

HUMI acknowledges that its operational activities can result in environmental risks and impacts, such as marine waste and air pollution. Therefore, the Company has developed policies supported by integrated environmental management programs aimed at minimizing potential environmental risks and impacts and achieving zero violations related to environmental pollution.

The increasing demand for environmentally friendly energy presents an opportunity for the business expansion of HUMI. Leveraging its extensive experience in energy distribution from terminal to terminal and regasification, HUMI is positioned to cater to various consumers, including industrial, commercial, and residential sectors.

Efforts to mitigate environmental impact are carried out through the implementation of Health, Safety, and Environmental Management System (HSEMS) and ISO 14001:2015.

Perusahaan juga memastikan kepatuhan pada semua peraturan dan standar lingkungan yang berlaku. Kebijakan pengelolaan lingkungan HUMI yang mencakup pengelolaan K3 dan lingkungan telah tercantum dalam misi Perusahaan, Kebijakan lingkungan, Rencana Kerja Anggaran Belanja (RKAB) dan *Key Performance Indicator* (KPI).

Perseroan dalam hal ini telah menjalankan SMK3L di bawah tanggung jawab Departemen *Health, Safety, Environment* (HSE). Sepanjang tahun 2023, HUMI tidak menerima denda maupun pinalti terkait ketidakpatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan yang terkait dengan pengelolaan lingkungan.

Hingga akhir tahun 2023, HUMI telah melakukan kegiatan lingkungan dengan total biaya mencapai Rp1.717 juta mengalami penurunan 3,65% dibandingkan tahun sebelumnya sebesar Rp1.656 juta. Penurunan ini terutama disebabkan adanya beberapa program belum dilakukan penyesuaian kembali. [F.4]

Terkait pemenuhan tanggung jawab lingkungan, manajemen Perseroan telah menetapkan prosedur yang mencakup ketentuan untuk:

1. Kepatuhan dengan peraturan nasional dan internasional, Konvensi MARPOL, dan target pelanggan terintegrasi dengan SOP dan *Work Instruction* [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.
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 dengan mengganti lampu kantor dengan lampu LED.

Komitmen HUMI dalam pemenuhan aspek tanggung jawab lingkungan ini sejalan dengan pilar-pilar inisiatif, yaitu “Bersama Kita Jaga K3”, “Bersama Kita Belajar”, dan “Bersama Kita Patuhi”, sebagaimana dijabarkan di bagian Strategi Keberlanjutan dari laporan ini [3-3].

KAPAL DENGAN BERBAHAN BAKAR RAMAH LINGKUNGAN [F.5]

Agar dapat terus tumbuh secara berkelanjutan, HUMI didorong untuk berinovasi dengan menggunakan material yang ramah lingkungan yang bertujuan salah satunya untuk mengurangi emisi, yakni melalui penggunaan bahan bakar *Low Sulfur* dengan kandungan sulfur yang rendah, terutama digunakan oleh kapal saat beroperasi di Indonesia.

The Company also ensures compliance with all applicable environmental regulations and standards. HUMI's environmental management policy, which includes the management of health, safety, and environment (HSE), is outlined in the company's mission, environmental policy, Budget Work Plan (RKAB), and Key Performance Indicators (KPIs).

In this regard, the Company has implemented SMK3L under the responsibility of the Health, Safety, Environment (HSE) Department. Throughout the year 2023, HUMI did not receive any fines or penalties related to non-compliance with environmental regulations and laws.

Until the end of 2023, HUMI has carried out environmental activities with a total cost of Rp1,717 million, a decrease of 3.65% compared to the previous year of Rp1,656 million. This decrease was mainly due to several programs that have not been readjusted. [F.4]

Regarding environmental responsibility fulfillment, the Company's management has established procedures covering provisions for:

1. Compliance with national and international regulations, MARPOL Conventions, and integrated customer targets with SOPs and Work Instructions.
2. Controlling the environmental impacts of Company activities and minimizing detrimental environmental effects.
3. Determining requirements, planning, and methods to effectively handle waste and reduce garbage by measuring prescribed waste management and planning for effective energy consumption reduction.
4. Responsible waste management.
5. Complaint mechanisms for all environmental incidents resulting in pollution.
6. Setting reduction targets for all environmental impacts.
7. Evaluation of results and sustainable improvement of environmental performance.
8. Energy savings by replacing office lights with LED lights.

HUMI's commitment to fulfilling environmental responsibility aspects aligns with the pillars of initiatives, namely "Together We Ensure K3," "Together We Learn," and "Together We Comply," as outlined in the Sustainability Strategy section of this report.

ENVIRONMENTAL-FRIENDLY FUEL VESSELS [F.5]

To sustain growth in a sustainable manner, HUMI is driven to innovate by using environmentally friendly materials aimed at reducing emissions, such as Low Sulfur fuel with low sulfur content, especially used by vessels operating in Indonesia.

Emisi udara merupakan salah satu faktor penting dalam pemanasan global. Untuk itu, dalam rangka kepatuhan Perseroan terhadap ketentuan terkait kandungan *Sulphur Oxides* (SOx) *and Particulate Matter* pada bahan bakar kapal [2-27], Perseroan memiliki kebijakan untuk mengurangi SOx pada bahan bakar yang digunakan oleh armadanya meskipun belum seluruh Pelabuhan pelanggan di Indonesia yang memproduksi bahan bakar *low sulfur*. Saat ini dari total 36 kapal miliki Perseroan, 7 kapal di antaranya telah menggunakan bahan bakar *low sulfur*.

Air emissions are a crucial factor in global warming. Therefore, in compliance with the provisions related to Sulphur Oxides (SOx) and Particulate Matter content in ship fuel [2-27], the Company has a policy to reduce SOx in the fuel used by its fleet, even though not all customer ports in Indonesia produce low sulfur fuel. Currently, out of a total of 36 vessels owned by the Company, 7 of them are already using low sulfur fuel.

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*.

The regulations regarding the use of low sulfur fuel are stipulated in the Circular Letter from the Minister of Transportation, Directorate General of Sea Transportation, which refers to the Convention (Marine Pollution) Annex VI Regulation 14 concerning Sulphur Oxides (SOx) and Particulate Matter, which mandates that as of January 1, 2020, ships sailing internationally must use fuel with a sulfur content not exceeding 0.5% m/m. However, for ships only sailing in Indonesian waters, they may still use fuel with a sulfur content not exceeding 3.5% m/m. The Indonesian government has recently required companies to report the amount of fuel consumption over one year as a form of compliance.

Hingga saat ini, belum ada alat ukur yang dapat digunakan untuk menghitung efisiensi dari penggunaan bahan bakar *low sulfur* tersebut. Selain pengendalian emisi bahan bakar kapal, untuk operasional kantor, HUMI juga memiliki kebijakan untuk membantu mengurangi emisi karbon dari kendaraan yang menggunakan BBM (Bahan Bakar Minyak).

To date, there is no measuring device available to calculate the efficiency of using low sulfur fuel. In addition to controlling ship fuel emissions, for office operations, HUMI also has a policy to help reduce carbon emissions from vehicles using fossil fuels.

Kapal dengan Berbahan Bakar Ramah Lingkungan [F.5]
Eco-friendly Fuel Vessels

Uraian Description	**2023**	**2022**	**2021**
Komposisi Kapal yang Menggunakan Bahan Bakar *Low Sulfur* (%) The Composition of Vessels Using Low Sulfur Fuel (%)	24,24	28,57	-
Komposisi Kapal yang Menggunakan Bahan Bakar *High Sulfur* (%) The Composition of Vessels Using High Sulfur Fuel (%)	21,21	10,71	-
Komposisi Kapal yang Menggunakan Bahan Bakar Bio Diesel (%) The Composition of Vessels Using Bio-Diesel Fuel (%)	54,55	60,71	100
Jumlah Armada Kapal Total Fleets	**36**	**32**	**18**

Penurunan 15% kapal yang menggunakan bahan bakar *Low Sulphur* dari tahun 2022 ke tahun 2023 disebabkan oleh banyaknya pelabuhan yang belum dapat menyediakan bahan bakar tersebut, sehingga kapal–kapal yang semula menggunakan *Low Sulphur* pada tahun 2022 dialihkan menggunakan bahan bakar *High Sulphur*. Sehingga menyebabkan meningkatnya pula Emisi CO2 pada tahun 2023.

The decrease of 15% in vessels using Low Sulphur fuel from 2022 to 2023 was due to the inability of many ports to provide Low Sulphur fuel, resulting in vessels that originally used Low Sulphur fuel in 2022 being switched to High Sulphur fuel. This consequently led to an increase in CO2 emissions in 2023.

Bio diesel mengandung bahan dasar dari kelapa sawit sebanyak 20%, sehingga dapat dinyatakan sebagai energi terbarukan. Pada tahun 2023 sebanyak 18 kapal milik HUMI menggunakan Bio Diesel sebesar 60%.

Bio-diesel contains a base material derived from palm oil, amounting to 20%, thus qualifying as a renewable energy source. In 2023, 18 vessels owned by HUMI used Bio-diesel at a rate of 60%.

Selain penggunaan bahan bakar ramah lingkungan, seluruh kapal milik HUMI memiliki perencanaan *docking* secara regular sesuai dengan ketentuan Biro Klasifikasi masing-masing kapal yang dituangkan pada dokumen survei status kapal, dengan periode *docking* dalam 5 (lima) tahun dibagi menjadi 2 (dua) periode yaitu 36 bulan dan 24 bulan.

Selain itu juga melakukan pemeriksaan berkala untuk kelayaklautan kapal setiap bulan atau setiap tahun berdasarkan spesifikasi masing-masing alat (*Plan Maintenance System*, PMS). Dalam rangka pengurangan emisi karbon (CO2), Nitrat (Nox) dan Sulfur (SOx) yang merupakan penyumbang terbesar dalam kerusakan ozon di bumi, maka HUMI menjalankan kebijakan untuk setiap kapal-kapal milik dan kapal yang disewa agar dapat semaksimal mungkin dapat mengurangi emisi CO2 dari hasil pembakaran bahan bakar kapal. [F.12]

Beberapa upaya dilakukan agar dapat tercapai *objective* dari kebijakan HUMI yang didukung oleh operasional awal kapal, diantara yaitu:

1. Kapal menggunakan bahan bakar rendah sulfur yaitu *Low Sulphure Fuel Oil* (LSFO) dan *Low Sulphure Diesel Oil* (LSDO) atau menggunakan *Pertadex* yang mempunyai kandung *Sulphure* sangat rendah yaitu dibawah 0,5% *by volume*.
2. Dalam menentukan jalur pelayaran dari pelabuhan asal menuju ke pelabuhan tujuan, harus mengikuti jalur yang direkomendasikan oleh *International Maritime Organization* (IMO) dan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (DJPL) yang tentunya telah mempertimbangkan keselamatan dan efisiensi dalam rute pelayaran.

Master kapal menentukan kecepatan kapal dengan mempertimbangkan efisiensi bahan bakar. Tentunya masing-masing kapal memiliki spesifikasi yang berbeda, sehingga diperlukan analisa dari setiap kapal yang akan dinavigasikan.

In addition to using environmentally friendly products or vessels, HUMI has a regular docking plan in accordance with the classification bureau's regulations for each vessel, as documented in the vessel status survey document, with a docking period every 5 (five) years divided into 2 (two) periods of 36 months and 24 months.

Furthermore, regular inspections for vessel seaworthiness are conducted every month or every year based on the specifications of each equipment (Plan Maintenance System, PMS). In order to reduce carbon (CO2), Nitrate (Nox), and Sulfur (SOx) emissions, which are the largest contributors to ozone depletion on Earth, HUMI implements a policy for its owned and leased vessels to minimize CO2 emissions from fuel combustion as much as possible. [F.12]

Several efforts are made to achieve HUMI's policy objectives supported by initial vessel operations, including:

1. Vessels using low sulfur fuel, namely Low Sulphur Fuel Oil (LSFO) and Low Sulphur Diesel Oil (LSDO), or using Pertadex, which has very low sulphur content below 0.5% by volume.
2. When determining the shipping route from the origin port to the destination port, it must follow the routes recommended by the International Maritime Organization (IMO) and the Directorate General of Sea Transportation (DJPL), which have taken into account safety and efficiency in the shipping route.

The ship's master determines the vessel's speed considering fuel efficiency. Each vessel has different specifications, thus requiring analysis of each vessel to be navigated.

EMISI DARI KAPAL YANG DIOPERASIKAN HUMI

EMISSION FROM VESSELS OPERATED BY HUMI

Emisi CO2 yang Dihasilkan Kapal Perseroan [F.11] [F.12] [305-5]
CO2 Emission Generated from the Company's Vessel

	2023	2022**	2021*	YoY 2022-2023 (%)
Emisi CO2 (ton/mil) CO2 Emission* (ton/mil)	31.058.168	18.422.198	17.729.112	73 ↑

*) data disajikan hanya untuk kapal LNG/Minyak/Petrokimia/Harbour Tug.
**) data disajikan hanya untuk kapal LNG.
*) The data is presented only for LNG/Oil/Petrochemical/Harbour Tug vessels.
**) The data is presented only for LNG vessels.

Data yang disajikan pada tahun buku 2021 hanya mencakup kapal LNG saja, sedangkan untuk tahun buku 2022 sudah mencakup kapal-kapal di segmen lainnya. Semakin banyaknya kegiatan operasional kapal maka pemakaian bahan bakar makin tinggi dan berdampak pada CO2 yang semakin tinggi. Hal ini juga dikarenakan adanya penambahan kapal milik HUMI sepanjang tahun 2023, jumlah *voyage* lebih banyak dibandingkan tahun 2022, dan pemakaian bahan bakar *High Sulphur* pada beberapa kapal milik HUMI dikarenakan tidak tersedianya bahan bakar *Low Sulphur* di beberapa pelabuhan.

The data presented in the 2021 fiscal year only includes LNG vessels, while for the 2022 fiscal year, it already encompasses vessels in other segments. The increasing operational activities of vessels result in higher fuel consumption and consequently higher CO2 emissions. This is also due to the addition of HUMI-owned vessels throughout 2023, resulting in a higher number of voyages compared to 2022, and the use of High Sulphur fuel on some HUMI-owned vessels due to the unavailability of Low Sulphur fuel at several ports.

ENERGI

Energi yang dihasilkan dalam kegiatan operasi Perseroan mencakup energi dalam pengoperasian kapal , penggunaan listrik di perkantoran, serta penggunaan BBM dari 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 yang optimal, penyesuaian beban mesin, pemeriksaan sistem pemulihan dan hal lainnya adalah faktor penting yang harus dipatuhi prosedurnya agar kecepatan kapal senantiasa terjaga dan lambung kapal juga terjaga kebersihannya dari teritip dan kerang yang menempel dan dapat menghambat laju kapal. Laju kapal yang melambat tentunya akan membutuhkan konsumsi bahan bakar yang lebih banyak sehingga mengakibatkan tujuan penghematan bahan bakar tidak dapat tercapai.

Penghematan dalam penggunaan bahan bakar dan pemenuhan jadwal bukan hanya merupakan tugas dari *Chief of Engineer* namun perlu didukung oleh semua pihak yang terkait. Untuk itu HUMI telah menyiapkan tim yang handal dan berpengalaman di kantor untuk mendukung pengelolaan konsumsi bahan bakar kapal melalui masukan dan rekomendasi terkait perencanaan rute, optimalisasi strategi pelayaran dan informasi tentang cuaca.

Di samping itu, dalam kegiatan pendukung bisnis yang dilakukan di perkantoran, Perseroan menggunakan energi listrik yang disalurkan oleh PT PLN (Persero). Total konsumsi listrik perkantoran HUMI pada tahun 2023 sebesar 938,14 GJ, turun 58,90% dari tahun sebelumnya yang besarnya sejumlah 1.490,65 GJ. Penurunan konsumsi energi ini disebabkan oleh adanya program penghematan energi pada jam operasional.

ENERGY

The energy generated in the company's operations includes energy used in vessel operations, electricity consumption in offices, and fuel consumption from operational vehicles.

To support operational excellence, HUMI has adopted the Ship Energy Efficiency Management Plan (SEEMP) by IMO to facilitate fuel-efficient ship operation efforts, supported by the implementation of the Object Target Program (OTP) in the form of the Fuel Consumption Index applied to OTP. This program provides information in the form of graphs and data points on computer screens indicating that the main engine is operating according to regulations and saving fuel.

Optimal regulation, engine load adjustments, inspection of recovery systems, and other factors are essential factors that must comply with procedures to ensure the vessel's speed is maintained and the vessel's hull cleanliness is preserved from barnacles and shellfish that can impede the vessel's progress. A slowing vessel will require more fuel consumption, resulting in the fuel-saving goals not being achieved.

Fuel savings and schedule compliance are not only the responsibility of the Chief of Engineer but need to be supported by all relevant parties. Therefore, HUMI has assembled a reliable and experienced team in the office to support the management of vessel fuel consumption through input and recommendations regarding route planning, optimization of navigation strategies, and weather information.

Additionally, in business support activities conducted in offices, the Company uses electricity supplied by PT PLN (Persero). The total electricity consumption of HUMI's offices in 2023 amounted to 938.14 GJ, decreasing by 58.90% from the previous year's total of 1.490,65 GJ. The decrease in energy consumption is due to the energy saving programme during operational hours.

Konsumsi Listrik dan Intensitas Energi [F.6] [302-1] [302-3]
Electricity Consumption and Energy Intensity

	2023	2022	2021	YoY 2022-2023 (%)	
Listrik PLN (GJ) PLN Electricity (Gj)	938,14	1.490,65	265,90	(58,90)	↓
Luas Bangunan (m3) Building Area (m3)	3.390	3.390	1.319	-	
Intensitas Energi (GJ/m3) Energy Intensity (Gj/m3)	2,15	1,85	6,40	202,82	↑

Intensitas energi dihitung berdasarkan jumlah penggunaan listrik per tahun dibagi dengan total luas bangunan di tahun tersebut. Pada tahun 2023, total intensitas listrik per tahun adalah 2,15 GJ/m3, meningkat dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 1,85 GJ/m3. Hal ini disebabkan oleh bertambahnya jumlah karyawan darat HUMI Grup.

The energy intensity is calculated based on the annual electricity usage divided by the total building area in that year. In 2023, the total electricity intensity per year was 2.15 GJ/m3, increasing/decreasing compared to the previous year by 1.85 GJ/m3. This was due to the increase in the number of onshore employees of the HUMI Group.

Faktor konversi yang digunakan untuk menghitung konsumsi energi yang berasal dari listrik PLN dihitung berdasarkan tagihan dari PLN (KWh), data kWh dikonversi menjadi GJ. Jenis energi yang termasuk dalam rasio intensitas adalah konsumsi listrik dari PLN yang digunakan di kantor. Sedangkan untuk energi yang dipakai untuk kapal, Perseroan menghitung pemakaian energi untuk kapal dengan cara perhitungan dengan menggunakan *average operation days* dari setiap kapal dibandingkan dengan persentase pemakaian listriknya. Semakin tinggi *operations day*-nya maka KwH akan semakin tinggi.

The conversion factor used to calculate energy consumption from PLN electricity is based on PLN bills (KWh), where KWh data is converted into GJ. The types of energy included in the intensity ratio are electricity consumption from PLN used in offices. As for the energy used for vessels, the Company calculates the energy usage for vessels by calculating it using the average operation days of each vessel compared to its percentage of electricity usage. The higher the operation days, the higher the kWh usage will be.

Konsumsi BBM dari Kendaraan Operasional
Oil Fuel Consumption from Operational Vehicle

	2023	2022	2021	YoY 2022-2023 (%)
BBM (Kilo Liter) Oil Fuel (Kiloliter)	54	60	21	(10,06) ↓
Jumlah Kendaraan (Unit) Number of Vehicles (unit)	45	50	22	(10,06) ↓

Perseroan melakukan optimalisasi kendaraan operasional sehingga terjadi pengurangan konsumsi BBM dan pada akhirnya dapat mengendalikan emisi gas buang yang dapat menyebabkan polusi udara yang mencemari lingkungan.

The Company optimized its operational vehicles, resulting in a reduction in fuel consumption and ultimately controlling exhaust emissions that can cause air pollution and environmental contamination.

Konsumsi BBM dihitung dari jumlah BBM yang dipergunakan operasional dan diberikan kepada pejabat untuk perjalanan dari dan ke rumah-kantor-rumah (Kendaraan Fasilitas Jabatan). Di tahun 2023, konsumsi BBM yang dilakukan Perseroan sebanyak 54 kilo liter, turun dibandingkan tahun sebelumnya sebanyak 60 kilo liter. Hal ini sejalan dengan berkurangnya kendaraan operasional perusahaan.

Fuel consumption is calculated based on the amount of fuel used operationally and provided to officials for travel from and to home-office-home (Official Facility Vehicles). In 2023, the Company's fuel consumption amounted to 54 kiloliters, a decrease compared to the previous year's 60 kiloliters. This is in line with the reduction in the Company's operational vehicles.

INISIATIF PENGHEMATAN ENERGI [F.7]

Sumber energi tak terbarukan memiliki dampak lingkungan yang signifikan bagi kenaikan suhu bumi. Oleh karenanya, untuk menekan kenaikan suhu bumi, kami berupaya untuk penghematan energi di kantor, diantaranya sebagai berikut:

1. Penggunaan *Air Conditioning* (AC) dengan suhu 23oC pada saat jam kerja dan mematikannya saat tidak digunakan.
2. Penggunaan lampu hemat energi (LED) secara hemat dengan mematikan lampu apabila ruangan tidak dipergunakan dan lebih memanfaatkan cahaya alami (matahari) di sekitar area kerja.
3. Memastikan semua peralatan televisi, audio-video dan komputer serta monitor dalam *power saving mode* (*standby* dan *sleep mode*).
4. Meningkatkan kesadaran dan kepedulian karyawan untuk melakukan penghematan energi.
5. Mengidentifikasi kembali area-area yang dapat memberikan kontribusi untuk penghematan beban listrik.

Penghematan BBM dilakukan melalui beberapa inisiatif, berupa:

1. Penggunaan kendaraan sesuai dengan kebutuhan.
2. Servis rutin di bengkel resmi agar kendaraan dirawat sesuai standar pabrik agar tetap prima, konsumsi bahan bakar terjaga dan tidak mencemari lingkungan.
3. Diarahkan untuk lebih memilih menggunakan jalan tol/bebas hambatan, agar penggunaan BBM lebih terukur dan irit.

ENERGY SAVING INITIATIVES [F.7]

Non-renewable energy sources have significant environmental impacts on global warming. Therefore, to mitigate global warming, we strive for energy savings in the office, including the following:

1. Setting the air conditioning (AC) temperature to 23°C during working hours and turning it off when not in use.
2. Using energy-saving lamps (LEDs) efficiently by turning off lights when rooms are not in use and utilizing natural light (sunlight) in the workspace.
3. Ensuring all television, audio-video, computer, and monitor equipment are in power-saving mode (standby and sleep mode).
4. Increasing employee awareness and concern for energy conservation.
5. Identifying areas that can contribute to reducing electrical load for energy savings.

Fuel savings are achieved through several initiatives, including:

1. Using vehicles according to necessity.
2. Routine servicing at authorized workshops to ensure vehicles are maintained to factory standards, remain efficient in fuel consumption, and do not pollute the environment.
3. Encouraging the use of toll roads to measure and conserve fuel usage more effectively.

PROGRAM PENGHEMATAN AIR [F.8]

WATER SAVING PROGRAM [F.8]

2023		2022		2021	
Konsumsi & Intensitas Air Water Consumption & Intensity		**Konsumsi & Intensitas Air** Water Consumption & Intensity		**Konsumsi & Intensitas Air** Water Consumption & Intensity	
Operasional Kapal (Dek, Mesin, Toilet dll) Vessel Operations (Deck, Engine, Toilet, etc.)	**Air Minum/Air Mineral (ML) (Liter)** Drinking Water/ Mineral Water (ML) (Liter)	**Operasional Kapal (Dek, Mesin, Toilet dll)** Vessel Operations (Deck, Engine, Toilet, etc.)	**Air Minum / Air Mineral (ML) (Liter)** Drinking Water/Mineral Water (ML) (Liter)	**Operasional Kapal (Dek, Mesin, Toilet dll)** Vessel Operations (Deck, Engine, Toilet, etc.)	**Air Minum / Air Mineral (ML) (Liter)** Drinking Water/ Mineral Water (ML) (Liter)
0,528	0,005	0,068	0,005	0,014	0,006

HUMI menggunakan air untuk menunjang kegiatan operasional kantor, antara lain untuk kebutuhan kebersihan, sanitasi, dan berwudhu. Dengan lokasi yang menempati area perkantoran, maka sebagian besar air yang digunakan bersumber dari air PAM. Perseroan belum menghitung penghematan air secara khusus, namun himbauan untuk memakai air dengan efisien selalu disosialisasikan dan mengikuti sistem pengelolaan air limbah dari manajemen gedung.

HUMI uses water to support office operational activities, including cleanliness, sanitation, and ablution. With offices located in urban areas, most of the water used comes from the municipal water supply. The Company has not specifically calculated water savings, but reminders to use water efficiently are regularly disseminated, and we follow the building management's wastewater management system.

2023		2022		2021	
Konsumsi & Intensitas Air Water Consumption & Intensity		**Konsumsi & Intensitas Air** Water Consumption & Intensity		**Konsumsi & Intensitas Air** Water Consumption & Intensity	
1,682 Kantor (Toilet dll) Office Operations (Toilet, etc.)	**Air Minum/Air Mineral (ML) (Liter)** Drinking Water/ Mineral Water (ML) (0,005)	**Operasional Kantor (Toilet dll)** Office Operations (Toilet, etc.)	**Air Minum / Air Mineral (ML) (Liter)** Drinking Water/ Mineral Water (ML) (Liter)	**Operasional Kantor (Toilet dll)** Office Operations (Toilet, etc.)	**Air Minum / Air Mineral (ML) (Liter)** Drinking Water/ Mineral Water (ML) (Liter)
4,818	0,016	1,682	0,003	1,681	0,002

MELINDUNGI KEANEKARAGAMAN HAYATI [F.9] [F.10] [304-2]

Sebagai perusahaan perkapalan khususnya perusahaan yang mendistribusikan energi, Perseroan telah memetakan dampak risiko terkait dari wilayah operasional yang dekat atau berada di daerah konservasi atau memiliki keanekaragaman hayati [F.9] [F.10].

PROTECTING BIODIVERSITY [F.9] [F.10] [304-2]

As a shipping Company, particularly one involved in energy distribution, the Company has mapped the associated risks of operating in areas near or within conservation areas or areas with biodiversity [F.9] [F.10].

Wilayah Operasi Operational Area	**Daerah Konservasi Terdekat** Surrounding Conservation Areas	**Luas Wilayah Konservasi (km2)** Conservation Area (km2)	**Flora Fauna yang dilindungi** Protected Flora and Fauna
Jakarta	Universitas Indonesia	0,346	Fauna : Jangkrik merah hitam mungil (Conocephalus sp. [melanus]), Ular gadung (Aaetulla prasina), Sikep madu Asia (Pernis ptilorhynchus), Kupu-kupu bintik hijau (Graphium agamemnon), Belalang hijau (Atractomorpha crenulata), Laba-laba salib belang warna-warni (Argiope versicolor), Kadal kebun (Eutropis multifasciata), Codot krawar (Cynopterus brachyotis) Fauna: Tiny red and black cricket (Conocephalus sp. [melanus]), Gadung snake (Aaetulla prasina), Asian honey snake (Pernis ptilorhynchus), Green spotted butterfly (Graphium agamemnon), Green grasshopper (Atractomorpha crenulata), Multicolored striped cross spider (Argiope versicolor), garden lizard (Eutropis multifasciata), Codot krawar (Cynopterus brachyotis)
	Suaka Margasatwa Muara Angke	0,154	**Flora: Rhizophora, rumput dan semak belukar** Fauna: Ular gadung (Ahaetulla prasina), Laba-laba St. Andrew (Argiope mangal), Bubut Jawa (Centropus nigrorufus), Kongkang gading (Rana eruthraea), Bunglon (Calotes versicolor), Monyet ekor panjang (Macaca fascicularis) **Flora: Rhizophora, grasses and shrubs** Fauna: Gadung snake (Ahaetulla prasina), St. Andrew spider (Argiope mangal), Java lathe (Centropus nigrorufus), Kongkang gading (Rana eruthraea), Chameleon (Calotes versicolor), Long-tail monkey (Macaca fascicularis)

Wilayah Operasi Operational Area	**Daerah Konservasi Terdekat** Surrounding Conservation Areas	**Luas Wilayah Konservasi (km2)** Conservation Area (km2)	**Flora Fauna yang dilindungi** Protected Flora and Fauna
	Ragunan	1,4	Fauna : Bajing kelapa (Callosciurus notatus), Caladi ulam (Dendrocopus macei), Belalang hijau mungil (Conocephalus sp. [upoluensis]), Capung sambar perut pipih (Potamarcha congener), Raja udang meninting (Alcedo meninting), Kongkang jangkrik (Rana nicobariensis), Bunglon pohon (Calotes jubatus), Biawak (Varanus salvator) Fauna: Coconut squirrel (Callosciurus notatus), Caladi ulam (Dendrocopus macei), Tiny green grasshopper (Conocephalus sp. [upoluensis]), Flat-bellied sambar dragonfly (Potamarcha congener), Meninting king prawn (Alcedo meninting), Cricket kongkang (Rana nicobariensis), tree chameleon (Calotes jubatus), monitor lizard (Varanus salvator)
	Muara Angke	0,154	**Flora: Rhizophora, rumput dan semak belukar** Fauna: monyet ekor panjang, aves, 10 jenis burung migran, 50 jenis burung menetap, kura-kura, biawak, ular welang, ular daun. Biota perairan seperti ikan sapu-sapu, gabus, dll. **Flora: Rhizophora, grasses and shrubs** Fauna: long-tailed monkey, aves, 10 types of migratory birds, 50 types of sedentary birds, turtle, monitor lizard, welang snake, leaf snake. Aquatic biota such as broom fish, snakehead, etc.
	Hutan Kota Srengseng	0,15	Fauna : Sepah kecil (Pericrocotus cinnamomeus), Cecak terbang (Draco volans), Burung-madu kelapa (Anthreptes malaccensis), Laba-laba lompat (Plexipus sp.), Katak sawah (Fejervarya cancrivora), Kupu-kupu renda (Hypolimnas bolina) Fauna: Small sepah (Pericrocotus cinnamomeus), Flying gecko (Draco volans), Coconut sunbird (Anthreptes malaccensis), Jumping spider (Plexipus sp.), Field frog (Fejervarya cancrivora), Lace butterfly (Hypolimnas bolina)
Kalimatan Timur	Bontang Mangrove Park	2,9478	Mangrove & burung Mangroves and birds
Jawa Timur	Banyuurip Mangrove center	0,32	Mangrove, Ikan & burung Mangroves, Fish & birds

2023			
Wilayah Operasi Operational Area	**Daerah Konservasi Terdekat** Surrounding Conservation Areas	**Luas Wilayah Konservasi (km2)** Conservation Area (km2)	**Flora Fauna yang dilindungi** Protected Flora and Fauna
Arun, Lampung, Jakarta, Patimban Bontang & Bintuni	Taman Nasional Gunung Leuser, Mangrove Pasir Putih Cilamaya Kulon	0	Hutan Lindung, Hutan Mangrove Protected Forest, Mangrove Forest
Balikpapan	Mangrove Margomulyo	50,33	Mangrove & burung Mangroves and birds
Bontang	Bontang Mangrove Park	2,9478	Perlindungan ekosistem mangrove Protection of mangrove ecosystems
Bontang, Benoa, Patimban	Taman Nasional Bali Barat	0	Jalak Bali, Satwa Banteng, Hutan Alam Murni Sawo Kecik, Biota Laut Bali Starling, Bull, Sawo Kecik of Pure Natural Forest, Marine Biota
Cilacap	Konservasi Penyu Nagaraja	0,00244	Penyu Turtle
Dumai	Suaka Marga Satwa Balai Raja	180	Gajah, Beruang madu, harimau sumatera, tapir dll Elephant, sun bear, Sumatran tiger, tapir etc
Kendari	Kebun Raya Kendari	96	Pohon dan Burung Trees and Birds
Makassar	Rehabilitasi Kawasan Mangrove Makassar	31	Mangrove & burung Mangroves & birds
Manokwari	Hutan Manokwari	513,872	Burung kasuari, Burung Cendrawasih, matoa Cassowary, Bird of Paradise, matoa

2023			
Matarape - Morosi	Konservasi Perairan Sombori - Matarape	41,342	Ikan, Terumbu Karang Fish, Coral Reefs
Palembang	Kawasan Hutan Punti Kayu	50	Pohon Pinus, Burung Pine Trees, Birds
Patimban	Mangrove Pasir Putih Cilamaya Kulon	0	Hutan Mangrove Mangrove Forest
Patimban	Cagar Alam dan Budaya Konservasi	46385,83	Hutan lindung dan Burung Protected Forest and Birds
Plaju	Taman Nasional Sembilang	2.51	Ekosistem Hutan Gambut, Mangrove Peat Forest Ecosystem, Mangrove
Sorong	Taman Wisata Sorong	945,9	Pohon, Burung, Reptil, Monyet Trees, Birds, Reptiles, Monkeys
Tarakan	Hutan Mangrove Tarakan	21	Mangrove & Burung Mangroves and Birds
Torobulu - Morosi	Kawasan Konservasi Perairan	9,342	Terumbu Karang, Ikan Karang Coral Reefs, Coral Fish
Tuban	Mangrove Center Tuban	3	Mangrove Mangroves
Wayame	Daerah Konservasi Mangrove Maluku	2215,6031	Mangrove Mangroves

Sesuai dengan target-target yang dituangkan dalam Peta Jalan Keberlanjutan 2021-2025, maka di tahun 2023, Perseroan telah melaksanakan sejumlah tindakan yang diambil untuk melindungi konservasi keanekaragaman hayati dan mengurangi dampak operasional terhadap spesies laut:

In line with the targets outlined in the Sustainability Roadmap 2021-2025, in 2023, the Company implemented several actions to protect biodiversity conservation and reduce operational impacts on marine species:

Zero Ballast Water on Port

Ketentuan pembersihan air *ballast* diwajibkan untuk seluruh kapal mulai tanggal 8 September 2017 oleh IMO sebagaimana dituangkan ke dalam *Ballast Water Management Convention* tahun 2004, yang menyatakan adanya pelarangan pertukaran air *ballast* di pelabuhan dan memastikan bahwa air *ballast* yang mengandung gangguan spesies air tidak dibuang ke perairan pantai. Pembersihan secara optimal dengan melakukan *water ballast exchange* di tengah laut dengan ketentuan, kedalaman laut minimal 200m dan berlokasi di titik terluar dari pulau sejauh 50m. Untuk mempertahankan keberlanjutan sumber daya air, Perseroan tidak melakukan penggantian air *ballast* di pelabuhan, mengurangi konsumsi air tanah, dan mengupayakan untuk tidak terjadinya tumpahan minyak maupun B3.

Zero Ballast Water on Port

The requirement for ballast water management for all ships has been mandated since September 8, 2017, by the IMO as stipulated in the Ballast Water Management Convention of 2004. This convention prohibits ballast water exchange in ports and ensures that ballast water containing aquatic species disturbances is not discharged into coastal waters. Optimal cleaning is achieved by conducting water ballast exchanges in the open sea with specific requirements, such as a minimum depth of 200 meters and a location at least 50 meters away from the outermost point of islands. To maintain the sustainability of water resources, the Company refrains from ballast water exchange in ports, reduces groundwater consumption, and strives to prevent oil spills and hazardous material spills.

	2023	2022	2021	YoY 2022-2023 (%)
Jumlah Air *Ballast* (m3) Total Ballast Water (m3)	2.175.392	3.435.822	3.614.537	(36,68)

Penurunan jumlah air *ballast* terutama disebabkan oleh jalur voyage Kapal LNG yang di dalam negeri memiliki posisi muat di pelabuhan khusus dan bongkar di laut lepas sehingga tidak diwajibkan untuk *Water Ballast System Management.*

The reduction in the amount of ballast water is primarily due to the voyage routes of LNG vessels within the country, where loading takes place at specialized ports and unloading occurs in offshore waters, thus exempting them from the Water Ballast System Management requirement.

Zero Oil Spill [F.15]

Selain itu, HUMI dalam menjalankan kegiatan operasionalnya juga memiliki target "*zero oil spill*" sebagai bentuk menjaga keanekagraman hayati laut yang bebas dari polusi minyak. Pada tahun 2023, Perseroan mencatat tidak adanya insiden yang mengakibatkan terjadinya tumpahan minyak di laut akibat operasi kapal-kapal yang dimiliki dan dikelola oleh HUMI dan entitas anak.

Zero Oil Spill [F.15]

In addition, HUMI has set a target of «zero oil spill» in its operational activities as a means of preserving marine biodiversity by preventing oil pollution. In 2023, the Company recorded no incidents resulting in oil spills at sea due to the operations of vessels owned and managed by HUMI and its subsidiaries.

	2023	2022	2021
Kasus Tumpahan Minyak Oil Spill Cases	Nihil Non	Nihil Non	Nihil Non

Menggunakan Cat *Free Anti-Fouling*

Pada saat *docking* kapal, seluruh kapal milik HUMI menggunakan cat *Free Anti-fouling* (cat *anti-fouling* bebas *Tributiltin organotin*) sesuai dengan Konvensi Internasional IMO. Pada tahun 2023 total armada Perseroan yang menggunakan cat *anti-fouling* mencapai 100%.

Utilizing Tributyltin-Free Anti-Fouling Paint

During vessel docking, all vessels owned by HUMI utilize Tributyltin-free anti-fouling paint in compliance with the International Maritime Organization (IMO) Convention. In 2023, the Company's entire fleet used anti-fouling paint, with a total of 100% compliance.

PENGELOLAAN LIMBAH DAN EFLUEN

Pengelolaan limbah dari hasil kegiatan operasional merupakan hal prioritas sebagai bagian pelaksanaan *safety operations* Perseroan, dengan tujuan untuk meminimalisir dampak negatif terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar. Perseroan menunjuk Divisi QHSE untuk melaksanakan pengelolaan limbah dan melaporkannya secara berkala kepada Direksi.

Berpegang pada prinsip 5R, yaitu *reuse*, *reduce*, *recycle*, *replace*, dan *return to supplier*, maka Perseroan telah mencanangkan sejumlah kegiatan pengelolaan limbah mulai dari lokasi kantor hingga di atas kapal. Untuk lokasi kantor, salah satu kegiatan pengurangan limbah adalah pengurangan pemakaian kertas. Dengan prinsip '*reuse*', manajemen menghimbau agar karyawan menggunakan kembali kerta yang sudah terpakai untuk kebutuhan internal sehingga dengan sendirinya menurunkan konsumsi kertas dari waktu ke waktu.

Berikut langkah-langkah pengelolaan limbah kertas yang dilakukan melalui sejumlah strategi penghematan penggunaan kertas:

1. Optimalisasi sarana *multi-function printer* untuk melakukan proses pencetakan, penyalinan (*scanfile*) atau mengirim dokumen, untuk mendukung efisiensi dalam penggunaan kertas.
2. Optimalisasi pengunaan *e-mail* untuk berinteraksi dengan pihak internal maupun eksternal.
3. Pencetakan diprioritaskan untuk warna hitam dan putih. Kegiatan cetak warna hanya dapat dilakukan untuk dokumen yang sangat diperlukan untuk kepentingan pihak luar.
4. Pencetakan dokumen pada satu lembar kertas dengan dua halaman atau mencetak secara bolak-balik apabila fasilitas mesin cetak memungkinkan sedangkan memo internal tidak perlu dicetak melainkan dikirim dengan memanfaatkan fasilitas *e-mail*.

Selain limbah kantor, Perseroan juga bertanggung jawab terhadap pengelolaan limbah yang berasal dari kegiatan operasi di laut. Dari kegiatan operasi di laut, limbah yang dihasilkan sangat beragam, yaitu berupa:

WASTE AND EFFLUENT MANAGEMENT

Managing waste from operational activities is a top priority as part of the Company's safety operations implementation, aiming to minimize negative impacts on the surrounding community and environment. The Company appoints the QHSE Division to oversee waste management and provide regular reports to the Board of Directors.

Adhering to the 5R principles—reuse, reduce, recycle, replace, and return to supplier—the Company has initiated several waste management activities from office locations to onboard vessels. For office locations, one waste reduction activity is reducing paper usage. With the «reuse» principle, management encourages employees to reuse paper for internal needs, thereby naturally reducing paper consumption over time.

Here are the steps for managing paper waste through various paper usage reduction strategies:

1. Optimization of multi-function printers to perform printing, copying (scanning), or document sending processes to support efficiency in paper usage.
2. Optimization of email usage for interaction with internal and external parties.
3. Printing is prioritized in black and white. Color printing activities are only allowed for documents essential for external parties' interests.
4. Printing documents on one sheet of paper with two pages or printing double-sided if the printing machine facilities allow it, while internal memos do not need to be printed but can be sent using email facilities.

In addition to office waste, the Company also takes responsibility for managing waste originating from operational activities at sea. From sea operations, various types of waste are produced, including:

1. Limbah Padat.
2. Limbah Cair.
3. Limbah B3 Padat.
4. Limbah B3 Cair.

1. Solid Waste.
2. Liquid Waste.
3. Hazardous Solid Waste.
4. Hazardous Liquid Waste.

Jenis-jenis Limbah dan Dampak serta Pengelolaannya [F.13] [F.14] [306-1] [306-2]
Type of Wastes, Its Impact, and Management

Karakteristik Limbah Waste Characteristic	**Jenis** Type	**Prosedur Pengelolaannya** Management Procedure	**Jumlah** (Kg) Amount (Kg)			**YoY (%)**	
			2023	**2022**	**2021**		
Limbah Padat Solid Waste	Plastik, sisa makanan, kayu bekas, kain bekas, sampah operasional, kemasan, botol plastik dan kaca dan debu pembakaran incenerator. Plastic, food remnants, scrap wood, used fabric, operational waste, packaging, plastic bottles and glass, and incinerator ash dust.	Dikumpulkan di dalam plastik sampah dan kemudian diserahkan kepada fasilitas pembuangan sampah di pelabuhan. They are collected in plastic waste bags and then delivered to waste disposal facilities at the port.	336.290	263.428	92.076	28	↑
Limbah Cair Liquid Waste	Sisa campuran air dan minyak, sisa minyak goreng dapur. The mixture of water and oil, kitchen cooking oil waste.	• Sampah sisa campuran air dan minyak dikumpulkan di dalam Slop Tank yang kemudia dapat dibuang ke dalam fasilitas pembuangan minyak di pelabuhan • Sisa minyak goreng dikumpulkan di tabung minyak kemudian dibuang ke fasilitas pembuangan sampah di Pelabuhan • Waste containing a mixture of water and oil is collected in the Slop Tank and then disposed of at the oil disposal facility in the port. • Leftover cooking oil is collected in oil drums and then disposed of at the waste disposal facility in the port.	6.000	2.340	900	156	↑
Limbah B3 Padat Solid Hazardous Waste	Toner dan mesin fotokopi, lampu bekas, baterai bekas dan barang elektonik bekas dan obat-obatan yang sudah kadaluarsa. Toner cartridges and photocopier machines, used lamps, old batteries, electronic devices, and expired medications are collected separately for proper disposal.	• Sampah toner dan cartridge dikumpulkan di dalam plastik dan kemudian diserahkan kembali kepada pemasok. • Sampah baterai bekas dan barang elektronik dikumpulkan dalam kardus dan kemudian diserahkan kepada fasilitas pembuangan sampah di pelabuhan. • Toner and photocopier machines, used lamps, used batteries, electronic devices, and expired medications are collected separately for proper disposal. • Toner dan mesin fotokopi, lampu bekas, baterai bekas, perangkat elektronik, dan obat-obatan yang kadaluarsa dikumpulkan secara terpisah untuk pembuangan yang tepat.	213	96	34	122	↓
Limbah B3 Cair Liquid Hazardous Waste	Sisa minyak pelumas bekas, sisa cairan cat dan tiner, bekas alat pemadam api, sisa cairan kimia untuk air mesin boiler. Residual used lubricating oil, leftover paint and thinner fluids, retired fire extinguishers, residual chemicals for boiler water treatment.	Sampah dikumpulkan di dalam tabung yang kemudian dibuang di fasilitas pembuangan sampah di pelabuhan. The waste is collected in a container which is then disposed of at the waste disposal facility in the port.	216	11.000	Nihil Non	(77,50)	↓

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 Ships

Kenaikan pada limbah padat sebesar 28% seiring dengan bertambahnya jumlah karyawan. Sedangkan, kenaikan pada limbah cair sebesar 156% disebabkan bertambahnya armada kapal pada tahun 2023. Penurunan pada limbah cair B3 dikarenakan adanya peningkatan kesadaran akan lingkungan sehingga penerapan untuk limbah B3 di minimalisir menggunakan *Oil Bilge Separator.* Untuk memonitor limbah yang akan di buang ke laut menggunakan *Oil Discharge Monitor.*

Adapun untuk mekanisme pengolahan dan pembuangan akhir limbah B3, HUMI tidak memiiliki unit pengolahan maupun pembuangannya sendiri. Limbah B3 yang dihasilkan kapal, sementara disimpan pada Tempat Penyimpanan Sementara (TPS) di pelabuhan yang memiliki fasilitas penerimaan. Sedangkan untuk pembuangan limbah kantor dilakukan oleh pengelola gedung.

Setiap pembuangan sampah di fasilitas penampungan sampah pelabuhan, akan disertai dan dibuktikan dengan dikeluarkannya sertifikat pembuangan sampah pada fasilitas yang telah ditentukan (*Garbage Disposal Certificates*). Sesuai dengan aturan MARPOL 73/78 Annex V, bahwa diatur pula tentang pemilahan jenis sampah yang ada diatas kapal dan dikategorikan sebagai berikut:

1. *Plastics*
2. *Food wastes*
3. *Domestic Wastes*
4. *Cooking Oil*
5. *Incinerator ashes*
6. *Operational wastes*
7. *Animal Carcasses*
8. *Fishing Gear*
9. *E-Waste*

Sebagai kepatuhan terhadap aturan internasional tersebut, maka HUMI mempunyai kebijakan untuk pemilahan dalam pembuangan sampah baik di kapal maupun di kantor, sehingga dapat dipilah dan dapat diketahui karakteristik dan ditentukan cara penanganannya. Sementara itu, untuk pengangkutan limbah di kantor, Perseroan bekerja sama dengan pengelola gedung yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam pengelolaan dan pengangkutan limbah. [2-27]

The increase in solid waste amounted to 28% in line with the growing number of employees. Meanwhile, the increase in liquid waste by 156% is attributed to the addition of fleet ships in 2023. The decrease in hazardous liquid waste (B3) is due to increased environmental awareness, thus minimizing B3 waste using an Oil Bilge Separator. To monitor waste discharged into the sea, an Oil Discharge Monitor is utilized.

Regarding the processing and final disposal mechanism of B3 waste, HUMI does not have its own processing or disposal unit. B3 waste generated by ships is temporarily stored at Temporary Storage Facilities (TSFs) in ports with receiving facilities.

Every waste disposal at port waste reception facilities is accompanied and documented with the issuance of Garbage Disposal Certificates from designated facilities. As per the MARPOL 73/78 Annex V regulations, the categorization of waste types aboard ships is as follows:

1. Plastics
2. Food wastes
3. Domestic Wastes
4. Cooking Oil
5. Incinerator ashes
6. Operational wastes
7. Animal Carcasses
8. Fishing Gear
9. E-Waste

To comply with these international regulations, HUMI has a policy for waste segregation and disposal both on ships and in offices, ensuring proper sorting and determination of handling methods. Meanwhile, for waste transportation at offices, the Company collaborates with building managers who are authorized and responsible for waste management and transportation. [2-27]

KEPATUHAN LINGKUNGAN [F.16] [2-27] [307-1]

Sebagai bentuk kepatuhan namun juga apresiasi atas komitmen HUMI terhadap pemenuhan tanggung jawab lingkungan, Perseroan meraih sertifikasi sebagai berikut:

ENVIRONMENTAL COMPLIANCE [F.16] [2-27] [307-1]

As a manifestation of both compliance and appreciation for HUMI's commitment to environmental responsibility, the Company has obtained the following certifications:

Jenis Sertifikasi Type of Certification	**Tujuan Sertifikasi** Objective of Certification
Certificate of Insurance Removal Wreck	Melindungi dari risiko kewajiban biaya atas penyingkiran kerangka kapal Protecting against the risk of liabilities for ship dismantling
Certificate of Water Quality Control	Menjaga kesehatan awak kapal melalui pengukuran kualitas air yang digunakan di atas kapal Ensuring the health of ship crew through monitoring the quality of onboard water
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 pollution caused by mixing seawater

Jenis Sertifikasi Type of Certification	**Tujuan Sertifikasi** Objective of Certification
International Energy Efficiency Certificate	Perlindungan lingkungan dengan penghematan fuel consumtion kapal Environmental protection through fuel consumption reduction on ships
IOPP	Perlindungan lingkungan dari pencemaran minyak Environmental protection from oil pollution
ISM Code	SOLAS & Seacomm compliance
ISO 14001:2015	Sebagai komitmen manajemen untuk bertanggung jawab terhadap lingkungan Demonstrating management's commitment to environmental responsibility
Medical Chest Certificate	Sertifikasi medicine Certification for medical supplies
National Anti-Fouling System Certificate	Melindungi lambung kapal dari adanya organisme atau tumbuhan dan hewan laut (tritip) Protecting the ship's hull from marine organisms (fouling)
Sertifikat Nasional Pencegahan dan Pencemaran dari Kapal (SNPP) National Certificate for Prevention and Pollution from Ships (SNPP)	Perlindungan lingkungan dari pencemaran polusi udara, minyak, kotoran dan sampah dari kapal Environmental protection from ship pollution such as air, oil, waste, and garbage

*) Merujuk pada ketentuan yang dikembangkan oleh Organisasi.
*) Referring to the regulations developed by the Organization.

Seluruh kegiatan pemantauan lingkungan telah dilaksanakan oleh Perusahaan sepanjang 2023. Hasil pengukuran dan pemantauan yang mengindikasikan semua parameter yang diuji sesuai dengan sistem manajemen yang ditetapkan oleh peraturan perundangan. Hasil pengukuran dan pemantau lingkungan didokumentasikan dan dikomunikasikan kepada lembaga terkait.

Dengan hasil seperti itu, maka selama periode pelaporan tidak ada pengaduan terhadap Perusahaan yang berkaitan dengan dampak lingkungan. Perusahaan juga tidak mendapat denda akibat ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan tentang lingkungan.

Throughout 2023, the Company has carried out all environmental monitoring activities. Measurement and monitoring results indicate that all tested parameters are in compliance with the management system established by regulations. Environmental measurement and monitoring results are documented and communicated to relevant authorities.

With such results, there were no complaints against the Company regarding environmental impact during the reporting period. The Company also did not receive fines due to non-compliance with environmental laws and regulations.

MEKANISME PENGADUAN MASALAH LINGKUNGAN [2-25]

HUMI senantiasa membuka akses yang luas bagi masyarakat maupun pemangku kepentingan lainnya untuk menyampaikan pengaduan ataupun keluhan mengenai masalah lingkungan melalui sarana komunikasi, seperti telepon maupun *e-mail*.

Terhadap keluhan atau laporan masyarakat yang masuk terkait lingkungan, maka pengaduan tersebut akan ditangani dan ditindaklanjuti oleh Tim QHSE di setiap entitas anak dan Sekretaris Perusahaan HUMI.

ENVIRONMENTAL COMPLAINT MECHANISM [2-25]

HUMI consistently provides broad access for the public and other stakeholders to lodge complaints or grievances regarding environmental issues through communication channels such as telephone or email.

Regarding environmental complaints or reports received from the public, they will be handled and followed up by the QHSE Team in each subsidiary entity and the HUMI's Corporate Secretary.

Berikut mekanisme penanganan pengaduan terkait lingkungan:

1. Kantor
   Tim QHSE di setiap entitas anak dan Sekretaris Perusahaan berkoordinasi dengan *Building Management* ke Pemerintah setempat yang mengeluarkan SPPL.

2. Kapal
   Melaporkan kepada *Designated Person Ashore* (DPA) perusahaan untuk berkoordinasi dengan Syahbandar, KPLP, dan Polairud.

Perseroan akan menindaklanjuti setiap laporan yang diterima kepada fungsi-fungsi terkait dan memprosesnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Hingga akhir tahun 2023, tidak terdapat pengaduan atau keluhan masyarakat sekitar terkait lingkungan dan tidak terdapat kasus ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan terkait lingkungan hidup di seluruh kegiatan operasional HUMI dan entitas anak. [F.16]

The following is the mechanism for handling environmental complaints:

1. Office
   The QHSE Team in each subsidiary entity and the Company Secretary coordinate with the Building Management to the relevant local Government that issues the Environmental Permit (SPPL).
2. Ships
   Report to the Designated Person Ashore (DPA) of the company to coordinate with the Harbor Master, KPLP (Port State Control), and Marine Police.

The Company will follow up on every received report to the relevant functions and process them according to applicable regulations.

As of the end of 2023, there were no complaints or grievances from the surrounding community regarding the environment, and there were no cases of non-compliance with environmental laws and regulations in all operational activities of HUMI and its subsidiary entities. [F.16]





Pilar 3 : "Bersama Kita Belajar": Pengembangan Kinerja Ketenagakerjaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pillar 3: "Together We Learn": Employee Performance Development and Human Resources Management



HUMI memandang SDM sebagai elemen kunci yang tidak hanya berkontribusi pada operasional tetapi juga aspek penting untuk mewujudkan visi dan misi HUMI. Pengelolaan SDM di HUMI didesain agar karyawan siap menghadapi tantangan bisnis serta memenuhi tuntutan industri pelayaran yang kompetitif.

Human Resources Management at HUMI is viewed as a key element that not only contributes to operational efficiency but also plays a crucial role in realizing the company's vision and mission. The management of human resources at HUMI is designed to ensure that employees are equipped to face business challenges and meet the demands of the competitive shipping industry.

STRATEGI DAN KEBIJAKAN

HUMI terus memperkuat budaya berdasarkan nilai HUMI serta membangun budaya risiko yang menjadi dasar karyawan berperilaku dan bersikap sehari-hari. Dengan berperilaku sesuai nilai-nilai HUMI karyawan diharapkan akan memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

STRATEGIES AND POLICIES

HUMI continuously strengthens its culture based on HUMI values and builds a risk culture that forms the foundation of employee behavior and attitudes on a daily basis. By aligning with HUMI values, employees are expected to have a positive impact on the conducive and productive work environment.

Hal ini sejalan dengan arah strategi *Human Capital* HUMI yang juga mengusung keberagaman berarti Perusahaan menghargai perbedaan setiap karyawan termasuk antara lain latar belakang, pengalaman, usia, gender, dan karakteristik lainnya sebagai kekuatan yang memampukan Perusahaan menjadi semakin adaptif, responsif, dan tangguh dalam menghadapi tantangan serta memberikan ruang yang aman bagi semua orang untuk berkolaborasi dan mengambil bagian untuk memperkuat, memperkokoh bisnis perusahaan dan kesehatan organisasi.

This aligns with the direction of HUMI's Human Capital strategy, which emphasizes diversity, meaning the company values the differences among its employees, including backgrounds, experiences, ages, genders, and other characteristics, as strengths that enable the company to become more adaptive, responsive, and resilient in facing challenges, while providing a safe space for everyone to collaborate and contribute to strengthening the business and organizational health.

Sepanjang tahun 2023, beberapa program untuk mendukung pertumbuhan bisnis melalui *reengineering business process for redesign organization model,* yaitu dengan:

1. memetakan kembali proses bisnis sehingga menghasilkan kondisi aktual dari HUMI pada saat ini dan akhirnya didapatkan proses bisnis yang ideal dengan model organisasi yang lebih ideal namun *agile* dalam menghadapi tantangan bisnis ke depan.
2. mereviu Visi Misi *Values* dari yang ada, disepakati untuk menyusun Visi Misi dan *Values* baru dari induk Perusahaan HUMI, kemudian dilakukan *Focus Group Discussion* yang menghasilkan Visi Misi induk perusahaan yang baru.
3. memetakan kondisi pengelolaan proses kerja secara Grup melalui *workshop* Proses Bisnis dan memberikan pemahaman kepada setiap jajaran manajemen baik di induk perusahaan maupun di anak usaha. Dari *workshop* kemudian dipetakan proses kerja yang ideal hingga jumlah ideal waktu kerja yang dikonversikan menjadi jumlah sumber daya manusia atau *Full Time Equivalent* (FTE) yang dibutuhkan oleh HUMI baik secara induk maupun anak usaha.

Throughout 2023, several programs were implemented to support business growth through reengineering the business process for redesigning the organizational model, including:

1. Remapping business processes to generate the current condition of HUMI and ultimately achieve ideal business processes with a more ideal organizational model that is agile in facing future business challenges.
2. Reviewing the existing Vision, Mission, and Values, agreeing to develop a new Vision, Mission, and Values for the parent company HUMI, followed by Focus Group Discussions that resulted in a new corporate Vision and Mission.
3. Mapping the working process conditions at the Group level through Business Process workshops and providing understanding to all levels of management both at the parent company and subsidiaries. From the workshops, ideal working processes are mapped, along with the ideal number of working hours converted into the number of Full-Time Equivalents (FTEs) required by HUMI, both at the parent and subsidiary levels.

		Capaian Tahun 2023 Achievements in 2023
Kebebasan Berserikat dan Berkumpul	HUMI tidak memiliki serikat pekerja sebagai perwakilan karyawan, namun mengakomodirnya dengan penunjukan perwakilan karyawan.	100% karyawan HUMI tercakup dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja. Setiap perubahan yang terdapat pada Peraturan Perusahaan telah dilakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan, melalui diskusi tatap muka sehingga informasi akan secara *clear* diterima oleh seluruh karyawan.
Freedom of Association and Assembly	HUMI does not have a labor union as a representative of employees, but accommodates it through the appointment of employee representatives.	100% of HUMI employees are covered by the Collective Labor Agreement (PKB). Any changes to the Company Regulations are duly socialized to all employees through face-to-face discussions to ensure that the information is clearly understood by all employees.
Waktu Kerja	Berdasarkan Undang-Undang dan Peraturan Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan HUMI, karyawan bekerja selama delapan jam sehari atau 40 jam seminggu, tidak termasuk waktu istirahat.	Karyawan memiliki waktu kerja yang sesuai dengan undang-undang, peraturan ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan.
Working Hours	Based on Labor Laws and Regulations and HUMI's Collective Labor Agreement (PKB), employees work for eight hours per day or 40 hours per week, excluding break time.	Employees have working hours in accordance with the law, labor regulations, and the Company Regulation.

		Capaian Tahun 2023 Achievements in 2023
Kesetaraan Kesempatan Bekerja	HUMI memberikan kesetaraan kesempatan bekerja melalui proses rekrutmen yang transparan, tanpa membedakan suku, agama, ras, antargolongan, status sosial, gender, ataupun hal-hal lain bersifat diskriminatif yang berpotensi melanggar HAM. Kebijakan ini tertuang juga dalam Peraturan Perusahaan.	Total karyawan terdiri atas 93% karyawan laki-laki dan 8% karyawan perempuan. • Hingga akhir tahun 2023, sebanyak 4 orang karyawan perempuan memegang posisi manajerial di HUMI, dengan komposisi 8% dari total karyawan perempuan di posisi manajerial. • Tidak menerima pengaduan/laporan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara tidak adil. • 9 karyawan atau 3,3% dari total karyawan yang mendapatkan promosi (termasuk kenaikan jabatan dan/ atau upah dan/atau kompensasi), yang terdiri atas 1,8% pria dan 1,5% perempuan.
Equal Employment Opportunities	HUMI provides equal employment opportunities through a transparent recruitment process, without discriminating based on ethnicity, religion, race, social status, gender, or other discriminatory factors that may violate human rights. This policy is also stated in the Company Regulation.	Total employees consist of 93% male employees and 8% female employees. • Until the end of 2023, 4 female employees hold managerial positions at HUMI, with composition of 8% of the total female employees in managerial positions. • Did not receive complaints/reports on unfair recruitment process. • 9 employees or 3.3% of the total employees received promotion (including promotion and/or salary and/ or compensation), consisting of 1.8% male and 1.5% female.
Pekerja Anak (tenaga kerja anak atau di bawah umur 18 tahun yang membahayakan keselamatan dan/ atau di bawah umur 15 tahun), dan Pekerja Paksa (tenaga kerja paksa)	HUMI tidak mempekerjakan pekerja anak, di bawah umur, dan tidak ada praktik pekerja paksa, serta tidak terlibat langsung/tidak langsung dengan mitra kerja yang melakukan praktik tersebut.	Tidak terdapat kasus terkait tenaga kerja anak, di bawah umur, kerja paksa, perbudakan modern, buruh migran, perdagangan manusia, dan pekerja anak (dibawah umur 18 tahun yang membahayakan keselamatan dan/atau dibawah umur 15 tahun) pada lingkungan HUMI.
Child Labor (child labor or under the age of 18 who endanger safety and/or under the age of 15), and Forced Labor	HUMI does not employ child labor, underage workers, and there are no practices of forced labor, nor is it directly/indirectly involved with business partners engaged in such practices.	There are no cases related to child labor, underage workers, forced labor, modern slavery, migrant workers, human trafficking, and child labor (under the age of 18 endangering safety and/or under the age of 15) in the HUMI environment.
Hak Cuti	HUMI memberikan hak cuti bagi karyawan yang akan menjalankan ibadah, cuti di luar tanggungan, cuti haid, cuti melahirkan, serta cuti gugur kandungan. Karyawan pria diberikan cuti selama 2 hari jika istri sahnya mengalami keguguran, mengalami keguguran dan/atau melahirkan, serta tiga bulan untuk karyawan perempuan.	HUMI memberikan hak cuti melahirkan dan cuti ayah kepada semua karyawan sesuai ketentuan yang berlaku. Di tahun 2023, terdapat 4 orang karyawan perempuan dan 5 orang karyawan pria yang mengajukan cuti hamil dan melahirkan. Karyawan laki-laki yang mengambil cuti istri melahirkan atau cuti ayah, dan seluruh karyawan perempuan dan laki-laki kembali bekerja setelah cuti istri melahirkan atau cuti ayah.
Leave Entitlements	HUMI provides leave entitlements for employees who will perform religious rituals, leave outside responsibilities, menstrual leave, maternity leave, as well as miscarriage leave. Male employees are granted leave for 2 days if their lawful spouse experiences a miscarriage, and three months for female employees.	HUMI provides maternity leave and paternity leave to all employees according to applicable regulations. Throughout 2023, HUMI recorded 4 female employees and 5 male employees who took maternity and paternity leave, and all female and male employees returned to work after maternity or paternity leave.

KERJA PAKSA DAN PEKERJA DI BAWAH UMUR [F.19][409-1]

Perseroan juga memiliki kebijakan untuk tidak mempekerjakan karyawan di bawah umur ataupun menerapkan kerja paksa. Seluruh rekrutmen karyawan didasarkan pada spesifikasi kebutuhan bisnis Perseroan dan dilakukan sesuai ketentuan ketenakerjaan yang berlaku.

Kebijakan ini berlaku di kantor maupun di kapal. Dalam perekrutan karyawan, Perseroan melakukan seleksi secara ketat terhadap kualifikasi

FORCED LABOR AND UNDERAGE WORKER [F.19][409-1]

The Company also has policy of not employing underage employee or using forced labor. All employee recruitment is based on the specifications of the Company's business needs and is carried out in accordance with applicable employment regulations.

This policy applies both in the office and on the ship. In recruiting employees, the Company conduct strict selection of the

kandidat karyawan atau awak kapal sehingga dipastikan mereka sesuai dengan spesifikasi kebutuhan Perseroan, termasuk persyaratan minimal usia calon karyawan. Sesuai Peraturan Perusahaan, umur minimal calon karyawan HUMI dan anak usahanya adalah 18 tahun.

Selain itu, Perseroan juga memastikan seluruh karyawan dan awak kapal terbebas dari praktik kerja paksa dengan menetapkan jam kerja normal dan waktu istirahat yang cukup. Penerapan waktu kerja sesuai ketentuan, yakni selama delapan jam sehari dan 40 jam seminggu, tidak termasuk istirahat.

HUMI memberikan kompensasi bagi setiap kelebihan jam kerja berupa upah lembur, sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan dan Perjanjian Perusahaan (PP). HUMI juga senantiasa menjunjung tinggi hak asasi manusia diimplementasikan dengan karyawan berhak menolak melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja dengan mengajukan alasan keberatan.

KEBIJAKAN MENGENAI PERLINDUNGAN HAM [408][411][412]

HUMI memiliki komitmen tinggi untuk memenuhi hak asasi manusia dalam pengelolaan sumber daya manusia maupun dalam kegiatan operasionalnya. Meskipun saat ini, HUMI belum memiliki kebijakan tertulis mengenai HAM, komitmen ini tetap dijalankan sebagai wujud tanggung jawab perusahaan terhadap pemenuhan prinsip-prinsip HAM, antara lain dengan menyusun kebijakan, prosedur dan manual operasional dan ketenagakerjaan yang mengacu pada ketentuan perundangan yang berlaku, seperti dalam penyusunan Pedoman Perilaku dan saluran pengaduan pelanggaran (*Whistleblowing System).*

Secara umum HUMI menargetkan tidak terdapatnya pelanggaran HAM di seluruh aspek operasinya dengan mematuhi ketentuan perundangan terkait HAM yang berlaku.

Berikut implementasi prinsip-prinsip HAM di lingkungan kantor dan kapal:

1. Kebebasan untuk berpendapat yang disampaikan dalam berbagai diskusi dan kesempatan yang membahas hal- hal yang membutuhkan perhatian karyawan dan awak kapal.
2. Mendorong terciptanya rasa hormat dan penghargaan terhadap keberagaman yang ada di antara karyawan serta awak kapal dengan memastikan setiap karyawan dan awak bebas dari pelecehan secara verbal, fisik atau pelecehan lainnya. Tindakan pelecehan selama bekerja dan perjalanan dinas atau rapat-rapat di luar kantor dilarang dan hal ini berlaku di antara karyawan dan awak kapal selama waktu tidak bekerja di luar lingkungan kantor dan kapal.

Dalam hal hak asasi manusia baik di tempat kerja maupun di rantai pasokan, HUMI secara umum diatur dalam kode etik dan peraturan perusahaan yang berlaku bagi seluruh karyawan untuk memastikan perlindungan hak asasi manusia. Untuk penilaian dan prosedur khusus terkait hak asasi manusia sampai 2023, HUMI belum menerbitkannya. HUMI melaksanakan sosialisasi peraturan perusahaan yang di dalamnya terdapat klausul hak asasi manusia yang dilaksanakan satu tahun sekali bagi seluruh karyawan dan hanya berlaku untuk pihak internal Perusahaan.

qualification of employee or crew candidates to ensure that they fulfill Company's specifications, including the minimum age requirements for prospective employees. In accordance with Company Regulations, the minimum age for prospective employees of HUMI and its subsidiaries is 18 years.

Apart from that, the Company also ensures that all employees and crew members are free from forced labor practices by establishing normal working hours and sufficient rest time. Working hours are implemented according to regulations, namely eight hours a day and 40 hours a week, not including breaks.

HUMI provides compensation for any excess working hours in the form of overtime pay, in accordance with the provisions of the Employment Law and Company Agreement (PP). HUMI also always upholds human rights and implements them with the right to refuse to do work beyond working hours by submitting a reason for objection.

POLICY ON HUMAN RIGHTS PROTECTION [408] [411] [412]

HUMI has high commitment to fulfill human rights in managing human resources and in its operational activities. Although currently, HUMI does not have a written policy regarding human rights, this commitment is still carried out as a form of company's responsibility to fulfill human rights principles, including by preparing operational and employment policies, procedures, and manuals that refer to applicable statutory provisions, as in preparation of Code of Conduct and channel for complaints of violations (Whistleblowing System).

In general, HUMI targets no human rights violations in all aspects of its operations by complying with applicable human rights laws and regulations.

The following is the implementation of human rights principles in office and ship environment:

1. Freedom to express opinions that expressed in various discussions and opportunities that discuss subjects that require attention of employees and crew.
2. Encourage the creation of respect and appreciation for diversity among employees and crew members by ensuring that each employee and crew member is free from verbal, physical or other harassment. Acts of harassment during work and business trips or meetings outside the office are prohibited and this applies between employees and ship crew during non-working hours outside the office and ship environment.

In terms of human rights both in the workplace and in the supply chain, HUMI is generally regulated in a code of conduct and company regulations that apply to all employees to ensure the protection of human rights. For special assessments and procedures on human rights until 2023, HUMI has not yet published them. HUMI conduct socialization of company regulations which contain a human rights clause which is implemented once a year for all employees and only applies to internal parties of the Company.

KOMITMEN PADA KEBERAGAMAN SERTA KESETARAAN DAN KESEMPATAN KERJA [405-1]

Keberagaman Badan Tata Kelola

Komposisi anggota badan tata kelola HUMI, yaitu anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi merupakan kombinasi karakteristik secara individu, yang disesuaikan dengan kebutuhan Perseroan. Setiap anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi diangkat dengan memperhatikan keahlian, pengetahuan dan pengalaman yang sesuai pada pembagian tugas dan fungsi jabatan Dewan Komisaris dan Direksi serta pemahaman industri pelayaran dan integritasnya Keberagaman komposisi anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi Perseroan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan akan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris dan Direksi serta menunjang pencapaian visi dan misi Perseroan untuk terus bertumbuh dan berkembang.

Pengangkatan anggota Direksi dan Dewan Komisaris merupakan hak dan wewenang Pemegang Saham dengan memperhatikan rekomendasi dari Komite Nominasi dan Remunerasi. Proses nominasi kandidat anggota Direksi dan atau anggota Dewan Komisaris terutama mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dibutuhkan, pengalaman, serta reputasi bisnis.

Rincian keberagaman Direksi dan Dewan Komisaris dapat dilihat di bagian profil Direksi dan Dewan Komisaris pada Laporan Tahunan Perseroan tahun buku 2023.

KEBERAGAMAN SERTA KESETARAAN DAN KESEMPATAN KERJA KARYAWAN DAN AWAK KAPAL [F.18][405-1]

Perseroan memiliki kebijakan untuk tidak membeda-bedakan 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.

Kebijakan ini dapat terlihat dari komposisi jumlah karyawan dan awak kapal milik Perseroan di tahun 2023 yang berjumlah 1.047 orang dari sebelumnya berjumlah 1.032 orang di tahun sebelumnya. Kemudian, Perseroan juga mempekerjakan 774 karyawan dan awak kapal tidak tetap dan 774 karyawan dan awak kapal pihak ketiga. Kemudian, komposisi karyawan dan awak kapal laki-laki dan perempuan menunjukkan dominasi jenis kelamin laki-laki sebesar 92,91% terhadap jenis kelamin perempuan, yang dikarenakan karakteristik bidang usaha HUMI yang lebih banyak diminati oleh laki-laki. Namun demikian, hingga akhir tahun 2023, sebanyak 4 karyawan perempuan berhasil menduduki jabatan manajerial di HUMI. Pengangkatan ataupun promosi karyawan Perseroan dilakukan dengan mempertimbangkan hasil kinerja masing-masing individu dan kontribusinya terhadap pertumbuhan bisnis Perseroan.

COMMITMENT TO DIVERSITY AND EQUALITY AND EMPLOYMENT OPPORTUNITIES [405-1]

Diversity of Governance Bodies

Composition of members of HUMI's governance body, namely members of the Board of Commissioners and members of the Board of Directors, is combination of individual characteristics, that are tailored to the needs of the Company. Appointment of each member of the Board of Commissioners and members of the Board of Directors taking into account skills, knowledge, and experience appropriate to division of duties and functions of the positions of the Board of Commissioners and the Board of Directors as well as understanding of the shipping industry and its integrity. Diversity in composition of members of the Board of Commissioners and members of the Board of Directors of the Company is appropriate and in accordance with the Company's needs will support effective implementation of duties and responsibilities of the Board of Commissioners and the Board of Directors as well as supporting the achievement of the Company's vision and mission to continue to grow and develop.

Appointment of members of the Board of Directors and Board of Commissioners constitutes rights and authorities of Shareholders by taking into account recommendations from the Nomination and Remuneration Committee. The nomination process for candidates for members of the Board of Directors and/or members of the Board of Commissioners primarily considers educational background and required skills, experience and business reputation.

Details of diversity of the Board of Directors and Board of Commissioners can be seen in the profile section of the Board of Directors and Board of Commissioners in the Company's Annual Report for the 2023 financial year.

DIVERSITY AND EQUALITY AND EMPLOYMENT OPPORTUNITIES OF EMPLOYEES AND CREWS [F.18][405-1]

The Company has policy of not discriminate on gender, race, ethnicity, or religion in employee recruitment. Both male and female prospective employees have same opportunity to build their career with the company as long as they can meet the qualifications required by the Company.

This policy can be seen from composition of the number of employees and crews of the Company's vessels in 2023, which amounted to 1,047 people from 1,032 people in the previous year. Then, the Company also employs 774 non-permanent employees and crews and 774 employees and third party crew members. Then, the composition of male and female employees and crews shows a male gender dominance of 92.91% over female, which is due to the characteristics of HUMI's business sector which is more in demand for male. However, by the end of 2023, as many as 4 female employees had succeeded in occupying managerial positions at HUMI. The appointment or promotion of the Company's employees is carried out by considering the results of each individual's performance and their contribution to the Company's business growth.

HUMI berkomitmen untuk memberikan kesempatan setara kepada setiap individu untuk bekerja sebagai karyawan, dan memberikan kesempatan setara untuk mengembangkan karir di Perusahaan. Meskipun dalam komposisi gender, karyawan HUMI didominasi oleh kaum pria dikarenakan *nature business* Perseroan didominasi oleh tenaga kaum laki-laki di atas kapal, namun tidak menutup kesempatan kaum perempuan untuk menjalankannya. HUMI juga mendukung kesetaraan suku, agama, gender, umur, disabilitas, dan nasionalitas, serta mendorong pelibatan karyawan perempuan dalam berbagai forum untuk menguatkan peran mereka. Komitmen ini diwujudkan dengan dipekerjakannya 127 orang berjenis kelamin wanita, atau 13,11% dari total karyawan dan awak kapal yang dimiliki oleh HUMI pada tahun 2023. [405-1]

HUMI is committed to providing equal opportunities for every individual to work as employee, and providing equal opportunities to develop career at the Company. Even though in terms of gender composition, HUMI's employees are dominated by male because the nature of the Company's business is dominated by men on board, this does not preclude opportunities for women to run it. HUMI also supports equality of ethnicity, religion, gender, age, disability and nationality, and encourages the involvement of female employees in various forums to strengthen their role. This commitment is realized by the employment of 127 women or 13.11% of the total employees and crews owned by HUMI in 2023. [405-1]

Selain dukungan terhadap kesetaraan, HUMI menghargai setiap karyawan dan awak kapal dengan keberagaman, dan mengabaikan segala hal yang dapat menimbulkan perlakuan diskriminatif, termasuk pelibatan pekerja lokal.

Apart from supporting equality, HUMI respects every employee and crew with diversity, and ignores anything that could lead to discriminatory treatment, including the involvement of local workers.

Sepanjang tahun 2023, HUMI memperbaharui berbagai kebijakan terkait ketenagakerjaaan, khususnya untuk karyawan darat antara lain:

1. Peraturan Perusahaan
2. Kebijakan Pengadaan/Penjualan/Hibah Kendaraan Fasilitas Jabatan (KFJ)
3. Kebijakan Mutasi Karyawan (Promosi, Rotasi, Demosi), Penugasan Sementara, Pejabat Sementara,
4. Kebijakan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan
5. Kebijakan Pengadaan Karyawan
6. Kebijakan Penilaian Kinerja Karyawan
7. Kebijakan Tunjangan Kinerja Karyawan
8. Kebijakan Kenaikan Gaji Pokok Karyawan Berbasis Penilaian Kinerja Karyawan

Throughout 2023, HUMI updated various policies related to employment, especially for onshore employees, among others:

1. Company Regulations
2. Policy on Procurement/Sales/Grants of Position Facility Vehicles (KFJ)
3. Employee Transfer Policy (Promotion, Rotation, Demotion), Temporary Assignments, Temporary Officials,
4. Employee Training and Development Policy
5. Employee Procurement Policy
6. Employee Performance Assessment Policy
7. Employee Performance Benefits Policy
8. Policy for Increasing Employee Basic Salary Based on Employee Performance Assessment.

Tentang demografi karyawan dan awak kapal Perseroan dapat dilihat pada bab Profil Perusahaan dalam Laporan Tahunan sebagai dokumen yang tak terpisahkan dari Laporan Keberlanjutan ini [2-7; 2-8].

The demographics of the Company's employees and crew can be seen in the Company Profile chapter in the Annual Report as an inseparable document from this Sustainability Report [2-7; 2-8].

Keterwakilan Perempuan

Kesetaraan gender dengan membuka peluang yang sama bagi karyawan perempuan dan laki-laki untuk berkompetisi untuk pengembangan karir dan kompetensinya. Baik karyawan perempuan dan laki-laki, HUMI menerapkan kebijakan cuti melahirkan, menyediakan ruang laktasi, serta menyediakan fasilitas kesehatan.

Female Representation

Gender equality by opening equal opportunities for female and male employees to compete for career development and competence. For both female and male employees, HUMI implements maternity leave policy, provides lactation rooms, and provides health facilities.

Hingga akhir tahun 2023, sebanyak 4 orang karyawan perempuan memegang posisi manajerial di HUMI, dengan komposisi 8% dari total karyawan perempuan di posisi manajerial.

Until the end of 2023, 4 female employees hold managerial positions at HUMI, with composition of 8% of the total female employees in managerial positions.

REMUNERASI KARYAWAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Strategi remunerasi HUMI disusun untuk dapat menarik, memotivasi, serta mempertahankan karyawan agar dapat terus menerus memberikan kinerja yang optimal dalam mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan. Untuk itu, HUMI berkomitmen untuk menjalankan kebijakan remunerasi yang mendukung kesejahteraan karyawan dan kompetitif di pasar.

EMPLOYEE REMUNERATION AND EMPLOYEE WELFARE

HUMI's remuneration strategy is designed to attract, motivate, and retain employees so that they can continuously provide optimal performance to support the achievement of predetermined targets. For this reason, HUMI is committed to implementing remuneration policies that support employee welfare and competitive in the market.

Dalam menentukan remunerasi, penyusunan gaji karyawan HUMI Grup melibatkan konsultan independen dalam melakukan proses *employee remuneration system*. HUMI juga melakukan *salary survey* untuk *salary structure* tingkatan Dewan Komisaris dan Direksi dengan menggunakan Korn Ferry sebagai konsultan. Ketentuan penyusunan *remuneration system* mempunyai beberapa ketentuan sebagai berikut sehingga diharapkan remunerasi yang diberikan dapat memotivasi mereka untuk lebih produktif :

1. Penyesuaian gaji akan mempertimbangkan konsistensi kinerja karyawan, kompetensi, potensi dan *attitude* yang ditunjukkan.

2. Sesuai dengan filosofi remunerasi dan diatur dalam ketentuan internal yang dikeluarkan setiap melakukan penyesuaian gaji berkala, maka penentuan gaji melihat kompetensi karyawan dengan tidak membedakan jenis kelamin ataupun faktor lain seperti ras, agama, etnis, dan lain-lain.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, komponen upah terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Secara umum, besaran gaji pokok yang diterima karyawan tercatat sama atau lebih besar dari besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan pemerintah.

Berikut rincian dan perbandingan upah tingkat terendah yang ditetapkan Pemerintah dibandingkan dengan upah karyawan tingkat terendah Perusahaan pada tahun 2023.

In determining remuneration, the arrangement of HUMI Group employee salaries involves independent consultants in carrying out the employee remuneration system process. HUMI also conducted salary survey for the salary structure of the Board of Commissioners and Board of Directors levels using Korn Ferry as consultant. Provisions for arranging the remuneration system have following provisions, hence it is expected that the remuneration provided can motivate them to be more productive:

1. Salary adjustment will take into account the consistency of employee performance, competency, potential, and attitude demonstrated.
2. In accordance with remuneration philosophy and regulated in internal regulations issued every time a periodic salary adjustment is made, salary determination looks at employee competency without distinguishing between gender or other factors such as race, religion, ethnicity, etc.

Based on Labor Law Number 13 of 2003, the wage component consists of basic salary, fixed allowances and non-fixed allowances. In general, the basic salary received by employees is recorded to be the same or greater than the Provincial Minimum Wage (UMP) set by the government.

The following are details and comparisons of the lowest level wages set by the Government compared to the wages of the Company's lowest level employees in 2023.

Perbandingan Upah Karyawan Perseroan Tingkat Terendah dan Upah Minimum Regional [F.20]
Comparison of Company's Lowest Level Employee Wages and Regional Minimum Wages

Wilayah Region	**Upah Minimum yang Ditetapkan Pemerintah (Rp)** Minimum Wage Set by the Government (Rp)	**Upah Karyawan Perseroan Tingkat Terendah (Rp)** Company's Lowest Level Employee Wages (Rp)		**Persentase Rasio (%)** Ratio Percentage (%)	
		Laki-Laki Male	**Perempuan** Female	**Laki-Laki** Male	**Perempuan** Female
DKI Jakarta	4.901.798	5.067.200	5.393.000	103,37	110,02
Bontang	3.419.108	3.832.846	-	112,10	-
Belawan	3.769.082	5.717.290	-	151,69	-
Rata-rata Average				**122,39**	**110,02**

Yang dimaksud karyawan tingkat terendah pada tabel di atas adalah karyawan yang memiliki tingkatan atau level dengan *grade* terendah, umumnya untuk jabatan non staf.

Rincian tunjangan yang diberikan kepada karyawan baik tetap maupun tidak tetap dapat dilihat pada tabel berikut ini: [401-2]

What is meant by the lowest level employee in the table above is employee who has the lowest grade level, generally for non-staff positions.

Details of allowances given to employees, both permanent and non-permanent, can be seen in the following table: [401-2]

	Karyawan Tetap Permanent Employee	**Karyawan Tidak Tetap** Non Permanent Employee
Gaji Salary	v	v
Tunjangan Makan* Sustenance Allowance	v	v
Tunjangan Transportasi* Transportation Allowance	v	v
Tunjangan Telekomunikasi* Telecommunication Allowance	v	v

	Karyawan Tetap Permanent Employee	Karyawan Tidak Tetap Non Permanent Employee
Tunjangan Jabatan* Position Allowance	v	v
Tunjangan Hari Raya National Religious Holiday Allowance	v	v
Tunjangan Cuti Tahunan Annual Leaves Allowance	v	-
Tunjangan Cuti 5 Tahunan 5 Annual Leaves Allowance	v	-
Tunjangan Kendaraan* Vehicle Allowance	v	v
Tunjangan Kehadiran* Attendance Allowance	v	v
Tunjangan Insentif* Incentive Allowance	v	v
Asuransi Kesehatan Medical Allowance	v	v
Asuransi Jiwa Life Insurance	v	v
Asuransi JSHK JSHK Insurance	v	v
BPJS Kesehatan	v	v
BPJS Ketenagakerjaan	v	v
BPJS Pensiun	v	v
Dana Pensiun (DPLK) Pension Funds	v	-
Fasilitas Kendaraan* Vehicle Allowance	v	-
MCU	v	-
Penggantian Kacamata Glasses Replacement	v	-

*) Tunjangan diberikan bervariasi sesuai dengan fungsi/jabatan/tingkatan
*) Allowances vary according to the function/position/level

Selain remunerasi, terdapat sejumlah manfaat yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk:

1. Kebijakan pemberian cuti melahirkan kepada karyawan perempuan sesuai dengan Peraturan Pemerintah [401-3]

   Karyawan wanita yang melahirkan berhak memperoleh cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan kalender dengan tetap menerima upah/gaji. Periode cuti melahirkan berlangsung mulai dari 1 1/2 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1 1/2 (satu setengah) bulan setelah melahirkan. Kemudian, bagi karyawan perempuan yang telah selesai mengambil cuti hamil dan melahirkan, maka HUMI juga menjamin hak mereka untuk bekerja kembali pada posisi yang sama atau setara. Cuti melahirkan ini tidak mengurangi hak untuk memperoleh cuti tahunan dan cuti besar.

   Di tahun 2023, terdapat 4 orang karyawan perempuan dan 5 orang karyawan pria yang mengajukan cuti istri hamil dan melahirkan. Untuk karyawan perempuan, Perseroan memberikan cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan, sementara itu untuk karyawan pria yang istrinya melahirkan diberikan hak cuti melahirkan sebanyak selama 2 (dua) hari, baik karyawan perempuan maupun karyawan pria kembali bekerja setelah menjalankan cuti melahirkan. [401-3]

In addition to remuneration, HUMI provides various benefits to employees in the following forms:

1. Maternity Leave Policy for Female Employees According to Government Regulations [401-3]

   Female employees who give birth are entitled to maternity leave for 3 (three) calendar months while still receiving their wages/salaries. The maternity leave period begins 1 1/2 (one and a half) months before childbirth and 1 1/2 (one and a half) months after childbirth. Furthermore, female employees who have completed maternity leave are guaranteed their right to return to work in the same or equivalent position. Maternity leave does not reduce the entitlement to annual leave and long leave.

   In 2023, there were 4 female employees and 5 male employees who applied for maternity leave. For female employees, the Company provides maternity leave for 3 (three) months, while for male employees whose wives give birth, they are granted maternity leave for for 2 (two) days, both female employees and male employees return to work after taking maternity leave.

2. Pemberian izin tidak masuk kerja atas persetujuan dari atasan karyawan bersangkutan dan Direksi
   Pemberian izin meninggalkan pekerjaan dipastikan tidak mengganggu operasional perusahaan dan karyawan yang bersangkutan berhak tetap menerima gaji.

3. Penyediaan fasilitas kesehatan dari Perusahaan
   Penyediaan fasilitas kesehatan seperti fasilitas medical *check-up* yang dilakukan di RS Bunda Jakarta yang bekerja sama dengan Perusahaan serta fasilitas asuransi, yaitu BPJS Kesehatan dan asuransi kesehatan swasta yang telah ditunjuk Perusahaan.

4. Tunjangan-tunjangan lain berupa tunjangan kendaraan, tunjangan hari raya, tunjangan lembur, dan sebagainya.

5. Pemberian izin terkait perkawinan dan alasan lainnya diatur sebagai berikut:
   a. Perkawinan yang dilakukan oleh karyawan sendiri, maka Perseroan memberikan ijin tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari.
   b. Perkawinan anak karyawan yang sah, diberikan ijin tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari.
   c. Perkawinan adik/kakak kandung/ipar karyawan, diberikan ijin tidak masuk kerja selama 2 (dua) hari.
   d. Isteri karyawan yang melahirkan/keguguran, diberikan ijin tidak masuk kerja selama 2 (dua) hari.
   e. Kematian istri/suami/anak kandung/angkat/tiri/orangtua/mertua karyawan, diberikan ijin tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari.
   f. Kematian adik/kakak kandung/ipar karyawan, diberikan ijin tidak masuk kerja selama 2 (dua) hari.
   g. Pelaksanaan khitan/pembaptisan anak kandung/tiri/angkat karyawan, diberikan ijin tidak masuk kerja selama 2 (dua) hari.
   h. Istri/suami karyawan yang dirawat di Rumah Sakit, diberikan ijin tidak masuk kerja selama 1 (satu) hari.
   i. Orangtua/mertua/anak kandung/angkat/tiri karyawan yang dirawat di Rumah Sakit, diberikan ijin tidak masuk kerja selama 1 (satu) hari.
   j. Orang yang menjadi tanggungan dan tinggal satu rumah dengan karyawan meninggal dunia, diberikan ijin tidak masuk kerja selama 2 (dua) hari.

REKRUTMEN DAN TINGKAT PERPUTARAN KARYAWAN (TURNOVER RATE) [401-1]

HUMI melakukan proses rekrutmen secara selektif, sistem seleksi yang komprehensif, serta infrastruktur yang memadai untuk menjaring talenta terbaik. Rekrutmen karyawan baru untuk posisi-posisi kunci sesuai dengan strategi HUMI. Setiap calon karyawan akan melalui berbagai proses evaluasi yang komprehensif, baik administratif maupun kompetensi. Evaluasi administratif adalah pemeriksaan latar belakang, riwayat pendidikan, riwayat pekerjaan, media sosial, dan kondisi kesehatan.

Sedangkan evaluasi kompetensi dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

1. Proses seleksi dan rekrutmen di HUMI yang terpenting adalah mengevaluasi kesesuaian kandidat dengan nilai-nilai

2. Approval of Absence from Work by the Employee's Supervisor and the Board of Directors
   Approval of leaving work is ensured not to disrupt company operations, and employees are entitled to receive their wages.

3. Provision of Healthcare Facilities by the Company
   Provision of healthcare facilities such as medical check-ups conducted at RS Bunda Jakarta in collaboration with the Company, as well as insurance facilities, namely BPJS Health and private health insurance appointed by the Company.

4. Other Allowances such as vehicle allowances, holiday bonuses, overtime allowances, and so on.

5. Approval related to marriage and other reasons are regulated as follows:
   a. For the employee's own marriage, the Company grants 3 (three) days of leave.
   b. For the lawful marriage of the employee's child, 3 (three) days of leave are granted.
   c. For the marriage of the employee's sibling/spouse's sibling, 2 (two) days of leave are granted.
   d. For the wife of the employee who gave birth/had a miscarriage, 2 (two) days of leave are granted.
   e. In case of the death of the employee's spouse/child/adopted child/stepchild/parent/in-law, 3 (three) days of leave are granted.
   f. In case of the death of the employee's sibling/spouse's sibling, 2 (two) days of leave are granted.
   g. For the circumcision/baptism of the employee's child/stepchild/adopted child, 2 (two) days of leave are granted.
   h. For the employee's spouse admitted to the hospital, 1 (one) day of leave is granted.
   i. For the employee's parent/in-law/child/adopted child/stepchild admitted to the hospital, 1 (one) day of leave is granted.
   j. In case of the death of a person who is a dependent and resides in the same house as the employee, 2 (two) days of leave are granted.

RECRUITMENT AND EMPLOYEE TURNOVER RATE [401-1]

HUMI conducts a selective recruitment process, comprehensive selection systems, and adequate infrastructure to attract the best talents. Recruitment of new employees prioritizes key positions according to HUMI's strategy, and each candidate will undergo various comprehensive evaluation processes, both administrative and competency-based. Administrative evaluation includes background checks, educational history, employment history, social media presence, and health conditions.

Competency evaluation is conducted in several ways, including:

1. The most important selection and recruitment process at HUMI is evaluating the candidate's suitability with HUMI's values

HUMI yang menjadi landasan budaya kerja di HUMI, selain proses manajerial asesmen yang dilakukan oleh konsultan independen. Setiap pewawancara dibekali daftar pertanyaan dan jawaban yang sesuai dengan nilai HUMI, di mana daftar tersebut telah disesuaikan dengan tingkat jabatan setiap kandidat. Harapannya hasil dari proses ini sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam proses seleksi kandidat dan mampu menciptakan tim yang solid dan adaptif terhadap perubahan sejalan dengan nilai HUMI.

2. Proses wawancara dengan berbagai tingkatan sesuai dengan kebutuhan, untuk memastikan keterlibatan atasan langsung dalam memilih calon karyawan.

Rekrutmen dapat dilakukan dari 2 kondisi, dari internal dan eksternal. Untuk internal prosesnya melalui promosi, rotasi atau mutasi yang diinformasikan oleh *Human Capital* Departemen melalui email dan media lain yang relevan ke seluruh anak usaha.

Program perpindahan karyawan internal diharapkan dapat mendukung pengembangan karier, kompetensi dan kapabilitas karyawan untuk menjadi talenta yang "*agile*" serta mengurangi potensi risiko operasional. Bila tidak dapat dipenuhi dari internal, maka akan dilakukan rekrutmen karyawan baru dari eksternal.

Perekrutan eksternal dilakukan melalui pembukaan lowongan kerja atau lembaga konsultan (*headhunter*). Pada prinsipnya pengisian jabatan dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi calon tenaga kerja. Persyaratan kompetensi jabatan meliputi persyaratan pendidikan, pengalaman, keahlian dan ketrampilan serta kesesuaian sikap dan perilaku dengan budaya organisasi. Kualifikasi kompetensi tersebut terdapat pada arsip uraian pekerjaan termasuk kualifikasi jabatan *(job* deskripsi dan *job* spesifikasi) yang disimpan di Departemen *Human Capital.*

HUMI membangun sumber data kandidat eksternal dan memperkuat *market intelligence* untuk posisi-posisi kunci dan kritikal. Bekerja sama dengan pihak eksternal dalam menyediakan talent dengan skill khusus untuk kebutuhan bisnis.

Perputaran Karyawan [401-1]

HUMI menyadari persaingan dan tantangan industri pelayaran menjadi tantangan perusahaan. Untuk itu, HUMI berupaya memiliki *talent pool* yang sesuai baik dari sisi jumlah dan keahlian di bidangnya, bertujuan agar mencapai *strategic direction* yang telah ditetapkan dan ditargetkan oleh perusahaan. Perputaran karyawan dikelola oleh Departemen *Human Capital* baik di induk Perusahaan dan di anak-anak perusahaan.

Untuk tujuan tersebut, HUMI memiliki kebijakan menjaga angka *turnover* karyawan di bawah 10%. Sedangkan untuk awak kapal dikarenakan sistem kerja adalah tidak tetap (sesuai masa kontrak), maka *turn over* tidak dapat ditargetkan.

Berbagai pendekatan yang dilakukan HUMI untuk mencapai angka *turnover* karyawan, antara lain:

1. *Man Power Planning* yang disesuaikan dengan strategi HUMI, baik dalam jangka pendek, menengah, dan panjang.

that form the basis of the work culture at HUMI, in addition to the behavior assessment process conducted by independent consultants. Each user is provided with a list of questions and answers that align with HUMI's values, which have been tailored to each candidate's job level. The hope is that the results of this process will serve as a basis for more informed decision-making in the candidate selection process and create a solid and adaptive team in line with HUMI's values.

2. Interview processes at various levels as needed, to ensure direct supervisors' involvement in selecting candidates.

Recruitment can be implemented by 2 conditions, internal and external. The internal process is through promotions, rotations, or transfers which are informed by the Human Capital Department via email and other relevant media to all subsidiaries.

The internal employee transfer program is expected to support career development, competency, and capability of employees to become "agile" talents and reduce potential operational risks. If this cannot be fulfilled internally, new employees will be recruited externally.

External recruitment is carried out through job openings or consulting agencies (headhunters). In principle, filling positions is carried out by considering the qualifications and competencies of prospective workers. Job competency requirements include requirements for education, experience, expertise, and skills as well as conformity of attitudes and behavior with organizational culture. These competency qualifications are found in the job description archives including position qualifications (job descriptions and job specifications) which are kept in the Human Capital Department.

HUMI builds external candidate data sources and strengthens market intelligence for key and critical positions. Collaborate with external parties to provide talent with specific skills for business needs.

Employee Turnover [401-1]

HUMI realizes that competition and challenges of the shipping industry are challenge for the company. For this reason, HUMI strives to have talent pool that is appropriate both in terms of number and expertise in its field, with the aim of achieving the strategic direction that has been set and targeted by the company. Employee turnover is managed by the Human Capital department at both the parent company and its subsidiaries.

For this purpose, HUMI has policy of keeping employee turnover below 10%. Meanwhile, for crew, because the work system is not fixed (according to the contract period), turn over cannot be targeted.

Various approaches taken by HUMI to achieve employee turnover rates include:

1. Man Power Planning tailored to HUMI's strategy, both in the short, medium and long term.

2. Menyelenggarakan program CERIA (Cerita Karyawan) setiap 2 bulan sekali untuk memberikan kesempatan rekan-rekan untuk berinteraksi langsung dengan para *Leaders* untuk *sharing* mengenai nilai-nilai Perusahaan.
3. Mengembangkan internal *talent* melalui beberapa program unggulan seperti: *Super Leader* dan *Super Team*.
4. *Employer Branding*, membangun *employer branding* melalui kanal media sosial yang memberikan informasi mengenai pengalaman bekerja terbaik di HUMI, informasi lowongan pekerjaan, serta informasi lain yang relevan dengan tujuan untuk membangun *awareness* sehingga dapat menarik minat para talenta bergabung bersama HUMI. Kehadiran akun sosial media ini juga menjadi cara mendekatkan kehadiran HUMI sebagai *employer* dengan pihak luar sehingga mampu memunculkan *new experience* yang positif bagi setiap pengunjung.
5. *Internship*, program magang yang berkelanjutan di mana sepanjang tahun 2023, HUMI telah menyerap 95 mahasiswa magang yang ditempatkan di berbagai departemen. Keterlibatan HUMI dalam program ini sebagai bukti kepedulian HUMI terhadap pengembangan sejak dini talenta generasi mendatang. HUMI melaksanakan program magang secara reguler untuk memberikan kesempatan kepada peserta dari dunia pendidikan untuk memperoleh wawasan dan pengalaman bekerja. Sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan bisnis HUMI, kualitas karyawan menjadi prioritas kami. Dengan menganut prinsip keterbukaan dan keadilan, kami menerapkan sistem perekrutan terbuka untuk menjaring talenta terbaik. Kesempatan seluas-luasnya terbuka bagi setiap individu dari berbagai latar belakang untuk bergabung bersama kami.
6. Program Beasiswa, HUMI berkomitmen mewujudkan impian generasi muda Indonesia untuk mendapatkan pendidikan yang layak melalui program beasiswa. Program beasiswa diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, dan membentuk generasi muda yang berprestasi. HUMI juga memberikan dukungan beasiswa bagi 3 karyawan melalui program Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) bidang Manajemen Pelayaran Niaga jenjang S2 di Universitas Trilogi.

Tingkat perputaran karyawan HUMI tahun 2023 digambarkan pada tabel di bawah ini.

2. Organizing CERIA (Employee Stories) program every 2 months to provide opportunities for colleagues to interact directly with Leaders to share the Company's values.
3. Develop internal talent through several superior programs such as: Super Leader and Super Team.
4. Employer Branding, Building employer branding through social media channels that provide information about the best work experiences at HUMI, job vacancy information, and other relevant information with the aim of building awareness so that it can attract talent to join HUMI. The presence of this social media account is also a way to bring HUMI's presence as an employer closer to external parties, hence it can create new, positive experiences for every visitor.
5. Internship, sustainable internship program where throughout the year HUMI has absorbed 95 internship students who are placed in various departments. HUMI's involvement in this program is proof of HUMI's concern for early development of future generation talent. HUMI conduct regular internship program to provide opportunities for participants from all over the world of education to gain insight and work experience. In line with the growth and development of HUMI's business, employee quality is our priority. By adhering to the principles of transparency and fairness, we implement open recruitment system to attract the best talent. Widest opportunities are open for individuals from various backgrounds to join us.
6. Scholarship Program, HUMI is committed to realizing the dream of Indonesia's young generation to get decent education through the scholarship program. It is expected that the scholarship program can improve the quality of education in Indonesia and form young generation of achievers. HUMI also provides scholarship support for 3 employees through the Recognition of Past Learning (RPL) program in the field of Commercial Shipping Management at Master's level at Trilogi University.

HUMI's employee turnover rate in 2023 is depicted in the table below.

Jumlah dan Latar Belakang Karyawan Darat dan Awak Kapal Berhenti [401-1]
Number and Background of Employees and Crew that Resigned

	2023		2022		2021	
	L/M	P/F	L/M	P/F	L/M	P/F
KARYAWAN DARAT EMPLOYEES						
Berakhirnya Kontrak End of Contract	9	2	2	4	-	-
Mengundurkan Diri Resigned	8	3	12	3	7	2
Pensiun Normal Normal Retirement	1	0	2		2	-
Pensiun Dini, karena kesehatan Normal Retirement because of health	0	0	0		-	-

Jumlah dan Latar Belakang Karyawan Darat dan Awak Kapal Berhenti [401-1]
Number and Background of Employees and Crew that Resigned

	2023		2022		2021	
	L/M	P/F	L/M	P/F	L/M	P/F
Meninggal Dunia Passed Away	0	0	2		5	-
Jumlah Total	**18**	**5** **23**	**17**	**7** **24**	**14**	**2** **16**
AWAK KAPAL CREW						
Berakhirnya Kontrak End of Contract	1.379	804	1.036	295		
Mengundurkan Diri Resigned	140	57	91	45		
Pensiun Normal Normal Retirement	7	1	13	7		
Pensiun Dini, karena kesehatan Normal Retirement because of health	11	9	4	4		
Meninggal Dunia Passed Away	2	1	1	0		
Jumlah Total	**1.539**	**872** **2.411**	**1.145**	**351** **1.496**		

L = Laki-laki | P = Perempuan, L = Male | P = Female

Tingkat Perputaran Karyawan dan Awak Kapal [401-1]
Employee and Crew Turnover Rate

	2023		2022		2021	
	L/M	P/F	L/M	P/F	L/M	P/F
KARYAWAN EMPLOYEE						
Karyawan Masuk Employee Joined	23	8	27	19	10	7
Karyawan Keluar Employee Quit	18	5	17	7	14	2
Jumlah Karyawan di Akhir Tahun Total Employees at the End of the Year	187	87	151	81	142	60
Turnover Rate		9%		11%		8%
AWAK KAPAL CREW						
Karyawan Masuk Employee Joined	574	336	390	138		
Karyawan Keluar Employee Quit	1.539	872	1.145	351		
Jumlah Karyawan di Akhir Tahun Total Employees at the End of the Year	1.478	40	1.639	6		
Turnover Rate		97%		92%		

L = Laki-laki | P = Perempuan, L = Male | P = Female

Tingkat Perputaran Berdasarkan Kelompok Usia [401-1B]
Turnover Rate by Age Group

Kelompok Usia Age Group	Keluar Quit	
	Jumlah Total	Proporsi Proportion
KARYAWAN EMPLOYEE		
<30 Tahun I Years	10	43%
30-50 Tahun I Years	10	43%
>50 Tahun I Years	3	13%
AWAK KAPAL CREW		
<30 Tahun I Years	351	23%
30-50 Tahun I Years	950	62%
>50 Tahun I Years	238	15%

MEKANISME PENGADUAN MASALAH KETENAGAKERJAAN [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.

MECHANISM FOR COMPLAINT ON LABOR PROBLEM [2-25]

Considering its very important role, the Company in this case has policy to manage its working relationship with employees through the Human Capital Department. The Human Capital Department accommodates complaints regarding working conditions and employment relations as well as complaints regarding violations or indications of violations. Every report and complaint submitted by their respective superiors to the Human Capital Department will then find solution in accordance with Company Regulations.

Employment relations within the Company are regulated in Company Regulations (PP). This PP is commitment of the Company and Employees to respect and appreciate each other in order to create constructive industrial relations.

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN [F.22] [404-1]

Untuk mendukung pengembangan kompetensi dan pengetahuan karyawan, Perseroan memberikan kesempatan kepada karyawan dan awak kapal untuk mengikuti pelatihan seiring dengan perkembangan teknologi dan inovasi yang dilakukan Perseroan. Pengembangan kompetensi SDM dilaksanakan dengan pendekatan kebutuhan individu untuk mengembangkan potensi dirinya dan atas dasar kebutuhan pengembangan bisnis perusahaan.

Sejak memasuki masa pandemi, kebijakan Perseroan terkait pelaksanaan berbagai pelatihan di lingkungan perusahaan secara *hybrid, offline* dan *online*. Perseroan mewajibkan seluruh karyawan untuk mengikuti pelatihan dan menjadikannya salah satu target pencapaian kinerja (*Key Performance Indicator*/KPI).

Berikut komposisi pelatihan karyawan di tahun 2023:
1. Formal pembelajaran dalam bentuk pelatihan (10%)
2. *Coaching, mentoring, benchmarking* dan *feedback* (20%).
3. *On the job training* dan tim *task force* (70%).

EDUCATION AND TRAINING [F.22] [404-1]

To support the development of employee competency and knowledge, the Company provides opportunities for employees and crews to take part in training in line with technological developments and innovations carried out by the Company. HR competency development is conducted using an individual needs approach to develop their potential and based on the company's business development needs.

Since entering the pandemic period, the Company's policy regarding implementation of various training in the company environment is hybrid, offline, and online. The Company requires all employees to take part in training and make it one of their performance achievement targets (Key Performance Indicator/KPI).

The following is the composition of employee training in 2023:
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%).

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 2023, HUMI telah menjalankan 8.683,5 jam pelatihan pada berbagai program pengembangan kompetensi, dan beragam pelatihan teknis dan *soft skill* untuk karyawan darat dan 1.057 jam untuk awak kapal. Realisasi dana pengembangan karyawan mencapai Rp1.441 juta dengan rata-rata jam pelatihan per karyawan mencapai 14,49 jam/orang. Rata-rata jam pelatihan per orang di tahun 2023 tersebut tercatat mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 10,05 jam/orang. Kenaikan ini disebabkan komitmen manajemen HUMI yang menargetkan pengembangan karyawan sebagai prioritas.

Employee competency development is carried out from 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 assessments and recommendations provided by the assessors, as well as superiors as well as results of evaluations of the fulfillment of competencies that have been determined for each employee. Any gaps in competency will be used as input for training plan needs.

The Human Capital Department, together with direct superiors, 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 department they lead, in accordance with each position qualifications.

Until the end of 2023, HUMI has carried out 8,683.5 hours of training in various competency development programs, and various technical and soft skills training for employees and 1,057 hours for crews. Realization of employee development funds reached Rp1,441 million with average training hour per employee reached 14.49 hours/person. The average training hours per person in 2023 was recorded to have increased compared to the previous year of 10.05 hours/person. This increase is due to the commitment of HUMI management which targets employee development as priority.

Jumlah Jam Pelatihan dan Peserta Berdasarkan Jenis Kelamin [404-1]
Number of Training Hours and Participants Based on Gender

	2023		2022		2021	
	L/M	P/F	L/M	P/F	L/M	P/F
KARYAWAN DARAT EMPLOYEE						
Jumlah Jam Pelatihan Total Training Hours	5.018,5	3.565	2.338	968	1.308	702,5
Jumlah Karyawan Darat yang Mengikuti Pelatihan Number of Trained Employee	646	545	349	289	280	235
Rata-rata Jam Pelatihan per Karyawan Darat Average Training per Employee	7,77	6,54	6,70	3,35	4,67	2,99
AWAK KAPAL CREWS						
Jumlah Jam Pelatihan Total Training Hours	1.057	-	723	105	700	210
Jumlah Awak Kapal yang Mengikuti Pelatihan Number of Trained Crews	892	5	566	5	283	7
Rata-rata Jam Pelatihan per Awak Kapal Average Training per Crews	1,18	-	21	1,28	2,47	30

L = Laki-laki | P = Perempuan, L = Male | P = Female

Jumlah Peserta Pelatihan Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin [404-1]
Number of Training Participants Based on Position and Gender

	2023		2022		2021	
	L/M	P/F	L/M	P/F	L/M	P/F
KARYAWAN DARAT EMPLOYEES						
Dewan Komisaris Board of Commissioners	5	-	7	-	4	-
Direksi Board of Directors	30	-	15	-	10	3
Tenaga Ahli Expert Staff	9	2	1	-	-	-
General Manager	12	28	7	5	11	3
Manager	132	31	84	19	62	22
Assistant Manager/Superintendent	101	78	32	48	33	37
Supervisor	116	74	53	38	52	30
Staf Staff	241	332	150	179	108	140
Non Staf/Magang Non-Staff/Interns	-	-	-	-	-	-
Jumlah Total	**646**	**545** **1.191**	**349**	**289** **638**	**280**	**235** **515**
AWAK KAPAL CREWS						
Perwira Officer	505	-	368	5	173	7
Rating	381	-	198	-	110	-
Cadet	6	-	-	-	-	-
Jumlah Total	**892**	**-** **892**	**566**	**5** **571**	**283**	**7** **290**

L = Laki-laki | P = Perempuan, L = Male | P = Female

Jumlah Jam Pelatihan Berdasarkan Tingkat Jabatan dan Jenis Kelamin [404-1]
Number of Training Hours Based on Position Level and Gender

	2023		2022		2021	
	L/M	P/F	L/M	P/F	L/M	P/F
KARYAWAN DARAT EMPLOYEES						
Dewan Komisaris Board of Commissioners	40	-	80	-	44	-
Direksi Board of Directors	135,5	-	143	-	109	6
Tenaga Ahli Expert Staff	75	31	8	-	-	-
General Manager	65	149	73	48	11	7
Manager	991,5	234,5	572,5	97	316	62
Assistant Manager/Superintendent	822	502,5	678,5	174,5	130	110
Supervisor	789	447	183	130	158,5	104

Jumlah Jam Pelatihan Berdasarkan Tingkat Jabatan dan Jenis Kelamin [404-1]
Number of Training Hours Based on Position Level and Gender

	2023		2022		2021	
	L/M	P/F	L/M	P/F	L/M	P/F
Staf Staff	2.100,5	2.301	600	518,5	539,5	413,5
Non Staf/Magang Non-Staff/Interns	-	-	-	-	-	-
Jumlah Total	**5.018.5**	**3.565**	**2.338**	**968**	**1.308**	**702,5**
	8.684		**3.306**		**2.011**	
AWAK KAPAL CREWS						
Perwira Officer	733	-	522	105	105	105
Rating	289	-	283	-	245	-
Cadet	35	-	-	-	-	-
Jumlah Total	**1.057**	**-**	**805**	**105**	**350**	**105**
	1.057		**910**		**455**	

L = Laki-laki | P = Perempuan, L = Male | P = Female

Jumlah Jam Pelatihan Berdasarkan Jenis Pelatihan Karyawan Darat dan Jenis Kelamin [404-1]
Training Hours Based on Employee Training Type and Gender

Jenis Pelatihan Type of Training	2023		2022		2021	
	L/M	P/F	L/M	P/F	L/M	P/F
Soft Skills	2.584	2.042	741,5	370	399	293,5
Sustainability Management	268	44,5	-	-	-	-
Risk Management	93	30	-	-	-	-
Compliance & Law	308	122	204,5	86	126	60
Information Technology	32	-	-	-	92	82
Finance & Tax	124	132	266	7	266	55
Service & Operation	256	38	47	-	60	28
Energy Transport (Commercial)	-	-	19	-	46	27
Infrastructure: Marine & Dredging	2	-	-	-	-	-
Crewing Management (Commercial)	24	-	-	-	33	9
Pasar Modal Capital Market	16,5	49,5	36	30	56	36
Strategy Management	103	37	131	38	-	-
Lain-lain Others	630,5	588,5	893	437	206	112
Sertifikasi Certification	577,5	581,5	-	-	24	-
Jumlah (Rp-juta) Total (Rp-million)	**5.018,5**	**3.565**	**2.338**	**968**	**1.308**	**702,5**
	899		**687**		**141**	

L = Laki-laki | P = Perempuan, L = Male | P = Female

Jenis Pelatihan Awak Kapal dan Jenis Kelamin [404-1]
Type of Crew Training and Gender

Jenis Pelatihan Type of Training	2023		2022		2021	
	L/M	P/F	L/M	P/F	L/M	P/F
LNG Familiarization	11	-	8	-	80	25
Welding	36	-	5	-	25	-
Lathe Machine	-	-	-	-	32	-
BRM	9	-	10	2	-	32
ERM	14	-	9	-	-	35
Maritime English	14	-	4	-	80	-
SSO	9	-	10	1	-	-
Ballast Handling	36	-	12	-	25	-
Sigtto Management	30	-	7	-	-	-
Sigtto Operational	-	-	4	1	-	-
Ship Handling	-	-	4	-	-	-
Safety, Healthy, & Having Good Attitude, Review Audit Result & Emergency Response	-	-	-	-	8	-
Emergency Plan, Penanganan Kondisi Darurat Emergency Plan, Handling Emergency Conditions	-	-	-	-	80	-
STS Operation	-	-	17	-	-	-
Safety Culture	35	-	79	-	-	-
Leadership	-	-	49	-	-	-
Diesel Engine	6	-	8	-	-	-
Pakta Integritas Integrity Pact	-	-	85	-	-	-
ISM Code	21	-	65	-	-	-
ISM*	22	-	-	-	-	-
Machinery Maintenance	-	-	65	-	-	-
Ship Safety	-	-	4	1	-	-
ECDIS	3	-	6	-	-	-
Sire 2.0 Sharing Session	76	-	-	-	-	-
Ice Navigation	5	-	-	-	-	-
Effective Communication On Board	80	-	-	-	-	-
Engine Room Management	6	-	-	-	-	-
Healthy Life on Board	183	-	-	-	-	-
Pencegahan Pencemaran Laut Prevention of Marine Pollution	99	-	-	-	-	-
Tupoksi Polair	-	-	-	-	-	-
Maritime English	105	-	-	-	-	-
Sertifikasi Certifications	257	-	449	5	30	3
Jumlah (Rp-juta) Total (Rp-million)	**1.057**	**0**	**800**	**10**	**300**	**105**
	542.200		**474.300**		**36.800**	

PENILAIAN KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR [404-3]

HUMI melakukan penilaian kinerja berdasarkan prinsip obyektivitas dan keadilan. Penilaian kinerja dilakukan secara berkala setiap tahun. Proses penilaian kinerja dimulai dari penetapan KPI yang diturunkan dari target dan rencana bisnis perusahaan menjadi target divisi/departemen hingga individu. Di akhir tahun pencapaian kinerja diukur dan dievaluasi.

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 Kinerja dan apresiasi lainnya. 100% seluruh karyawan menerima Penilaian Rutin Tahunan terhadap kinerja dan pengembangan karirnya. [404-3]

PERFORMANCE ASSESSMENT AND CAREER DEVELOPMENT [404-3]

HUMI conduct performance assessment based on principles of objectivity and fairness. Performance assessment carried out periodically every year. The performance assessment process starts from determining KPIs which are derived from company targets and business plans to target divisions/departments to individuals. At the end of the year, performance achievements are measured and evaluated.

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 Critical (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 Tasks, and Managing People. This assessment is conducted 360 degrees.

HUMI carries out routine performance assessment process for all employees based on established KPIs. This assessment is used as the basis for determining employee training and development needs, and the amount of Performance Benefits and other appreciation. 100% of all employees receive Annual Routine Assessment of their performance and career development. [404-3]





Pilar 4 : "Bersama Kita Patuhi": Tata Kelola Keberlanjutan
Pillar 4: "Together We Comply": Sustainable Governance

Perseroan memiliki komitmen untuk memastikan penerapan prinsip-prinsip tata kelola keberlanjutan di setiap langkah proses bisnis maupun transaksi keuangan dengan memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku, termasuk memenuhi sertifikasi dan standar yang diperlukan untuk mendukung kegiatan bisnis yang sesuai *best practices*. Di samping itu, komitmen ini juga diperkuat dengan upaya mewujudkan lingkungan kerja yang transparan dan beritegritas, setiap insan Perseroan memiliki kewajiban untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai nilai-nilai perusahaan dan prosedur kerja yang sesuai standar yang berlaku.

Melalui berbagai upaya tersebut, Perseroan berkeyakinan mampu mencapai performa yang maksimal sekaligus menjaga amanah dari para pemegang saham, investor serta pemangku kepentingan lainnya, dengan memelihara prospek bisnis yang berkelanjutan melalui kegiatan operasional yang berintegritas, berkualitas, serta berwawasan lingkungan.

STRUKTUR TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK [2-9]

Struktur tata kelola Perseroan terdiri dari organ-organ utama pendukung penyelenggaraan tata kelola perusahaan, yakni Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris dan Direksi. Organ Dewan Komisaris dan Direksi Perseroan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan Piagam Dewan Komisaris dan Piagam Direksi yang terakhir tanggal 1 September 2022 dan telah diunggah di situs resmi Perseroan, www.humi.co.id. Informasi rinci mengenai struktur tata kelola dan pelaksanaan tata kelola HUMI dapat diperoleh pada bagian Tata Kelola Perusahaan dalam Laporan Tahunan Perseroan tahun buku 2023 sebagai dokumen yang tidak terpisahkan dengan Laporan Keberlanjutan ini [2-10; 2-11; 2-15; 2-16; 2-18; 2-19; 2-20].

The Company is committed to ensuring the implementation of sustainability governance principles in every step of the business process and financial transactions by complying with applicable laws and regulations, including meeting certifications and standards necessary to support business activities in line with best practices. Additionally, this commitment is reinforced by efforts to create a transparent and integrity-based work environment, where every individual within the company is obligated to carry out their duties and responsibilities according to the company's values and standard operating procedures.

Through these various efforts, the company is confident in achieving maximum performance while maintaining the trust of shareholders, investors, and other stakeholders by preserving sustainable business prospects through operational activities that are characterized by integrity, quality, and environmental awareness.

GOOD CORPORATE GOVERNANCE STRUCTURE [2-9]

The corporate governance structure consists of main organs supporting the implementation of corporate governance, namely the General Meeting of Shareholders (GMS), the Board of Commissioners, and the Board of Directors. The organs of the Board of Commissioners and the Board of Directors of the company carry out their duties and responsibilities based on the Charter of the Board of Commissioners and the Charter of the Board of Directors, last updated on May 1, 2019, and uploaded on the company's official website, www.humi.co.id. Detailed information regarding the governance structure and implementation of governance at HUMI can be obtained in the Corporate Governance section of the Company's Annual Report for the 2023 fiscal year as an integral document with this Sustainability Report.

TATA KELOLA KEBERLANJUTAN DAN PENANGGUNG JAWAB PENERAPAN KEBERLANJUTAN DI LINGKUP HUMI [E.1] [2-12; 2-13]

Pada awal tahun 2024, Dewan Komisaris membentuk Komite ESG, diketuai oleh Komisaris Utama yang beranggotakan independen serta senior management lain dari HUMI.

Tugas-tugas Komite ESG mencakup untuk memastikan setiap dampak ESG - Environment Social and Governance dipantau dengan baik yang telah ditetapkan dalam road map keberlanjutan. Komite ini memiliki tanggung jawab dan melapor langsung ke Dewan Komisaris melalui rapat berkala.

Untuk lebih lengkap mengenai tugas dan tanggung jawab dari komite ini, dituangkan pada bab Tata Kelola di Laporan Tahunan HUMI pada halaman 210.

Penanggungjawab penerapan keberlanjutan dilakukan oleh Direktur Utama yang bertanggung jawab dalam menentukan kebijakan keberlanjutan, mengkoordinir praktik keberlanjutan yang dilaksanakan oleh divisi terkait dan mengelola data dan informasi terkait keberlanjutan. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Ketua Tim Kerja Keberlanjutan yang bertanggungjawab pada Direktur Utama.

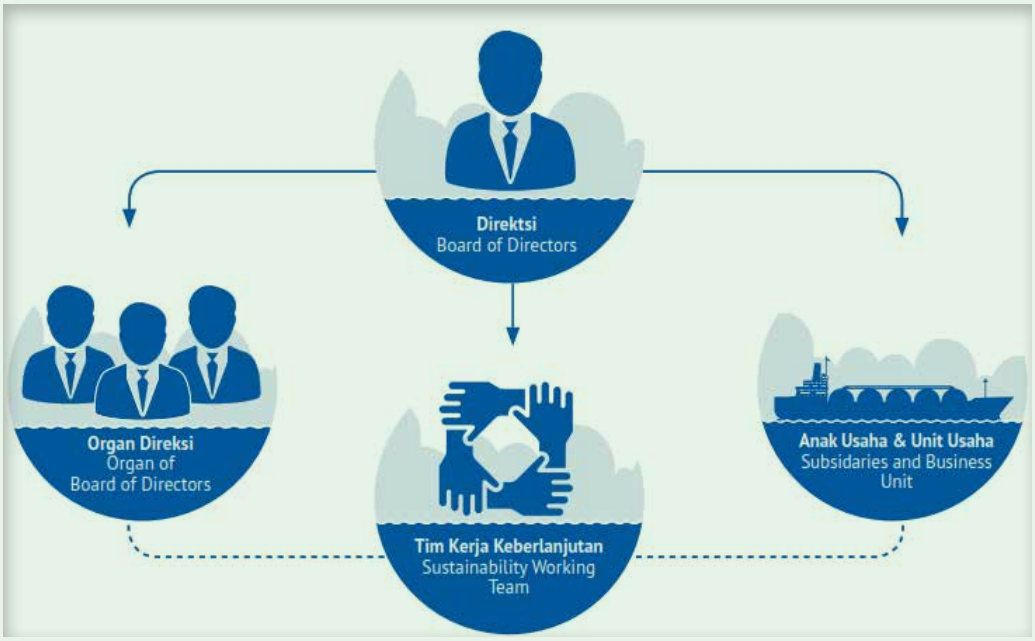
SUSTAINABILITY GOVERNANCE AND RESPONSIBLE IMPLEMENTATION WITHIN HUMI SCOPE [E.1] [2-12; 2-13]

In early 2024, the Board of Commissioners formed ESG Committee, chaired by President Commissioner whose members are independent and other senior management from HUMI.

Duties of the ESG Committee include ensuring that every ESG - Environment Social and Governance impact is properly monitored as set out in the sustainability road map. This committee has responsibility and submit the report directly to the Board of Commissioners through regular meetings.

For more details regarding duties and responsibilities of this committee can be seen in Governance chapter in the HUMI Annual Report on page 210.

Responsibility for sustainability implementation is carried out by the President Director who is responsible for determining sustainability policies, coordinating sustainability practices implemented by related divisions and managing data and information related to sustainability. In carrying out his duties, assisted by Head of the Sustainability Work Team who is responsible to the President Director.



Untuk koordinasi lintas anak usaha dan unit usaha, HUMI membentuk Tim Kerja Keberlanjutan yang berada di bawah Direksi. Tim dipimpin oleh Direktur Utama secara langsung. Anggota tim terdiri dari bagian QHSE, *Human Capital*, dan *Operation* serta Sekretaris Perusahaan. Tim memantau dan mengevaluasi program keberlanjutan secara berkala.

Dalam pengelolaan keberlanjutan yang erat hubungannya pengelolaan risiko seluruh aspek operasional, Direksi telah membentuk Unit Audit Internal yang juga mengemban fungsi Manajemen Risiko, untuk ikut serta berkontribusi memberikan masukan program yang dapat memitigasi dampak sosial dan lingkungan yang timbul dari kegiatan usaha Perusahaan.

For cross-business unit coordination, HUMI has established a Sustainability Working Group under the Directorate. The team is directly led by the President Director and comprises members from QHSE, Human Capital, Operations, and the Corporate Secretary. The team monitors and evaluates sustainability programs regularly.

In managing sustainability closely related to the management of risks in all operational aspects, the Directorate has formed an Internal Audit Unit which also performs Risk Management functions to contribute input on programs that can mitigate social and environmental impacts arising from the Company's activities.

Manajemen juga memiliki bagian *Quality, Health & Environment* di setiap entitas anak yang untuk pengelolaan lingkungan dan meminimalkan dampak operasional terhadap lingkungan hidup sedangkan pengelolaan dampak sosial dilakukan oleh bagian Departemen *Human Capital* yang tugasnya di antaranya adalah pengembangan kompetensi karyawan.

The management also includes a Quality, Health & Environment section in each subsidiary entity for environmental management and minimizing operational impacts on the environment, while social impact management is carried out by the Human Capital Department, which includes tasks related to employee competency development.

PENGEMBANGAN KOMPETENSI TERKAIT KEBERLANJUTAN [E.2] [2-17]

COMPETENCE DEVELOPMENT ON SUSTAINABILITY [E.2] [2-17]

Nama Name	**Jabatan** Position	**Tema Pelatihan** Training Theme	**Tempat** Venue	**Tanggal** Date	**Penyelenggara** Organizer
A.R. Sofyan	Komisaris Utama President Commissioner	#IHT7: ESG & Company Productivity	Jakarta	14-Nov-23	In-House
Daryono	Komisaris Independen Independent Commissioner	#IHT7: ESG & Company Productivity	Jakarta	14-Nov-23	In-House
Tirta Hidayat	Direktur Utama President Director	CEO to Attend CEO Networking 2023 "Achieving Sustainable Growth through Cohesive Collaboration"	Jakarta	07-Nov-23	IDX
Tirta Hidayat	Direktur Utama President Director	#IHT7: ESG & Company Productivity	Jakarta	14-Nov-23	In-House
Dedi Hudayana	Direktur Director	#IHT7: ESG & Company Productivity	Jakarta	14-Nov-23	In-House
Mirawati Sudjono	Komite Audit Audit Committee	Peluang Perdagangan Karbon dalam Upaya Dekarbonisasi Carbon Trading Opportunities in Decarbonization Efforts	Zoom	27-Jul-23	OJK
Mirawati Sudjono	Komite Audit Audit Committee	The 1st OJK International Research Forum - Save The Planet : The Role of Financial Sector to Support Carbon Reduction & Electric Vehicle Development	Zoom	25-Sep-23	OJK
Mirawati Sudjono	Komite Audit Audit Committee	#IHT7 : ESG & Company Productivity	Jakarta	14-Nov-23	In-House
JT Duma	Komite Audit Audit Committee	#IHT7: ESG & Company Productivity	Jakarta	14-Nov-23	In-House
HM Roy Sembel	Komite Nominasi & Remunerasi/Komite ESG Nomination & Remuneration Committee/ ESG Committee	Webinar Series "Unconventional Strategy to Create Sustainable Value in the Post-Pandemic Era"	Zoom	11-Nov-23	Universitas Trisakti
Okty Saptarini M.	Sekretaris Perusahaan/ Komite ESG Corporate Secretary/ESG Committee	Membuka Peluang melalui Peningkatan ESG Rating Opening Opportunities through Increasing ESG Rating	Zoom	19-Jan-23	IDX-PWC
Okty Saptarini M.	Sekretaris Perusahaan/ Komite ESG Corporate Secretary/ESG Committee	Mitigating Risks Improving Productivity & Creating Sustainable Employability	Jakarta	16-Feb-23	SWA
Okty Saptarini M.	Sekretaris Perusahaan/ Komite ESG Corporate Secretary/ESG Committee	Series 2 : Introduction: Gender Equality and Women Empowerment Principles: How to Implement in Business Sectors.	Zoom	14-Mar-23	IDX
Okty Saptarini M.	Sekretaris Perusahaan/ Komite ESG Corporate Secretary/ESG Committee	SIRD series 46, CSR dan SDGs Berdampingan, Bangkit dari Keterpurukan, Menjemput Kesejahteraan SIRD series 46, CSR, and SDGs Side by Side, Rising from Adversity, Bringing Prosperity	Zoom	12-May-23	SRID
Okty Saptarini M.	Sekretaris Perusahaan/ Komite ESG Corporate Secretary/ESG Committee	IABC Indonesia Mid-Year Outlook "SUSTAINABILITY TODAY, LEGACY FOR TOMORROW"	Jakarta	14-Jul-23	IABC

Nama Name	Jabatan Position	Tema Pelatihan Training Theme	Tempat Venue	Tanggal Date	Penyelenggara Organizer
Okty Saptarini M.	Sekretaris Perusahaan/ Komite ESG Corporate Secretary/ESG Committee	Maximizing the Impact of ESG	Jakarta	20-Sep-23	Mitra Bhadra Consulting
Okty Saptarini M.	Sekretaris Perusahaan/ Komite ESG Corporate Secretary/ESG Committee	Katadata Sustainability Action for The Future Economy (SAFE) Forum 2023	Jakarta	26-Sep-23	Katadata
Okty Saptarini M.	Sekretaris Perusahaan/ Komite ESG Corporate Secretary/ESG Committee	#IHT7: ESG & Company Productivity	Jakarta	14-Nov-23	In-House
Okty Saptarini M.	Sekretaris Perusahaan/ Komite ESG Corporate Secretary/ESG Committee	Dialog "Mengintegrasikan ESG dalam Rencana Dekarbonisasi: Tantangan dan Peluang Peningkatan Kinerja Keberlanjutan" Dialogue of "Integrating ESG in Decarbonization Plan: Challenges and Opportunities for Improving Sustainability Performance"	Jakarta	13-Dec-23	AEI
Okty Saptarini M.	Sekretaris Perusahaan/ Komite ESG Corporate Secretary/ESG Committee	ESG Talks : Kolaborasi Lestarikan Bumi untuk Visi Net Zero Emission ESG Talks: Collaboration to Conserve the Earth for the Net Zero Emission Vision	Jakarta	19-Dec-23	ICSA
Okty Saptarini M.	Sekretaris Perusahaan/ Komite ESG Corporate Secretary/ESG Committee	2023 Review + 2024 Outlook: Impact Matters	Zoom	29-Dec-23	Social Investment

PENILAIAN RISIKO ATAS PENERAPAN KEBERLANJUTAN

[E.3] [2-26]

Agar dapat memastikan efektivitas pelaksanaan prinsip-prinsip yang tercakup dalam kebijakan keberlanjutan perusahaan, maka Perseroan merumuskan prosedur manajemen risiko, yang terdiri dari pemetaan isu-isu penting terkait aspek utama keberlanjutan, yaitu sosial, ekonomi dan lingkungan, serta pihak-pihak yang terdampak secara langsung maupun tidak langsung.

Kemudian Perseroan juga menentukan metode uji tuntas terhadap dampak sosial, ekonomi dan lingkungan tersebut sehingga dapat dirumuskan strategi dan program kerja yang tepat dan dapat membawa manfaat berkesinambungan bagi para pemangku kepentingan terdampak.

Pada tahun 2023, Perseroan telah memetakan risiko-risiko yang berpotensi menghambat upaya-upaya Perseroan untuk menjaga kinerja bisnis yang berkelanjutan. Berikut risiko-risiko yang berhasil teridentifikasi dan langkah mitigasinya:

1. Risiko Finansial
   Risiko ini dikelola melalui pengelolaan utang bank, termasuk pemantauan suku bunga pinjaman dan dampak dari fluktuasi mata uang, membuat aging schedule, penerapan prosedur pengelolaan belanja modal.
2. Risiko Reputasi
   Risiko dikelola salah satunya dengan memberikan respon yang cepat kepada media maupun regulator (Otoritas Jasa Keuangan/OJK) terhadap informasi beredar yang tidak benar atau merugikan reputasi perusahaan.

RISK ASSESSMENT ON SUSTAINABILITY IMPLEMENTATION

[E.3] [2-26]

To ensure the effectiveness of implementing the principles outlined in the company's sustainability policy, the Company has formulated a risk management procedure, consisting of mapping important issues related to the main aspects of sustainability, namely social, economic, and environmental, as well as parties directly or indirectly impacted.

Then the Company also determines the comprehensive testing method for these social, economic, and environmental impacts so that appropriate strategies and work programs can be formulated that bring sustainable benefits to the affected stakeholders.

In 2023, the Company has mapped potential risks that could hinder its efforts to maintain sustainable business performance. The following are the identified risks and their mitigation steps:

1. Financial Risk
   This risk is managed through bank debt management, including monitoring loan interest rates and the impact of currency fluctuations, creating aging schedules, and implementing capital expenditure management procedures.
2. Reputation Risk
   This risk is managed, among other things, by providing quick responses to media and regulators (Financial Services Authority/OJK) regarding false or damaging information circulating about the company.

3. Risiko Hukum
   Risiko ini antara lain dikelola dengan cara memenuhi seluruh kewajiban dan pelaporan yang disyaratkan pemerintah atau regulator (OJK) secara lengkap dan tepat waktu. Kemudian terhadap kasus hukum yang dihadapi, Perseroan akan menunjuk konsultan hukum maupun konsultan pajak yang kompeten sebagai kuasa hukum untuk pengajuan keberatan atau banding di pengadilan.
4. Risiko Keselamatan
   Risiko ini dikelola antara lain dengan menunjuk divisi QHSSE untuk memantau, menyosialisasikan dan memberikan pelatihan terkait prinsip-prinsip dan kegiatan K3 di atas kapal dan di darat.
5. Risiko Lingkungan
   Guna memitigasi risiko ini, Perseroan memastikan seluruh kapal yang dimiliki dan dioperasikan telah memenuhi persyaratan safety operation kapal yang ditetapkan antara lain oleh Pertamina *Safety Approval* (PSA) dan SIRE *Inspection*/OCIMF.

Informasi rinci mengenai manajemen risiko dapat diperoleh pada bagian Tata Kelola Perusahaan dalam Laporan Tahunan tahun buku 2023 sebagai dokumen yang tidak terpisahkan dengan Laporan Keberlanjutan ini.

KODE ETIK SEBAGAI KOMITMEN KEBIJAKAN PERUSAHAAN
[2-23; 2-24]

Perseroan telah memiliki kode etik sebagai komitmen kebijakan untuk perilaku bisnis yang bertanggung jawab, termasuk komitmen untuk menghormati hak asasi manusia. Kode Etik Perseroan wajib dipatuhi dan diterapkan oleh segenap insan Perseroan sebagai dasar untuk membangun dan mengelola perilaku secara konsisten sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam dan di luar lingkungan Perusahaan. Direktur Utama Perseroan telah menetapkan kebijakan terkait Kode Etik dan Perilaku yang telah disempurnakan atau diperbaharui dalam Surat Keputusan Direktur Utama.

Informasi rinci mengenai kode etik Perseroan, termasuk upaya Perseroan menginternalisasikannya dapat diperoleh pada bagian Tata Kelola Perusahaan dalam Laporan Tahunan tahun buku 2023 sebagai dokumen yang tidak terpisahkan dengan Laporan Keberlanjutan ini.

Dukungan bagi Anti-Korupsi

Dalam rangka mendukung kebijakan pemerintah untuk memerangi praktik korupsi, maka HUMI telah merumuskan Kebijakan Anti Korupsi dan Anti-Fraud No. 02/Pedoman-GCH/XII/2023 tanggal 4 Desember 2023 yang sejak diberlakukan telah menjadi acuan untuk menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang benar di seluruh proses bisnis HUMI. Selain kebijakan tersebut, untuk mencegah potensi terjadinya tindak korupsi maupun kecurangan yang dapat mengganggu stabilitas operasional maupun keuangan, Perseroan juga mengeluarkan sejumlah kebijakan lainnya, yang antara lain menjaga sedapat mungkin adanya benturan kepentingan dalam kegiatan bisnisnya, melarang karyawan untuk menerima dan memberi suap, melarang tindakan gratifikasi, dan menjaga transparansi dalam setiap pelaporan yang disampaikan kepada regulator maupun publik.

3. Legal Risk
   This risk is managed, among other things, by fully and timely fulfilling all obligations and reporting required by the government or regulators (OJK). In cases of legal disputes, the Company will appoint competent legal and tax consultants as legal representatives for objections or appeals in court.
4. Safety Risk
   This risk is managed, among other things, by appointing the QHSSE division to monitor, socialize, and provide training related to safety principles and activities both on board and onshore.
5. Environmental Risk
   To mitigate this risk, the Company ensures that all owned and operated vessels meet safety operation requirements set, among others, by Pertamina Safety Approval (PSA) and SIRE Inspection/OCIMF.

Detailed information about risk management can be obtained in the Corporate Governance section of the Annual Report for the 2023 fiscal year, which is an integral document with this Sustainability Report.

CODE OF ETHICS AS COMPANY POLICY COMMITMENT
[2-23; 2-24]

The Company has a code of ethics as a commitment to responsible business behavior, including a commitment to respect human rights. The Company's Code of Ethics must be complied with and applied by all Company personnel as a basis for building and managing behavior consistently in accordance with applicable regulations within and outside the Company's environment. The Company's President Director has established policies related to the Code of Ethics and Behavior, which have been perfected or updated in the President Director's Decision.

Detailed information about the Company's code of ethics, including the Company's efforts to internalize it, can be obtained in the Corporate Governance section of the Annual Report for the 2023 fiscal year, which is an integral document with this Sustainability Report.

Support for Anti-Corruption

In order to support the government's policy to combat corruption practices, HUMI has formulated the Anti-Corruption and Anti-Fraud Policy No. 02/GCH-Guidelines/XII/2023 dated December 4, 2023, which has been in effect as a reference for implementing proper corporate governance principles throughout HUMI's business processes. In addition to this policy, to prevent the potential occurrence of corruption or fraud that may disrupt operational or financial stability, the Company has also issued several other policies, including maintaining as much as possible the absence of conflicts of interest in its business activities, prohibiting employees from giving and receiving bribes, prohibiting acts of gratification, and maintaining transparency in all reports submitted to regulators and the public.

Penerapan kebijakan anti korupsi dan *anti-fraud* tersebut diharapkan akan membangun kesadaran di lingkungan kerja Perseroan akan pentingnya menjaga integritas perusahaan guna membangun organisasi yang kredibel di mata publik luas. Di samping itu, penerapan kebijakan tersebut diharapkan juga berdampak pada peningkatan kesadaran di antara awak kapal mengenai pentingnya menjaga aset pelanggan dalam rangka memelihara kepercayaan pelanggan terhadap kualitas layanan HUMI sehingga akhirnya berdampak pada kerja sama yang berkelanjutan antara Perseroan dan pelanggan.

Kemudian untuk memastikan terwujudnya organisasi yang berintegritas, Perseroan juga mewajibkan karyawan baru untuk menandatangani Pakta Integritas yang mengikat.

HUMI dalam hal ini akan mengambil tindakan tegas dalam bentuk pengenaan sanksi terhadap karyawan maupun awak kapal yang terbukti melakukan pelanggaran baik berupa sanksi teguran, peringatan, demosi atau PHK.

Perseroan secara reguler melakukan internalisasi kebijakan anti-korupsi dan anti-fraud kepada karyawan sebagai bagian dari rangkaian penerapan visi, misi dan nilai "HUMI", yaitu *Harmony, Uncompromised Integrity, Meaningful, Innovation for Growth.* Kegiatan sosialisasi bertujuan untuk terus meningkatkan komitmen karyawan untuk menerapkan dengan sungguh-sungguh kebijakan anti korupsi.

IMPLEMENTASI WHISTLEBLOWING SYSTEM

Perseroan telah menyediakan saluran komunikasi yang memfasilitasi berbagai laporan atau pengaduan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Saluran sistem pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing System*/WBS) dikelola oleh Tim Perlindungan Pelapor yang menerima pelaporan pelanggaran yang beridentitas dan Tim Investigasi, yang mana keduanya ditunjuk langsung oleh Direksi. Kedua tim yang bergabung dalam tim WBS tersebut tidak hanya berkewajiban menindaklanjuti, memproses dan menginvestigasi pelaporan pelanggaran, namun juga bertanggung jawab memberikan perlindungan yang memadai bagi pelapor dari potensi tindakan diskriminatif dari lingkungan sekitarnya.

Pelaporan melalui WBS difasilitasi melalui saluran pelaporan berikut ini:

1. E-Mail: ayolapor@humi.co.id.
2. Laporan dalam bentuk *hardcopy* dapat dikirimkan ke alamat:

Tim Pengelola WBS
Gedung Mangkuluhur City lantai 27
Jalan Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12190

The implementation of anti-corruption and anti-fraud policies is expected to raise awareness within the Company's work environment about the importance of maintaining the Company's integrity to build an organization that is credible in the eyes of the wider public. In addition, the implementation of these policies is also expected to impact the increased awareness among crew members about the importance of safeguarding customer assets in order to maintain customer trust in the quality of HUMI's services, ultimately leading to sustainable cooperation between the Company and its customers.

Furthermore, to ensure the realization of an organization with integrity, the Company also requires new employees to sign an Integrity Pact that binds them.

HUMI will take strict action in the form of sanctions against employees or crew members who are found to violate the policy, including reprimands, warnings, demotions, or termination of employment.

The Company regularly internalizes anti-corruption and anti-fraud policies to employees as part of the implementation of the «HUMI» vision, mission, and values of Harmony, Uncompromised Integrity, Meaningful, Innovation for Growth. Socialization activities aim to continuously increase employee commitment to earnestly apply anti-corruption policies.

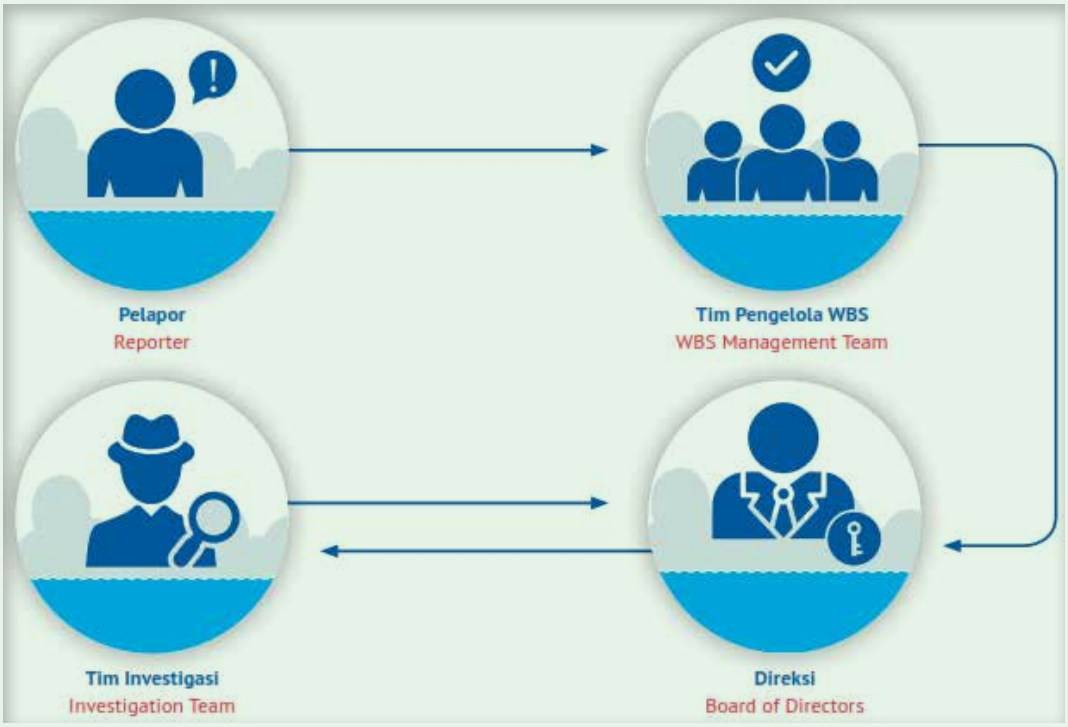
IMPLEMENTATION OF WHISTLEBLOWING SYSTEM

The Company has provided communication channels that facilitate various reports or complaints of violations committed by employees. The violation reporting system (whistleblowing system/WBS) channels are managed by the Reporting Protection Team, which receives identified violation reports, and the Investigation Team, both of which are appointed directly by the Board of Directors. Both teams, which are part of the WBS team, are not only responsible for following up, processing, and investigating violation reports but also for providing adequate protection for reporters from potential discriminatory actions from their surroundings.

Reporting through the WBS is facilitated through the following reporting channels:

1. Email: ayolapor@humi.co.id.
2. Reports in hardcopy can be sent to the address:

WBS Management Team
Mangkuluhur City Building 27th floor
Jalan Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12190



Sepanjang tahun 2023, Perseroan tidak menerima pengaduan terkait dugaan praktik korupsi ataupun kecurangan.

Throughout 2023, the Company did not receive any complaints regarding alleged corrupt practices or fraud.

KENDALA DAN TANTANGAN DALAM PENERAPAN KEGIATAN USAHA BERKELANJUTAN [E.5]

Sebagai bagian dari manajemen risiko keberlanjutan, Perseroan telah mengidentifikasi kendala dan tantangan dalam penerapan keberlanjutan; salah satu di antaranya adalah terkait pemahaman dan penghayatan karyawan mengenai pentingnya penerapan keberlanjutan di lingkungan Perseroan.

Salah satu tantangan dalam menerapkan keuangan berkelanjutan pada tahun 2023 adalah pemahaman dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang belum memadai. HUMI berupaya menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk memberikan edukasi terkait *sustainability development program*, Taksonomi Hijau Indonesia (THI), dan lain-lain. Manajemen HUMI mengajak para karyawan untuk menjalankan operasional yang peduli lingkungan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta berkelanjutan. Selain itu, HUMI juga mulai mempelajari tema risiko terkait perubahan iklim, melalui metodologi untuk analisis skenario iklim (*climate scenario analysis* atau CSA) dan/atau *climate risk stress test* (CRST). Ke depannya integrasi kerangka kerja International Financial Reporting Standards merupakan topik keberlanjutan yang mulai mendapatkan perhatian.

Untuk itu, pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan keberlanjutan bagi semua karyawan akan dilakukan secara berkesinambungan, sistematis dan terukur.

CHALLENGES IN IMPLEMENTING SUSTAINABLE BUSINESS ACTIVITIES [E.5]

As part of sustainability risk management, the Company has identified challenges in the implementation of sustainability; one of them is related to employees' understanding and appreciation of the importance of sustainability within the Company's environment.

One of the challenges in implementing sustainable finance in 2023 is the inadequate understanding and competency of human resources (HR). HUMI strives to collaborate with various parties to provide education on sustainability development programs, the Indonesian Green Taxonomy (THI), and others. HUMI's management encourages employees to conduct environmentally-friendly operations to enhance efficiency, productivity, and sustainability. Additionally, HUMI has begun studying climate-related risks, using methodologies for climate scenario analysis (CSA) and/or climate risk stress tests (CRST).

In the future, the integration of the International Financial Reporting Standards framework is a sustainability topic that is gaining attention.



Komitmen dan Kebijakan Tanggung Jawab Sosial dalam Aspek Sosial Kemasyarakatan

Commitment and Policy of Social Responsibility in Community Social Aspects



DAMPAK OPERASI TERHADAP MASYARAKAT SEKITAR [F.23]

Seiring dengan perjalanan dalam mencapai pertumbuhan, HUMI tetap menyadari tanggung jawabnya terhadap masyarakat lokal di sekitar lokasi operasionalnya. Wilayah operasional utama kami tidak terbatas pada kabupaten atau propinsi, melainkan dari sabang sampai merauke sepanjang operasional kapal-kapal yang kami operasikan berlayar membawa dan mendistribusikan energi di seluruh pelosok negeri.

Dampak potensial dan aktual dari operasional menjadi fokus agenda keberlanjutan. 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

IMPACT OF OPERATIONS ON THE SURROUNDING COMMUNITY [F.23]

In its journey to achieving growth, HUMI remains aware of its responsibilities towards local communities around its operational locations. Our main operational area is not limited to districts or provinces, but from Sabang to Merauke as long as our operating vessels carry and distribute energy throughout the country.

The potential and actual impacts of operations are the focus of the sustainability agenda. HUMI is committed to making positive contribution to the local economy by providing employment opportunities and improving community welfare, but in the meantime sensitive to responding to risks that impact the Company's operations.

The Company is committed to prioritizing the employment of Indonesian citizens in its business activities. With operational coverage not limited to districts or provinces but ranging from Sabang to Merauke, this energy distribution company introduced the Indonesianization program in 2010 as an empowerment initiative for local labor, where both onshore employees and ship crews are entirely Indonesian citizens. In 2011, the control of the LNG Ekaputra

berwarga negara Indonesia. Pada tahun 2011, kendali kapal LNG Ekaputra untuk pertama kalinya diserahterimakan 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.

ship was handed over from a Japanese captain to an Indonesian LNG captain for the first time, previously captained by a Japanese master. The Indonesianization program is continuously intensified and its quality improved to increase the absorption of local labor into the Company's operational activities. This also enhances the Company's contribution to the government's efforts to reduce unemployment rates.

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.

HUMI pays attention to the quality of education, especially related to providing manpower in the maritime sector. Therefore, the Company has an agenda to standardize the quality of education in Maritime Vocational High Schools to produce reliable maritime officers who will be at the forefront on the Company's ships.

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.

Over the years, our CSR efforts have focused on addressing disadvantaged groups with social assistance efforts. These actions stem from our belief that corporate success is not only measured by its financial statements but also has impacts on the welfare of the wider communities.

Sepanjang tahun 2023, 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.

Throughout 2023, no incidents of violations involving the rights of local communities were identified. This shows the company's compliance and commitment to maintain good relationship with local community. The Company continues to strive for open and transparent communication with the communities and participates in activities that improve the welfare and empowerment of communities around our operational areas.

KEGIATAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL LINGKUNGAN (TJSL) [F.25]

Pemenuhan tanggung jawab sosial perusahaan ditujukan untuk membangun suatu hubungan yang harmonis dengan berbagai pemangku kepentingan yang luas, termasuk masyarakat di sekitar lokasi operasional Perseroan. Untuk itu, HUMI menyusun berbagai program kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan yang berkesinambungan dan relevan dengan bisnis perusahaan agar Perseroan dapat mengukur kontribusinya terhadap pembangunan berkelanjutan, sekaligus berupaya untuk menurunkan dampak negatif dari kegiatan operasional HUMI terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar.

SOCIAL ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY ACTIVITIES (TJSL) [F.25]

Fulfillment of corporate social responsibility is aimed at building harmonious relationship with various broad stakeholders, including communities around the Company's operational location. For this reason, HUMI has prepared various programs of corporate social responsibility activities that are sustainable and relevant to the company's business, hence the Company can measure its contribution to sustainable development, while also making efforts to reduce negative impact of HUMI's operational activities on the community and surrounding environment.

Pemberian bantuan yang bersifat insidentil kepada warga yang membutuhkan termasuk kegiatan tanggung jawab sosial yang dapat memberikan manfaat yang terus berkelanjutan.

Providing incidental assistance to residents in need is a social responsibility activity that can provide sustainable benefits.

Sebagai wujud kepedulian Perseroan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat, maka di tahun 2023 HUMI melaksanakan sejumlah kegiatan sosial seperti diuraikan di bawah ini.

As a form of the Company's concern for improving community welfare, in 2023 HUMI has conducted a number of social activities as described below.

Program CSR di HUMI dikelola oleh tim *Stakeholder Relations*, yang merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi inisiatif CSR kami. Mereka juga bertanggung jawab untuk terus menyempurnakan program- program ini dan berkoordinasi dengan pemangku kepentingan terkait untuk memastikan keberhasilan upaya CSR kami selaras dengan visi dan misi perusahaan.

The CSR program at HUMI is managed by the Stakeholder Relations team, which plans, implements, monitors, and evaluates our CSR initiatives. They are also responsible for continuously improving these programs and coordinating with relevant stakeholders to ensure the success of our CSR efforts are aligned with the company's vision and mission.

Dalam semangat kepedulian dan tanggung jawab sosial, kami menekankan pada pemberian bantuan langsung yang bersifat kemanusiaan. Program ini termasuk pemberian santunan kepada kaum dhuafa, dan bantuan kesehatan serta pembangunan sarana dan prasarana. Tujuan utama dari inisiatif ini adalah untuk meringankan beban dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang membutuhkan, sekaligus menegaskan komitmen kami terhadap kesehatan dan kesejahteraan sosial.

INVESTASI PROGRAM TANGGUNG JAWAB SOSIAL

Pada tahun 2023, komitmen HUMI terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) baru hanya sekedar kewajiban untuk berbagi. Pengeluaran finansial di tahun pelaporan mencerminkan biaya yang didistribusikan ke masayarakat yang membutuhkan.

Biaya CSR di tahun 2023 mayoritas ditujukan untuk jenis kegiatan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang membutuhkan. Berikut ini adalah inisiatif dalam Program CSR kami:

In the spirit of caring and social responsibility, we emphasize providing direct humanitarian assistance. This program includes providing compensation to the poor, and health assistance as well as building facilities and infrastructure. The main aim of this initiative is to ease the burden and improve the quality of life of people in need, while affirming our commitment to health and social welfare.

INVESTMENT OF SOCIAL RESPONSIBILITY PROGRAM

In 2023, HUMI's commitment to Corporate Social Responsibility (CSR) only an obligation to share. Financial expenditure in the reporting year reflects costs distributed to communities in need.

The majority of CSR costs in 2023 is aimed at types of social activities to improve the welfare of people in need. The following are initiatives in our CSR Program:

No.	Jenis Kegiatan TJSL Type of CSR Activity	Nilai (Rp) Value (IDR)	Capaian Achievement
1	Sarana dan Prasarana Ibadah Worship Facilities and Infrastructure	28.000.000	7 lembaga penerima bantuan 7 assistance recipient
2	Santunan Anak Yatim dan Kaum Dhuana Compensation for Orphans and the Poor	611.175.000	2.500 orang penerima bantuan 2,500 people receiving assistance
3	Distribusi Hewan Kurban Distribution of Sacrificial Animals	279.695.650	12 ekor sapi 12 heads of cattle
4	Donor Darah Blood Donation	10.000.000	150 orang pendonor 150 donors

PENGADUAN MASYARAKAT [F.24] [2-25]

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, email*, dan surat, atau *Whistleblowing System* yang dapat dilihat dalam situs web Perusahaan.

Keluhan eksternal yang diterima dicatat dan dievaluasi oleh Tim *Stakeholder Relations,* 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 *Stakeholder Relations* 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 nya, dan melaporkan hasilnya. Tim Tim *Stakeholder Relations* 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 COMPLAINT [F.24] [2-25]

HUMI has a system to handle complaints and objections from external parties efficiently and accurately. These complaints can come from consumers, suppliers, general public, and other parties in the company's value chain. Problems related to operational activities, customer satisfaction, and other complaints can be reported via various channels such as telephone, SMS, WhatsApp, email and letters, or the Whistleblowing System which can be seen on the Company's website.

External complaints received are recorded and evaluated by the Stakeholder Relations Team, which then reports them to management and related departments. These departments re-evaluate, investigate, and examine complaints to verify their accuracy. If the complaint is found to be unfounded, the Stakeholder Relations Team communicates with external parties to provide explanations or clarifications. Conversely, if the complaint is validated, management, and related departments recommend corrective action.

These departments implement corrective actions, document them, and report the results. The Stakeholder Relations Team communicates the situation and actions taken by the company to external parties, including preventive measures that the company will take. The complaint resolution process is considered complete when the external party has received a response in accordance with the existing facts.

Komitmen dan Kebijakan Tanggung Jawab Sosial dalam Aspek Perlindungan Pelanggan [F.27]

Commitment and Policy on Social Responsibility in Customer Protection Aspect



KOMITMEN ATAS LAYANAN ATAS PRODUK DAN/ATAU JASA YANG SETARA KEPADA KONSUMEN [F.17]

Sebagai perusahaan distribusi energi, Perseroan telah mengembangkan produk pelayaran dengan mengembangkan kebutuhan dari berbagai segmen pelanggan. Untuk menjamin kualitas dan mutu produk yang ditawarkan, Perseroan selalu menerima saran dan masukan untuk peningkatan mutu serta memperhatikan dan menanggapi dengan baik keluhan pelanggan sesuai dengan pedoman layanan.

Selain itu, 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.

COMMITMENT TO EQUIVALENT SERVICE FOR PRODUCTS AND/OR SERVICES TO CONSUMERS [F.17]

As an energy distribution company, the Company has developed shipping products by identifying the needs of various customer segments. To ensure the quality and excellence of the products offered, the Company consistently welcomes suggestions and feedback for quality improvement and responds promptly and effectively to customer complaints in accordance with service guidelines.

Additionally, to ensure the accuracy of information, all Company vessels are accompanied by accurate information regarding specifications, quality assurances, and product certifications, providing customers with assurance. 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. Similarly, information about the services offered by subsidiaries can be accessed at any time through each entity's website.

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 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. [F.17] [F.29][F.30]

SURVEI KEPUASAN PELANGGAN TERHADAP PRODUK DAN LAYANAN JASA [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 2023, survei kepuasan pelanggan dilakukan oleh masing-masing segmen kepada setiap pelanggannya antara lain, untuk segmen pelanggan *marine support* diperoleh skor sebesar 4,15 dengan kategori "*Good*", segmen pelanggan *oil* dengan skor sebesar 4,6 dengan kategori "*Good*", segmen pelanggan *chemical* dengan skor sebesar 4,7 dengan kategori "*Good*".

INOVASI DAN PENGEMBANGAN PRODUK DAN LAYANAN JASA [F.26]

Sejak dipersyaratkan 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 berlaku mulai 1 Januari 2020, kapal yang berlayar internasional wajib menggunakan bahan bakar dengan kandungan sulfur tidak boleh melebihi 0,5% m/m. Perseroan melakukan inovasi terhadap pemakaian bahan bakar *low sulfur* dan bio diesel untuk operasi kapal yang berdampak pada penurunan emisi yang dihasilkan.

Vessel Charter Services, the Company provides LNG, Oil and Petrochemical vessel charter services with crews originating from Indonesia who have experience, competence, and certified and fulfill international shipping requirements.

Offshore Support Vessel Services, the Company has a lot of experience and extensive network in the field of supporting services for maritime and shipping activities which include offshore sea & harbor tug support, bulk cargo transportation, offshore equipment maintenance, ship management, and ship agents.

Ship Management Services, the Company provides complete and professional ship management services in accordance with QS-SHE (Quality, Security, Safety, Health & Environmental Protection) standards.

Crew Management Services, the Company provides crew management services including development through 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 nationality. We ensure every customer is treated with respect, professionalism and integrity in every business interaction. We also implement customer satisfaction survey, where the survey fulfilled by each subsidiary using methods according to each service characteristic. HUMI as a whole is committed to prioritizing customer satisfaction. [F.17] [F.29] [F.30]

CUSTOMER SATISFACTION SURVEY FOR PRODUCTS AND SERVICES [F.30]

In order to measure the quality of service and customer satisfaction with the services provided by the Company and its subsidiaries, the Company periodically conducts surveys of customers, especially related to service provision. In 2023, customer satisfaction surveys were conducted by each segment for their respective customers, including, for the marine support customer segment, a score of 4.15 was obtained with the category "Good", the oil customer segment with a score of 4.6 with the category "Good", the chemical customer segment with a score of 4.7 with the category "Good".

INNOVATION AND DEVELOPMENT OF PRODUCTS AND SERVICES [F.26]

Since the mandatory use of low sulfur fuel was regulated in the Circular Letter from the Ministry of Transportation, Directorate General of Sea Transportation, referring to the Convention (Marine Pollution) Annex VI Regulation 14 regarding Sulphur Oxides (SOx) and Particulate Matter which came into effect on January 1, 2020, ships sailing internationally are required to use fuel with sulfur content not exceeding 0.5% m/m. The Company has innovated the use of low sulfur and biodiesel fuels for ship operations, resulting in reduced emissions.

PRODUK DAN LAYANAN JASA YANG SUDAH DIEVALUASI KEAMANANNYA BAGI PELANGGAN SERTA JUMLAH PRODUK YANG DITARIK KEMBALI [[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 [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 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 "Pilar ingkungan" 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 [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:

PRODUCTS AND SERVICES EVALUATED FOR CUSTOMER SAFETY AND NUMBER OF PRODUCTS RECALLED [F.27] [F.29]

All vessels owned and managed by the Company and its subsidiaries have complied with mandatory standardization and all applicable regulations and laws. There have been no vessels owned and managed by the Company and its subsidiaries recalled due to failure to comply with mandatory standardization and all applicable regulations and laws.

IMPACT OF PRODUCTS AND SERVICES [F.28]

As an energy distribution Company, the services provided by the Company and its subsidiaries undoubtedly have wide-ranging economic and social impacts on Indonesian society. The main potential negative impact is primarily related to the possibility of environmental pollution in shipping activities, including ballast water management and oil spills, which can damage marine ecosystems. These potential negative impacts can adversely affect both the Company and the users of the Company's products and services, especially regarding environmental issues.

As stated in the "Environmental Performance" section of this Sustainability Report, the Company has made optimal efforts to implement a series of programs and agendas to avoid these potential negative impacts.

On the positive side, the Company believes that its operational activities are an integral part of efforts to create national energy self-reliance. Through its commitment to high environmental management standards, the Company hopes that together with all stakeholders in the energy and distribution sectors, green energy can be realized in the future.

CUSTOMER COMPLAINT HANDLING MECHANISM AND NUMBER OF CUSTOMER COMPLAINTS [2-25]

Each customer complaint can be directed to any official communication channel of the Company, including through the website at www.humi.co.id, or by contacting:

Kantor Pusat | Head Office
Mangkuluhur City Tower One, 27th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav.1-3
Jakarta 12930, Indonesia
Phone : (62-21) 395 06655
E-mail : corpsec@humi.co.id
Websit : www.humi.co.id

Perseroan mengakomodir seluruh laporan yang masuk dari pelanggan. Setelah itu, Perseroan mengelola setiap laporan untuk kemudian ditindaklajuti dan diteruskan kepada fungsi-fungsi terkait.

Sepanjang tahun 2023, tidak terdapat laporan pengaduan dari pelanggan.

The Company accommodates all incoming reports from customers. Subsequently, the Company manages each report for further follow-up and forwarding to the relevant functions.

Throughout the year 2023, there were no customer complaint reports.



Lampiran

Appendix



Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya [G.3]

Response to Feedback from Previous Year's Sustainability Report

Laporan Keberlanjutan Perseroan tahun 2023 merupakan laporan perdana. Untuk itu, pada Laporan Keberlanjutan ini belum mencantumkan tanggapan terhadap umpan balik Laporan Keberlanjutan tahun sebelumnya.

The 2023 Sustainability Report of the Company is the inaugural report. Therefore, this Sustainability Report does not include a response to feedback from the previous year's Sustainability Report.

Lembar Umpan Balik [G.2] [2-3-d]

Feedback Sheet

Laporan Keberlanjutan tahun 2023 PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. adalah laporan keberlanjutan pertama Perseroan yang dibuat terpisah dan memuat kinerja keberlanjutan Perseroan selama tahun 2023. Untuk perbaikan Laporan Keberlanjutan ini ke depannya, Bapak/Ibu/Saudara dapat memberikan masukan dengan mengisi formulir berikut ini:

The 2023 Sustainability Report of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. is the Company's first standalone sustainability report, detailing its sustainability performance throughout the year 2023. For future improvements to this Sustainability Report, you are invited to provide feedback by completing the following form:

1. Laporan ini mudah dimengerti:
   This report is 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 depicted information encompassing material aspects relevant to the Company's business activities.
   [ ] Setuju/*Agree* [ ] Tidak Setuju/*Disagree* [ ] Netral /*Neutral*

3. Mohon berikan penilaian untuk topik material yang paling penting menurut Anda*.
   Please provide an assessment for the most important material topic according to you*.

Efluen dan Limbah/*Effluent and Waste*	[ ]
Energi/*Energy*	[ ]
Material/*Material*	[ ]
Kesehatan dan Keselamatan Kerja/*Occupational Health and Safety*	[ ]
Kepatuhan Lingkungan/*Environmental Compliance*	[ ]
Dampak Ekonomi Tidak Langsung/*Indirect Economic Impact*	[ ]
Kinerja Ekonomi/*Economic Performance*	[ ]
Emisi/*Emission*	[ ]
Antikorupsi/*Anti-corruption*	[ ]
Pelatihan dan Pendidikan/*Training and Education*	[ ]
Masyarakat Lokal/*Local Communities*	[ ]

* Keterangan: Nilai 1= paling tidak penting s.d. 5= paling penting
* Note: Value 1 = least important to 5 = most important

Saran Anda terkait laporan ini:
Your Suggestion Regarding this Report:

- - - -

Daftar Pengungkapan sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik (G.4)

Disclosure List in accordance with the Financial Services Authority Regulation Number 51/POJK.03/2017 regarding the Implementation of Sustainable Finance for Financial Services Institutions, Issuers, and Public Companies.

Nomor Indeks Index Number	**Nama Indeks** Index Name	**Halaman** Page
Strategi Keberlanjutan Sustainability Strategy		
A.1	Strategi Keberlanjutan Sustainability Strategy	34-37
Ikhtisar Kinerja Aspek Keberlanjutan Sustainability Aspect Performance Summary		
B.1	Aspek Ekonomi Economic Aspect	8-9
B.2	Aspek Lingkungan Hidup Environmental Aspect	10
B.3	Aspek Sosial Social Aspect	11
Profil Perusahaan Company Profile		
C.1	Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan Vision, Mission, and Sustainability Value	26-27
C.2	Alamat Perusahaan Company Address	23
C.3	Skala Usaha Business Scale	24
C.4	Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha yang Dijalankan Product, Service, and Business Activity	Laporan Tahunan Annual Report
C.5	Keanggotaan pada Asosiasi Association Membership	Laporan Tahunan Annual Report
C.6	Perubahan Perusahaan yang Bersifat Signifikan Significant Change in the Company	25
Penjelasan Direksi Message from the Board of Directors		
D.1	Penjelasan Direksi Message from the Board of Directors	12-18
Tata Kelola Keberlanjutan Sustainability Governance		
E.1	Penanggung Jawab Penerapan Keuangan Berkelanjutan Responsible Party for Sustainable Finance Implementation	97
E.2	Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Berkelanjutan Competence Development Related to Sustainable Finance	98-99

Nomor Indeks Index Number	Nama Indeks Index Name	Halaman Page
E.3	Penilaian Risiko atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan Risk Assessment on Sustainable Finance Implementation	99-100
E.4	Hubungan dengan Pemangku Kepentingan Stakeholder Relationship	44-46
E.5	Permasalahan Terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan Challenges in Implementing Sustainable Finance	102
Kinerja Keberlanjutan Sustainability Performance		
F.1	Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan Sustainability Culture Development Performance	37
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 Targets, or Investments, Revenue, and Profit and Loss	51
F.3	Perbandingan Target dan Kinerja Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi pada Instrumen Keuangan atau Proyek yang Sejalan dengan Keuangan Berkelanjutan Comparison of Portfolio Targets and Performance, Financing Targets, or Investments in Financial Instruments or Projects Aligned with Sustainable Finance	51
Kinerja Lingkungan Hidup Environmental Performance		
Aspek Umum General Aspect		
F.4	Biaya Lingkungan Hidup Cost of Environment	65
Aspek Material Material Aspect		
F.5	Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan Eco-friendly Material Usage	65-67
Aspek Energi Energy Aspect		
F.6	Jumlah dan Intensitas Energi yang Digunakan Amount and Intensity of Energy Used	68
F.7	Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan Efforts and Achievements in Energy Efficiency and Use of Renewable Energy	69
Aspek Air Water Aspect		
F.8	Penggunaan Air Water Consumption	70
Aspek Keanekaragaman Hayati Biodiversity Aspect		
F.9	Dampak dari Wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati Impact of Operations in Proximity to or Located in Conservation Areas or Areas with Biodiversity	70-72
F.10	Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati Biodiversity Conservation Efforts	70
Aspek Emisi Emission Aspect		
F.11	Jumlah dan Intensitas Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya Quantity and Intensity of Emissions Generated by Type	67

Nomor Indeks Index Number	Nama Indeks Index Name	Halaman Page
F.12	Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi yang Dilakukan Efforts and Achievements in Emission Reduction	67
Aspek Limbah dan Efluen Waste and Effluent Aspect		
F.13	Jumlah Limbah dan Efluen yang Dihasilkan Berdasarkan Jenis Quantity of Waste and Effluents Generated by Type	74-75
F.14	Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen Waste and Effluent Management Mechanisms	74-75
F.15	Tumpahan yang Terjadi (jika ada) Spills (if any)	73
Aspek Pengaduan Terkait Lingkungan Hidup Complaint Regarding Environment Aspect		
F.16	Jumlah dan Materi Pengaduan Lingkungan Hidup yang Diterima dan Diselesaikan Number and Substance of Environmental Complaints Received and Resolved	76
Kinerja Sosial Social Performance		
F.17	Komitmen untuk Memberikan Layanan atas Produk dan/atau Jasa yang Setara kepada Konsumen Commitment to Providing Equivalent Services for Products and/or Services to Consumers	107-108
Aspek Ketenagakerjaan Employment Aspect		
F.18	Kesetaraan Kesempatan Bekerja Equal Employment Opportunities	82-83
F.19	Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa Child Labor and Forced Labor	80-81
F.20	Upah Minimum Regional Regional Minimum Wage	84
F.21	Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman Safe and Decent Working Environment	56
F.22	Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai Employee Training and Development	90
Aspek Masyarakat Community Aspect		
F.23	Dampak Operasi Terhadap Masyarakat Sekitar Impact of Operations on the Surrounding Community	104,105
F.24	Pengaduan Masyarakat Community Complaints	106
F.25	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) Environmental Social Responsibility Activities (CSR)	105
Tanggung Jawab Pengembangan Produk/Jasa Berkelanjutan Responsibility for Sustainable Product/Service Development		
F.26	Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Keuangan Berkelanjutan Innovation and Sustainable Financial Product/Service Development	108
F.27	Produk/Jasa yang Sudah Dievaluasi Keamanannya bagi Pelanggan Evaluation of Safety for Customer Products/Services	109
F.28	Dampak Produk/Jasa Product/Service Impact	109
F.29	Jumlah Produk yang Ditarik Kembali Number of Products Recalled	109

Nomor Indeks Index Number	Nama Indeks Index Name	Halaman Page
F.30	Survei Kepuasan Pelanggan Terhadap Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan Survey of Customer Satisfaction with Sustainable Financial Products/Services	108
Lain-lain Others		
G.1	Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen (jika ada) Written Verification from Independent Party (if any)	39
G.2	Lembar Umpan Balik Feedback Sheet	112-113
G.3	Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya Response to Feedback from Previous Year's Sustainability Report	112
G.4	Daftar Pengungkapan Sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. List of Disclosures in accordance with Financial Services Authority Regulation No. 51/POJK.03/2017 regarding the Implementation of Sustainable Finance for Financial Institutions, Issuers, and Public Companies.	114-117

Indeks Konten GRI dengan Rujukan

GRI Content Index with Reference

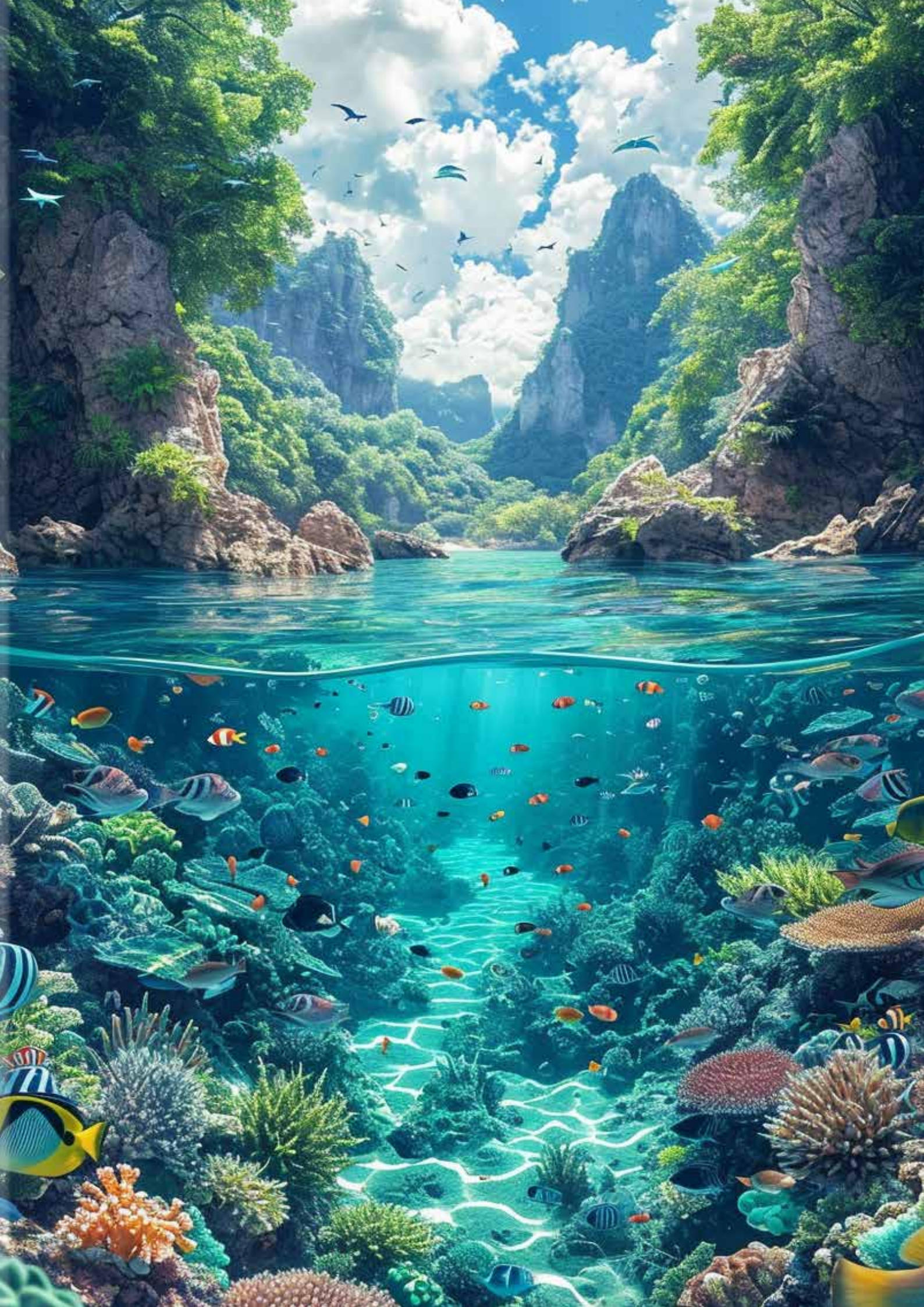
Pernyataan Penggunaan Statemennt of Use	PT Humpuss Maritim Internasional Tbk telah melaporkan informasi yang dikutip dalam indeks konten GRI untuk periode 1 Januari 2023 hingga 31 Desember 2023 dengan merujuk kepada Standar GRI. PT Humpuss Maritim Internasional Tbk has reported information cited in the GRI content index for the period from January 1, 2023, to December 31, 2023, with reference to the GRI Standards.
GRI 1 yang Digunakan Used GRI 1	GRI 1: Landasan 2021. GRI 1: 2021 Foundation

Standar GRI GRI Standard	Pengungkapan Disclosure	Halaman pada Laporan Keberlanjutan Page in the Sustainability Report
GRI 2 - Pengungkapan Umum 2021 GRI 2 - General Disclosure 2021		
2-1	Rincian organisasi Organization details	22
2-2	Entitas yang dimasukkan dalam pelaporan keberlanjutan organisasi Entities included in the sustainability reporting	23
2-3	Periode, frekuensi, dan titik kontak pelaporan Reporting period, frequency, and reporting contact point	39
2-4	Penyajian kembali informasi Restatement of information	39
2-5	Penjaminan eksternal External assurance	39
2-6	Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya Activities, value chain, and other business relationships	23

Standar GRI GRI Standard	**Pengungkapan** Disclosure	**Halaman pada Laporan Keberlanjutan** Page in the Sustainability Report
2-7	Tenaga kerja Workforce	83
2-8	Pekerja yang bukan pekerja langsung Non-employee workers	83
2-9	Struktur dan komposisi tata Kelola Governance structure and composition	96
2-10	Pencalonan dan pemilihan badan tata kelola tertinggi Nomination and selection of the highest governance body	96
2-11	Ketua badan tata kelola tertinggi Chair of the highest governance body	96
2-12	Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi manajemen dampak Role of the highest governance body in overseeing impact management	97
2-13	Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak Delegation of responsibility for managing impacts	97
2-14	Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan Role of the highest governance body in sustainability reporting	19
2-15	Konflik kepentingan Conflict of interest	96
2-16	Komunikasi masalah penting Communication of critical issues	96
2-17	Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi Collective knowledge of the highest governance body	98
2-18	Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi Evaluation of the performance of the highest governance body	96
2-19	Kebijakan remunerasi Remuneration policy	96
2-20	Proses untuk menentukan remunerasi Process for determining remuneration	96
2-21	Rasio kompensasi total tahunan Ratio of annual total compensation	Laporan Tahunan Annual Report
2-22	Pernyataan tentang strategi pembangunan berkelanjutan Statement on sustainable development strategy	34-37
2-23	Komitmen kebijakan Policy commitments	100
2-24	Menanamkan komitmen kebijakan Embedding policy commitments	100
2-25	Proses untuk memperbaiki dampak negative Processes for improving negative impacts	106
2-26	Mekanisme untuk mencari nasihat dan mengemukakan masalah Mechanisms for seeking advice and raising concerns	99
2-27	Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan Compliance with laws and regulations	76
2-28	Asosiasi keanggotaan Membership associations	23
2-29	Pendekatan untuk keterlibatan pemangku kepentingan Approach to stakeholder engagement	44-46
2-30	Perjanjian perundingan kolektif Collective bargaining agreements	58

Standar GRI GRI Standard	**Pengungkapan** Disclosure	**Halaman pada Laporan Keberlanjutan** Page in the Sustainability Report
GRI 3 - Topik Material 2021 GRI 3 - Material Topics 2021		
3-1	Proses untuk menentukan topik material Process to Determine Material Topics	40
3-2	Daftar topik material List of Material Topics	40
3-3	Manajemen topik material Management of Material Topics	40
Topik Material Material Topics		
201	Kinerja Ekonomi Economic Performance	
3-3	Manajemen topik material Material Topic Management	50-51
201-1	Distribusi Nilai Ekonomi Distribution of Economic Value	53-54
204	Praktik Pengadaan Procurement Practices	
33	Manajemen topik material Material topic management	54
204-1	Proporsi pengeluaran untuk pemasok local Proportion of Expenditure on Local Suppliers	54
302	Energi Energy	
3-3	Manajemen topik material Material Topic Management	68
302-1	Konsumsi energi dalam organisasi Energy Consumption within the Organization	68
302-3	Intensitas energi Energy Intensity	68
302-4	Pengurangan konsumsi energi Reduction of Energy Consumption	69
304	Keanekaragaman Hayati Biodiversity	
3-3	Manajemen topik material Material Topic Management	70
304-2	Dampak signifikan dari kegiatan operasi Significant Impacts of Operational Activities	70
305	Emisi Emission	
3-3	Manajemen topik material Material Topic Management	67
305-5	Usaha pengurangan emisi Efforts to Reduce Emissions	67
306	Limbah Waste	
3-3	Manajemen topik material Material Topic Management	73

Standar GRI GRI Standard	**Pengungkapan** Disclosure	**Halaman pada Laporan Keberlanjutan** Page in the Sustainability Report
306-2	Pengelolaan dampak signifikan terkait limbah Management of Significant Waste-Related Impacts	74-75
306-3	Timbulan limbah Waste Generation	74-75
307	Kepatuhan regulasi terkait energi Compliance with Energy-related Regulations	
3-3	Manajemen topik material Material Topic Management	76
307-1	Tidak adanya sanksi Absence of Sanctions	76
401	Kepegawaian Employment	
3-3	Manajemen topik material Material Topic Management	84
401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan Recruitment of New Employees and Employee Turnover	84
401-2	Tunjangan diberikan kepada karyawan tetap dan tidak tetap Benefits Provided to Permanent and Non-Permanent Employees	84
403	Kesehatan dan Keselamatan Kerja Health and Safety at Work	
3-3	Manajemen topik material Material Topic Management	62
403-1	Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational Health and Safety Management Systems	57
403-2	Identifikasi bahaya, penilaian risiko dan investigasi insiden Hazard Identification, Risk Assessment, and Incident Investigation	58
403-4	Organisasi K3 Occupational Health and Safety Organization	58
403-5	Pelatihan bagi karyawan dan awak kapal mengenai keselamatan dan kesehatan kerja Training for Employees and Crew Members on Safety and Health at Work	62
403-6	Peningkatan kualitas kesehatan karyawan Improvement of Employee Health Quality	62
403-7	Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait dengan bisnis Prevention and Mitigation of Directly Related Occupational Safety and Health Impacts	60
403-9	Kecelakaan Kerja Workplace Accidents	57
404	Pendidikan dan Pelatihan Education and Training	
3-3	Manajemen topik material Material Topic Management	90
404-1	Rata-rata jam pelatihan per karyawan per tahun Average Training Hours per Employee per Year	90
405	Kesempatan Setara Equal Opportunities	-
3-3	Manajemen topik material Material Topic Management	82
405-1	Keanekaragaman karyawan Employee Diversity	82
405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki Ratio of Basic Salary and Compensation for Women Compared to Men	82



2023
Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.

Alamat Kantor Pusat
Central Office Address

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

Email Informasi
Information Emails
corpsec@humi.co.id

Layanan Informasi
Information Services
62-21 395 06655

Situs Web
Website
www.humi.co.id

Scan me!

PENGUATAN FONDASI UNTUK MEMPERLUAS CAKRAWALA GLOBAL
STRENGTHENING FOUNDATION TO EXPAND GLOBAL HORIZON

2023 Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report