PT Humpuss
Maritim Internasional Tbk.

Building Circular Impact

Membangun Dampak Sirkular



Untuk Dicermati

Disclaimer

Laporan Keberlanjutan ini disusun oleh PT Humpuss Maritim Internasional Tbk sebagai bentuk transparansi atas kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial Perusahaan sepanjang tahun 2025. Penyebutan “HUMI”, “Perseroan” atau “Kami” merujuk pada PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.

Laporan ini memuat informasi yang bersumber dari data internal Perseroan serta pihak terkait lainnya yang disusun secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Namun, laporan ini juga dapat mengandung pernyataan yang bersifat prospektif (*forward-looking statements*) yang mencerminkan pandangan saat ini terkait perkembangan di masa depan. Perseroan tidak dapat memastikan bahwa prediksi yang disajikan akan memberikan hasil yang diharapkan pada masa depan. Oleh karena itu, kami memperingatkan pembaca untuk menggunakannya dengan bijak.

Laporan ini disusun dengan mengacu pada standar pelaporan keberlanjutan yang berlaku dan praktik terbaik yang relevan. Seluruh data numerik dalam tabel, bagan, dan teks di seluruh laporan disajikan menggunakan kaidah Bahasa Indonesia. Kami berharap penyajian informasi yang jelas dan konsisten dalam laporan ini dapat membantu pembaca memahami konteks dan substansi yang disampaikan.



This Sustainability Report has been prepared by PT Humpuss Maritim Internasional Tbk as part of its commitment to transparency regarding the Company's economic, environmental, and social performance throughout 2025. The terms "HUMI," "the Company," or "We" refer to PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.

This report contains information derived from the Company's internal data as well as other relevant sources, prepared with due accuracy and accountability. However, it may also include forward-looking statements that reflect current views regarding future developments. The Company does not guarantee that the projections presented will be realized in the future. Therefore, readers are advised to interpret such statements with caution.

This report has been prepared in accordance with applicable sustainability reporting standards and relevant best practices. All numerical data in tables, charts, and text throughout the report are presented in accordance with Indonesian language conventions. We hope that the clear and consistent presentation of information in this report will assist readers in understanding the context and substance conveyed.



Tema
Theme

Menciptakan Dampak Sirkular

"Building Circular Impact" menegaskan transformasi HUMI dari penyedia layanan menjadi penggerak ekosistem maritim yang berkelanjutan. Melalui integrasi prinsip *Environmental, Social, dan Governance* (ESG) dalam seluruh proses bisnis, HUMI memastikan bahwa efisiensi operasional, kesejahteraan sosial, dan praktik tata kelola yang beretika saling memperkuat dalam satu siklus nilai yang berkelanjutan.

Tema ini mencerminkan kematangan strategi Perseroan dengan menempatkan keberlanjutan sebagai hasil dari cara HUMI beroperasi—bukan sekadar dari apa yang dihasilkan—sehingga pertumbuhan bisnis turut berkontribusi pada ketahanan industri, penguatan kapasitas sosial, serta penerapan tata kelola yang berintegritas pada masyarakat dan lingkungan secara luas. Dengan demikian, keberlanjutan menjadi prinsip yang melekat dalam setiap aspek operasional HUMI.

Building Circular Impact

"Building Circular Impact" underscores HUMI's transformation from a service provider into a driver of a sustainable maritime ecosystem. Through the integration of **Environmental, Social, and Governance (ESG)** principles across all business processes, HUMI ensures that operational efficiency, social well-being, and ethical governance practices reinforce one another within a continuous cycle of sustainable value creation.

This theme reflects the Company's strategic maturity by positioning sustainability as an outcome of **how HUMI operates—rather than merely what it produces.** In doing so, business growth contributes to industry resilience, the strengthening of social capacity, and the implementation of governance practices rooted in integrity across the broader community and environment. Consequently, sustainability becomes an embedded principle in every aspect of HUMI's operations.





01 **Penjelasan** Tema
Theme Description 03

02 **Daftar** Isi
Table of Contents 05

03 **Ikhtisar** Keberlanjutan
Sustainability Performance 07

04 **Penjelasan** Direktur Utama
President Director's Statement 13

05 **Pernyataan** Tanggung Jawab Laporan Keberlanjutan
Statement of Responsibility on Sustainability Report 19

06 **Profil** Perusahaan
Company Profile

a Sekilas Perusahaan
Company Overview 23

b Informasi Umum dan Identitas Perusahaan
General Information and Company Identity 25

c Profil Anak Perusahaan Kami
Our Subsidiary Profiles 27

d Jejak Langkah Kami
Our Milestones 28

e Wilayah Operasional
Operational Area 29

f Rantai Nilai HUMI
HUMI Value Chain 30

g Kinerja Bisnis Perseroan
Company Business Performance 32

h Sertifikasi dan Penghargaan
Certification & Awards 34

07 **Memulai** Perjalanan Menuju Dampak Berkelanjutan
Setting Sail for Sustainable Impact

a Arah Keberlanjutan HUMI
HUMI's Sustainability Direction 39

b Topik Material
Material Topic 46

c Tata Kelola Keberlanjutan
Sustainability Governance 51

08 **Menuju** Keunggulan melalui Tata Kelola yang Baik
Navigating Excellence through Good Corporate Governance

a Tata Kelola yang Baik
Good Corporate Governance 59

b Etika Bisnis dan Integritas
Business Ethics and Integrity 70

c Manajemen Risiko
Risk Management 75

09 **Menjaga** Lingkungan, Meningkatkan Keunggulan Operasional
Protecting Environment, Advancing Operations

a Operasional Berintegritas untuk Kelestarian Lingkungan
Operations with Integrity for Environmental Sustainability 79

b Manajemen Energi dan Emisi
Energy and Emission Management 83

c Manajemen Ekologi
Ecological Management 91

d Manajemen Limbah
Waste Management 95

e Mekanisme Pengaduan Lingkungan
Environmental Grievance Mechanism 100

10 **Mengelola** Talenta untuk Kinerja Berkelanjutan
Navigating Talent for Sustaining Performance

a Mengembangkan Talenta, Menguatkan Budaya
Developing Talent, Strengthening Culture 103

b Statistik Karyawan
Employee Statistics 105

c Rekrutmen dan Pergantian Karyawan
Employee Recruitment and Turnover 108

d Komitmen terhadap Hak Asasi Manusia
Human Right Commitment 113

e Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan
Training and Competency Development 116

f Remunerasi dan Dukungan Kesejahteraan Karyawan
Employee Remuneration and Welfare Support 121

g Evaluasi Kinerja dan Tingkat Kebahagiaan Karyawan
Employee Assessment and Well-being Assessment 127

h Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Occupational Health and Safety 128

11 **Meningkatkan** Kualitas dan Layanan untuk Mewujudkan Keunggulan Pengalaman Pelanggan
Elevating Quality and Service for Customer Excellence

a Menjaga Keandalan dan Kepercayaan Layanan Maritim
Steering Reliable and Trustworthy Maritime Service 143

b Maritime Operations Safeguard
Maritime Operations Safeguard 144

c Menjaga Kepuasan dan Kepercayaan Pelanggan
Ensuring Customer Satisfaction and Trust 148

12 **Jejak** Dampak Sosial HUMI
HUMI's Social Impact

a Tumbuh Bersama untuk Dampak yang Bermakna
Growing Together for Meaningful Impact 153

b Kemitraan Berkualitas dengan Pemasok Lokal
Quality Partnership with Local Suppliers 153

c Memberi Dampak untuk Masyarakat
Creating Impact for Communities 155

d Pengaduan Masyarakat
Community Complaints 158

13 **Tentang** Laporan Ini
About This Report 159

14 **Tabel** Data
Data Table 167

15 **Indeks**
Index

a Indeks Isi POJK
POJK Content Index 181

b Indeks Isi GRI
GRI Content Index 186

16 **Lembar** Umpan Balik
Feedback Form 197


EKAPUTRA 1
JAKARTA

03

Ikhtisar Keberlanjutan

Sustainability Highlight

9	**Kinerja Bisnis** Business Performance
9	**Kinerja Tata Kelola** Governance Performance
10	**Kinerja Lingkungan** Environmental Performance
11	**Kinerja Sumber Daya Manusia** Human Capital Performance
12	**Kinerja Sosial** Social Performance



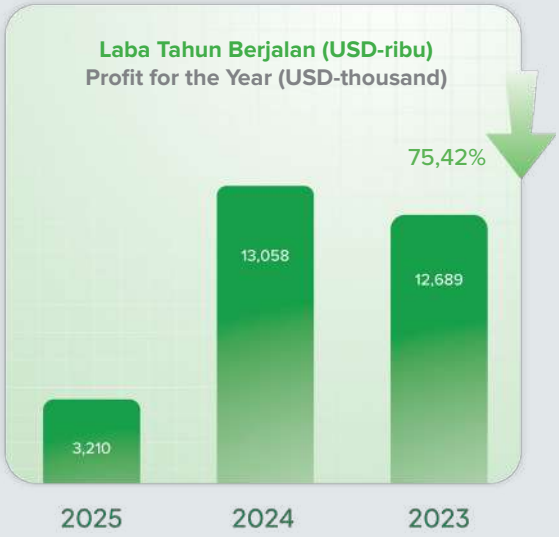


Kinerja Bisnis [POJK B.1]
Business Performance [POJK B.1]

Pendapatan Usaha (USD-ribu)
Operating Revenue (USD-thousand)



Laba Tahun Berjalan (USD-ribu)
Profit for the Year (USD-thousand)



Jumlah Kapal yang Dimiliki dan Beroperasi Berdasarkan Aspek Komersial (unit)
Number of Owned and Operated Vessels Based on Commercial Aspects (units)

8,51%



Kinerja Tata Kelola
Governance Performance

0
Insiden Korupsi
Corruption Incidents

0
Laporan Pelanggaran
Violation Report

0
Insider Trading
Insider Trading

0
Benturan Kepentingan
Conflict of Interest

Kinerja Lingkungan [POJK B.2]
Environmental Performance [POJK B.2]

0
Tumpahan minyak
Oil spills

0
Pengaduan Masalah Lingkungan
Environmental Complaints

0 km
Pelayaran Melewati Area Konservasi
Navigation Through Conservation Areas

Kinerja Pengelolaan Energi dan Emisi
Energy and Emission Management Performance

Penggunaan energi
Energy consumption
1.457.556,24 GJ
8,18% dari tahun 2024*
8.18% compared to 2024*

Intensitas energi
Energy Intensity
11.127,23 GJ/USD-juta
5,44% dari tahun 2024*
5.44% compared to 2024*

Intensitas emisi
Emission intensity
2,87 ton CO2e/USD-ribu
2.87 ton CO2e/USD-thousand
18,80% dari tahun 2024*
18.80% compared to 2024*

Total emisi
Total emission
369.943,63 ton CO2e
19,07% dari tahun 2024*
19.07% compared to 2024*

Emisi Cakupan 1
Emission Scope 1
369.520,73 ton CO2e
19,12% dari tahun 2024*
19.12% compared to 2024*

Emisi Cakupan 2
Emission Scope 2
347,54 ton CO2e
2,28% dari tahun 2024*
2.28% compared to 2024*

Emisi Cakupan 3
Emission Scope 3
75,36 ton CO2e
52,43% dari tahun 2024*
52.43% compared to 2024*

*Peningkatan penggunaan energi, emisi dan intensitas emisi dipengaruhi oleh peningkatan jumlah kapal operasional, jumlah karyawan dan kebutuhan energi operasional

**Penurunan signifikan terjadi karena pembaruan metode pengumpulan data emisi cakupan 3

*The increase in energy consumption, emissions, and emission intensity was driven by the growth in the number of operational vessels, number of employees, and operational energy demand.

**The significant decrease was attributed to an update in the emissions data collection methodology.

Kinerja Pengelolaan Limbah
Waste Management Performance

Produksi limbah padat non B3
Non-hazardous solid waste generation
548.616 kg
3,28% dari tahun 2024
3.28% compared to 2024

Produksi limbah padat B3
Hazardous solid waste generation
48,64 ton
89,09% dari tahun 2024
89.09% compared to 2024

Produksi limbah cair B3
Hazardous liquid waste generation
30,07 ton
92,77% dari tahun 2024
92.77% compared to 2024

Kinerja Sumber Daya Manusia [POJK B.3]
Human Capital Performance [POJK B.3]

Kinerja Sumber Daya Manusia
Human Capital Performance

Jumlah karyawan perempuan
Total female employees

40,85% dari tahun 2024.
40.85% from 2024.

Jumlah awak kapal perempuan
Total female crew members

49,01% dari tahun 2024.
49.01% from 2024.

Jumlah rekrutmen karyawan
Total Employee Recruitment

45,20% dari tahun 2024.
45.20% from 2024.

20,00% Rekrutmen karyawan laki-laki
20.00% Male hires

82,35% Rekrutmen karyawan perempuan
82,35% Female hires

100%
karyawan mengikuti pelatihan
Employees participated in training programs

Total Jam Pelatihan Karyawan:
Total Employee Training Hours:
12.800,90

39,8% dari tahun 2024.
39.8% from 2024.

100% karyawan mendapatkan evaluasi kerja | 100% of employees received performance evaluations

Kinerja K3
OHS Performance

0
Nihil Fatalitas
Zero Fatality

Total Jam Pelatihan K3 untuk Karyawan
Total Employee OHS Training Hours
289,33

Rata-Rata Jam Pelatihan K3/ Karyawan: 1,11 jam/orang
Average OHS Training Hours per Employee: 1.11 hours/person

Total Jam Pelatihan K3 untuk Awak Kapal
Total Crew OHS Training Hours
7.460,5

Rata-Rata Jam Pelatihan K3/Awak Kapal: 3,28 jam/orang
Average OHS Training Hours Per Crew: 3.28 hours/person

Kinerja Sosial [POJK B.3]
Social Performance [POJK B.3]

58,7%
Pemasok Lokal
Local Supplier

Rp 863.994.012
Biaya pengelolaan masyarakat
Community management expenditure

0
Pengaduan Masyarakat
Community Complaints



Penjelasan Direktur Utama
President Director's Statement

Tahun ini menjadi momentum penting bagi kami untuk mempertegas peran Perseroan dalam ekosistem maritim nasional, dengan memastikan bahwa pertumbuhan usaha berjalan seiring dengan penguatan kinerja keberlanjutan.

"This year marks an important milestone for us to reaffirm the Company's role within the national maritime ecosystem, ensuring that business growth progresses in tandem with strengthened sustainability performance."



I Gusti Ngurah Askhara Danadiputra

Direktur Utama
President Director



Pemangku Kepentingan yang Terhormat,
Dear Esteemed Stakeholders,

Selamat datang dalam Laporan Keberlanjutan PT Humpuss Maritim Internasional Tbk (HUMI) tahun 2025. Laporan ini mencerminkan komitmen Perseroan untuk membangun bisnis maritim yang tangguh, bertanggung jawab, dan memberikan nilai jangka panjang bagi lingkungan dan masyarakat. Tahun ini menjadi momentum penting bagi kami untuk mempertegas peran Perseroan dalam ekosistem maritim nasional, dengan memastikan bahwa pertumbuhan usaha berjalan seiring dengan penguatan kinerja keberlanjutan.

Welcome to the 2025 Sustainability Report of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk (HUMI). This report reflects the Company's commitment to building a resilient and responsible maritime business that creates long-term value for the environment and society. This year marks an important milestone for us in reaffirming the Company's role within the national maritime ecosystem, by ensuring that business growth progresses in tandem with strengthened sustainability performance.

Sejalan dengan arah tersebut, pada 2025 HUMI memulai implementasi ESG Roadmap sebagai landasan transformasi keberlanjutan Perseroan. Penyelarasan pemahaman dan penguatan koordinasi lintas fungsi menjadi langkah awal untuk memastikan bahwa prinsip Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (Environmental, Social, and Governance/ESG) semakin terintegrasi dalam pengambilan keputusan strategis dan pengelolaan kinerja perusahaan.

In line with this direction, in 2025 HUMI initiated the implementation of its ESG Roadmap as the foundation for the Company's sustainability transformation. Aligning perspectives and strengthening cross-functional coordination became the initial steps to ensure that Environmental, Social, and Governance (ESG) principles are increasingly integrated into strategic decision-making and the Company's performance management.

Tantangan dan Strategi Keberlanjutan [POJK D.1] [GRI 2-22]

Industri maritim pada 2025 menghadapi dinamika yang semakin kompleks, termasuk meningkatnya permintaan LNG, transisi energi bersih, percepatan digitalisasi, serta persaingan usaha yang semakin ketat. Dalam merespons kondisi tersebut, kami memperkuat fondasi keberlanjutan melalui pengesahan Kebijakan ESG, perolehan sertifikasi ISO 37301 Sistem Manajemen Kepatuhan, serta dimulainya implementasi ESG Roadmap. Langkah ini menjadi dasar untuk memperkuat tata kelola, menyelaraskan arah lintas fungsi, dan mendorong penerapan prinsip ESG secara lebih konsisten di seluruh kegiatan usaha.

Sustainability Challenges and Strategy [POJK D.1] [GRI 2-22]

The maritime industry in 2025 is facing increasingly complex dynamics, including rising LNG demand, the clean energy transition, accelerated digitalization, and intensifying business competition. In response to these conditions, we have strengthened our sustainability foundation through the ratification of the ESG Policy, the attainment of ISO 37301 Compliance Management System certification, and the initiation of our ESG Roadmap implementation. These steps form the basis for strengthening governance, aligning cross-functional direction, and promoting more consistent implementation of ESG principles across all business activities.

Perseroan menargetkan pengurangan emisi cakupan 1 hingga 30% pada 2030 dan telah memulai langkah transisi dengan mengoperasikan kapal berbahan bakar yang lebih ramah lingkungan pada 64% armada. Kami juga terus mengevaluasi peluang penerapan

The Company targets a reduction of Scope 1 emissions by up to 30% by 2030 and has begun its transition by operating vessels using more environmentally friendly fuel across 64% of the fleet. We also continue to evaluate opportunities to adopt technologies and

teknologi dan praktik operasional yang dapat mendukung transisi energi secara bertahap dalam kegiatan pelayaran.

Di sisi bisnis, kami memanfaatkan peluang ekspansi dan diversifikasi secara selektif melalui akuisisi kapal tanker baru dan penambahan lini usaha pengelolaan kapal. Langkah tersebut memperkuat kapabilitas Perseroan dalam distribusi dan infrastruktur energi, sekaligus mendukung diversifikasi usaha yang lebih terarah.

Di sisi operasional, percepatan digitalisasi menjadi tantangan sekaligus kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi dan keandalan armada. HUMI terus memperkuat digitalisasi armada melalui sistem manajemen berbasis data. Sejumlah 53 kapal telah dilengkapi dengan perangkat Vessel Management Operating System (VMOS) dan SERTICA untuk mendukung pemantauan kinerja kapal, pengelolaan pemeliharaan, serta optimalisasi operasional.

Ke depan, Perseroan menargetkan ekspansi yang selektif, efisiensi biaya, dan struktur organisasi yang lebih ramping untuk memperkuat rantai usaha serta meningkatkan daya saing dan diversifikasi bisnis. Pada saat yang sama, kami berkomitmen memastikan bahwa prinsip keberlanjutan tetap terintegrasi di seluruh lini operasi sebagai dasar pertumbuhan yang bertanggung jawab.

operational practices that support a gradual energy transition within our shipping operations.

From a business perspective, we have leveraged expansion and diversification opportunities selectively through the acquisition of new tanker vessels and the addition of ship management business lines. These initiatives strengthen the Company's capabilities in energy distribution and infrastructure while supporting a more focused business diversification strategy.

Operationally, accelerated digitalization has become both a challenge and a necessity to enhance fleet efficiency and reliability. HUMI continues to strengthen fleet digitalization through data-driven management systems. A total of 53 vessels have been equipped with the Vessel Management Operating System (VMOS) and SERTICA to support vessel performance monitoring, maintenance management, and operational optimization.

Looking ahead, the Company targets selective expansion, cost efficiency, and a leaner organizational structure to strengthen its value chain while enhancing competitiveness and business diversification. At the same time, we remain committed to ensuring that sustainability principles are integrated across all operational lines as the foundation for responsible growth.

KINERJA KEBERLANJUTAN
SUSTAINABILITY PERFORMANCE

Seiring dengan penguatan praktik ESG di lingkungan Perseroan, prinsip-prinsip keberlanjutan semakin terintegrasi ke dalam kebijakan, program, dan aktivitas operasional. Kinerja keberlanjutan HUMI pada 2025 menunjukkan bahwa penguatan bisnis Perseroan berjalan seiring dengan penerapan prinsip ESG. Sepanjang tahun pelaporan, kami terus memperkuat sinergi antar fungsi agar pertimbangan ekonomi, sosial, lingkungan, dan tata kelola semakin terintegrasi dalam pengelolaan usaha. Berbagai inisiatif yang dijalankan tidak hanya mendukung kinerja operasional, tetapi juga memberikan manfaat yang lebih nyata bagi pemangku kepentingan.

Alongside the strengthening of ESG practices within the Company, sustainability principles have become increasingly integrated into policies, programs, and operational activities. HUMI's sustainability performance in 2025 demonstrates that the Company's business strengthening goes hand in hand with the implementation of ESG principles. Throughout the reporting year, we continued to enhance cross-functional synergy to ensure that economic, social, environmental, and governance considerations are more fully integrated into business management. The various initiatives implemented not only support operational performance but also deliver more tangible benefits to stakeholders.

Kinerja Ekonomi

Di tengah dinamika industri maritim dan logistik yang semakin kompleks, HUMI terus memperkuat roda operasional melalui pengelolaan bisnis berbasis risiko yang terukur. Total aset Perseroan meningkat sekitar 15,18% pada tahun 2025. Pendapatan grup juga tumbuh sebesar 0,37%, Pertumbuhan tersebut didukung oleh kinerja jasa sewa kapal pada segmen pengangkutan bahan kimia, minyak mentah dan BBM, serta gas alam cair.

Kinerja Tata Kelola

Pengelolaan usaha HUMI dijalankan melalui kerangka tata kelola yang menekankan disiplin operasional dan akuntabilitas kinerja. Seiring dengan penguatan praktik ESG di lingkungan Perseroan, prinsip-prinsip keberlanjutan semakin terintegrasi ke dalam kebijakan, program, dan aktivitas operasional. Pada 2025, pengesahan kebijakan ESG yang berlaku bagi seluruh entitas dalam grup mempertegas arah penerapan ESG sekaligus mendorong keselarasan implementasi di seluruh lingkup usaha kami.

Kinerja Sosial

HUMI memandang sumber daya manusia sebagai mitra strategis dalam mendukung pertumbuhan Perseroan. Karena itu, kami terus membangun lingkungan kerja yang menjunjung meritokrasi, inklusivitas, dan keselamatan, serta mendorong budaya kerja yang saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Melalui pendekatan tersebut, Perseroan berupaya memastikan bahwa pertumbuhan perusahaan berjalan seiring dengan kesejahteraan karyawan dan komunitas di sekitarnya.

Lingkungan kerja yang lebih inklusif tercermin dari peningkatan jumlah karyawan perempuan sebanyak 39%. Sementara itu, peningkatan jam pelatihan dan partisipasi karyawan menunjukkan komitmen kami dalam memperkuat kapabilitas sumber daya manusia agar siap menghadapi tantangan industri yang terus berkembang.

Keselamatan dan kesehatan kerja tetap menjadi prioritas utama Perseroan. Pada 2025, HUMI berhasil mempertahankan nihil fatalitas, Temuan ini menjadi dasar bagi Perseroan untuk memperkuat pelatihan K3, disiplin operasional, dan langkah pencegahan secara lebih konsisten.
Di sisi masyarakat dan mitra, kami juga berupaya

Economic Performance

Amid the increasingly complex dynamics of the maritime and logistics industry, HUMI continues to strengthen its operational engine through measured risk-based business management. The Company's total assets increased by approximately 15.18% in 2025. Group revenue also grew by 0.37%, The increase was supported by the strong performance of the Company's vessel chartering services in the transportation of chemicals, crude oil, fuel products, and liquefied natural gas (LNG)

Governance Performance

HUMI's business management is conducted within a governance framework that emphasizes operational discipline and performance accountability. As ESG practices continue to strengthen across the Company, sustainability principles are increasingly integrated into policies, programs, and operational activities. In 2025, the ratification of the ESG Policy, which applies to all entities within the Group, further reinforced the direction of ESG implementation while promoting alignment across all areas of our business.

Social Performance

HUMI views human capital as a strategic partner in supporting the Company's growth. Therefore, we continuously foster a work environment that upholds meritocracy, inclusivity, and safety, while encouraging a collaborative culture to achieve shared goals. Through this approach, the Company seeks to ensure that business growth progresses alongside the well-being of employees and surrounding communities.

A more inclusive workplace is reflected in the 39% increase in the number of female employees. Meanwhile, the increase in training hours and employee participation demonstrates our commitment to strengthening human capital capabilities to address the evolving challenges of the industry.

Occupational health and safety remain a key priority for the Company. In 2025, HUMI successfully maintained zero fatalities; These findings serve as the basis for the Company to further reinforce HSE training, operational discipline, and preventive measures more consistently.
In terms of communities and partners, we also strive

menciptakan dampak sosial yang positif. Lebih dari setengah pemasok Perseroan berasal dari komunitas lokal, sehingga turut membuka peluang ekonomi dan memperkuat keterlibatan masyarakat dalam rantai operasional. Selain itu, sepanjang periode pelaporan tidak terdapat pengaduan dari masyarakat, yang mencerminkan bahwa hubungan kami dengan masyarakat terjaga dengan baik. Hal ini menegaskan bahwa bagi HUMI, pertumbuhan usaha tidak hanya diukur dari kinerja bisnis, tetapi juga dari kemampuan menciptakan manfaat sosial bagi para pemangku kepentingan.

Kinerja Lingkungan

Sepanjang 2025, kami terus memperkuat pengelolaan lingkungan, khususnya dalam pencegahan pencemaran, pengelolaan air ballast, pengelolaan limbah, dan pemantauan kepatuhan lingkungan. Dalam konteks operasional maritim, salah satu fokus utama Perseroan adalah mencegah terjadinya tumpahan minyak. Karena itu, kami berhasil mempertahankan nihil insiden tumpahan minyak melalui penerapan Oil Spill Response Plan, inspeksi rutin, pelatihan awak kapal, dan kesiapan peralatan tanggap darurat.

Dalam pengelolaan air ballast, HUMI mematuhi Ballast Water Management Convention 2004, dengan pertukaran air dilakukan di tengah laut sesuai persyaratan kedalaman dan jarak aman. kami juga mulai mengarahkan pengadaan armada yang dilengkapi sistem ballast water modern sebagai langkah proaktif untuk mendukung operasional yang lebih bertanggung jawab.

Pengelolaan limbah di kantor dan kapal dijalankan berdasarkan prinsip 5R (Reuse, Reduce, Recycle, Replace, Return to Supplier). Upaya ini antara lain tercermin dari pengurangan penggunaan kertas di salah satu anak perusahaan hingga 66% dibanding tahun sebelumnya. HUMI juga memperkuat kesadaran ekologis melalui program edukasi dan pemberdayaan, termasuk pengelolaan sampah di kapal dan kegiatan beach clean-up.

Selain itu, Perseroan melakukan pengukuran dan pemantauan rutin atas seluruh parameter lingkungan untuk memastikan pengelolaan lingkungan berjalan sesuai ketentuan yang berlaku. Hasil pemantauan menunjukkan bahwa seluruh parameter berada dalam ambang batas yang dipersyaratkan, dan sepanjang periode pelaporan tidak terdapat sanksi maupun denda lingkungan.

to create positive social impact. More than half of the Company's suppliers come from local communities, helping to generate economic opportunities and strengthen community participation within our operational value chain. Furthermore, throughout the reporting period, no complaints were received from the public, reflecting that our relationship with surrounding communities remains well maintained. This underscores HUMI's belief that business growth is not only measured by financial performance but also by the ability to create meaningful social value for stakeholders.

Environmental Performance

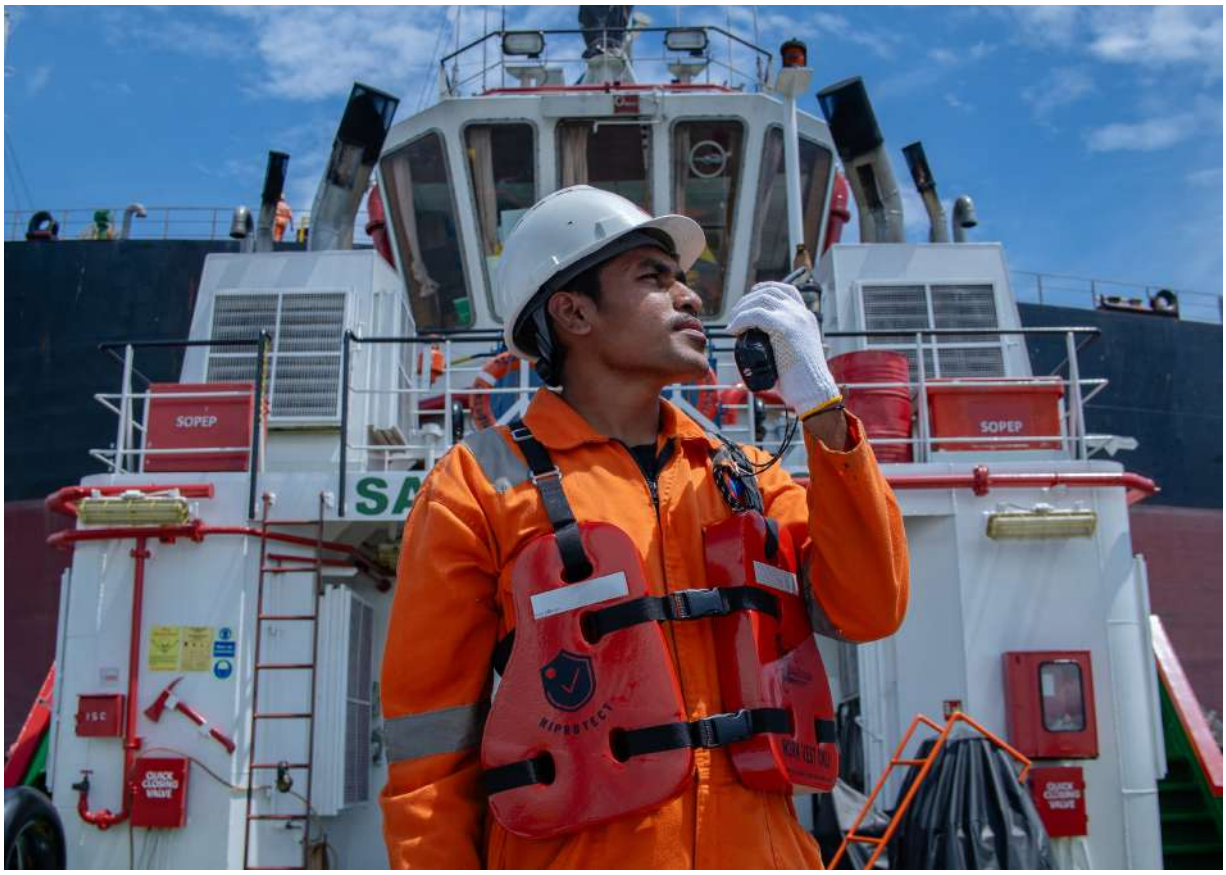
Throughout 2025, we continued to strengthen environmental management, particularly in pollution prevention, ballast water management, waste management, and environmental compliance monitoring. In the context of maritime operations, one of the Company's key priorities is preventing oil spills. Accordingly, we successfully maintained zero oil spill incidents through the implementation of the Oil Spill Response Plan, routine inspections, crew training, and the readiness of emergency response equipment.

In managing ballast water, HUMI complies with the Ballast Water Management Convention 2004, with ballast water exchange conducted in open seas in accordance with the required depth and safe distance standards. We have also begun directing our fleet procurement toward vessels equipped with modern ballast water systems as a proactive step to support more responsible operations.

Waste management in both offices and vessels is carried out based on the 5R principles (Reuse, Reduce, Recycle, Replace, Return to Supplier). One example of this effort is reflected in the reduction of paper usage at one of the Company's subsidiaries by up to 66% compared to the previous year. HUMI also strengthens ecological awareness through educational and empowerment programs, including waste management on vessels and beach clean-up activities.

In addition, the Company conducts routine measurement and monitoring of all environmental parameters to ensure environmental management complies with applicable regulations. Monitoring results show that all parameters remained within the required threshold limits, and throughout the reporting period the Company did not incur any environmental sanctions or penalties.

PENUTUP
CLOSING REMARKS



Tahun 2025 menjadi langkah penting bagi HUMI dalam memperkuat fondasi keberlanjutan Perseroan. Berbagai inisiatif ESG yang dijalankan sepanjang tahun ini mencerminkan upaya kami untuk menumbuhkan usaha secara bertanggung jawab, dengan tetap memperhatikan lingkungan dan masyarakat. Kami menyampaikan terima kasih kepada seluruh karyawan, mitra, dan pemangku kepentingan atas dukungan, kerja sama, dan kontribusi yang telah diberikan. Dengan semangat kebersamaan, HUMI akan terus melangkah untuk menciptakan nilai jangka panjang dan memperkuat perannya dalam industri maritim yang lebih bertanggung jawab.

The year 2025 marked an important step for HUMI in strengthening the Company's sustainability foundation. The various ESG initiatives carried out throughout the year reflect our efforts to grow the business responsibly while continuing to give due consideration to the environment and society. We extend our appreciation to all employees, partners, and stakeholders for their support, collaboration, and contributions. With a spirit of togetherness, HUMI will continue moving forward to create long-term value and strengthen its role in a more responsible maritime industry.

Pernyataan Tanggung Jawab Laporan Keberlanjutan

Statement of Responsibility on Sustainability Report

Seluruh isi dalam Laporan Keberlanjutan PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. tahun buku 2025 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 2025.

The entire contents of the Sustainability Report of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. for the 2025 financial year have been reviewed and approved by the Board of Commissioners as the highest Governance Body of the Company. Through this review and approval, the Board of Commissioners together with the Board of Directors as the Executive Board are responsible for the entire contents of the Sustainability Report for the 2025 financial year.

Jakarta, 7 Juli 2026
Jakarta, 7 July 2026

Hormat Kami,
Best Regards,

Dewan Komisaris
Board of Commissioners
PT Humpuss Maritim Internasional Tbk

Direksi
Board of Directors
PT Humpuss Maritim Internasional Tbk

Mahdan
Komisaris Utama (Komisaris Independen)
President Commissioner (Independent Commissioner)

I Gusti Ngurah Askhara Danadiputra
Direktur Utama
President Director

Dedi Hudayana
Komisaris
Commissioner

Indra Yurana Sugiarto
Direktur
Director



06

Profil Perusahaan

Company Profile

23	**Sekilas Perusahaan** Company Overview
25	**Informasi Umum dan Identitas Perusahaan** General Information and Company Identity
27	**Struktur Grup dan Kelompok Usaha** Business Group Structure
28	**Jejak Langkah Kami** Our Milestones
29	**Wilayah Operasional** Operational Area
30	**Rantai Nilai HUMI** HUMI Value Chain
31	**Kinerja Bisnis Perseroan** Company Business Performance
35	**Sertifikasi dan Penghargaan** Certification & Awards





Sekilas Perusahaan
Company Overview



PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. (HUMI) merupakan perseroan yang bergerak di bidang distribusi dan infrastruktur energi yang terintegrasi dengan ekosistem pelabuhan dan maritim. Berkedudukan di Jakarta, HUMI mendukung kelancaran rantai pasok energi melalui layanan logistik dan jasa maritim yang menekankan keandalan operasional, keselamatan, dan kepatuhan. Pada awal didirikan 20 September 2016, HUMI bergerak di bidang 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. Pada tahun 2022, HUMI melakukan penggabungan dengan entitas anak HITS lainnya, terus memperkuat dan mengembangkan usahanya melalui portofolio layanan yang mencakup transportasi LNG, transportasi minyak dan petrokimia, jasa kepelabuhanan, manajemen kapal, serta pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya awak kapal.

Melalui portofolio layanan tersebut, HUMI mengintegrasikan kapabilitas dari sisi aset, operasional, dan kompetensi untuk menyediakan layanan *end-to-end* sesuai kebutuhan pelanggan, termasuk dukungan operasional di area pelabuhan. Pendekatan ini dijalankan dalam lingkungan operasi maritim yang menuntut disiplin tinggi, dengan penekanan pada keandalan layanan, keselamatan, dan kepatuhan.

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. (HUMI) is an integrated energy distribution and infrastructure company operating within the port and maritime ecosystem. Headquartered in Jakarta, HUMI supports the reliability of the energy supply chain through logistics and maritime services that emphasize operational reliability, safety, and regulatory compliance. HUMI was established on 20 September 2016, initially operating in tug assist services at ports, dry bulk transportation, dredging and reclamation services, the provision of outsourced ship crew, as well as education and training services for seafarers. In 2022, HUMI merged with other subsidiaries of HITS, further strengthening and expanding its business through a service portfolio that includes LNG transportation, oil and petrochemical transportation, port services, ship management, and human capital development, particularly for seafarers.

Through this service portfolio, HUMI integrates asset-based capabilities, operational expertise, and human capital competencies to deliver end-to-end services tailored to customer needs, including operational support within port areas. This approach is carried out in a highly disciplined maritime operating environment, with a strong focus on service reliability, safety, and compliance.

Visi | Vision [POJK C.1]

Menjadi Solusi Ekosistem Kemaritiman yang Terkemuka
Becoming A Leading Maritime Ecosystem Solution

Misi | Mission [POJK C.1]

1. Menjalankan usaha distribusi dan infrastruktur energi serta ekosistem kepelabuhan secara terintegrasi berlandaskan tata kelola perseroan yang baik.
Conducting business of energy distribution and infrastructure as well as port ecosystem in an integrated manner based on good corporate governance.



2. Menerapkan standar internasional kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan yang berkelanjutan.
Implementing international occupational health and safety standards and a sustainable environment.



3. Mewujudkan layanan yang andal untuk pelanggan dan para pemangku kepentingan.
Creating reliable services for customers and stakeholders.



Nilai-Nilai Utama Perusahaan [POJK C.1]

Corporate Core Values

Perseroan menerapkan budaya keberlanjutan dengan berlandaskan pada nilai-nilai "HUMI", yaitu Harmony, Uncompromised Integrity, Meaningful, dan Innovation for Growth.
The sustainability culture within the Company is built upon the "HUMI" values, namely Harmony, Uncompromised Integrity, Meaningful, and Innovation for Growth.

H

Harmony

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

U

Uncompromised Integrity

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

M

Meaningful

Menunjukkan kesadaran untuk bertindak memberikan implikasi positif bagi lingkungan kerja, perseroan, masyarakat, dan negara.
Demonstrates togetherness, unity, mutual care, and mutual respect for differences to achieve synergy.

I

Innovation for Growth

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

Informasi Umum dan Identitas Perusahaan [GRI 2-1]

General Information and Company Identity



Nama Perseroan | Company Name

PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.

Bentuk Badan Hukum | Legal Entity Form

Perseroan Terbatas/Perseroan Terbuka

Limited Liability Company/Public Company

Bidang Usaha | Line of Business [POJK C.4]

Aktivitas perusahaan holding, aktivitas konsultasi manajemen, angkutan laut, pengadaan dan distribusi gas alam dan buatan, aktivitas penunjang angkutan, aktivitas penempatan tenaga kerja, perdagangan besar khusus lainnya, konstruksi bangunan sipil lainnya, pembongkaran dan penyiapan lahan, aktivitas penyediaan tenaga kerja waktu tertentu, penyediaan SDM dan manajemen fungsi SDM, pendidikan lainnya dan kegiatan penunjang pendidikan.

Holding company activities, management consulting activities, sea transportation, procurement and distribution of natural and manufactured gas, transportation support activities, employment placement activities, other specialized wholesale trade, other civil engineering construction, demolition and site preparation, temporary staffing services, human resource provision and HR management services, other education services, and educational support activities.

Lokasi Operasional | Operational Locations [POJK C.3]

Indonesia

Dasar Hukum Pendirian | Legal Basis of Establishment

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

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

Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) | Sea Transportation Company Business Licenses (SIUPAL)

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

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

Alamat Kantor Pusat | Head Office Address [POJK C.2]

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

Situs Web | Website

www.humi.co.id

Layanan Informasi | Information Services

62-21 395 06655

Informasi Surat Elektronik | E-mail Information

corpsec@humi.co.id

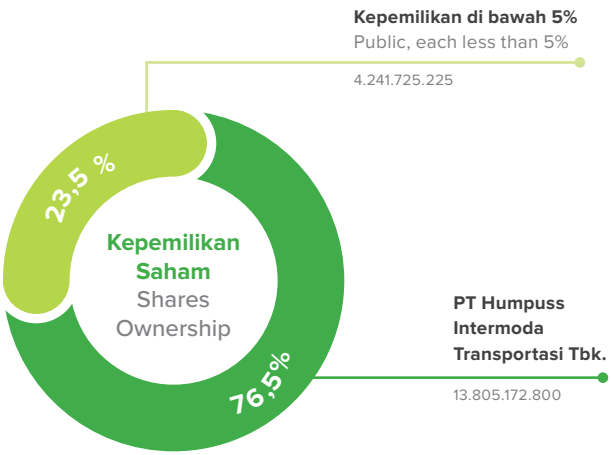
Media Sosial | Social Media

LinkedIn
HUMI - PT Humpuss Maritim Internasional Tbk

Facebook
Humpuss Maritim Internasional

Instagram
Humpussmaritim

Youtube
Lighthouse Seafarer Network



Nama Bursa Efek | Stock Exchange Name
Bursa Efek Indonesia (BEI)
Indonesia Stock Exchange (IDX)

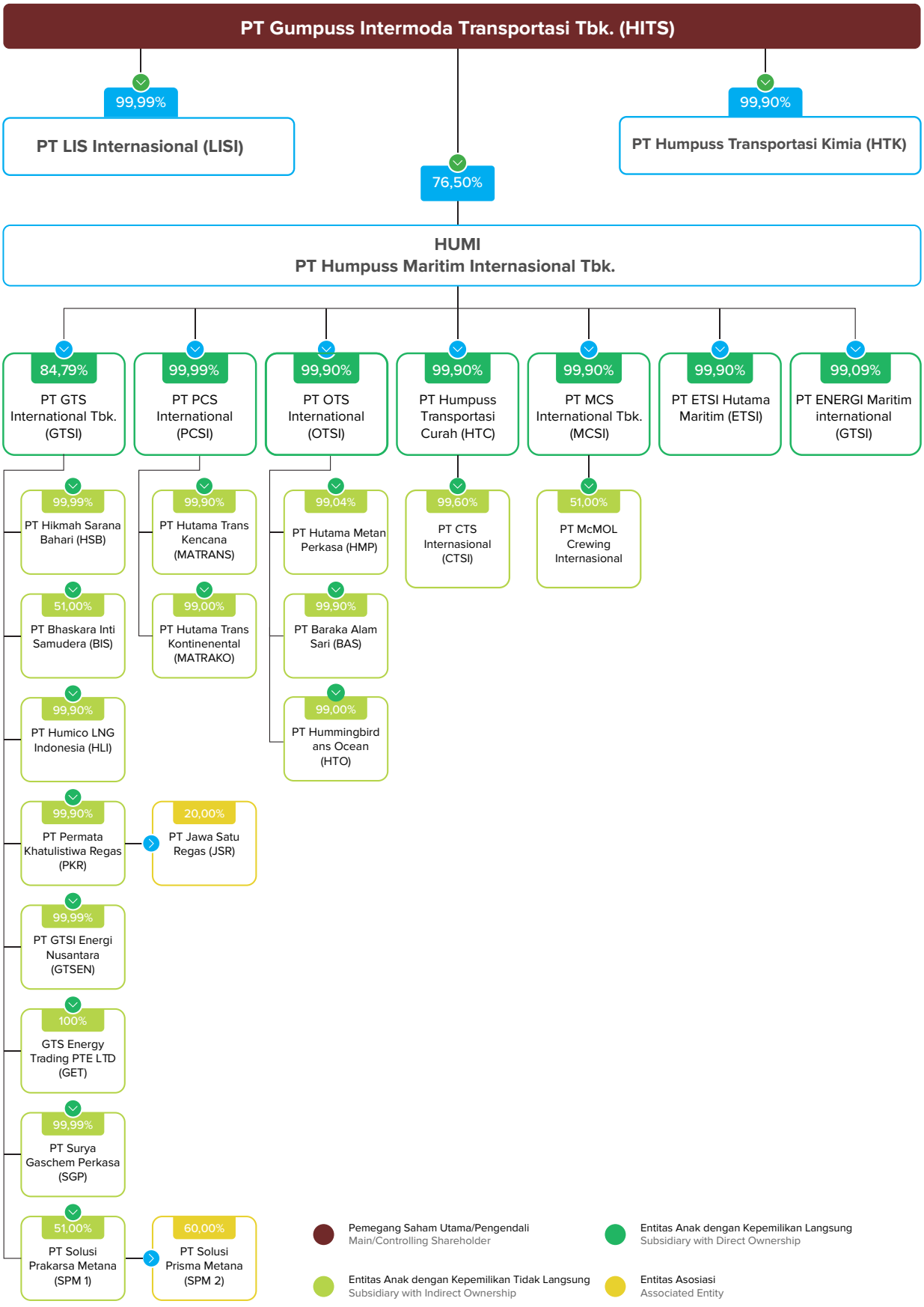
Tanggal Pencatatan di Bursa | Listing Date on the Stock Exchange
9 Agustus 2023
August 9, 2023

Kode Saham | Ticker Code
HUMI



Struktur Grup dan Kelompok Usaha [GRI 2-2]

Business Group Structure [GRI 2-2]



Informasi detail terkait kepemilikan dapat dilihat pada Laporan Tahunan HUMI 2025.
Detailed ownership information can be found in HUMI's 2025 Annual Report.

Jejak Langkah Kami

Our Milestones

Berawal sebagai perseroan jasa kemaritiman, HUMI bertransformasi menjadi perseroan distribusi dan infrastruktur energi, serta layanan kemaritiman terpadu dalam ekosistem kepelabuhanan dan kemaritiman.

Starting as a maritime services company, HUMI has transformed into an energy distribution and infrastructure company, as well as a provider of integrated maritime services within the port and maritime ecosystem.

2016

Perseroan ini didirikan dengan nama PT Misi Hutama Internasional dan merupakan anak perseroan dari PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. Pada tahun-tahun awal, HUMI beroperasi di sektor jasa kemaritiman, dengan kegiatan usaha yang mencakup jasa tunda di pelabuhan, angkutan kargo curah, pengerukan dan reklamasi, serta menyediakan layanan tenaga kerja awak kapal sekaligus program pendidikan dan pelatihan bagi awak kapal.

The Company was established under the name PT Misi Hutama Internasional and is a subsidiary of PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. In its early years, HUMI operated within the maritime services sector, engaging in tug assist, dry bulk transportation, dredging and reclamation, as well as offering both crew provision services and education and training programs for crews.

2022

- Perseroan mengubah namanya menjadi PT Humpuss Maritim Internasional (HUMI).
- HUMI melakukan penggabungan dengan entitas anak perseroan PT Humpuss Intermoda Transportasi lainnya. Penggabungan ini memungkinkan pemanfaatan sumber daya dan peralatan secara maksimal
- The Company changed its name to PT Humpuss Maritim Internasional (HUMI).
- HUMI merged with other subsidiary entities of PT Humpuss Intermoda Transportasi. This merger enables the optimal utilization of resources and equipment.

2023

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

2024

Pada 25 November 2024, HUMI menyusun Peta Jalan ESG yang memuat rencana strategis jangka panjang perseroan, yang selaras dengan strategi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) Sekretariat IMO untuk mendukung Agenda Global TPB.

On 25 November 2024, HUMI developed its ESG Roadmap, outlining the Company’s long-term strategic plans, aligned with the IMO Secretariat’s Sustainable Development Goals (SDGs) strategy to support the global SDGs agenda.

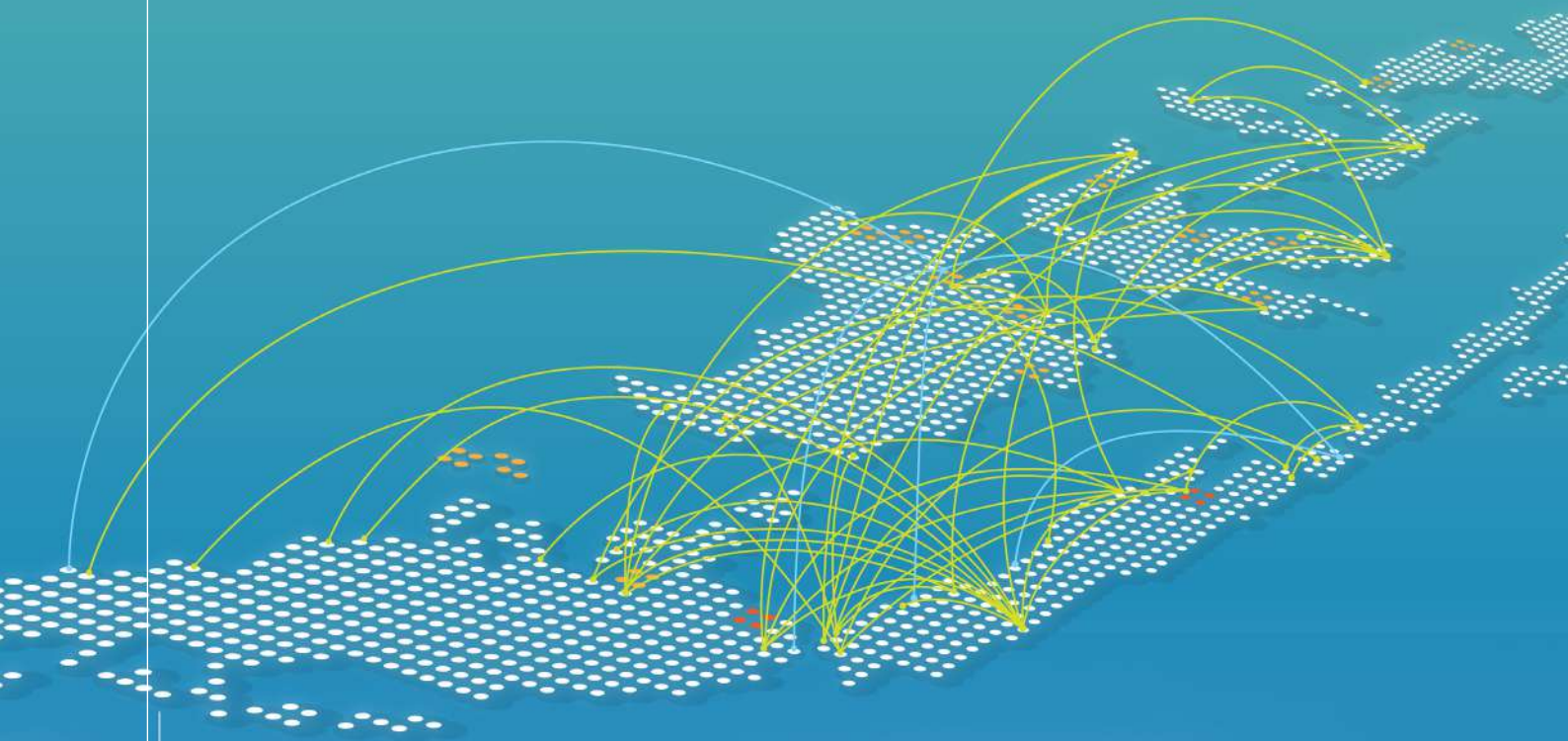
2025

HUMI mengawali implementasi ESG Roadmap melalui penyelarasan persepsi dan penguatan koordinasi lintas fungsi. Langkah ini diperkuat dengan pengesahan kebijakan ESG, perolehan sertifikasi ISO 37301 Sistem Manajemen Kepatuhan dan inisiasi program prioritas berbasis topik material, khususnya penguatan infrastruktur governansi untuk implementasi ESG.

HUMI began implementing its ESG Roadmap by aligning internal understanding and strengthening cross-functional coordination. This approach was reinforced through the formalization of ESG policies, the attainment of ISO 37301 Compliance Management System certification, and the initiation of priority programs based on material topics, particularly the strengthening of governance infrastructure to support ESG implementation.

Wilayah Operasional

Operational Area



Wilayah operasional HUMI tersebar di sejumlah simpul pelabuhan dan pusat aktivitas maritim strategis di Indonesia, mencerminkan peran Perseroan dalam mendukung keandalan rantai pasok energi dan layanan maritim lintas kepulauan. Peta berikut menggambarkan titik-titik utama aktivitas operasional serta konektivitas rute layanan yang menghubungkan berbagai wilayah, sejalan dengan portofolio HUMI yang terintegrasi. Perbedaan warna menunjukkan keterlibatan masing-masing entitas dalam Grup HUMI pada wilayah dan aktivitas terkait.

HUMI's operational footprint spans several strategic ports and maritime activity hubs across Indonesia, reflecting the Company's role in supporting the reliability of the energy supply chain and inter-island maritime services. The following map illustrates the Company's key operational locations and the connectivity of service routes linking various regions, in line with HUMI's integrated service portfolio. The different colors indicate the involvement of respective entities within the HUMI Group across the relevant areas and activities.

Rantai Nilai HUMI [POJK E.3] [GRI 2-6]

HUMI Value Chain



HUMI membangun rantai nilai maritim yang terintegrasi untuk mendukung distribusi energi dan logistik nasional melalui penyediaan layanan yang saling melengkapi. Rantai nilai Perseroan dimulai dari penyediaan armada melalui jasa sewa kapal kemudian diperkuat dengan pengelolaan kapal yang mencakup aspek teknis, operasional, keselamatan, kepatuhan terhadap regulasi, serta pemeliharaan armada guna memastikan keandalan operasional.

Untuk mendukung operasional armada secara menyeluruh, HUMI juga menyediakan layanan penyediaan awak kapal yang profesional dan tersertifikasi, serta menyelenggarakan pelatihan awak kapal secara berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi, keselamatan kerja, dan kepatuhan terhadap standar nasional maupun internasional.

Melalui integrasi layanan jasa sewa kapal, pengelolaan kapal, pelatihan awak kapal, dan penyediaan awak kapal, HUMI menghadirkan solusi maritim yang terintegrasi, menciptakan nilai tambah bagi pelanggan, meningkatkan efisiensi operasional, serta mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan di sektor logistik dan transportasi maritim.

HUMI has established an integrated maritime value chain to support national energy distribution and logistics through the provision of complementary services. The Company's value chain begins with vessel chartering services and is further strengthened by ship management, which encompasses technical and operational management, safety, regulatory compliance, and fleet maintenance to ensure reliable operations.

To support end-to-end fleet operations, HUMI also provides professional and certified crewing services, while delivering continuous training programs to enhance crew competency, occupational safety, and compliance with national and international standards.

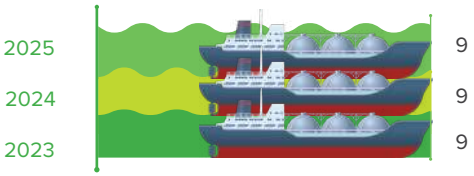
By integrating vessel chartering, ship management, crew training, and crewing services, HUMI delivers comprehensive maritime solutions that create added value for customers, improve operational efficiency, and support sustainable business growth in the maritime logistics and transportation sector.

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

Kinerja Bisnis Perseroan
Company Business Performance

Skala Bisnis [POJK E.3]
Business Scale

Entitas Anak Perusahaan (unit)
Subsidiaries (unit)



Jumlah Kapal yang Dimiliki berdasarkan Aspek Komersial (unit)
Number of Owned Vessels based on Commercial Aspect (unit)

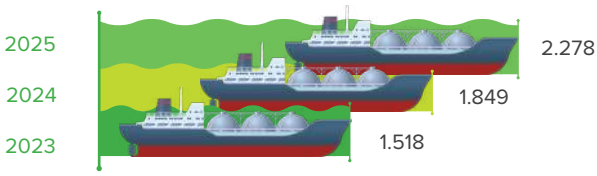


Jumlah Karyawan Darat* (orang)
Total Employees* (people)

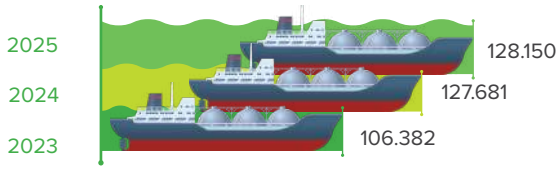


*Tidak Termasuk Dewan Komisaris, Direksi, Outsource, Magang
*Excluding Board of Commissioners, Board of Directors, Outsourcers, Interns

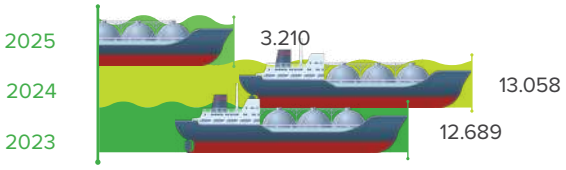
Jumlah Awak Kapal yang Dikelola (orang)
Number of Managed Crew Members (people)



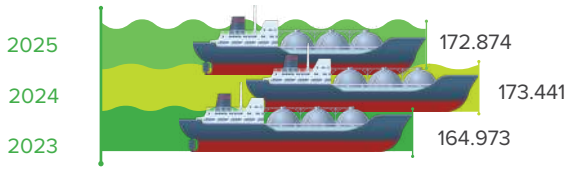
Pendapatan (ribu dollar AS)
Revenue (thousand USD)



Laba Tahun Berjalan (ribu dollar AS)
Profit for the Year (thousand USD)



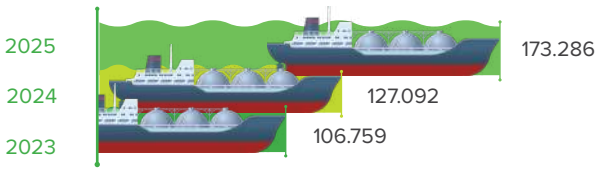
Total Ekuitas (ribu dollar AS)
Total Equity (thousand USD)



Total Aset (ribu dollar AS)
Total Assets (thousand USD)



Total Liabilitas (ribu dollar AS)
Total Liabilities (thousand USD)





Kinerja Bisnis

Pada tahun 2025, HUMI membukukan pendapatan sebesar USD128.150 ribu, meningkat 0,37% dibandingkan USD127.681 ribu pada tahun 2024. Pertumbuhan tersebut didukung oleh kinerja jasa sewa kapal pada segmen pengangkutan bahan kimia, minyak mentah dan BBM, serta gas alam cair.

Dari sisi pencapaian target, realisasi pendapatan tersebut setara dengan 98,39% dari target tahunan sebesar USD130.243 ribu, mencerminkan bahwa aktivitas operasional Perseroan tetap terjaga dengan baik di tengah proses ekspansi usaha, meskipun pertumbuhan pendapatan masih sedikit di bawah target yang telah ditetapkan. [POJK F.2]

Sejalan dengan pertumbuhan pendapatan, total aset Perseroan meningkat 15,18% menjadi USD346.160 ribu pada akhir tahun 2025. Liabilitas meningkat 36,35% menjadi USD173.286 ribu, sementara ekuitas berada pada posisi USD172.874 ribu atau menurun 0,33% dibandingkan tahun sebelumnya. Perseroan membukukan laba sebesar USD3.210 ribu pada tahun 2025, menurun 75,42% dibandingkan tahun sebelumnya. Oleh karena itu, Perseroan berkomitmen menjaga ketahanan bisnis melalui penguatan operasional dan pengembangan layanan.

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

Sepanjang tahun 2025, tidak terdapat perubahan signifikan yang terjadi pada Perseroan.

Business Performance

In 2025, HUMI recorded revenue of USD128.149 thousand, representing an increase of 0.37% from USD127,681 thousand in 2024. This growth was supported by the performance of vessel chartering services in the transportation of chemicals, crude oil and fuel oil, as well as liquefied natural gas.

In terms of target achievement, the revenue realization reached 98.39% of the annual target of USD 130,243 thousand, reflecting the Company's ability to maintain stable operational performance amid ongoing business expansion, although revenue growth remained slightly below the established target. [POJK F.2]

In line with revenue growth, the Company's total assets increased by 15.18% to USD346,160 thousand at the end of 2025. Liabilities increased by 36.35% to USD173,286 thousand, while equity stood at USD172,874 thousand, a decrease of 0.33% from the previous year. The Company recorded a profit of USD3,210 thousand in 2025, down 75,42% from the previous year. Therefore, the Company remains committed to maintaining business resilience through operational strengthening and service development.

Significant Changes in the Organization [POJK C.6] [GRI 2-6]

Throughout 2025, there were no significant changes in the Company.

Sertifikasi dan Penghargaan
Certification & Awards

Sertifikasi

Sebagai bagian dari penguatan tata kelola dan disiplin operasional, HUMI dan entitas anak menerapkan sistem manajemen yang mengacu pada standar internasional. Sertifikasi ini menjadi salah satu mekanisme untuk memastikan proses kerja terdokumentasi, konsisten, dan dapat diaudit, sekaligus mendukung peningkatan berkelanjutan pada aspek mutu layanan, pengelolaan lingkungan, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Certification

As part of efforts to strengthen governance and operational discipline, HUMI and its subsidiaries implement management systems aligned with international standards. These certifications serve as a key mechanism to ensure that work processes are well documented, consistently applied, and auditable, while also supporting continuous improvement in service quality, environmental management, and occupational health and safety.

Perseroan Company	**Sertifikasi** Certification			
	ISO 9001:2015 Sistem Manajemen Mutu Quality Management System	**ISO 14001:2015 Sistem Manajemen Lingkungan** Environmental Management System	**ISO 45001:2018 Sistem Manajemen Keselamatan** Safety Management System	**ISO 37301:2021 Sistem Manajemen Kepatuhan** Compliance Management System
PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.	●	●	●	●
PT PCS Internasional	●	●	●	
PT Humolco LNG Indonesia	●	●	●	
PT Humpuss Transportasi Curah	●	●	●	
PT MCS Internasional	●	●		
PT ETSI Hutama Maritim	●			

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

HUMI dan entitas anak perusahaannya merupakan anggota aktif dari berbagai organisasi, baik nasional maupun internasional. Rincian keanggotaan organisasi dan asosiasi dapat dilihat pada tabel berikut:

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

HUMI and its subsidiary entities are active members of various organizations, both national and international, including:

Perseroan Company	Asosiasi Association						
	United Nations Global Compact (UNGC)	Indonesian National Shipowners' Association (INSA)	Indonesia Corporate Secretary Association (ICSA)	Asosiasi Emiten Indonesia (AEI)	P3Migas (Perkumpulan Perusahaan Pelayaran Migas)	Indonesian Gas Society	Consortium Indonesia Manning Agency (CIMA)
PT Humpuss Maritim Internasional Tbk.	●	●	●	●			
PT GTS Internasional Tbk.		●	●	●		●	
PT Humpuss Transportasi Curah		●					
PT PCS Internasional		●					
PT Hikmah Sarana Bahari		●					
PT Hutama Trans Kontinental		●			●		
PT MCS Internasional							●

Penghargaan Penghargaan Keberlanjutan
Sustainability Awards



Nama Penghargaan & Kategori | Award Name & Category :
Indeks Integritas Bisnis Lestari - Verified Badge
Sustainable Business Integrity Index – Verified Badge
Penyelenggara | Organizer :
TEMPO - Institute for Strategic Initiatives



Nama Penghargaan & Kategori | Award Name & Category :
OSH Maturity Commitment : The Best Leadership on OSH Culture
Penyelenggara | Organizer :
OSH ASIA's SUMMIT 2025



Nama Penghargaan & Kategori | Award Name & Category :
OSH Maturity Commitment : The Best Occupational Safety and Health Performance in Maritime Industry
Penyelenggara | Organizer :
OSH ASIA'S SUMMIT 2025



Verified Badge INSTAR: Bukti Komitmen HUMI terhadap Bisnis Berkelanjutan

Menjelang akhir tahun 2025, HUMI menorehkan pencapaian berharga melalui peraihan Verified Badge Indeks Integritas Bisnis Lestari (INSTAR) 2025. Penghargaan ini menjadi penegasan atas konsistensi HUMI dalam membangun dan menerapkan praktik bisnis yang berintegritas, transparan, dan berkelanjutan di seluruh aktivitas operasional perusahaan.

INSTAR 2025 menilai kinerja perusahaan dari berbagai dimensi, termasuk integritas bisnis, lingkungan, aspek sosial dan hak asasi manusia, serta ketahanan korporasi. Dengan capaian skor yang melampaui ambang penilaian, HUMI dinilai berhasil menunjukkan implementasi tata kelola yang kuat dan bertanggung jawab.

Pengakuan ini menjadi penutup tahun yang bermakna sekaligus memperkuat komitmen HUMI untuk terus menjaga kepercayaan pemangku kepentingan melalui praktik bisnis yang etis dan berkelanjutan.

INSTAR Verified Badge: A Testament to HUMI's Commitment to Sustainability

As 2025 drew to a close, HUMI achieved a significant milestone by earning the Verified Badge from the Sustainable Business Integrity Index (INSTAR) 2025. This recognition affirms HUMI's consistent commitment to implementing business practices that are ethical, transparent, and sustainable across all operational activities.

INSTAR 2025 evaluates corporate performance across multiple dimensions, including business integrity, environmental management, social and human rights aspects, and corporate resilience. With a score surpassing the evaluation threshold, HUMI was recognized for demonstrating strong and accountable governance practices.

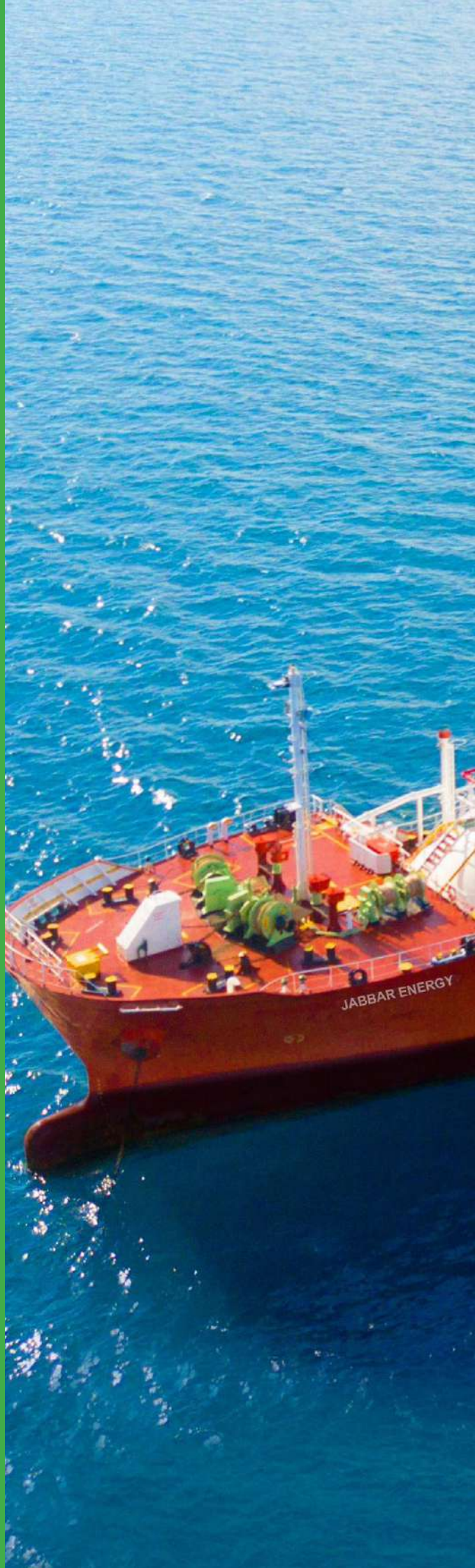
This acknowledgment marks a meaningful end to the year and reinforces HUMI's dedication to maintaining stakeholder trust through ethical and sustainable business practices.

07

Memulai Perjalanan Menuju Dampak Berkelanjutan

Setting Sail for Sustainable Impact

39	**Arah Keberlanjutan HUMI** HUMI's Sustainability Direction
46	**Topik Material** Material Topic
51	**Tata Kelola Keberlanjutan** Sustainablity Governance




NO SMOKING
SAFETY FIRST
L P G
P G

Arah Keberlanjutan HUMI

HUMI's Sustainability Direction

Sebagai perusahaan pelayaran, HUMI menghadapi sejumlah tantangan dalam penerapan keberlanjutan, termasuk peningkatan standar lingkungan industri maritim, kebutuhan penguatan sistem pengelolaan ESG, serta kesiapan organisasi dalam mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam operasional. Tantangan ini menjadi perhatian Perseroan dalam memastikan keberlanjutan usaha tetap berjalan seiring dengan tuntutan industri dan regulasi yang terus berkembang. [POJK E.5]

As a shipping company, HUMI faces several challenges in implementing sustainability, including rising environmental standards in the maritime industry, the need to strengthen ESG management systems, and organizational readiness to integrate sustainability principles into operations. These challenges remain a key focus for the Company to ensure that business sustainability progresses in line with evolving industry demands and regulatory requirements. [POJK E.5]

Tahun 2025 menjadi fase fondasi bagi HUMI dalam menghadapi tantangan serta menata arah keberlanjutan Perseroan. Pada tahun ini, komitmen keberlanjutan ditegaskan melalui pengesahan kebijakan keberlanjutan dan kebijakan terkait kinerja ESG yang dipublikasikan secara luas. Bersamaan dengan itu, HUMI memulai pelaksanaan *Flagship Programs*, pengelolaan topik material, serta implementasi awal ESG Roadmap dengan penekanan pada penyamaan persepsi dan penguatan sinergi lintas divisi. Rangkaian inisiatif ini diarahkan untuk mendorong dampak nyata pada kegiatan operasional, memperkuat pemahaman internal, serta membangun kapasitas, tata kelola, dan mekanisme pemantauan yang terstruktur sebagai dasar bagi pencapaian keberlanjutan jangka panjang.

The year 2025 marked a foundational phase for HUMI in addressing challenges and shaping the Company's sustainability direction. During this year, HUMI reinforced its commitment to sustainability by endorsing the Sustainability Policy and other ESG-related policies, which were broadly communicated across the organization. Simultaneously, the Company began implementing its Flagship Programs, managing material topics, and initiating the ESG Roadmap, with a focus on aligning understanding and strengthening cross-divisional collaboration. These initiatives are designed to drive tangible impacts on operations, enhance internal awareness, and build structured capacity, governance, and monitoring mechanisms as a foundation for achieving long-term sustainability.

Kebijakan Keberlanjutan dan Kebijakan ESG lainnya dapat diakses pada
The Sustainability Policy and other ESG-related policies are accessible at
https://humi.co.id/esg-governance/

Visi Keberlanjutan HUMI

HUMI Sustainability Vision



Untuk menjadi pemimpin dalam transportasi maritim berkelanjutan dengan menanamkan ESG sebagai inti dari operasional.
To become a leader in sustainable maritime transportation by embedding ESG at the core of operations.

Unique Sustainability Value Proposition

Dengan komitmen untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip ESG ke dalam setiap aspek operasional, HUMI menghadirkan solusi jangka panjang yang memberikan nilai untuk lingkungan, komunitas, dan seluruh pemangku kepentingan.
With a commitment to integrate ESG principles into every operational aspects, HUMI delivers long-term solutions that create values to the environment, communities, and all stakeholders.

Misi Keberlanjutan HUMI
HUMI Sustainability Mission

1

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

Reducing carbon footprint and managing waste sustainably while preserving marine environments and supporting global climate change mitigation.

2

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

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

3

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

Implementing a transparent, accountable, and ethical governance rooted in sustainability and compliance with regulations and anti-corruption practices.

Strategi ESG HUMI [POJK A.1]

HUMI menerapkan strategi keberlanjutan untuk mewujudkan visi dan misi perseroan serta mendukung penciptaan nilai jangka panjang. Strategi ini diterjemahkan dalam lima program utama *(flagship programs)* yang menjadi bagian dari portofolio ESG. Program-program ini dirancang untuk mengelola topik material Perseroan dan mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam kegiatan operasional.

Flagship Programs HUMI mendukung keberlanjutan di tiga dimensi ESG: lingkungan, sosial, dan tata kelola. Dari sisi lingkungan, program utama mengurangi jejak ekologis melalui pengelolaan energi dan sumber daya yang bertanggung jawab serta praktik maritim berkelanjutan. Dari sisi sosial, HUMI meningkatkan kesejahteraan karyawan, kebijakan yang inklusif, pelatihan, keselamatan kerja, dan inisiatif filantropi. Dari sisi tata kelola, Perseroan menegakkan prinsip transparansi, akuntabilitas, etika, kepatuhan regulasi, dan manajemen risiko yang kuat untuk menciptakan nilai jangka panjang bagi pemangku kepentingan.

Strategi ESG HUMI [POJK A.1]

HUMI implements a sustainability strategy to achieve the company's vision and mission and to create long-term value. This strategy is operationalized through five flagship programs within the ESG portfolio, designed to address the company's material topics and integrate sustainability principles throughout its operations.

HUMI's flagship programs address sustainability across environmental, social, and governance (ESG) dimensions. Environmentally, the programs focus on minimizing the company's ecological footprint through responsible energy and resource management and the adoption of sustainable maritime practices. Socially, HUMI promotes the well-being of employees and crew, inclusive policies, training, workplace safety initiatives, and philanthropic activities. From a governance perspective, the Company strengthens transparency, accountability, ethical conduct, regulatory compliance, and risk management to deliver long-term value to stakeholders.

Business Integrity: Menjadi fondasi utama untuk memastikan seluruh aktivitas perseroan dijalankan sesuai hukum, regulasi, dan nilai-nilai etika.
Provides the foundation for ensuring that all business activities comply with laws, regulations, and ethical values.

Maritime Operation Safeguard: Memperkuat ketahanan dan keamanan operasi maritim, termasuk keselamatan awak dan perlindungan terhadap ancaman siber.
Maritime Operation Safeguard: Strengthens the resilience and safety of maritime operations, including crew safety and protection against cyber threats.

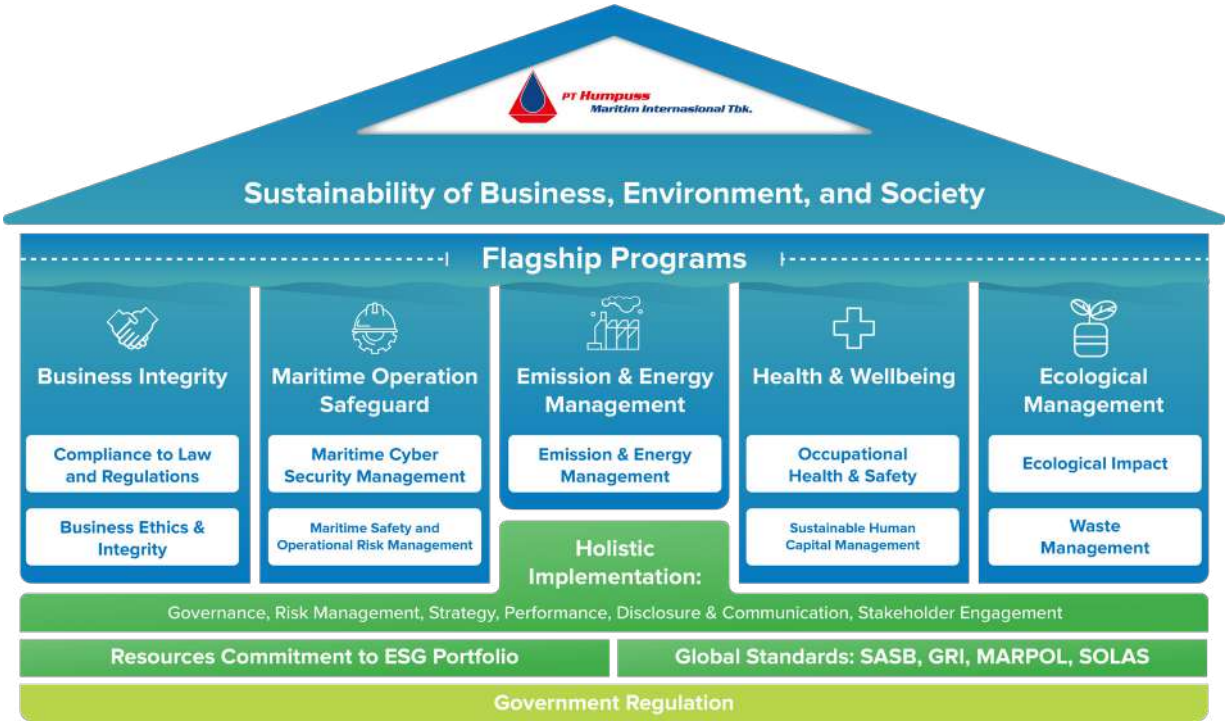
Emission & Energy Management: Mendukung transisi menuju operasi yang lebih efisien dan rendah emisi melalui pengelolaan energi yang bertanggung jawab.
Supports the transition toward more efficient and low-emission operations through responsible energy management.

Health & well-being: Memastikan keselamatan kerja dan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.
Ensures workplace safety and sustainable human resource management.

Ecological Management: Pengelolaan dampak ekologis dan limbah untuk meminimalkan jejak lingkungan dari kegiatan operasional.
Manages ecological impacts and waste to minimize the environmental footprint of operational activities.

Secara keseluruhan, implementasi strategi keberlanjutan HUMI dilakukan dengan pendekatan holistik yang mencakup aspek tata kelola, manajemen risiko, strategi, kinerja, pelaporan, komunikasi, dan keterlibatan pemangku kepentingan. Pendekatan ini didukung oleh sumber daya yang berkomitmen penuh terhadap portofolio ESG perseroan. Selain itu, HUMI juga merujuk pada standar dan regulasi yang relevan, termasuk SASB, GRI, MARPOL, SOLAS, serta peraturan pemerintah, guna memastikan keselarasan dengan praktik terbaik dan kepatuhan hukum.

In general, HUMI implements its sustainability strategy through a holistic approach that includes governance, risk management, strategic planning, performance management, reporting, communication, and stakeholder engagement. This approach is supported by dedicated resources committed to advancing the company's ESG portfolio. HUMI also aligns its practices with relevant standards and regulations, including SASB, GRI, MARPOL, SOLAS, and applicable government regulations, ensuring adherence to best practices and legal compliance.





ESG Roadmap HUMI

Pada tahun 2025, HUMI memulai implementasi ESG Roadmap dengan fase Sinergi, yang menekankan penyamaan persepsi dan penguatan koordinasi lintas divisi dan Anak Perusahaan sebagai dasar untuk menjalankan seluruh program ESG. Sebagai bagian dari fase ini, Perseroan mengesahkan kebijakan ESG yang menjadi pijakan bagi penetapan prioritas program serta pengelolaan isu keberlanjutan secara terstruktur dan terintegrasi. Selain itu, HUMI juga menjalankan berbagai program inisiasi ESG Roadmap termasuk pengembangan karyawan dan tata kelola anti-korupsi, pengelolaan emisi dan energi, serta penguatan keamanan siber.

ESG Roadmap HUMI disusun berdasarkan topik material yang ditetapkan melalui penilaian materialitas sesuai GRI Standards 2021, dengan melibatkan masukan dari pemangku kepentingan internal dan eksternal serta diskusi lintas fungsi dan entitas anak perusahaan. Roadmap ini merupakan pembaruan dari ESG Roadmap sebelumnya, yaitu ESG Roadmap 2023–2027, dengan mempertimbangkan dinamika bisnis dan perkembangan strategi perseroan.

Dalam penyusunannya, strategi ESG HUMI juga mengacu pada standar dan praktik terbaik internasional, termasuk IFRS, GRI, SASB, serta ketentuan sektor maritim seperti MARPOL dan SOLAS, dengan tetap memperhatikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. ESG Roadmap ini telah disahkan oleh Direktur Utama dan Komisaris Utama sebagai bentuk komitmen pimpinan terhadap implementasi dan pengawasan kinerja ESG Perseroan.

HUMI ESG Roadmap

In 2025, HUMI initiated the implementation of its ESG Roadmap with the Synergy phase, which emphasizes aligning perspectives and strengthening coordination across divisions and Subsidiaries as the foundation for implementing all ESG programs. As part of this phase, the Company endorsed ESG policies that serve as the basis for prioritizing programs and managing sustainability issues in a structured and integrated manner. In addition, HUMI implemented various ESG Roadmap initiatives, including employee development and anti-corruption governance, emission and energy management, and the enhancement of cyber security.

HUMI's ESG Roadmap was developed based on the material topics identified through a materiality assessment in accordance with the GRI Standards 2021, incorporating input from internal and external stakeholders as well as cross-functional discussions across subsidiaries. The 2025–2029 Roadmap updates the previous ESG Roadmap 2023–2027, taking into account business dynamics and the evolution of the Company's strategies.

In its development, HUMI's ESG strategy also refers to international standards and best practices, including IFRS, GRI, SASB, as well as maritime sector regulations such as MARPOL and SOLAS, while ensuring compliance with applicable Indonesian laws and regulations. The ESG Roadmap has been endorsed by the President Director and the President Commissioner as a demonstration of leadership commitment to the implementation and oversight of the Company's ESG performance.

ESG Roadmap HUMI
HUMI ESG Roadmap



2029 - Sustaining

Fase ini bertujuan memantapkan sistem ESG yang unggul dan berkelanjutan sebagai pijakan untuk memperkuat posisi HUMI sebagai pemimpin ESG di industri transportasi maritim Indonesia.
This phase aims to solidify a robust and sustainable ESG system, establishing a foundation to strengthen HUMI's position as a leader in ESG within Indonesia's maritime transport industry.

2028 - Excellence

Fase ini merupakan tahap evaluasi dampak dan pengukuran kinerja ESG melalui KPI dan metrik ESG, pelaporan capaian, serta identifikasi peluang perbaikan dan pengakuan atas pencapaian.
This phase focuses on assessing ESG impacts and measuring performance through ESG KPIs and metrics, reporting achievements, identifying opportunities for improvement, and recognizing accomplishments.

2027 - Mastery

Fase ini berfokus pada penguasaan perencanaan dan pelaksanaan program unggulan ESG, termasuk sosialisasi, penjadwalan, pengembangan mekanisme pemantauan, dan evaluasi program.
This phase focuses on mastery in planning and executing flagship ESG programs, including outreach, scheduling, development of monitoring mechanisms, and program evaluation.

2026 - Performing

Fase ini merupakan tahap untuk mengimplementasikan kebijakan dan proyek percontohan, dengan memastikan ketersediaan sumber daya, peningkatan eksekusi program awal, serta pemantauan kinerja secara menyeluruh.
This phase focuses on the implementation of policies and pilot projects, ensuring resource availability, improving execution of initial programs, and conducting comprehensive performance monitoring.

2025 - Synergy

Fase ini merupakan fase penyamaan persepsi, peningkatan pemahaman, dan penguatan sinergi lintas divisi, serta penyempurnaan kebijakan terkait ESG sebagai fondasi implementasi di seluruh organisasi.
This phase focuses on aligning understanding, enhancing ESG knowledge, strengthening cross-divisional collaboration, and refining ESG-related policies as the foundation for implementation across the organization.

Sosialisasi ESG: Menyelaraskan Persepsi, Menggerakkan Aksi [POJK F.1]

Untuk membangun budaya keberlanjutan di lingkungan Perseroan, HUMI secara konsisten melakukan sosialisasi visi keberlanjutan dan ESG *flagship programs* kepada seluruh insan Perseroan, baik di lingkungan perkantoran maupun operasional kapal. Inisiatif ini bertujuan membangun pemahaman yang selaras mengenai arah keberlanjutan Perseroan dan peran setiap individu dalam mendukung kinerja ESG.

ESG Engagement: Aligning Vision, Driving Action [POJK F.1]

To embed a culture of sustainability throughout the Company, HUMI consistently communicates its sustainability vision and ESG flagship programs across the Company, covering both office-based employees and ship operations. These initiatives aim to build a shared understanding of the Company's sustainability direction and the role of every individual in supporting ESG performance.



IHT-VIBES#4: ESG 101 & Deep Dive into HUMI's ESG Roadmap
13 Juni 2025



IHT-EXPERT#3: The A to Z Flagship Program Sustainability HUMI
24 Oktober 2025



Sosialisasi ESG kepada Awak Kapal
11 November 2025

Bagi karyawan kantor, HUMI memberikan pelatihan IHT-VIBES#4 bertema "ESG 101 & Deep Dive into HUMI's ESG Roadmap" untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai prinsip ESG dan strategi implementasinya. Pelatihan ini menekankan bagaimana ESG diintegrasikan ke dalam operasi perusahaan, memperkenalkan target dan indikator yang akan dicapai, serta menyiapkan Tim Task Force ESG untuk melaksanakan roadmap secara efektif.

Selanjutnya pada program IHT-XPERT#3, dilakukan sosialisasi yang membahas visi keberlanjutan HUMI, lima *Flagship Programs* ESG, serta keterkaitannya dengan aktivitas dan target kerja Perseroan. Kegiatan ini menjadi wadah pembelajaran bersama untuk mendorong integrasi prinsip ESG dalam proses kerja sehari-hari.

Di sisi operasional, sosialisasi ditujukan kepada awak kapal untuk memperkuat pemahaman mengenai keselamatan kerja, perlindungan lingkungan laut, dan praktik operasional yang bertanggung jawab. Dengan pendekatan yang disesuaikan untuk masing-masing lini, HUMI memastikan pesan keberlanjutan dipahami secara kontekstual dan diterapkan secara konsisten di seluruh organisasi.

Langkah-langkah ini menegaskan bahwa ESG bukan sekadar strategi di atas kertas, tetapi mulai menjadi bagian dari budaya kerja HUMI, membangun sinergi lintas divisi, dan menjadi fondasi bagi pelaksanaan program ESG berikutnya.

For office employees, HUMI conducted IHT-VIBES#4 training titled "ESG 101 & Deep Dive into HUMI's ESG Roadmap" to enhance employees' understanding of ESG principles and their implementation strategies. The training emphasized how ESG is integrated into the Company's operations, introduced the targets and performance indicators to be achieved, and prepared the ESG Task Force Team to effectively execute the roadmap.

Subsequently, during IHT-XPERT#3, a session was held to socialize HUMI's sustainability vision, the five ESG Flagship Programs, and their relevance to the Company's operational activities and performance targets. This program served as a collaborative learning platform to encourage the integration of ESG principles into daily work processes.

On the operational side, the socialization is directed at ship crews to enhance awareness of occupational safety, marine environmental protection, and responsible operational practices. By tailoring the approach to each line of work, HUMI ensures that sustainability messages are understood contextually and applied consistently across the organization.

These initiatives reinforce that ESG extends beyond formal policy and is integrated into HUMI's organizational culture, fostering cross-divisional collaboration and laying the foundation for the implementation of subsequent ESG programs.



ESG Roadmap HUMI 2025: From Targets to Meaningful Impact

HUMI ESG Roadmap 2025: From Targets to Meaningful Impact

HUMI secara konsisten memonitor pelaksanaan ESG Roadmap di seluruh entitas, memastikan strategi keberlanjutan diterapkan secara menyeluruh dan selaras dengan prioritas topik material. Monitoring ini mencakup seluruh lini operasional, mulai dari perkantoran hingga unit kapal, untuk menilai progres implementasi program ESG sesuai target yang telah ditetapkan
.

Target pelaksanaan untuk tahun 2025 mencakup, antara lain, pencapaian CII rating minimal D3 untuk semua kapal, edukasi karyawan dan awak kapal terkait ESG dan keberlanjutan, serta penguatan keamanan siber dengan 100% perangkat lunak berlisensi dan penunjukan Cyber Security Officer di seluruh grup dan anak perusahaan.

Hasil pemantauan menunjukkan HUMI berhasil merealisasikan 83% ESG Roadmap dari target 80%. Hal ini, termasuk penyelesaian pelatihan ESG untuk 129 karyawan dan awak kapal, implementasi langkah pengelolaan emisi sesuai CII dan EEXI, serta penerapan sistem keamanan siber yang komprehensif di seluruh entitas. Pencapaian ini menegaskan bahwa ESG Roadmap HUMI bukan sekadar dokumen strategi, tetapi telah diwujudkan dalam aksi nyata yang berdampak bagi operasional, karyawan, dan lingkungan. [POJK F.3]

HUMI consistently monitors the implementation of its ESG Roadmap across all entities, ensuring that sustainability strategies are applied comprehensively and aligned with material topic priorities. This monitoring covers all operational areas, from office functions to ship units, to assess progress against established ESG targets.

Key targets for 2025 include achieving a minimum CII rating of D3 for all vessels, providing ESG and sustainability education for employees and crew, and strengthening cybersecurity through 100% licensed software and the appointment of Cyber Security Officers across the Group and subsidiaries.

Monitoring results show that HUMI successfully achieved 83% of its ESG Roadmap, exceeding the 80% target. This includes completion of ESG training for 129 employees and crew, implementation of emissions management measures in line with CII and EEXI, and the deployment of a comprehensive cybersecurity system across all entities. These achievements demonstrate that HUMI's ESG Roadmap is not merely a strategic document but has been translated into concrete actions that create real impact for operations, employees, and the environment. [POJK F.3]

Topik Material [GRI 3-2, 3-3]
Material Topic

Pada tahun 2024, HUMI telah melakukan penilaian materialitas (*materiality assessment*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan memprioritaskan isu keberlanjutan yang paling signifikan bagi Perseroan dan pemangku kepentingan. Penetapan topik material berdasarkan penilaian ini menjadi acuan bagi HUMI untuk memastikan strategi dan pelaporan keberlanjutan yang tepat sasaran terhadap isu paling signifikan.

In 2024, HUMI carried out a materiality assessment to identify and prioritize the sustainability issues that are most significant to the company and its stakeholders. The resulting material topics provide a reference for HUMI, ensuring that its sustainability strategies and reporting are focused on addressing the issues of greatest impact.

Metodologi yang digunakan dalam penilaian ini mengacu pada Standar GRI 3: Material Topics (2021). Penilaian dilakukan dengan mengidentifikasi dampak aktivitas Perseroan terhadap aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial. Setiap dampak kemudian dievaluasi berdasarkan tingkat keparahan dan kemungkinan terjadinya. Proses ini dilaksanakan melalui Diskusi Kelompok Terfokus (Focus Group Discussions) bersama ESG Task Force HUMI yang melibatkan 27 peserta dari unit bisnis terkait dan entitas lain yang relevan, serta melalui penyebaran kuesioner kepada 113 responden pemangku kepentingan internal dan eksternal. Pendekatan ini memastikan bahwa topik material yang ditetapkan oleh Direksi mempertimbangkan perspektif internal Perseroan sekaligus ekspektasi para pemangku kepentingan. [GRI 2-14, 3-1]

This assessment followed the GRI 3: Material Topics (2021) Standard. It involved identifying the impacts of the company's activities across economic, environmental, and social dimensions, with each impact evaluated for its severity and likelihood. The process was carried out through Focus Group Discussions (FGDs) with HUMI's ESG Task Force, involving 27 participants from relevant business units and other related entities, as well as through the distribution of questionnaires to 113 internal and external stakeholder respondents. This approach ensures that the material topics determined by the Board of Directors consider both the Company's internal perspectives and stakeholder expectations. [GRI 2-14, 3-1]

Topik material yang ditetapkan pada 2024 ini masih sejalan dengan prioritas para pemangku kepentingan sehingga tetap menjadi acuan pada tahun 2025. Langkah ini menjadi dasar bagi penyusunan strategi, kebijakan, dan program ESG, sehingga fokus Perseroan tetap pada isu keberlanjutan paling signifikan.

The material topics identified in 2024 remained aligned with stakeholder priorities and therefore continued to serve as key references in 2025. These topics formed the basis for the development of the Company's ESG strategies, policies, and programs, ensuring that its focus remained on the most significant sustainability issues.

Topik Topic	**TPB** SDG	**Penjelasan Topik Material** Description of Material Topics	**Pengelolaan Topik Material** Material Topics Management
Emission and Energy Management	 	Pengelolaan emisi dan energi mencakup pengurangan emisi gas rumah kaca (GRK), efisiensi penggunaan energi, transisi ke sumber energi terbarukan, dan kepatuhan terhadap regulasi terkait seperti IMO 2020. Emissions and energy management includes reducing greenhouse gas (GHG) emissions, enhancing energy efficiency, transitioning to renewable energy sources, and ensuring compliance with applicable regulations, including IMO 2020.	• Penetapan kebijakan emisi GRK dan manajemen energi di tingkat HUMI dan entitas anak perusahaan yang selaras dengan IMO. Establishment of GHG emission and energy management policies at HUMI and subsidiary levels, aligned with IMO regulations. • Penetapan baseline emisi tahun 2024 melalui perhitungan emisi scope 1, 2, dan 3. Determination of the 2024 emission baseline through calculation of Scope 1, 2, and 3 emissions.

Topik Topic	TPB SDG	Penjelasan Topik Material Description of Material Topics	Pengelolaan Topik Material Material Topics Management
			• Penetapan dan sosialisasi target emisi, yaitu penurunan emisi cakupan 1 sebesar 30% pada 2030. Setting and communication of emission targets, including a 30% reduction in Scope 1 emissions by 2030. • Penguatan implementasi melalui penyesuaian SOP anak perusahaan, pengembangan strategi pencapaian target emisi, serta sosialisasi kebijakan dan inisiatif kepada Direksi dan seluruh entitas usaha. Strengthening implementation through adjustments to subsidiary SOPs, development of strategies to achieve emission targets, and communication of policies and initiatives to the Board of Directors and all business units.
Ecological Impacts	 	Dampak ekologis meliputi perlindungan keanekaragaman hayati, pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan, pencegahan pencemaran laut, serta mitigasi risiko terhadap ekosistem perairan dan pesisir. Ecological impacts include the protection of biodiversity, sustainable management of natural resources, prevention of marine pollution, and mitigation of risks to aquatic and coastal ecosystems.	• Peninjauan dan pembaruan kebijakan internal HUMI dan anak perusahaan, mencakup pengelolaan *ballast water,* penanganan tumpahan, pengelolaan kebisingan, perlindungan keanekaragaman hayati, efisiensi energi (EEDI), kualitas gas buang, serta aspek lingkungan lainnya dalam pembangunan kapal baru. Review and update HUMI's and its subsidiaries' internal policies, covering ballast water management, spill response, noise management, biodiversity protection, energy efficiency (EEDI), exhaust gas quality, and other environmental aspects in new vessel construction. • Pelatihan internal terkait pentingnya keanekaragaman hayati dan dampak aktivitas maritim terhadap ekosistem. Internal capacity-building initiatives to enhance awareness of biodiversity conservation and the impacts of maritime activities on ecosystems. • Perencanaan pemasangan sistem pengolahan *ballast water* pada kapal yang relevan. Planning for the installation of ballast water treatment systems on relevant vessels.

Topik Topic	**TPB** SDG	**Penjelasan Topik Material** Description of Material Topics	**Pengelolaan Topik Material** Material Topics Management
Compliance to Law and Regulations		Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan meliputi aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola, termasuk regulasi maritim internasional yang ketat Compliance with laws and regulations covers environmental, social, and governance aspects, including stringent international maritime regulations.	• Mendapatkan sertifikasi ISO 37301 Compliance Management System untuk tingkat HUMI. Obtaining ISO 37301 Compliance Management System certification at the HUMI level. • Menunjuk penanggung jawab di tingkat HUMI untuk memperbarui dan menyelaraskan regulasi serta standar operasional kapal. Appointing a designated officer at the HUMI level to update and align regulatory requirements and vessel operating standards. • Mensosialisasikan pembaruan regulasi dan standar operasional kapal ke seluruh anak perusahaan. Communicating updates to regulations and vessel operating standards across all subsidiaries.
Maritime Safety and Operational Risk Management	 	Pengelolaan keselamatan maritim mencakup pencegahan kecelakaan, pengelolaan risiko operasional, dan perlindungan terhadap lingkungan serta karyawan selama kegiatan operasional. Maritime safety management includes accident prevention, operational risk management, and the protection of both the environment and employees throughout its operations.	• Memastikan PT GTS Internasional Tbk., selaku entitas anak perusahaan HUMI, mendapatkan hasil TMSA level 3.0 (office) berdasarkan self-assessment. Ensuring PT GTS Internasional Tbk., a HUMI subsidiary, achieves a TMSA Level 3.0 (office) rating based on self-assessment.
Occupational Health and Safety	 	Kesehatan dan keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, khususnya dalam lingkungan operasional yang berisiko tinggi seperti maritim. Occupational health and safety encompasses the protection of employees from workplace accidents and occupational illnesses, particularly within high-risk operational environments such as maritime operations.	• Perencanaan dan uji coba program kesejahteraan yang menyeluruh untuk HUMI dan seluruh entitas anak perusahaan. Planning and piloting a comprehensive well-being program for HUMI and all its subsidiaries. • Menetapkan target untuk K3 di tingkat HUMI untuk diterapkan di seluruh anak perusahaan. Setting HUMI-level occupational health and safety targets for implementation across all subsidiaries.

Topik Topic	TPB SDG	Penjelasan Topik Material Description of Material Topics	Pengelolaan Topik Material Material Topics Management
Maritime Cyber Security Management	 	Keamanan siber maritim mencakup perlindungan data, sistem navigasi, dan teknologi operasional dari ancaman dunia maya yang dapat mengganggu operasional atau membahayakan keselamatan. Maritime cybersecurity encompasses the protection of data, navigation systems, and operational technologies against cyber threats that could disrupt operations or compromise safety.	• Meningkatkan kesadaran karyawan dan awak kapal melalui edukasi terkait Manajemen Keamanan Siber. Raising awareness among employees and crew on Cyber Security Management. • Memantau penerapan sistem keamanan siber di tingkat HUMI dan entitas anak perusahaan. Monitoring the implementation of cybersecurity systems across HUMI and its subsidiaries. • Menunjuk Cyber Security Officer di tingkat HUMI dan anak perusahaan untuk memimpin implementasi dan pengawasan kebijakan keamanan siber. Appointing Cyber Security Officers at HUMI and subsidiary levels to lead policy implementation and oversight. • Penggunaan perangkat lunak, sistem IT, dan proteksi anti-virus yang berlisensi 100% di tingkat HUMI dan seluruh entitas anak perusahaan. Ensuring 100% licensed software, IT systems, and antivirus protection across HUMI and all subsidiaries.
Sustainable Human Capital Management	 	Pengelolaan modal manusia berkelanjutan mencakup pelatihan, pengembangan keterampilan, inklusivitas, kesetaraan, dan kesejahteraan karyawan untuk memastikan keberlanjutan tenaga kerja. Sustainable human capital management encompasses training, skills development, inclusivity, equality, and employee well-being to ensure a sustainable workforce.	• Meninjau dan memperbarui kebijakan SDM (termasuk awak kapal) untuk memastikan aspek ESG tercakup, seperti anti-diskriminasi, penghormatan HAM, praktik ketenagakerjaan, serta pencegahan kekerasan dan pelecehan. Reviewing and updating human capital (including crew) policies to ensure ESG coverage, including anti-discrimination, human rights, labor practices, and prevention of violence and harassment. • Menyelenggarakan pelatihan ESG dan hak asasi manusia bagi karyawan HUMI dan anak perusahaan. Conducting ESG and human rights training for HUMI and subsidiary employees. • Menyusun rencana pelatihan ESG sebagai pembekalan bagi PIC ESG dalam menjalankan roadmap ESG. Developing ESG training plans to equip ESG PICs in implementing the ESG Roadmap. • Menjalankan *Individual Development Program* di seluruh perusahaan untuk mendukung pengembangan karir karyawan. Implementing the Individual Development Program across the company to support employee career growth. • Mengadakan visitasi dan kegiatan seperti workshop atau *booth* di universitas dan SMK Pelayaran untuk memperluas saluran pencarian kandidat. Organizing campus visits, workshops, and booths at universities and maritime vocational schools to expand talent sourcing channels. • Meluncurkan program percontohan untuk mendukung karyawan dalam transisi karir, termasuk bimbingan persiapan pensiun atau relokasi posisi. Launching pilot programs to support employees in career transitions, including retirement preparation and position relocation guidance.

Topik Topic	**TPB** SDG	**Penjelasan Topik Material** Description of Material Topics	**Pengelolaan Topik Material** Material Topics Management
Business Ethics & Integrity		Etika bisnis dan integritas mencakup antikorupsi, transparansi, kepatuhan terhadap prinsip tata kelola yang baik, dan integritas dalam seluruh aspek operasional. Business ethics and integrity encompass anti-corruption, transparency, adherence to good governance principles, and integrity across all operational aspects.	• Memperbarui kebijakan di tingkat HUMI mengenai pencegahan *fraud* yang juga berlaku di tingkat entitas anak perusahaan. Updating HUMI-level fraud prevention policies, applicable across all subsidiaries. • Melakukan penilaian GCG (ACGS dan PUCKI) dan memperbarui dokumen GCG berdasarkan peraturan terbaru dan hasil penilaian GCG. Conducting GCG assessments (ACGS and PUCKI) and updating GCG documents in line with the latest regulations and assessment results. • Memperbarui komitmen pakta integritas untuk seluruh karyawan dan awak kapal. Reaffirming integrity pact commitments for all employees and crew. • Melaksanakan strategi komunikasi anti korupsi (contoh: blast email, Whatsapp, media sosial) dan pelatihan sosialisasi antikorupsi. Implementing anti-corruption communication strategies (e.g., email blasts, WhatsApp, social media) and conducting anti-corruption awareness training.
Waste Management		Pengelolaan limbah meliputi pencegahan, pengurangan, daur ulang, dan pembuangan limbah secara bertanggung jawab untuk meminimalkan dampak lingkungan. Waste management includes the prevention, reduction, recycling, and responsible disposal of waste to minimize environmental impact.	• Edukasi pengelolaan sampah untuk karyawan internal. Providing waste management education for internal employees. • Melakukan perencanaan untuk program pengelolaan sampah di kantor. Planning office-based waste management programs. • Melakukan perencanaan program *paperless* dengan digitalisasi (contoh: digitalisasi prosedur dan dokumen) sesuai dengan IMO HTW 11/INF.9. Planning paperless initiatives through digitalization (e.g., digitalizing procedures and records) in accordance with IMO HTW 11/INF.9.

Tata Kelola Keberlanjutan[GRI 2-12, 2-13]

Sustainability Governance

HUMI beroperasi dalam industri pelayaran yang memiliki kompleksitas tinggi serta menuntut standar ketat terhadap keselamatan, kepatuhan regulasi, dan pengelolaan aset strategis. Dalam konteks tersebut, penerapan Good Corporate Governance (GCG) menjadi fondasi utama untuk memastikan setiap aktivitas usaha dijalankan secara transparan, akuntabel, etis, dan terkendali.

Penerapan GCG tidak hanya memperkuat disiplin kepatuhan Perseroan terhadap peraturan dan standar yang berlaku, tetapi juga memperkuat integritas dalam proses pengambilan keputusan, pengelolaan risiko, pengawasan kinerja, serta tata kelola keberlanjutan. Melalui praktik tata kelola yang baik dan berprinsip, HUMI berupaya membangun kepercayaan pemangku kepentingan sekaligus menopang pertumbuhan Perseroan yang berkelanjutan dalam jangka panjang.

Tata kelola keberlanjutan di HUMI dijalankan melalui peran Direksi dan Dewan Komisaris, dengan dukungan komite serta fungsi terkait di dalam organisasi. Direksi bertanggung jawab untuk memimpin, mengelola, dan mengarahkan kegiatan usaha Perseroan, termasuk memastikan bahwa prinsip-prinsip keberlanjutan terintegrasi dalam strategi operasional, pengambilan keputusan, dan berbagai inisiatif korporasi. Di bawah kepemimpinan Direktur Utama, Direksi mendukung pelaksanaan visi dan misi keberlanjutan Perseroan yang mencakup aspek ekonomi, lingkungan, sosial, dan tata kelola.

Sementara itu, Dewan Komisaris menjalankan fungsi pengawasan untuk memastikan bahwa pengelolaan Perseroan dan penerapan keberlanjutan dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Dalam menjalankan fungsi tersebut, Dewan Komisaris didukung oleh beberapa komite, termasuk Komite ESG yang secara khusus berperan dalam pengawasan aspek-aspek keberlanjutan.

Komite ESG [POJK E.1]

Komite ESG dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Dewan Komisaris No. 001/SK/Dekom-HUMI/I/2024 tanggal 19 Januari 2024. Komite ini bertanggung jawab langsung kepada Dewan Komisaris dan berperan mendukung pengawasan implementasi program ESG Perseroan serta entitas anak perusahaan, sekaligus

HUMI operates in the shipping industry, which is characterized by high operational complexity, stringent safety requirements, regulatory compliance obligations, and the management of strategic assets. In this context, the implementation of Good Corporate Governance (GCG) serves as a fundamental foundation to ensure that business activities are carried out in a transparent, accountable, ethical, and well-controlled manner.

GCG implementation not only strengthens the Company's compliance with applicable regulations and standards, but also reinforces the integrity of decision-making, risk management, performance oversight, and sustainability governance. Through principled governance practices, HUMI fosters stakeholder trust while supporting the Company's sustainable long-term growth.

Sustainability governance at HUMI is implemented through the roles of the Board of Directors and the Board of Commissioners, supported by relevant committees and functions within the organization. The Board of Directors is responsible for leading, managing, and directing the Company's business activities, including ensuring that sustainability principles are integrated into operational strategies, business decisions, and corporate initiatives. Under the leadership of the President Director, the Board of Directors works to support the implementation of the Company's sustainability vision and mission, covering economic, environmental, social, and governance aspects.

Meanwhile, the Board of Commissioners performs an oversight role to ensure that the Company's management and sustainability implementation are carried out in line with good governance principles. In performing this role, the Board of Commissioners is supported by several committees, including the ESG Committee, which plays a specific role in overseeing sustainability-related matters.

ESG Committee [POJK E.1]

The ESG Committee was established based on the Board of Commissioners' Decree No. 001/SK/Dekom-HUMI/I/2024 dated 19 January 2024, which defines the committee's composition and responsibilities. The committee reports directly to the Board of Commissioners and supports the oversight of the Company's and its subsidiaries' ESG program

memberikan masukan secara independen dan profesional terkait isu keberlanjutan.

Tugas Komite ESG meliputi penetapan arahan strategis terkait isu ESG, pengawasan pelaksanaan program, serta pengelolaan risiko dan dampak yang terkait. Untuk memastikan koordinasi inisiatif dan memantau kemajuan program, pertemuan rutin diselenggarakan setidaknya dua kali dalam setahun. Hasil pemantauan tersebut kemudian dilaporkan secara berkala kepada Dewan Komisaris untuk memastikan bahwa tujuan dan target ESG selaras di seluruh unit bisnis dan mendukung peningkatan kinerja ESG Perseroan.

Corporate Communication & Sustainability Department [POJK E.1]

Corporate Communication & Sustainability Department berperan sebagai penggerak utama dalam penerapan agenda keberlanjutan Perseroan. Selain bertanggung jawab dalam komunikasi Perseroan, departemen ini juga mengorganisasi serta melakukan kajian dan pemberian masukan strategis untuk memastikan prinsip ESG terintegrasi ke dalam aktivitas bisnis melalui koordinasi lintas fungsi di seluruh organisasi.

Selain itu, departemen ini juga bertanggung jawab atas pelaksanaan program-program ESG unggulan *(flagship ESG programs)* dan pengembangan inisiatif yang mendukung tujuan ESG Perseroan. Untuk memastikan inisiatif ini berjalan efektif, departemen ini secara konsisten memantau implementasi ESG di seluruh unit usaha.

Evaluasi Kinerja Keberlanjutan

HUMI melakukan evaluasi kinerja keberlanjutan melalui laporan bulanan, rapat strategis triwulanan, serta pemantauan rutin di setiap unit usaha. Hasil evaluasi ini menjadi dasar bagi langkah perbaikan dan penguatan tata kelola ESG. Langkah tersebut mencakup penyusunan rencana aksi, peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, penyesuaian target, serta koordinasi intens antar anak usaha.

Keterlibatan Pemangku Kepentingan [POJK E.4] [GRI 2-29]

Keberhasilan strategi keberlanjutan HUMI tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan program internal, tetapi juga oleh kualitas hubungan dan dialog yang dibangun dengan para pemangku kepentingan. Melalui keterlibatan yang terstruktur, Perseroan berupaya memahami risiko, peluang yang relevan, serta aspirasi dari berbagai pihak sehingga strategi ESG tetap relevan dan berdampak. Pendekatan ini juga memperkuat kepercayaan, menciptakan sinergi, dan mendorong terciptanya nilai bersama.

implementation, while providing independent and professional advice on sustainability matters.

The ESG Committee's responsibilities include setting strategic direction on ESG issues, overseeing program implementation, and managing related risks and impacts. To ensure initiative coordination and monitor program progress, the committee holds regular meetings at least twice a year. The outcomes of these reviews are reported periodically to the Board of Commissioners to ensure that ESG goals and targets are aligned across business units and contribute to the Company's overall ESG performance improvement.

Corporate Communication & Sustainability Department [POJK E.1]

The Corporate Communication & Sustainability Department serves as the key driver in advancing the Company's sustainability agenda. In addition to being responsible for corporate communications, the department also organizes assessments and provides strategic input to ensure that ESG principles are integrated into business activities through cross-functional coordination across the organization.

In addition, the Department is responsible for implementing the Company's flagship ESG programs and developing initiatives that support HUMI's ESG objectives. To ensure these initiatives are effective, the department consistently monitors ESG implementation across all business units.

Sustainability Performance Evaluation

HUMI evaluates sustainability performance through monthly reports, quarterly strategic meetings, and routine monitoring at each business unit. The results of these evaluations serve as the basis for improvement measures and strengthening ESG governance. These measures include action plan development, enhancing employee competencies through training, adjusting targets, and intensive coordination among subsidiaries.

Stakeholder Engagement [POJK E.4] [GRI 2-29]

The effectiveness of HUMI's sustainability strategy is not determined solely by internal policies and programs, but also by the quality of relationships and dialogue established with its stakeholders. Through structured engagement, the Company seeks to understand relevant risks, opportunities, and stakeholder expectations, ensuring that its ESG strategy remains relevant and impactful. This approach also fosters trust, builds synergy, and drives the creation of shared value.

HUMI telah melakukan identifikasi pemangku kepentingan sebagai dasar dalam pengelolaan keberlanjutan Perseroan. Proses ini dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat keterlibatan dan intensitas interaksi masing-masing pemangku kepentingan terhadap kegiatan usaha HUMI, sehingga Perseroan dapat memahami peran, pengaruh, serta kepentingan dari setiap kelompok.

HUMI has conducted a stakeholder identification process as a foundation for managing corporate sustainability. This process takes into account the level of engagement and the intensity of interactions between each stakeholder group and HUMI's operations, enabling the Company to assess the roles, influence, and relative interests of its stakeholders.

Identifikasi tersebut dilakukan melalui metode Focus Group Discussion (FGD) yang melibatkan unit-unit terkait di lingkungan HUMI. Melalui proses ini, para pemangku kepentingan kemudian dikelompokkan ke dalam beberapa kategori pemangku kepentingan kunci *(key stakeholders)*, yang menjadi prioritas dalam perumusan kebijakan, strategi, dan program keberlanjutan Perseroan.

Stakeholder identification was carried out through Focus Group Discussions (FGDs) involving relevant internal units within HUMI. Following this process, stakeholders were categorized into several groups of key stakeholders, which serve as priorities in the formulation of the Company's sustainability policies, strategies, and programs.

Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, HUMI secara aktif melibatkan para pemangku kepentingan dalam pelaksanaan kebijakan keberlanjutan perseroan. Keterlibatan ini dilakukan melalui berbagai bentuk pertemuan, baik formal maupun informal, yang diselenggarakan secara berkala. Melalui forum-forum tersebut, HUMI membuka ruang dialog untuk memperoleh aspirasi, masukan, dan umpan balik dari para pemangku kepentingan.

Based on this process, HUMI actively engages its stakeholders in the implementation of its sustainability policies. Engagement is conducted through various forms of meetings, both formal and informal, held on a regular basis. These forums provide a platform for dialogue to gather aspirations, input, and feedback from stakeholders.

Keterlibatan Pemangku Kepentingan
Stakeholders Engagement

Pemangku Kepentingan Stakeholder	**Identifikasi Pemangku Kepentingan** Identification of Stakeholder	**Pendekatan** Approach	**Harapan Pemangku Kepentingan** Stakeholder Expectation	**Topik Isu** Issue Topic
Pemegang saham dan investor Shareholder and Investor	Memastikan hal kepemilikan atas HUMI dan berhak atas keuntungan berdasarkan jumlah saham yang dimiliki. Ensure ownership rights over HUMI and be entitled to profits based on the number of shares owned.	• Laporan kinerja, tata kelola sesuai kebutuhan. Performance, governance reports as needed. • RUPS GMS • Komunikasi melalui surat resmi, kunjungan/ panggilan kehormatan, dan platform digital sesuai kebutuhan 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. The Company has excellent performance and sustainability so that it is able to provide positive contributions to all stakeholders.	• Kinerja Perseroan baik finansial maupun operasional. Company performance, both financial and operational. • Penerapan tata kelola Perseroan Implementation of corporate governance

Pemangku Kepentingan Stakeholder	**Identifikasi Pemangku Kepentingan** Identification of Stakeholder	**Pendekatan** Approach	**Harapan Pemangku Kepentingan** Stakeholder Expectation	**Topik Isu** Issue Topic
			• Program keterlibatan pemangku kepentingan, baik dengan pemegang saham utama dan non utama serta investor melalui korespondensi dan pertemuan yang dilakukan secara langsung maupun daring. **Engagement programs, both with major and non-major shareholders and investors through correspondence and meetings conducted directly or online.**	
Pembuat Kebijakan: OJK Departemen Perhubungan Laut/Perpajakan/ Syahbandar/ Perbankan Policy Maker: OJK Department of Maritime Transportation/ Taxation/ Harbor Master/Banking	• Mematuhi aturan terkait Pasar Modal dan penerapan GCG dalam operasionalnya. Comply with the rules related to the Capital Market and the implementation of GCG in its operations. • Sertifikasi Safety Management dan International Ship Security. Safety Management and International Ship Security Certification. • Mendapatkan ISO dan menjadikannya sebagai acuan standar untuk operasional HUMI. Obtaining ISO certification and using it as a reference standard for HUMI's operations.	• Laporan FGD Berkala Periodic FGD Report • kunjungan/ panggilan kehormatan Courtesy Call • Konsultasi Consultation • Rapat Meeting • Kunjungan Kerja Working Visit	• Kontribusi pada negara. Contribution to the State. • Kepatuhan dengan hukum yang berlaku. Compliance with applicable laws. • Perseroan tunduk dan menjaga sertifikasi yang dimiliki untuk memenuhi standar internasional yang berkualitas. The company complies with and maintains certifications to meet international quality standards.	• Penyampaian pelaporan yang rutin atas proses kerja. Submission of regular reporting on work processes. • Pelaksanaan GCG Implementation of GCG. • Komunikasi yang cepat dan efektif. Fast and effective communication. • Pencegahan pencemaran laut dan pengurangan polusi udara. Prevention of marine pollution and reduction of air pollution • Safety Operations. Safety Operations

Pemangku Kepentingan Stakeholder	**Identifikasi Pemangku Kepentingan** Identification of Stakeholder	**Pendekatan** Approach	**Harapan Pemangku Kepentingan** Stakeholder Expectation	**Topik Isu** Issue Topic
Pelanggan Customer	Mendapatkan sewa kapal dari kontrak distribusi/jual beli energi (minyak, gas, dan kimia), penyewaan kapal LNG & LPG, kapal tunda, kapal pengerukan, kapal oil tanker, dan kapal chemical tanker, serta pengelolaan kapal dan awak kapal. Providing vessel chartering services for energy distribution and trading (oil, gas, and chemicals), including LNG and LPG vessels, tugboats, dredgers, oil tankers, and chemical tankers, as well as ship and crew management.	• Pertemuan langsung. Face to face meeting • Email dan platform digital sesuai kebutuhan. Email and digital platforms as needed. • Audit Audit • Proses tender Bidding process • Survei pelanggan 2 kali per tahun Customer surveys twice a year. • *Gathering* Gatherings • Kunjungan. Visits.	• Hubungan komersial, termasuk daya saing dan keandalan layanan, dengan tetap mempertahankan kualitas. Commercial relationships, including service competitiveness and reliability, while maintaining quality. • Memberikan perhatian khusus kepada pelanggan dengan penyelesaian komplain dengan waktu yang cepat. Providing special attention to customers by resolving complaints quickly. • Kepatuhan terhadap peraturan dan persyaratan terkait ESG. Compliance with regulations and requirements related to ESG.	• Informasi Jasa. Service Information. • Keselamatan muatan yang diangkut. Safety of transported cargo. • Layanan pelanggan. Customer service. • Kecepatan dan ketepatan merespon pengaduan. Speed and accuracy of responding to complaints. • Komitmen dan Inisiatif ESG. ESG Commitment and Initiatives.
Karyawan dan Awak Kapal Employee and Crew	• Memberikan jasa tenaga kerja kepada HUMI, karyawan dan awak kapal akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Providing labor services to HUMI, employees and crew will receive compensation in the form of salaries and other compensations in accordance with applicable labor regulations	• *Town Hall Meeting* Townhall Meeting • *Gathering* Gathering • Email E-mail • Publikasi Internal Internal Publication • Laporan Pengaduan Complaint Report.	• Kesejahteraan yang memadai. Adequate welfare • Memberikan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan dan pengembangan karir. Providing opportunities for growth through training and career development. • Peningkatan Program K3. Enhancement of OHS Programs • Peningkatan saluran komunikasi Improving communication channels.	• Pengembangan karir. Career development • Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Occupational Health and Safety. • Pendidikan dan pelatihan. Education and training. • Kesejahteraan karyawan. Employee welfare. • Komunikasi yang transparan. Transparent communication

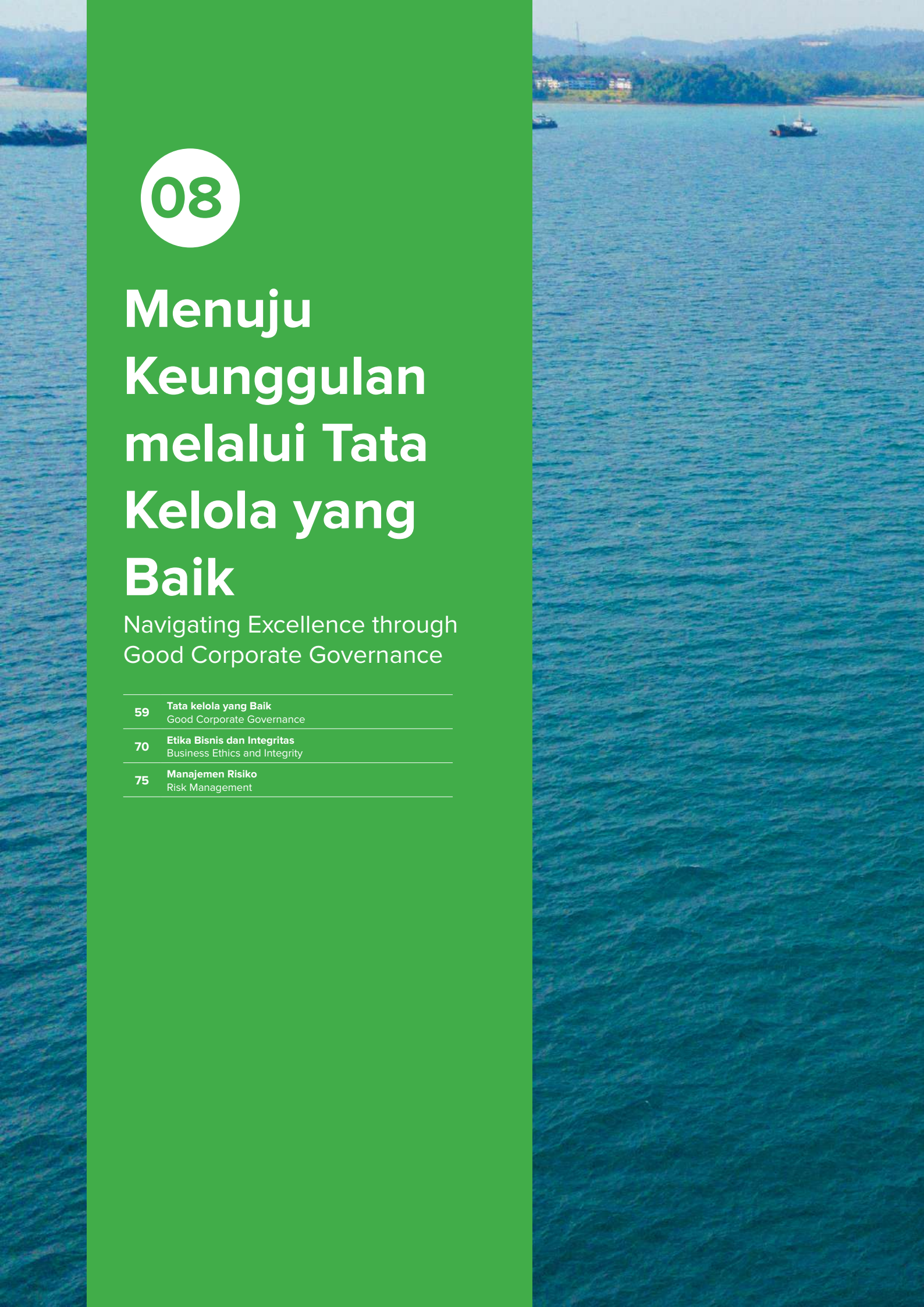
Pemangku Kepentingan Stakeholder	**Identifikasi Pemangku Kepentingan** Identification of Stakeholder	**Pendekatan** Approach	**Harapan Pemangku Kepentingan** Stakeholder Expectation	**Topik Isu** Issue Topic
	• Tugas karyawan dan awak kapal di atas kapal sesuai dengan jabatannya Duties of employees and crews on board according to their positions			
Pemasok Supplier	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 of both parties so as to grow together. Negotiations are not conducted to get the lowest possible price but towards the total cost of ownership that focuses on value.	• Tender dan Seleksi Tender and Selection • Kontrak Kerja Sama. Cooperation Contract. • Evaluasi Pemasok Supplier Evaluation.	• Hubungan komersial. Commercial relations. • Proses pengadaan yang obyektif, transparan dan menghindari benturan kepentingan. Objective, transparent. procurement process and avoid conflict of interest. • Untuk saling mendapatkan kerja sama yang menguntungkan. To obtain mutually beneficial cooperation. • Penyelesaian pembayaran tepat waktu. Timely payment settlement.	Sistem Pengadaan Procurement System.

08

Menuju Keunggulan melalui Tata Kelola yang Baik

Navigating Excellence through Good Corporate Governance

59	**Tata kelola yang Baik** Good Corporate Governance
70	**Etika Bisnis dan Integritas** Business Ethics and Integrity
75	**Manajemen Risiko** Risk Management




NO SMOKING
SAFETY FIRST

Tata Kelola yang Baik
Good Corporate Governance

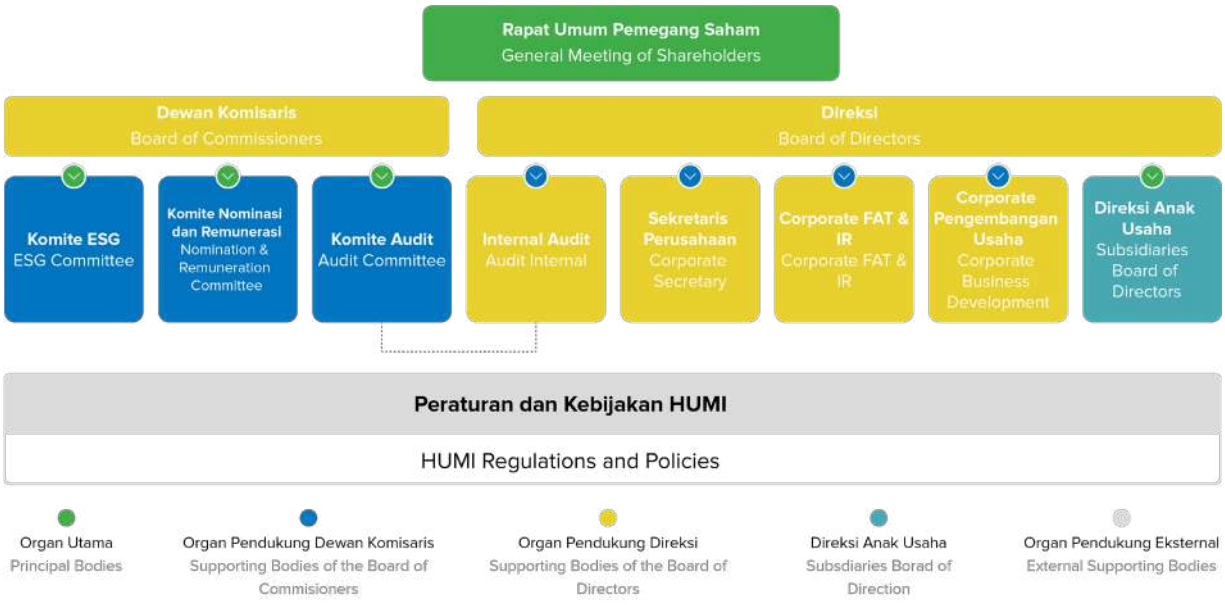
HUMI beroperasi dalam industri pelayaran yang memiliki kompleksitas tinggi serta menuntut standar ketat terhadap keselamatan, kepatuhan regulasi, dan pengelolaan aset strategis. Dalam konteks tersebut, penerapan Good Corporate Governance (GCG) menjadi fondasi utama untuk memastikan setiap aktivitas usaha dijalankan secara transparan, akuntabel, dan terkendali.

Penerapan GCG tidak hanya memperkuat disiplin kepatuhan Perseroan terhadap peraturan dan standar yang berlaku, tetapi juga membangun integritas proses pengambilan keputusan, pengelolaan risiko, serta pengawasan kinerja. Melalui tata kelola yang berprinsip, HUMI mendorong terciptanya kepercayaan pemangku kepentingan sekaligus menopang pertumbuhan Perseroan yang berkelanjutan dalam jangka panjang.

HUMI operates in the shipping industry, which is characterized by high complexity and stringent requirements for safety, regulatory compliance, and the management of strategic assets. In this context, the implementation of Good Corporate Governance (GCG) serves as a fundamental foundation to ensure that all business activities are conducted in a transparent, accountable, and well-controlled manner.

The implementation of GCG not only strengthens the Company's compliance discipline with applicable regulations and standards but also reinforces the integrity of decision-making processes, risk management, and performance oversight. Through principled governance practices, HUMI fosters stakeholder trust while supporting the Company's sustainable long-term growth.

Struktur Tata Kelola [GRI 2-9]
Governance Structure



Sesuai dengan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007, struktur tata kelola HUMI terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris, dan Direksi. Untuk menegaskan pembagian peran dan tanggung jawab, HUMI menerapkan sistem dua badan *(two-tier system)*. Dewan Komisaris menjalankan fungsi pengawasan strategis, sementara Direksi memimpin operasional sehari-hari dan bertanggung jawab penuh atas jalannya perusahaan.

Direksi merupakan eksekutif senior yang dipilih langsung oleh pemegang saham, dengan Direktur Utama sebagai penanggung jawab tertinggi. Hingga akhir 2025, HUMI belum memiliki posisi *chairman of the board* sehingga seluruh keputusan strategis tetap berada di bawah kepemimpinan Direktur Utama yang dibantu oleh Direktur, Direksi Anak Usaha dan organ pendukung Direksi. [GRI 2-11]

Untuk mendukung koordinasi dan pengawasan, setiap organ tata kelola dibantu oleh unit pendukung yang relevan. Hubungan antar organ dirancang agar pengawasan, koordinasi, serta kebijakan Perseroan dijalankan secara profesional.

Rapat Umum Pemegang Saham

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan organ tata kelola tertinggi yang memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan strategis sesuai dengan anggaran dasar dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Melalui RUPS, pemegang saham menjalankan fungsi pengawasan atas kinerja Perseroan, termasuk menyetujui laporan tahunan, menetapkan remunerasi, serta mengangkat dan memberhentikan anggota Direksi dan Dewan Komisaris.

Sebagaimana ditentukan dalam Peraturan OJK No. 32/POJK.04/2014, Perseroan menyelenggarakan RUPS Tahunan dan RUPS lainnya sesuai kebutuhan. Pada periode pelaporan, HUMI mengadakan RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa pada tanggal 20 Mei 2025, yang dihadiri seluruh Dewan Komisaris dan Direksi sebagai bentuk akuntabilitas kepada pemegang saham.

Keputusan yang dihasilkan dari RUPS tersebut telah dilaporkan kepada OJK dan diumumkan pada situs web Perseroan, Bursa Efek Indonesia, dan Kustodian Sentral Efek Indonesia. Seluruh keputusan tersebut juga telah direalisasikan sepenuhnya. Informasi lebih rinci mengenai penyelenggaraan dan keputusan RUPS disajikan dalam Laporan Tahunan Perseroan Tahun 2025.

In accordance with Law No. 40 of 2007, HUMI's governance structure comprises the General Meeting of Shareholders (GMS), the Board of Commissioners, and the Board of Directors. To ensure clear delineation of roles and responsibilities, HUMI adopts a two-tier governance system. The Board of Commissioners provides strategic oversight, while the Board of Directors leads day-to-day operations and assumes full responsibility for the management of the Company.

The Board of Directors consists of senior executives appointed directly by the shareholders, with the President Director serving as the highest executive authority. As of the end of 2025, HUMI did not have a Chairman of the Board position; therefore, all strategic decisions remain under the leadership of the President Director, supported by the Directors, Subsidiary Directors, and the Board of Directors' supporting organs. [GRI 2-11]

To strengthen coordination and oversight, each governance body is supported by relevant internal functions. The interaction among these bodies is structured to ensure that oversight, coordination, and corporate decision-making are carried out in a professional and effective manner.

General Meeting of Shareholders

The General Meeting of Shareholders (GMS) serves as the highest governing body, with the authority to make strategic decisions in accordance with the Articles of Association and prevailing laws and regulations. Through the GMS, shareholders exercise oversight over the Company's performance, including approving the annual report, determining remuneration, and appointing and dismissing members of the Board of Directors and the Board of Commissioners.

As stipulated in OJK Regulation No. 32/POJK.04/2014, the Company convenes an Annual GMS and other GMS meetings as required. During the reporting period, HUMI held its Annual GMS and an Extraordinary GMS on 20 May 2025, which were attended by all members of the Board of Commissioners and the Board of Directors as part of their accountability to shareholders.

Resolutions adopted at these meetings were duly reported to the Financial Services Authority (OJK) and disclosed on the Company's website, the Indonesia Stock Exchange, and the Indonesia Central Securities Depository. All resolutions have been fully implemented. Further details on the conduct and resolutions of the GMS are presented in the Company's 2025 Annual Report.

Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bertanggung jawab menjalankan fungsi pengawasan dan memberikan nasihat atas kebijakan dan pengelolaan Perseroan yang dilaksanakan oleh Direksi. Melalui peran tersebut, Dewan Komisaris mengawal penerapan tata kelola perusahaan yang baik serta memastikan arah kegiatan usaha Perseroan selaras dengan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan.

Dalam menjalankan tugasnya, Dewan Komisaris mengacu pada Piagam Dewan Komisaris sebagai pedoman kerja resmi yang mengatur peran, wewenang, dan mekanisme pelaksanaan tugasnya. Sepanjang tahun pelaporan, Dewan Komisaris aktif memantau kinerja, arah strategis, serta risiko dan peluang Perseroan, dibantu komite-komite yang mendukung efektivitas pengawasan sesuai ruang lingkup tugasnya.

Berdasarkan Peraturan OJK No. 33/POJK.04/2014, Perseroan Terbuka sedikitnya memiliki dua anggota Dewan Komisaris, yang satu di antaranya diangkat sebagai Komisaris Utama. Anggota Dewan Komisaris HUMI memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman profesional yang beragam, mencakup keahlian di bidang keuangan, hukum, dan operasional perseroan. [GRI 405-1]

Sepanjang tahun 2025 tidak terdapat perubahan susunan Dewan Komisaris HUMI. Namun, per 14 Januari 2026 terdapat perubahan sebagai berikut:

Board of Commissioners

The Board of Commissioners is responsible for overseeing and providing advice on the policies and management of the Company as carried out by the Board of Directors. Through this role, the Board of Commissioners ensures the implementation of good corporate governance, while maintaining the Company's business direction aligned with the interests of shareholders and other stakeholders.

In performing its duties, the Board of Commissioners refers to the Board of Commissioners Charter as its official working guideline, which defines its roles, authorities, and procedures. Throughout the reporting year, the Board of Commissioners actively monitored the Company's performance, strategic direction, as well as its risks and opportunities, supported by committees that enhance the effectiveness of its oversight in accordance with their respective mandates.

In accordance with Regulation No. 33/POJK.04/2014 issued by Otoritas Jasa Keuangan, a public company is required to have at least two members of the Board of Commissioners, one of whom serves as President Commissioner. The members of HUMI's Board of Commissioners bring diverse educational backgrounds and professional experience, including expertise in finance, legal, and corporate operations. [GRI 405-1]

Throughout 2025, there were no changes in the composition of HUMI's Board of Commissioners. However, effective 14 January 2026, the following changes took place:

Nama Name	**Jenis Kelamin** Gender	**Jabatan** Position	**Masa Jabatan** Term of Office
14 Januari 2026 - Sekarang 14 January 2026 - Now			
Mahdan	Laki-laki Male	Komisaris Utama (Komisaris Independen) President Commissioner (Independent Commissioner)	14 Januari 2026 - Sekarang 14 January 2026 - Now
Dedi Hudayana	Laki-laki Male	Komisaris Commissioner	14 Januari 2026 - Sekarang 14 January 2026 - Now
1 Januari 2025 - 14 Januari 2026 1 January 2025 - 14 January 2026			
Abdul Rachim Sofyan, SE, Ak.	Laki-laki Male	Komisaris Utama President Commissioner	3 November 2022 - 14 Januari 2026 3 November 2022 - 14 January 2026
Daryono	Laki-laki Male	Komisaris Independen Independent Commissioner	3 November 2022 - 14 Januari 2026 3 November 2022 - 14 January 2026

Seluruh informasi terkait kebijakan penentuan anggota, nominasi dan remunerasi, serta kebijakan suksesi Dewan Komisaris disajikan dalam Laporan Tahunan Perseroan. [GRI 2-9, 2-10]
All information regarding the policies for appointing members, nominations and remuneration, as well as the Board of Commissioners' succession policy, is presented in the Company's Annual Report. [GRI 2-9, 2-10]

Direksi

Direksi HUMI memimpin operasional sehari-hari dan bertanggung jawab penuh atas jalannya Perseroan, dengan Direktur Utama sebagai penanggung jawab tertinggi. Direksi melaporkan kinerja dan isu strategis kepada Dewan Komisaris. Tugas dan wewenang Direksi diatur lebih rinci dalam Piagam Direksi.

Jumlah dan komposisi Direksi ditetapkan oleh RUPS, dengan minimal dua anggota termasuk Direktur Utama. Anggota Direksi HUMI memiliki latar belakang profesional yang beragam, mencakup sektor pelayaran, manajemen operasional, dan layanan keuangan, sehingga memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan strategis. Komposisi ini juga mempertimbangkan tingkat independensi untuk mendukung efektivitas tata kelola perusahaan.[GRI 405-1]

Sepanjang tahun 2025, tidak terdapat perubahan susunan direksi HUMI. Namun, per 14 Januari 2026 terdapat perubahan sebagai berikut:

Board of Directors

The Board of Directors of HUMI leads the Company's day-to-day operations and holds full responsibility for its management, with the President Director serving as the highest executive authority. The Board reports performance and strategic matters to the Board of Commissioners. The roles and responsibilities of the Board of Directors are further detailed in the Board Charter.

The number and composition of the Board of Directors are determined by the General Meeting of Shareholders (GMS), with a minimum of two members, including the President Director. HUMI's Board members have diverse professional backgrounds, covering the shipping sector, operational management, and financial services, which enriches the perspective in strategic decision-making. This composition also considers the level of independence to support the effectiveness of corporate governance. [GRI 405-1]

Throughout 2025, there were no changes in HUMI's Board of Directors. However, as of 14 January 2026, the composition was updated as follows:

Nama Name	**Jenis Kelamin** Gender	**Jabatan** Position	**Masa Jabatan** Term of Office
14 Januari 2026 - Sekarang 14 January 2026 - Now			
I Gusti Ngurah Askhara Danadiputra	Laki-laki Male	Direktur Utama President Director	14 Januari 2026 - Sekarang 14 January 2026 - Now
Indra Yurana Sugiarto	Laki-laki Male	Direktur Director	14 Januari 2026 - Sekarang 14 January 2026 - Now
3 November 2022 - 14 Januari 2026 3 November 2022 - 14 January 2026			
Tirta Hidayat	Laki-laki Male	Direktur Utama President Director	3 November 2022 - 14 januari 2026 3 November 2022 - 14 January 2026
Dedi Hudayana	Laki-laki Male	Direktur Director	3 November 2022 - 14 Januari 2026 3 November 2022 - 14 January 2026

Penanganan Masalah Kritis dengan Strategis [GRI 2-16]
Strategic Handling of Critical Issues

Direksi dan Dewan Komisaris secara rutin menyelenggarakan rapat untuk meninjau perkembangan bisnis, kinerja keuangan, dan peluang usaha. Selain itu, semua isu penting yang muncul, termasuk pengaduan dari Whistleblowing System (WBS), juga dapat dibahas secara terperinci. Setiap laporan WBS dianalisis oleh tim pengelola untuk memverifikasi fakta dan menentukan langkah tindak lanjut yang tepat. Isu yang memerlukan keputusan strategis dibawa ke rapat Direksi, Dewan Komisaris, atau rapat gabungan keduanya.

Pengaduan yang bersifat kritis atau strategis ditelaah bersama badan tata kelola tertinggi untuk memastikan keputusan yang diambil mempertimbangkan risiko, kepatuhan, dan dampak terhadap operasional serta pemangku kepentingan. Proses ini memungkinkan HUMI menanggapi permasalahan secara cepat dan terstruktur, sekaligus memastikan bahwa tindakan yang diambil konsisten dengan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

The Board of Directors and the Board of Commissioners routinely hold meetings to review business developments, financial performance, and business opportunities. In addition, all emerging critical issues, including complaints submitted through the Whistleblowing System (WBS), are discussed in detail. Each WBS report is analyzed by the management team to verify facts and determine appropriate follow-up actions. Issues requiring strategic decisions are escalated to the Board of Directors, the Board of Commissioners, or joint meetings of both boards.

Critical or strategic complaints are reviewed together with the highest governance body to ensure that decisions consider risks, compliance, and potential impacts on operations and stakeholders. This process enables HUMI to respond to issues promptly and in a structured manner, while ensuring that actions taken remain consistent with the principles of good corporate governance.

Informasi lengkap mengenai direksi, termasuk nominasi dan remunerasi, serta kebijakan suksesi Direksi disajikan dalam Laporan Tahunan tahun buku 2025 Perseroan. [GRI 2-9] [GRI 2-10]
Detail information on the Board of Directors, including nomination and remuneration, as well as succession policies, is presented in the Company's Annual Report Year of 2025. [GRI 2-9] [GRI 2-10]

Komite Audit

Komite Audit membantu Dewan Komisaris dalam memantau dan memastikan efektivitas sistem pengendalian internal dan pelaksanaan tugas auditor internal, serta auditor eksternal. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Komite Audit melakukan pemantauan dan mengevaluasi perencanaan dan pelaksanaan audit dalam rangka menilai kecukupan pengendalian internal, meliputi proses pelaporan keuangan, serta manajemen risiko dan penerapan sistem tata kelola perusahaan yang baik.

Perseroan telah memiliki Piagam Komite Audit yang telah disahkan oleh Dewan Komisaris Perseroan pada tanggal 20 November 2025 dan digunakan sebagai pedoman arah dan perilaku Komite Audit dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan independen dan telah diunggah ke situs web Perseroan, www.humi.co.id.

Audit Committee

The Audit Committee assists the Board of Commissioners in monitoring and ensuring the effectiveness of the internal control system and the performance of both internal and external auditors. In carrying out its duties and responsibilities, the Audit Committee oversees and evaluates the planning and execution of audits to assess the adequacy of internal controls, including financial reporting processes, risk management, and the implementation of good corporate governance practices.

The Company has established an Audit Committee Charter, approved by the Board of Commissioners on 20 November 2025, which serves as a guideline for the direction and conduct of the Audit Committee in performing its duties professionally and independently. The Charter has been uploaded on the Company's website, www.humi.co.id.

Tidak ada perubahan susunan dan komposisi Komite Audit sepanjang tahun 2025, namun mulai tanggal 21 Januari 2026 terdapat perubahan susunan dan komposisi Komite Audit, menjadi:

There were no changes to the composition of the Audit Committee throughout 2025; however, effective 21 January 2026, the composition of the Audit Committee was revised as follows:

Nama Name	**Jabatan** Position	**Dasar Pengangkatan** Basis of Appointment	**Masa Jabatan** Term of Office
		21 Januari 2026 - Sekarang 21 January 2026 - Now	
Mahdan	Ketua Head	SK Dewan Komisaris Nomor 006/SK/Dekom-HUMI/I/2026 tanggal 21 Januari 2026 Decree of the Board of Commissioners No. 006/SK/Dekom-HUMI/I/2026 dated 21 January 2026	21 Januari 2026 - Sekarang 21 January 2026 - Now
JT Duma	Anggota Member	SK Dewan Komisaris Nomor 006/SK/Dekom-HUMI/I/2026 tanggal 21 Januari 2026 Decree of the Board of Commissioners No. 006/SK/Dekom-HUMI/I/2026 dated 21 January 2026	21 Januari 2026 - Sekarang 21 January 2026 - Now
Mirawati Sudjono	Anggota Member	SK Dewan Komisaris Nomor 006/SK/Dekom-HUMI/I/2026 tanggal 21 Januari 2026 Decree of the Board of Commissioners No. 006/SK/Dekom-HUMI/I/2026 dated 21 January 2026	21 Januari 2026 - Sekarang 21 January 2026 - Now
		1 Januari 2025 – 21 Januari 2026 1 January 2025 - 21 January 2026	
Daryono	Ketua Head	SK Dewan Komisaris Nomor 002/SK/Dekom-HUMI/III/2023 tanggal 31 Maret 2023 Decree of the Board of Commissioners No. 002/SK/Dekom-HUMI/III/2023 dated 31 March 2023	31 Maret 2023 - 21 Januari 2026 31 March 2023 - 21 January 2026
JT Duma	Anggota Member	SK Dewan Komisaris Nomor 002/SK/Dekom-HUMI/III/2023 tanggal 31 Maret 2023 Decree of the Board of Commissioners No. 002/SK/Dekom-HUMI/III/2023 dated 31 March 2023	31 Maret 2023 - 21 Januari 2026 31 March 2023 - 21 January 2026
Mirawati Sudjono	Anggota Member	SK Dewan Komisaris Nomor 002/SK/Dekom-HUMI/III/2023 tanggal 31 Maret 2023 Decree of the Board of Commissioners No. 002/SK/Dekom-HUMI/III/2023 dated 31 March 2023	31 Maret 2023 - 21 Januari 2026 31 March 2023 - 21 January 2026

Pengungkapan informasi lengkap tentang Komite Audit, termasuk mengenai nominasi dan remunerasi, disampaikan dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2025 Perseroan. [GRI 2-9, 2-10]

Full disclosure of information regarding the Audit Committee, including details on nomination and remuneration, is presented in the Governance chapter of the Company's 2025 Annual Report. [GRI 2-9, 2-10]



Komite Nominasi dan Remunerasi

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

KNR Perseroan telah memiliki Piagam atau Pedoman yang disetujui pada tanggal 4 November 2022 oleh Dewan Komisaris, dan digunakan sebagai Landasan Kerja Komite Nominasi dan Remunerasi (Nomination and Remuneration Committee Charter/NRCC) yang bersifat mengikat bagi seluruh anggota komite, dan telah diunggah ke situs web Perseroan, www.humi.co.id.

Tidak ada perubahan susunan dan komposisi Komite Nominasi dan Remunerasi sepanjang tahun 2025, namun mulai tanggal 21 Januari 2026 terdapat perubahan susunan dan komposisi Komite Nominasi dan Remunerasi, menjadi:

Nomination and Remuneration Committee

The Nomination and Remuneration Committee (NRC) was established to assist the Board of Commissioners in carrying out its oversight function and providing advice regarding the determination of qualifications, nomination processes, and remuneration of the Board of Commissioners and the Board of Directors.

The Company's NRC has a Charter approved by the Board of Commissioners on 4 November 2022, which serves as the Nomination and Remuneration Committee Charter (NRCC) and is binding for all committee members. The Charter has also been uploaded on the Company's website, www.humi.co.id.

There were no changes in the composition of the Nomination and Remuneration Committee throughout 2025. However, effective 21 January 2026, the composition of the Nomination and Remuneration Committee was updated as follows:

Nama Name	**Jabatan** Position	**Dasar Pengangkatan** Basis of Appointment	**Masa Jabatan** Term of Office
		21 Januari 2026 - Sekarang 21 January 2026 - Now	
Mahdan	Ketua Head	SK Dewan Komisaris Nomor 007/SK/Dekom-HUMI/I/2026 tanggal 21 Januari 2026 Decree of the Board of Commissioners Number 007/SK/Dekom-HUMI/I/2026 dated 21 January 2026	21 Januari 2026 - Sekarang 21 January of 2026 - Now
HM Roy Sembel	Anggota Member	SK Dewan Komisaris Nomor 007/SK/Dekom-HUMI/I/2026 tanggal 21 Januari 2026 Decree of the Board of Commissioners Number 007/SK/Dekom-HUMI/I/2026 dated 21 January 2026	21 Januari 2026 - Sekarang 21 January of 2026 - Now
Desi Arifianti	Anggota Member	SK Dewan Komisaris Nomor 007/SK/Dekom-HUMI/I/2026 tanggal 21 Januari 2026 Decree of the Board of Commissioners Number 007/SK/Dekom-HUMI/I/2026 dated 21 January 2026	21 Januari 2026 - Sekarang 21 January of 2026 - Now
		1 Januari 2025 – 21 Januari 2026 1 January 2025 - 21 January 2026	
Daryono	Ketua Head	SK Dewan Komisaris Nomor 006/SK/Dekom-HUMI/I/2026 tanggal 21 Januari 2026 Decree of the Board of Commissioners No. 006/SK/Dekom-HUMI/I/2026 dated 21 January 2026	31 Maret 2023 – 21 Januari 2026 31 March 2023-21 January 2026
HM Roy Sembel	Anggota Member	SK Dewan Komisaris Nomor 006/SK/Dekom-HUMI/I/2026 tanggal 21 Januari 2026 Decree of the Board of Commissioners No. 006/SK/Dekom-HUMI/I/2026 dated 21 January 2026	31 Maret 2023 – 21 Januari 2026 31 March 2023-21 January 2026
Desi Arifianti	Anggota Member	SK Dewan Komisaris Nomor 006/SK/Dekom-HUMI/I/2026 tanggal 21 Januari 2026 Decree of the Board of Commissioners No. 006/SK/Dekom-HUMI/I/2026 dated 21 January 2026	31 Maret 2023 – 21 Januari 2026 31 March 2023-21 January 2026

Informasi lengkap mengenai Komite Nominasi dan Remunerasi disampaikan dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2025 Perseroan. [GRI 2-9, 2-10]

Detail information on the Nomination and Remuneration Committee is presented in the Corporate Governance section of the Company's 2025 Annual Report.



Komite ESG

Komite ESG dibentuk oleh Dewan Komisaris untuk mendukung pelaksanaan tugas Dewan Komisaris terkait pengawasan terhadap implementasi ESG yang dilakukan oleh HUMI dan entitas anak, yang untuk selanjutnya melaporkan rekomendasi dan pendapatnya secara independen dan profesional kepada Dewan Komisaris.

Komite ESG Perseroan telah memiliki Piagam atau Pedoman yang disetujui pada tanggal 21 Januari 2026 oleh Dewan Komisaris, dan digunakan sebagai Landasan Kerja Komite ESG yang bersifat mengikat bagi seluruh anggota komite, dan telah diunggah ke situs web Perseroan, www.humi.co.id.

Selain itu, Komite ESG memantau pelaksanaan inisiatif serta mengevaluasi pencapaian kinerja ESG, termasuk kemajuan terhadap target dan komitmen keberlanjutan Perseroan. Hasil pemantauan tersebut menjadi bahan masukan bagi Dewan Komisaris dalam memastikan implementasi ESG berjalan secara konsisten dan berkelanjutan.

Tidak ada perubahan susunan dan komposisi Komite ESG sepanjang tahun 2025, namun mulai tanggal 21 Januari 2026 terdapat perubahan susunan dan komposisi Komite ESG, menjadi:

ESG Committee

The ESG Committee was established by the Board of Commissioners to support the Board in overseeing HUMI and its subsidiaries' ESG implementation, and subsequently report its recommendations and opinions independently and professionally to the Board of Commissioners.

The Company's ESG Committee has an approved Charter, ratified by the Board of Commissioners on 21 January 2026, which serves as the ESG Committee's binding working framework for all committee members and has been uploaded on the Company's website, www.humi.co.id.

In addition, the ESG Committee monitors the implementation of initiatives and evaluates ESG performance, including progress against the Company's sustainability targets and commitments. The results of this monitoring provide input to the Board of Commissioners to ensure ESG implementation is consistent and sustainable.

There were no changes to the composition of the ESG Committee throughout 2025. However, as of 21 January 2026, the composition of the ESG Committee has been updated as follows:

Nama Name	**Jabatan** Position	**Dasar Pengangkatan** Basis of Appointment	**Masa Jabatan** Term of Office
		21 Januari 2026 - Sekarang 21 January 2026 - Now	
Dedi Hudayana	Ketua Head of the ESG Committee	SK Dewan Komisaris Nomor 008/SK/Dekom-HUMI/1/2026 tanggal 21 Januari 2026 Decree of the Board of Commissioners No. 008/SK/Dekom-HUMI/I/2026 dated 21 January 2026	21 Januari 2026 - Sekarang 21 January 2026 - Now
HM Roy Sembel	Anggota Member of the ESG Committee	SK Dewan Komisaris Nomor 008/SK/Dekom-HUMI/1/2026 tanggal 21 Januari 2026 Decree of the Board of Commissioners No. 008/SK/Dekom-HUMI/I/2026 dated 21 January 2026	21 Januari 2026 - Sekarang 21 January 2026 - Now
Okty Saptarini M.	Anggota Member of the ESG Committee	SK Dewan Komisaris Nomor 008/SK/Dekom-HUMI/1/2026 tanggal 21 Januari 2026 Decree of the Board of Commissioners No. 008/SK/Dekom-HUMI/I/2026 dated 21 January 2026	21 Januari 2026 - Sekarang 21 January 2026 - Now
		19 Januari 2024 – 21 Januari 2026 19 January 2024 - 21 January 2026	
Abdul Rachim Sofyan, SE, Ak	Ketua Head of the ESG Committee	SK Dewan Komisaris Nomor 001/SK/Dekom-HUMI/1/2024 tanggal 19 Januari 2024 Decree of the Board of Commissioners No. 001/SK/Dekom-HUMI/I/2024 dated 19 January 2024	19 Januari 2024 s.d 21 Januari 2026 19 January 2024 - 21 January 2026
HM Roy Sembel	Anggota Member of the ESG Committee	SK Dewan Komisaris Nomor 001/SK/Dekom-HUMI/1/2024 tanggal 19 Januari 2024 Decree of the Board of Commissioners No. 001/SK/Dekom-HUMI/I/2024 dated 19 January 2024	19 Januari 2024 s.d 21 Januari 2026 19 January 2024 - 21 January 2026
Okty Saptarini M.	Anggota Member of the ESG Committee	SK Dewan Komisaris Nomor 001/SK/Dekom-HUMI/1/2024 tanggal 19 Januari 2024 Decree of the Board of Commissioners No. 001/SK/Dekom-HUMI/I/2024 dated 19 January 2024	19 Januari 2024 s.d 21 Januari 2026 19 January 2024 - 21 January 2026

Informasi lengkap mengenai Komite ESG disampaikan dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2025 Perseroan.
[GRI 2-9, 2-10]

Detail information on the ESG Committee is presented in the Governance chapter of the Company's 2025 Annual Report.

Peningkatan Kapasitas Tata Kelola [POJK E.2] [GRI 2-17]

Sepanjang 2025, HUMI meningkatkan kapasitas anggota Dewan Komisaris, Direksi, dan komite pendukung melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan kompetensi. Program-program ini mencakup topik seperti *soft skills* (kepemimpinan, kerja tim, dan budaya), ESG/manajemen keberlanjutan, hukum dan tata kelola, siber/digital/TI, keuangan, akuntansi, dan perpajakan (FAT), investasi dan hubungan investor, layanan dan operasional bisnis, manajemen strategi, serta sumber daya manusia dan urusan umum.

Rincian lebih lanjut mengenai program pelatihan dan peningkatan kapasitas yang diikuti oleh anggota Dewan Komisaris, Direksi, dan komite pendukung sepanjang tahun 2025 dapat dilihat pada Lampiran.

Evaluasi Kinerja dan Remunerasi [GRI 2-18, 2-19, 2-20, 2-21]

HUMI melakukan evaluasi kinerja Dewan Komisaris dan Direksi dilakukan sendiri *(self assessment)* setiap 6 bulan oleh masing-masing anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris. Hasil *self-assessment* Direksi direviu oleh Direktur Utama guna mendapatkan masukan sebelum diajukan ke Dewan Komisaris untuk disetujui. Sedangkan hasil penilaian *(self assessment)* masing-masing anggota Dewan Komisaris dikompilasi dan dilakukan reviu oleh Komisaris Utama guna menjadi masukan untuk peningkatan kinerja Dewan Komisaris di masa mendatang maupun *action plan* (jika diperlukan).

Setelah itu, evaluasi dilakukan secara kolegial untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Evaluasi dilakukan dengan mempertimbangkan efektivitas pelaksanaan tugas, manajemen risiko, kepatuhan terhadap prinsip tata kelola, pencapaian target keuangan dan operasional, serta kontribusi terhadap keberlanjutan Perseroan.

HUMI menerapkan kebijakan remunerasi bagi anggota Dewan Komisaris dan Direksi, yang mencakup komponen tetap dan insentif kinerja. Remunerasi ditetapkan dengan memperhatikan hasil evaluasi kinerja, serta menggunakan jasa konsultan eksternal untuk *benchmarking* agar tetap kompetitif, adil, dan seimbang. Peninjauan remunerasi dilakukan secara berkala untuk memotivasi, mempertahankan, dan mendorong kinerja anggota Direksi serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang Perseroan.

Governance Capacity Building [POJK E.2] [GRI 2-17]

Throughout 2025, HUMI enhanced the capacity of members of the Board of Commissioners, Board of Directors, and supporting committees through training programs, workshops, and competency development initiatives. These programs covered topics such as soft skills (leadership, teamwork, and culture), ESG/sustainability management, legal and governance, cyber/digital/IT, finance, accounting, and taxation (FAT), investment and investor relations, services and business operations, strategy management, as well as human capital and general affairs.

Further details of training and capacity-building programs attended by members of the Board of Commissioners, Board of Directors, and supporting committees throughout 2025 can be found in the Appendix.

Performance and Remuneration Evaluation [GRI 2-18, 2-19, 2-20, 2-21]

HUMI conducts performance evaluations of the Board of Commissioners and the Board of Directors through self-assessments every six months by each member of the Board of Directors and the Board of Commissioners. The results of the Directors' self-assessments are reviewed by the President Director to provide feedback before being submitted to the Board of Commissioners for approval. Meanwhile, the self-assessment results of each Board of Commissioners member are compiled and reviewed by the President Commissioner to serve as input for enhancing the future performance of the Board of Commissioners and for developing an action plan, if necessary.

Following this, a collective evaluation is conducted to identify areas for improvement. The assessment considers task effectiveness, risk management, adherence to governance principles, achievement of financial and operational targets, and contributions to the Company's sustainability.

HUMI implements a remuneration policy for members of the Board of Commissioners and the Board of Directors, which includes fixed components and performance-based incentives. Remuneration is determined based on the performance evaluation results and incorporates external consultancy benchmarking to ensure competitiveness, fairness, and balance. Remuneration reviews are conducted periodically to motivate, retain, and enhance the performance of Board members while supporting the achievement of the Company's long-term objectives.

Perseroan berkomitmen untuk menerapkan sistem remunerasi yang kompetitif, adil, dan seimbang.
The Company is committed to maintaining a competitive, fair, and balanced remuneration system.

Informasi lebih rinci mengenai hasil evaluasi kinerja dan kebijakan remunerasi dapat dilihat di Laporan Tahunan Perseroan Tahun 2025.

More detailed information on performance evaluation results and remuneration policies is available in the Company's 2025 Annual Report.

Etika Bisnis dan Integritas
Business Ethics and Integrity

Integritas menjadi kompas HUMI dalam menjalankan setiap aktivitas bisnisnya. Perseroan berkomitmen untuk mengambil keputusan yang tidak hanya patuh pada hukum dan peraturan, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai etika yang konsisten dengan budaya perusahaan dan harapan pemangku kepentingan. Landasan ini memastikan bahwa HUMI menjadikan tata kelola dan etika sebagai bagian dari budaya kerja sehari-hari.

Integrity serves as HUMI's guiding compass in conducting all business activities. The Company is committed to making decisions that not only comply with laws and regulations but also reflect ethical values consistent with the corporate culture and stakeholder expectations. This foundation ensures that governance and ethics are embedded in HUMI's everyday work culture.

Pedoman Perilaku [GRI 2-23, 2-24]

Kepercayaan pemangku kepentingan dan keberlanjutan usaha terjaga melalui perilaku etis dan kepatuhan terhadap prinsip tata kelola yang baik. Sebagai bagian dari komitmen Perseroan dalam menjalankan praktik bisnis yang beretika, Perseroan menetapkan Pedoman Perilaku sebagai acuan yang mengarahkan setiap insan perusahaan dalam bertindak secara etis, profesional, dan selaras dengan peraturan yang berlaku.[GRI 2-23]

Pedoman Perilaku berlaku bagi seluruh individu yang bekerja untuk dan atas nama HUMI, termasuk Dewan Komisaris, Direksi, karyawan, serta pihak lain yang mewakili kepentingan Perseroan. Penerapan yang menyeluruh ini bertujuan untuk membentuk standar perilaku yang konsisten sehingga nilai-nilai etika Perseroan dapat dijalankan secara nyata dalam keseharian.

Sebagai pedoman resmi yang telah disahkan oleh Direksi, dokumen ini memuat prinsip-prinsip etika yang menjadi rujukan dalam menjalankan aktivitas usaha, antara lain integritas, penghindaran benturan kepentingan, perlindungan atas kerahasiaan informasi, serta larangan penyalahgunaan jabatan dan

Code of Conduct [GRI 2-23, 2-24]

Stakeholder trust and business sustainability are strengthened through ethical behavior and good governance practices. As part of the Company's commitment to ethical business practices, HUMI has established a Code of Conduct as a guideline to direct all individuals within the organization to act ethically, professionally, and in compliance with applicable regulations. [GRI 2-23]

The Code of Conduct applies to all individuals working for and on behalf of HUMI, including members of the Board of Commissioners, the Board of Directors, employees, and other parties representing the Company's interests. This comprehensive implementation aims to establish consistent standards of behavior, ensuring that the Company's ethical values are reflected in daily practices.

As an official guideline approved by the Board of Directors, the document outlines ethical principles that serve as a reference in carrying out business activities, including integrity, avoidance of conflicts of interest, protection of confidential information, and prohibition of abuse of position or acceptance of gratuities. The

penerimaan gratifikasi. Pedoman ini juga menegaskan komitmen Perseroan dalam menghormati Hak Asasi Manusia, termasuk memastikan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi, pelecehan, maupun perlakuan tidak adil.

Code also reaffirms HUMI's commitment to respecting human rights, including ensuring a workplace free from discrimination, harassment, or unfair treatment.

Informasi lengkap mengenai Pedoman Perilaku HUMI dapat diakses oleh pemangku kepentingan melalui situs resmi Perseroan di

Detail information on HUMI's Code of Conduct is available to stakeholders on the Company's official website at

https://humi.co.id/assets/pdf/doc/GovernancePolicy/Code-of-Conduct.pdf

Untuk memastikan penerapannya berjalan efektif, Pedoman Perilaku disosialisasikan kepada seluruh insan perusahaan. Setiap individu diwajibkan memahami dan menyatakan komitmennya terhadap pedoman ini melalui pernyataan kepatuhan yang ditandatangani sebelum memulai bekerja, sebagai bentuk kesadaran dan tanggung jawab dalam menjaga standar etika Perseroan. Selain itu, prinsip-prinsip yang terkandung di dalam pedoman perilaku juga dikomunikasikan kepada mitra usaha. [GRI 2-24]

To ensure effective implementation, the Code of Conduct is communicated to all employees. Each individual is required to understand and formally commit to the Code by signing a compliance statement prior to starting work, as a demonstration of awareness and responsibility in upholding the Company's ethical standards. In addition, the principles outlined in the Code are also communicated to business partners. [GRI 2-24]

Pelaksanaan Pedoman Perilaku menjadi bagian dari sistem pengendalian internal yang dipantau secara berkala. HUMI memiliki target agar tidak terdapat pelanggaran kepatuhan dan secara tegas memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar ketentuan. Sanksi dapat berupa teguran lisan, peringatan tertulis, ganti kerugian, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

The Code of Conduct is integrated into HUMI's internal control system and is regularly monitored. HUMI has set a target of zero compliance violations and enforces strict sanctions for employees who breach the rules. Sanctions may include verbal warnings, written notices, restitution, and termination of employment in accordance with applicable laws and regulations.

Sepanjang tahun pelaporan, tidak terdapat insiden ketidakpatuhan terhadap hukum dan peraturan yang signifikan yang mengakibatkan denda atau sanksi. [GRI 2-27]

Throughout the reporting year, there were no significant instances of non-compliance with laws and regulations that resulted in fines or penalties. [GRI 2-27]

Kebijakan Pencegahan Perdagangan Orang Dalam

HUMI menegaskan komitmennya untuk memastikan seluruh aktivitas transaksi saham oleh manajemen dan karyawan berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perseroan menetapkan Kebijakan Informasi Orang Dalam *(Insider Trading)* yang mengatur adanya periode blackout, di mana seluruh anggota Dewan Komisaris, Direksi, dan karyawan dilarang melakukan transaksi saham pada periode tertentu.

Insider Trading Prevention Policy

HUMI reaffirms its commitment to ensure that all share transactions conducted by management and employees comply with applicable regulations. The Company has established an Insider Trading Policy, which includes designated blackout periods during which all members of the Board of Commissioners, Directors, and employees are prohibited from conducting share transactions.

HUMI secara rutin memantau kepatuhan terhadap kebijakan ini dan menetapkan bahwa setiap pelanggaran akan dikenakan tindakan disipliner sesuai regulasi yang berlaku. Seluruh pemegang jabatan juga wajib melaporkan kepemilikan sahamnya kepada Perseroan setiap akhir tahun.

HUMI regularly monitors compliance with this policy and stipulates that any violation will be subject to disciplinary action in accordance with prevailing regulations. All relevant position holders are also required to report their shareholdings to the Company at the end of each year.

Sepanjang tahun pelaporan 2025, tidak terdapat perdagangan orang dalam yang dilakukan oleh anggota Direksi, Dewan Komisaris, maupun karyawan HUMI.
Throughout the 2025 reporting period, no insider trading was recorded among HUMI's Board of Commissioners, Directors, or employees.

Kebijakan Anti-Korupsi & Anti-Fraud

HUMI menerapkan prinsip zero tolerance terhadap *fraud* dan korupsi sebagai bagian dari komitmen membangun budaya kerja yang berintegritas. Perseroan menekankan pentingnya tata kelola yang bersih dari tindak pidana korupsi dan kecurangan sebagai prinsip utama, yang berperan dalam mempertahankan kepercayaan pelanggan dan integritas hubungan dengan pemangku kepentingan.

Pada tahun 2024, HUMI telah mengidentifikasi risiko terkait korupsi sebagai bagian dari penilaian risiko ESG, termasuk potensi dampak negatif terhadap reputasi, tuntutan hukum, dan kepercayaan investor. Perseroan memetakan area-area yang rawan korupsi berdasarkan tingkat interaksi dengan pihak eksternal, kewenangan pengambilan keputusan, dan akses terhadap sumber daya perusahaan. Unit kerja yang memiliki risiko prioritas diperkuat melalui sistem pengendalian internal, pelatihan anti-korupsi, serta implementasi mekanisme pelaporan pelanggaran. [GRI 205-1, 205-2, 3-3]

Anti-Corruption & Anti-Fraud Policy

HUMI applies a zero-tolerance principle toward fraud and corruption as part of its commitment to fostering a culture of integrity. The Company emphasizes the importance of clean governance free from corruption and fraudulent practices, which is essential to maintaining customer trust and the integrity of stakeholder relationships.

In 2024, HUMI identified corruption-related risks as part of its ESG risk assessment, including potential negative impacts on reputation, legal exposure, and investor confidence. The Company mapped areas prone to corruption based on the level of interaction with external parties, decision-making authority, and access to company resources. Units with prioritized risks are reinforced through internal control systems, anti-corruption training, and the implementation of violation reporting mechanisms. [GRI 205-1, 205-2, 3-3]

Sepanjang tahun 2025, tidak terdapat kasus korupsi maupun tindakan *fraud* yang dilakukan oleh insan HUMI. [GRI 205-3]
Throughout 2025, there were no reported cases of corruption or fraudulent acts committed by HUMI personnel. [GRI 205-3]

Mengelola Benturan Kepentingan [GRI 2-15]

Perseroan memiliki mekanisme untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola potensi benturan kepentingan yang mungkin timbul dalam aktivitas bisnis maupun pengambilan keputusan. Setiap karyawan dan pihak yang bekerja untuk Perseroan diwajibkan untuk melaporkan situasi yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan, sehingga langkah mitigasi dapat segera dilakukan.

Managing Conflicts of Interest [GRI 2-15]

The Company has mechanisms in place to identify, assess, and manage potential conflicts of interest that may arise in business activities or decision-making processes. All employees and parties acting on behalf of the Company are required to report situations that could give rise to a conflict of interest, enabling timely mitigation measures to be implemented.

Informasi lebih lengkap mengenai pengelolaan benturan kepentingan disampaikan dalam bab Tata Kelola Laporan Tahunan Perseroan.

Sistem Pelaporan Pelanggaran [GRI 2-25, 2-26]

Perseroan telah menetapkan Whistleblowing System (WBS) sebagai bagian dari mekanisme pengendalian internal dalam menjaga tata kelola perusahaan yang baik. Melalui sistem ini, HUMI mendorong partisipasi seluruh insan perusahaan untuk menyampaikan informasi atas pelanggaran atau potensi pelanggaran yang dapat merugikan Perseroan. [GRI 2-26]

Laporan yang dapat disampaikan melalui WBS mencakup, namun tidak terbatas pada:

1. Penyimpangan peraturan/ perundangan (termasuk pajak).
2. Penyalahgunaan jabatan.
3. Korupsi, kolusi dan nepotisme.
4. Kecurangan *(Fraud)*.
5. Gratifikasi.
6. Pelanggaran pedoman etika perusahaan.
7. Perbuatan yang membahayakan K3.
8. Perbuatan kerugian finansial atau non finansial.
9. Pelanggaran prosedur operasi standar Perusahaan.
10. Pelecehan Sosial dan/atau Non Diskriminasi termasuk Pelecehan seksual dan kekerasan terhadap perempuan di lingkungan Kerja
11. Dan/atau berbagai tindakan lain yang patut menjadi perhatian manajemen

HUMI memberikan kebebasan dan tidak mewajibkan pelapor untuk menyertakan identitasnya. Perseroan menjamin kerahasiaan identitas pelapor dan memberikan perlindungan selama proses pelaporan dan investigasi. Perlindungan ini dikelola oleh tim WBS untuk memastikan pelapor dapat menyampaikan informasi secara aman dan tanpa kekhawatiran.

Setiap pelapor wajib memiliki alasan yang kuat dan itikad yang baik dalam menyampaikan laporan pelanggaran atau potensi pelanggaran. Pelaporan melalui WBS difasilitasi melalui saluran pelaporan resmi yang dikelola oleh Perseroan. Setiap laporan yang diterima akan ditangani sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk memastikan proses penanganan yang objektif, dan akuntabel.

Pada tahun 2025, HUMI tidak menerima laporan dugaan pelanggaran. [GRI 2-25]

More detailed information on conflict of interest management is presented in the Governance chapter of the Company's Annual Report.

Whistleblowing System [GRI 2-25, 2-26]

The Company has established a Whistleblowing System (WBS) as part of its internal control mechanisms to uphold good corporate governance. Through this system, HUMI encourages all employees and personnel to report actual or potential violations that may adversely affect the Company. [GRI 2-26]

Reports submitted via the WBS may include, but are not limited to:

1. Violation of laws and regulations (including taxation)
2. Abuse of authority/position
3. Corruption, collusion, and nepotism (KKN)
4. Fraud
5. Gratification
6. Violation of the Company's code of ethics
7. Acts endangering occupational health and safety
8. Acts causing financial or non-financial loss
9. Violation of the Company's standard operating procedures (SOPs)
10. Social and/or non-discrimination violations, including sexual harassment and violence against women in the workplace
11. And/or other actions that warrant management's attention

HUMI allows reporters to remain anonymous. The identity of the whistleblower is strictly protected, and measures are in place throughout the reporting and investigation process to ensure that information can be submitted safely and without concern.

Reporters are expected to have valid reasons and act in good faith when submitting reports of actual or potential violations. Reporting through the WBS is facilitated via official channels managed by the Company. All reports received are processed according to established procedures to ensure objective and accountable handling.

In 2025, HUMI received 0 reports of alleged violations. [GRI 2-25]

Saluran Pelaporan Pelanggaran Resmi | Official Whistleblowing Reporting Channels

E-mail: ayolapor@humi.co.id

Laporan dalam bentuk cetak dapat dikirimkan ke Tim Pengelola WBS:
Mangkuluhur City Tower One Lantai 27
Physical reports can be submitted to the WBS Management Team at:
Mangkuluhur City Tower One, 27th Floor
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 1-3
Jakarta 12930, Indonesia



Safe to Report, Safe on Board
Safe to Report, Safe on Board

Upaya membangun lingkungan kerja yang transparan juga menjangkau para awak kapal HUMI sebagai garda terdepan operasional. Pada November 2025, Perseroan menyelenggarakan sosialisasi Whistleblowing System (WBS) untuk memperkenalkan saluran pelaporan pelanggaran yang aman dan dapat diakses oleh seluruh awak kapal.

Melalui diskusi yang dikemas secara terbuka dan relevan dengan situasi di kapal, awak kapal diajak melihat bahwa WBS bukan sekadar mekanisme formal, tetapi sarana perlindungan bersama dari praktik yang tidak semestinya. Kegiatan ini membantu awak kapal memahami kapan dan bagaimana menyampaikan laporan serta menegaskan bahwa setiap suara memiliki peran penting dalam menjaga profesionalisme di lingkungan kerja.

To foster a transparent working environment, these efforts also extend to HUMI's ship crew, who are at the forefront of operations. In November 2025, the Company conducted a Whistleblowing System (WBS) socialization to introduce safe and accessible reporting channels for all ship crew members.

Through open discussions tailored to the onboard environment, crew members were encouraged to understand that the WBS is not merely a formal mechanism but a shared protection tool against inappropriate practices. The sessions helped crew members learn when and how to report incidents, emphasizing that every voice plays a vital role in maintaining professionalism on board.

Manajemen Risiko [POJK E.3] [GRI 2-25]

Risk Management

Seiring meningkatnya kompleksitas operasional di sektor kemaritiman dan distribusi energi dalam ekosistem laut, HUMI menyadari bahwa penerapan usaha berkelanjutan juga menghadirkan berbagai risiko yang perlu dikelola secara sistematis. Risiko-risiko tersebut dapat memengaruhi keberlangsungan usaha, keselamatan operasional, kepatuhan, reputasi, serta pencapaian tujuan keberlanjutan Perseroan.

Untuk itu, HUMI menerapkan kerangka kerja manajemen risiko yang komprehensif berdasarkan COSO-ERM (Committee of Sponsoring Organizations – Enterprise Risk Management Integrated Framework) yang diterapkan di seluruh tingkatan organisasi, mulai dari kantor pusat hingga entitas anak. Kerangka ini menjadi acuan dalam mengidentifikasi, menilai, memitigasi, memantau, dan melaporkan risiko secara sistematis. Penilaian risiko dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat keparahan dampak dan kemungkinan terjadinya risiko, sehingga Perseroan dapat memprioritaskan penanganan risiko yang paling material. Pelaksanaannya menjadi tanggung jawab manajemen di bawah arahan Direksi dan pengawasan Dewan Komisaris.

Dalam mendukung efektivitas pengendalian, HUMI juga menerapkan model Three Lines of Defense yang memperjelas peran masing-masing fungsi dalam kepemilikan risiko, pengawasan, dan penjaminan. Risiko yang telah diidentifikasi dilaporkan dan dieskalasikan melalui mekanisme yang telah ditetapkan agar dapat ditinjau secara tepat pada level manajemen maupun organ pengawasan, serta ditindaklanjuti melalui langkah mitigasi dan tindakan korektif yang dipantau secara berkala.

Dalam proses tersebut, HUMI memetakan risiko utama Perseroan yang mencakup risiko finansial, perencanaan dan strategi, operasional, eksternal, reputasi, hukum dan litigasi, serta keselamatan. Di dalam keseluruhan kategori tersebut, aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG) telah terintegrasi sebagai bagian dari penilaian risiko Perseroan. Rincian lebih lanjut terkait manajemen risiko dapat dilihat di Laporan Tahunan 2025.

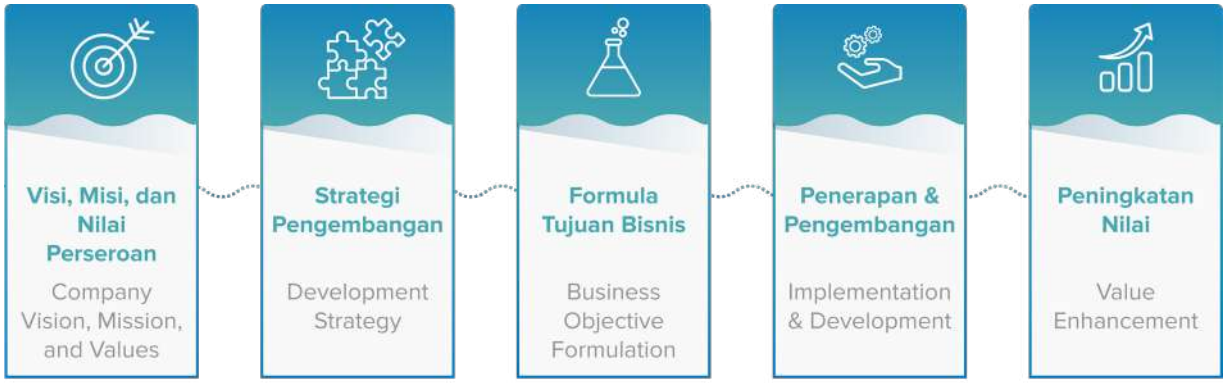
As operational complexity increases in the maritime sector and energy distribution within the marine ecosystem, HUMI recognizes that implementing sustainable business practices also introduces various risks that must be managed systematically. These risks may affect business continuity, operational safety, compliance, reputation, as well as the achievement of the Company's sustainability objectives.

To address this, HUMI implements a comprehensive risk management framework based on the COSO-ERM (Committee of Sponsoring Organizations – Enterprise Risk Management Integrated Framework), which is applied across all levels of the organization, from the head office to subsidiaries. This framework serves as a reference for identifying, assessing, mitigating, monitoring, and reporting risks in a systematic manner. Risk assessments are conducted by considering both the severity of potential impacts and the likelihood of occurrence, enabling the Company to prioritize the management of the most material risks. Its implementation is the responsibility of management under the direction of the Board of Directors and the oversight of the Board of Commissioners.

To support effective control, HUMI also applies the Three Lines of Defense model, which clarifies the roles of each function in risk ownership, oversight, and assurance. Identified risks are reported and escalated through established mechanisms so that they can be appropriately reviewed at the management and supervisory levels, and followed up through mitigation measures and corrective actions that are monitored regularly.

Through this process, HUMI maps the Company's key risks, which include financial risks, planning and strategic risks, operational risks, external risks, reputational risks, legal and litigation risks, and safety risks. Across these categories, environmental, social, and governance (ESG) aspects have been integrated as part of the Company's risk assessment. Further details on risk management can be found in the 2025 Annual Report.

Kerangka Kerja Manajemen Risiko
Risk Management Framework



Pengelolaan Risiko ESG
ESG Risk Management

Perseroan mengelola risiko keberlanjutan melalui penerapan manajemen risiko terintegrasi dengan mengintegrasikan aspek ESG ke dalam proses identifikasi, penilaian, dan pengelolaan risiko secara sistematis. Pendekatan ini dilakukan untuk meminimalkan potensi dampak negatif terhadap operasional, kepatuhan, reputasi, serta pemangku kepentingan, sekaligus mendukung keberlangsungan usaha jangka panjang.

Upaya pengelolaan tersebut mencakup beberapa aspek utama sebagai berikut:

1. **Aspek Operasional**
   Pengelolaan risiko pada aspek operasional dilakukan melalui penerapan Pedoman Manajemen Kapal yang mencakup sistem mutu, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta pengelolaan lingkungan, dengan nakhoda sebagai penanggung jawab operasional kapal.
2. **Aspek Hukum dan Kepatuhan**
   Fungsi AVP Legal & Compliance memastikan kepatuhan Perseroan terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk regulasi OJK dan Bursa Efek Indonesia. Upaya ini dilakukan untuk melindungi investor, kreditur, dan pemangku kepentingan lainnya dari risiko hukum, kepatuhan, dan reputasi.
3. **Aspek Sosial**
   HUMI secara proaktif mengidentifikasi dan memitigasi risiko sosial melalui keterbukaan, pelibatan pemangku kepentingan, dan penerapan prinsip ESG dalam kegiatan operasional. Upaya ini mencakup komunikasi dengan komunitas lokal, keterlibatan pemasok, serta respons terhadap ekspektasi masyarakat.

The Company manages sustainability risks through the implementation of integrated risk management by systematically incorporating ESG aspects into the processes of risk identification, assessment, and management. This approach aims to minimize potential negative impacts on operations, compliance, reputation, and stakeholders, while supporting long-term business sustainability.

These management efforts include several key aspects as follows:

1. **Operational Aspect**
   Risk management in the operational aspect is carried out through the implementation of the Vessel Management Guidelines, which cover quality systems, occupational health and safety (OHS), and environmental management, with the ship's master serving as the person responsible for vessel operations.
2. **Legal and Compliance Aspect**
   The AVP Legal & Compliance function ensures the Company's compliance with all applicable laws and regulations, including regulations issued by the Financial Services Authority (OJK) and the Indonesia Stock Exchange. These efforts aim to protect investors, creditors, and other stakeholders from legal, compliance, and reputational risks.
3. **Social Aspect**
   HUMI proactively identifies and mitigates social risks through transparency, stakeholder engagement, and the implementation of ESG principles in operational activities. These efforts include communication with local communities, supplier engagement, and responsiveness to community expectations.

09

Menjaga Lingkungan, Meningkatkan Keunggulan Operasional

Protecting Environment, Advancing Operations

79	**Operasional Berintegritas untuk Kelestarian Lingkungan** Operations with Integrity for Environmental Sustainability
83	**Manajemen Energi dan Emisi** Energy and Emission Management
91	**Manajemen Ekologi** Ecological Management
95	**Manajemen Limbah** Waste Management
100	**Mekanisme Pengaduan Lingkungan** Environmental Grievance Mechanism





Operasional Berintegritas untuk Kelestarian Lingkungan

Operations with Integrity for Environmental Sustainability



Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor maritim, operasional HUMI dijalankan melalui pengelolaan armada kapal serta aktivitas pendukung yang memerlukan penggunaan energi dan sumber daya secara signifikan. Aktivitas tersebut berpotensi menimbulkan dampak terhadap lingkungan, antara lain melalui emisi ke udara, interaksi dengan ekosistem laut, serta pengelolaan fasilitas operasional. Oleh karena itu, HUMI memandang pengelolaan lingkungan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan operasional, untuk memastikan kelancaran operasional sekaligus memperhatikan lingkungan.

As a maritime company, HUMI conducts its operations through fleet management and supporting activities that require significant use of energy and resources. These activities have the potential to impact the environment, including through air emissions, interactions with marine ecosystems, and the management of operational facilities. Therefore, HUMI considers environmental management as an integral part of operational execution, ensuring smooth operations while maintaining the environment.

Kepatuhan Lingkungan

Kepatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan di bidang lingkungan hidup merupakan landasan utama dalam pelaksanaan operasional HUMI. Perseroan memastikan bahwa seluruh kegiatan usaha, baik di lingkungan perkantoran maupun dalam operasional kapal, dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku serta standar internal yang telah ditetapkan.

Sebagai bagian dari komitmen tersebut, HUMI telah memperoleh sejumlah sertifikasi terkait lingkungan yang mendukung penerapan sistem pengelolaan lingkungan secara terstruktur dan terdokumentasi.

Environmental Compliance

Compliance with environmental laws and regulations forms a fundamental basis for HUMI's operational activities. The Company ensures that all business operations, both at office facilities and on board vessels, are conducted in accordance with applicable legal requirements as well as established internal standards.

As part of this commitment, HUMI has obtained several environmental certifications that support the implementation of a structured and well-documented environmental management system.

Sertifikasi Kepatuhan Lingkungan HUMI
HUMI Environmental Compliance Certification

Jenis Sertifikasi I Type of	**Deskripsi** I Description
ISM Code	Kepatuhan terhadap SOLAS & Seacomm. Compliance with SOLAS & Seacomm
ISO 14001:2015	Sebagai komitmen manajemen untuk bertanggung jawab terhadap lingkungan. As part of management's commitment to environmental responsibility
Certificate of Insurance Removal Wreck	Melindungi dari risiko kewajiban biaya atas penyingkiran kerangka kapal. Mitigating financial liability risks related to shipwreck removal.
Certificate of Water Quality Control	Menjaga kesehatan awak kapal melalui pengukuran kualitas air yang digunakan di atas kapal. Safeguarding crew health through monitoring of onboard water quality.
Certificate of International Air Pollution Prevention (IAPP)	Perlindungan lingkungan dari pencemaran polusi udara. Protecting the environment from air pollution.
Certificate of International Ballast Water Management	Perlindungan lingkungan dari polusi pencampuran air laut. Preventing marine pollution from ballast water mixing.
Certificate of International Energy Efficiency	Perlindungan lingkungan dengan penghematan *fuel consumption* kapal. Promoting environmental protection through reduced fuel consumption on vessels.
Certificate of Inventory of Hazardous Materials	Verifikasi atas material berbahaya yang terdapat di dalam struktur dan peralatan kapal. Verifying hazardous materials contained in vessel's structures and equipment.
Certificate of International Oil Pollution Prevention	Perlindungan lingkungan dari pencemaran minyak. Preventing oil pollution in the marine environment.
Certificate of International Sewage Pollution Prevention	Sertifikat pemenuhan ketentuan MARPOL Annex IV terkait sistem pengelolaan dan pencegahan pencemaran laut akibat limbah domestik (sewage). Certification of compliance with MARPOL Annex IV regarding the management and prevention of marine pollution from domestic sewage.
Certificate of Medical Chest	Sertifikasi kelengkapan obat dan peralatan medis wajib di atas kapal. Certification of required onboard medicines and medical equipment.
Certificate of National Anti-Fouling System	Melindungi lambung kapal dari adanya organisme atau tumbuhan dan hewan laut (tritip). Protecting ship hulls from organisms, plants, and marine animals (e.g., shipworms).
Sertifikat Nasional Pencegahan dan Pencemaran dari Kapal (SNPP) National Certificate for Ship Pollution Prevention and Control (SNPP)	Perlindungan lingkungan dari pencemaran polusi udara, minyak, kotoran dan sampah dari kapal. Protecting the environment from air pollution, oil, sewage, and waste discharged from vessels.
Certificate of Ship Sanitation Control Exemption	Sertifikat bebas dari risiko kesehatan masyarakat, termasuk hama dan sumber penyakit, sesuai ketentuan International Health Regulations (IHR). Certification confirming absence of public health risks, including pests and disease sources, in accordance with International Health Regulations (IHR).

Kegiatan operasional HUMI dilaksanakan berdasarkan kebijakan lingkungan dan Kesehatan serta Keselamatan Kerja (K3), termasuk kebijakan pemeliharaan kebersihan lingkungan kerja dan prosedur pengelolaan limbah yang diperbarui dengan mengacu pada ISO 37301:2021 Sistem Manajemen Kepatuhan. Perusahaan juga menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Lingkungan (SMK3L) yang dikelola oleh Departemen *Health, Safety, and Environment* (HSE) dan diadopsi sesuai standar ISO 14001:2015. Sistem ini memastikan pengelolaan lingkungan dilakukan secara terstruktur, terukur, dan berkelanjutan, dengan pemantauan berkala untuk menjamin kesesuaian terhadap regulasi nasional maupun standar internasional.

Sepanjang tahun 2025, Perseroan secara konsisten melaksanakan pengukuran dan pemantauan parameter lingkungan secara berkala. Hasil pemantauan menunjukkan bahwa seluruh parameter yang diuji berada dalam batas ambang yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Berdasarkan hasil pemantauan, HUMI tidak menerima sanksi maupun denda atas ketidakpatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan di bidang lingkungan.

HUMI's operational activities are carried out in accordance with environmental as well as Occupational Health and Safety (OHS) policies, including workplace cleanliness policies and waste management procedures, which have been updated with reference to ISO 37301:2021 Compliance Management Systems. The Company also implements an Occupational Health, Safety, and Environmental Management System (OHS&E) managed by the Health, Safety, and Environment (HSE) Department and adopted in accordance with ISO 14001:2015 standards. This system ensures that environmental management is conducted in a structured, measurable, and sustainable manner, with regular monitoring to guarantee compliance with national regulations and international standards.

Throughout 2025, the Company consistently conducted periodic measurement and monitoring of environmental parameters. The monitoring results indicated that all tested parameters were within the threshold limits established by applicable laws and regulations. Based on these results, HUMI did not receive any sanctions or fines for non-compliance with environmental laws and regulations.

Sepanjang tahun 2025, HUMI tidak menerima denda atau sanksi terkait ketidakpatuhan lingkungan.
Throughout 2025, HUMI did not receive any fines or sanctions related to environmental non-compliance.

SOP Pengelolaan Lingkungan HUMI.
HUMI Environmental Management SOP.

1. Kepatuhan dengan peraturan nasional dan internasional, Konvensi MARPOL, dan target pelanggan terintegrasi dengan Standard Operating Procedure (SOP) dan Work Instruction. [GRI 2-27]
   Compliance with national and international regulations, the MARPOL Convention, and customer targets integrated with Standard Operating Procedures (SOPs) and Work Instructions. [GRI 2-27]
2. Mengendalikan dampak lingkungan dari kegiatan Perusahaan dan meminimalkan dampak lingkungan yang merugikan.
   Controlling the environmental impacts of the Company's activities and minimizing adverse environmental impacts.
3. Menentukan persyaratan, perencanaan, dan metode untuk secara efektif menangani limbah dan mengurangi sampah, dengan melakukan pengukuran pengelolaan limbah yang ditetapkan serta perencanaan untuk pengurangan konsumsi energi yang efektif.
   Determining requirements, planning, and methods to effectively manage waste and reduce waste generation, by implementing established waste management measurements as well as planning for effective energy consumption reduction.
4. Pengelolaan limbah yang bertanggung jawab.
   Responsible waste management
5. Mekanisme pengaduan untuk semua insiden lingkungan yang mengakibatkan polusi.
   Grievance mechanism for all environmental incidents resulting in pollution
6. Menetapkan target pengurangan untuk semua dampak lingkungan.
   Setting reduction targets for all environmental impacts
7. Evaluasi hasil dan peningkatan berkelanjutan dari kinerja lingkungan.
   Evaluation of results and continuous improvement of environmental performance
8. Melakukan penghematan energi melalui berbagai inisiatif efisiensi energi.
   Carrying out energy savings through various energy efficiency initiatives.

Perseroan mengalokasikan biaya terkait Quality, Safety, Security, Health, and Environment (QSSHE), termasuk biaya pengelolaan lingkungan sebesar Rp 2.605.054.670. Perseroan melakukan audit lingkungan untuk mendapat gambaran yang utuh terkait pengelolaan lingkungan yang telah dilakukan Perseroan, sekaligus untuk menyusun strategi pengelolaan lingkungan ke depan. Melalui langkah-langkah ini, Perseroan tidak hanya memenuhi regulasi dan standar yang berlaku, tetapi juga meminimalkan dampak ekologis dan mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam aktivitas operasional. [POJK F.4]

The Company allocated expenditures related to Quality, Safety, Security, Health, and Environment (QSSHE), including environmental management costs, amounting to IDR 2,605,054,670 during the reporting period. Environmental audits were conducted to obtain a comprehensive overview of the Company's environmental management practices, as well as to support the development of forward-looking environmental management strategies. Through these efforts, the Company not only complies with applicable regulations and standards but also minimizes ecological impacts and integrates sustainability principles into its operational activities.[POJK F.4]

Kinerja Lingkungan
Environmental Performance.

0
Tumpahan minyak
Oil spills

0
Pengaduan Masalah Lingkungan
Environmental Complaints

0 km
Pelayaran Melewati Area Konservasi
Navigation Through Conservation Areas

Kinerja Energi dan Emisi
Energy and Emission Management Performance

Penggunaan energi
Energy consumption
1.457.556,24 GJ
8,18% dari tahun 2024*
8.18% compared to 2024*

Intensitas energi
Energy Intensity
11.127,23 GJ/USD-juta
5,44% dari tahun 2024*
5.44% compared to 2024*

Total emisi
Total emission
369.943,63 ton CO2e
19,07% dari tahun 2024*
19.07% compared to 2024*

Intensitas emisi
Emission intensity
2,87 ton CO2e/USD-ribu
2.87 ton CO2e/USD-thousand
18,80% dari tahun 2024*
18.80% compared to 2024*

Emisi Cakupan 1
Emission Scope 1
369.520,73 ton CO2e
19,12% dari tahun 2024*
19.12% compared to 2024*

Emisi Cakupan 2
Emission Scope 2
347,54 ton CO2e
2,28% dari tahun 2024*
2.28% compared to 2024*

Emisi Cakupan 3
Emission Scope 3
75,36 ton Co2e
52,43% dari tahun 2024*
52.43% compared to 2024*

*Peningkatan penggunaan energi, emisi dan intensitas emisi dipengaruhi oleh peningkatan jumlah kapal operasional, jumlah karyawan dan kebutuhan energi operasional

**Penurunan signifikan terjadi karena pembaruan metode pengumpulan data emisi cakupan 3

*The increase in energy consumption, emissions, and emission intensity was driven by the growth in the number of operational vessels, number of employees, and operational energy demand.

**The significant decrease was attributed to an update in the emissions data collection methodology.

Kinerja Limbah
Waste Management Performance.

Produksi limbah padat non B3
Non-hazardous solid waste generation
548.616 kg
3,28% dari tahun 2024
3.28% compared to 2024

Produksi limbah padat B3
Hazardous solid waste generation
48,64 ton
89,09% dari tahun 2024
89.09% compared to 2024

Produksi limbah cair B3
Hazardous liquid waste generation
30,07 ton
92,77% dari tahun 2024
92.77% compared to 2024

Manajemen Energi dan Emisi
Energy and Emission Management

Pengelolaan dan Efisiensi Energi

Efisiensi energi menjadi perhatian global seiring dengan kebutuhan untuk mengurangi emisi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya. Selaras dengan hal ini, pengelolaan energi menjadi aspek strategis HUMI dalam memastikan kelancaran operasional dan mengendalikan dampak lingkungan. Perseroan mengimplementasikan pengelolaan energi yang sistematis dan terukur. [GRI 3-3]

Energy Management and Efficiency

Energy efficiency has become a global priority alongside the need to reduce emissions and optimize resource utilization. In line with this, energy management is a strategic aspect for HUMI to ensure smooth operations while controlling environmental impacts. The Company implements systematic and measurable energy management practices. [GRI 3-3]

Pada tahun 2025, HUMI melalui anak usahanya mengoperasikan armada LNG dan FSRU (*Floating Storage Regasification Unit*) dengan mempergunakan bahan bakar energi yang ramah lingkungan. Hal ini menjadi salah satu langkah strategis Perseroan dalam mendukung transisi ke sumber energi yang lebih ramah lingkungan.

In 2025, HUMI, through its subsidiaries, operated LNG and FSRU (Floating Storage Regasification Unit) vessels using environmentally friendly fuels. This represents a key strategic step in supporting the transition to cleaner energy sources.

HUMI mengelola operasional kapal secara optimal untuk menjaga performa mesin dan efisiensi bahan bakar. Praktik ini mencakup penyesuaian beban mesin dan pemeriksaan rutin terhadap sistem pemulihan energi, pemilihan rute pelayaran sesuai rekomendasi IMO dan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (DJPL), serta penentuan kecepatan kapal oleh Master kapal berdasarkan karakteristik teknis masing-masing armada. Selain itu, HUMI memanfaatkan sistem GPS untuk memastikan jalur pelayaran presisi, sehingga efisiensi penggunaan bahan bakar dapat lebih optimal. Kebersihan lambung kapal juga dijaga untuk mengurangi hambatan laut yang dapat meningkatkan penggunaan bahan bakar.

HUMI optimizes vessel operations to maintain engine performance and fuel efficiency. Practices include adjusting engine loads, conducting routine inspections of energy recovery systems, selecting navigation routes based on IMO and Directorate General of Sea Transportation (DJPL) recommendations, and determining vessel speed by the ship's Master according to each vessel's technical characteristics. In addition, HUMI utilizes GPS systems to ensure precise navigation routes, further enhancing fuel efficiency. Hull cleanliness is also maintained to reduce hydrodynamic resistance that could increase fuel consumption.

Untuk memastikan pengelolaan energi yang ramah lingkungan, HUMI telah mengadopsi *Ship Energy Efficiency Management Plan* (SEEMP) sesuai dengan ketentuan International Maritime Organization (IMO). Penerapan SEEMP ini didukung oleh *Object Target Program* (OTP) melalui *Index Fuel Consumption,* yang memungkinkan pemantauan kinerja mesin utama dan konsumsi bahan bakar secara berkala. Informasi tersebut menjadi dasar evaluasi untuk memastikan pengoperasian kapal berlangsung secara efisien dan sesuai standar yang ditetapkan.

To ensure environmentally responsible energy management, HUMI has adopted the Ship Energy Efficiency Management Plan (SEEMP) in accordance with International Maritime Organization (IMO) regulations. SEEMP implementation is supported by the Object Target Program (OTP) using the Fuel Consumption Index, allowing regular monitoring of main engine performance and fuel consumption. This information serves as the basis for evaluating operations to ensure vessels operate efficiently and in compliance with established standards.

Transformasi Digital untuk Pemantauan Kapal
Digital Transformation for Vessel Monitoring

Salah satu anak perusahaan HUMI, yaitu PT PCS Internasional (PCSI) pada pertengahan tahun 2025 menghadirkan inovasi digital untuk mendukung operasional kapal yang lebih efisien dan berkelanjutan. Dua sistem terintegrasi, VMOS dan SERTICA, memastikan pengelolaan armada lebih terstruktur, data operasional terkonsolidasi, dan tindakan preventif dapat dilakukan tepat waktu.

One of HUMI's subsidiaries, PT PCS Internasional (PCSI), introduced a digital innovation in mid-2025 to support more efficient and sustainable vessel operations. Two integrated systems, VMOS and SERTICA, ensure structured fleet management, consolidated operational data, and timely preventive actions.

Sejak tahun 2024, PCSI telah memulai untuk merancang Vessel Monitoring & Operating System (VMOS) sebagai solusi terintegrasi untuk pelaporan operasional kapal dan pada pertengahan tahun 2025 secara go live sistem tersebut beroperasi di kapal-kapal milik PCSI. Dengan satu platform digital, VMOS memastikan data operasional terkonsolidasi secara *real-time*, meningkatkan efisiensi, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Langkah ini sejalan dengan komitmen PCSI untuk menghadirkan inovasi dalam manajemen pelayaran yang lebih transparan dan akurat. Dengan VMOS, pengelolaan kapal-kapal milik dan dioperasikan PCSI kini lebih mudah dan terstruktur. Dari monitoring performa kapal hingga analisis operasional, semuanya tersaji dalam satu sistem yang terhubung.

Since 2024, PCSI has been developing the Vessel Monitoring & Operating System (VMOS) as an integrated solution for vessel operational reporting. By mid-2025, the system went live on PCSI-owned vessels. Through a single digital platform, VMOS consolidates operational data in real-time, enhances efficiency, and supports data-driven decision-making. This initiative reflects PCSI's commitment to introducing innovation for more transparent and accurate shipping management. With VMOS, the management of PCSI-operated vessels becomes easier and more structured, from monitoring vessel performance to analyzing operational data, all within a single connected system.

Pada tahun yang sama, PCSI mengadopsi SERTICA untuk manajemen pemeliharaan kapal. Sistem ini mengintegrasikan Planned Maintenance System (PMS) dengan notifikasi otomatis ketika kapal memerlukan pemeriksaan rutin atau perawatan. Alert yang diberikan mencakup jadwal perawatan mesin, inspeksi peralatan keselamatan, hingga evaluasi kondisi lambung kapal. Dengan SERTICA, tim operasional dapat mengambil langkah proaktif sebelum terjadi kerusakan teknis, menjaga performa kapal tetap optimal, dan memastikan konsumsi bahan bakar tetap efisien. Semua data tersentralisasi, memudahkan perencanaan pemeliharaan dan pengambilan keputusan berbasis bukti.

In the same year, PCSI adopted SERTICA for vessel maintenance management. The system integrates the Planned Maintenance System (PMS) with automatic notifications whenever a vessel requires routine inspection or maintenance. Alerts cover engine maintenance schedules, safety equipment inspections, and hull condition evaluations. With SERTICA, the operations team can take proactive measures before technical issues arise, maintaining vessel performance and ensuring fuel efficiency. All data is centralized, facilitating maintenance planning and evidence-based decision-making.

Kombinasi VMOS dan SERTICA memastikan kapal beroperasi secara optimal, konsumsi bahan bakar lebih efisien, dan emisi dapat dikendalikan, sekaligus mendukung praktik operasional yang lebih berkelanjutan.

The combination of VMOS and SERTICA ensures vessels operate optimally, fuel consumption is more efficient, emissions are controlled, and operational practices are aligned with sustainability objectives.

Di luar operasional kapal, HUMI juga mengelola energi dari penggunaan kendaraan operasional kantor dan kendaraan dinas. Perusahaan menggunakan bahan bakar dengan nilai oktan 92 ke atas yang relatif lebih ramah lingkungan, yang disediakan oleh perusahaan penyedia BBM nasional maupun swasta. Praktik ini mencerminkan upaya HUMI dalam mengendalikan emisi dari aktivitas pendukung operasional perusahaan secara bertanggung jawab.

Inisiatif Penghematan Energi di Kantor [POJK F.7] [GRI 302-4]

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

Inisiatif Penghematan Bahan Bakar Minyak (BBM) [POJK F.7] [GRI 302-4]

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

Pada tahun 2025, HUMI menetapkan Kebijakan Pengelolaan Energi dan Emisi Gas Rumah Kaca (GHG) di tingkat holding, yang diterjemahkan ke kebijakan spesifik di masing-masing anak perusahaan. Perhitungan konsumsi energi HUMI diperoleh dari konversi ke satuan Giga Joule mengacu pada referensi International Energy Agency (IEA) dan IPCC. Berikut merupakan data konsumsi energi di HUMI.

Outside of vessel operations, HUMI also manages energy use from office operational vehicles and official vehicles. The Company utilizes fuel with an octane rating of 92 or higher, which is relatively more environmentally friendly, sourced from both national and private fuel suppliers. This practice reflects HUMI's commitment to responsibly controlling emissions from activities supporting corporate operations.

Office Energy-Saving Initiatives [POJK F.7] [GRI 302-4]

1. Setting air conditioning (AC) temperature at 23°C during working hours and ensuring AC units are turned off when not in use.
2. Efficient use of energy-saving lighting (LED), including turning off lights during breaks and when rooms are unoccupied, and maximizing natural sunlight as the primary source of illumination during daytime.
3. Enabling power-saving features on electronic devices such as TVs, audio-visual equipment, computers, and monitors, both in standby and sleep modes.
4. Raising employee awareness through internal campaigns on the importance of energy conservation in daily activities.
5. Periodic identification and evaluation of high-energy consumption areas to identify further opportunities for reducing electricity load.

Fuel-Saving Initiatives [POJK F.7] [GRI 302-4]

1. Selective use of operational vehicles, only for tasks that are truly necessary.
2. Regular vehicle maintenance at authorized workshops to ensure vehicles remain in optimal condition, fuel-efficient, and with minimized emissions.
3. Prioritizing toll or expressways to support time efficiency and more controlled fuel consumption.

In 2025, HUMI established a Holding-Level Energy and Greenhouse Gas (GHG) Management Policy, which has been translated into specific policies at each subsidiary. HUMI's energy consumption is calculated in GigaJoules, based on conversion references from the International Energy Agency (IEA) and IPCC. The table below presents HUMI's energy consumption data.

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

Konsumsi Energi Energy Consumption	Satuan Unit	2025	2024	2023
Konsumsi BBM Kapal Vessel Fuel Consumption	Kilo Liter	209.133,51	72.759,24	87.164,91
	Giga Joule	1.455.502,56	1.343.076,67	1.089.517,13
Konsumsi BBM Kendaraan Operasional Operational Vehicle Fuel Consumption	Kilo Liter	18,00	68,00	54,00
	Giga Joule	615,60	2.880,00	2.267,00
Total Konsumsi BBM Total Fuel Consumption	Giga Joule	1.456.118,16	1.345.956,67	1.091.784,13
Listrik PLN PLN Electricity	kWh	399.466,40	390.569,60	362.472,00
	Giga Joule	1.438,08	1.406,05	1.304,90
Total Konsumsi Energi Total Energy Consumption	Giga Joule	1.457.556,24	1.347.362,72	1.093.089,03
Pendapatan Revenue	USD-Juta USD-million	128,15	127,68	106,38
Intensitas Energi Energy Intensity	Giga Joule USD-Juta Giga Joule USD-million	11.373,92	10.552,65	10.275,32

Pengendalian Emisi [POJK F.12]

Seiring dengan target Net Zero Emission 2050 yang ditetapkan oleh International Maritime Organization (IMO) dan komitmen Pemerintah Indonesia untuk mencapai Net Zero Emission pada 2060, industri pelayaran global tengah bertransisi menuju operasional kapal yang lebih efisien dan rendah emisi. Sebagai perusahaan pelayaran, HUMI menempatkan pengendalian emisi sebagai prioritas strategis, dengan tujuan menurunkan dampak operasional terhadap lingkungan sekaligus mendukung pencapaian target dekarbonisasi global dan nasional. [GRI 3-3]

Untuk memperkuat pengelolaan emisi secara sistematis, pada tahun 2025 HUMI menyusun Pedoman Sistem Manajemen Mutu, K3, & Lingkungan di tingkat HUMI serta di masing-masing anak perusahaan. Kebijakan tersebut mencakup penerapan Fuel Cup 20 (*Low Sulphur*), perhitungan dan penetapan target Carbon Intensity Indicator (CII) sesuai ketentuan IMO, serta pemenuhan Energy Efficiency Existing Ship Index (EEXI). Kebijakan ini menjadi kerangka tata kelola dalam mendorong efisiensi energi dan pengendalian emisi dari operasional kapal.

Sebagai dasar penetapan target, pada tahun 2024 HUMI melakukan perhitungan emisi Scope 1, 2, dan 3 untuk memperoleh baseline emisi Perseroan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, pada tahun 2025 HUMI menetapkan target agar seluruh kapal berada di bawah CII rating D3, serta menyiapkan target penurunan emisi Scope 1 sebesar 30% pada tahun 2030. Untuk mendukung pencapaian target tersebut, anak perusahaan melakukan pembaruan SOP operasional kapal agar selaras dengan standar CII dan praktik pengelolaan energi yang lebih efisien.

HUMI secara konsisten menerapkan penggunaan bahan bakar rendah sulfur pada seluruh armadanya, baik kapal milik maupun kapal sewaan. Jenis bahan bakar yang digunakan meliputi Low Sulphur Fuel Oil (LSFO), Low Sulphur Diesel Oil (LSDO), serta Pertadex dengan kandungan sulfur di bawah 0,5% (berdasarkan volume). Praktik ini sejalan dengan Pengelolaan GRK dan Kebijakan Emisi HUMI yang menekankan efisiensi pembakaran bahan bakar untuk menekan emisi gas buang dari aktivitas pelayaran. Penggunaan bahan bakar rendah sulfur juga mengacu pada ketentuan International Convention for the Prevention of Pollution from Ships (MARPOL) Annex VI, serta regulasi nasional terkait batas kandungan sulfur bahan bakar kapal, sehingga membantu menekan emisi sulfur oksida (SOx) dan pencemar udara lainnya. [GRI 305-5]

Emission Management [POJK F.12]

Aligned with the International Maritime Organization (IMO) target of Net Zero Emissions by 2050 and the Indonesian Government's commitment to achieve Net Zero Emissions by 2060, the global shipping industry is transitioning toward more efficient and low-emission vessel operations. As a shipping company, HUMI prioritizes emission control as a strategic focus, aiming to reduce the environmental impact of its operations while supporting both global and national decarbonization targets. [GRI 3-3]

To strengthen systematic emission management, in 2025 HUMI developed the Quality, OHS, and Environmental Management Guidelines at both the holding and subsidiary levels. The policy covers the use of Fuel Cup 20 (Low Sulphur), the calculation and setting of Carbon Intensity Indicator (CII) targets in line with IMO requirements, and compliance with the Energy Efficiency Existing Ship Index (EEXI). This policy provides a governance framework to promote energy efficiency and emission control in vessel operations.

As a basis for target setting, HUMI calculated Scope 1, 2, and 3 emissions in 2024 to establish the Company's emission baseline. Based on this assessment, HUMI set a 2025 target for all vessels to achieve CII rating below D3 and established a Scope 1 emission reduction target of 30% by 2030. To support these targets, subsidiaries updated vessel operational SOPs to align with CII standards and implement more energy-efficient operational practices.

HUMI consistently implements the use of low-sulfur fuel across its fleet, including both owned and chartered vessels. The fuels used include Low Sulphur Fuel Oil (LSFO), Low Sulphur Diesel Oil (LSDO), and Pertadex with sulfur content below 0.5% by volume. These practices align with HUMI's GHG Management and Emission Policy, emphasizing fuel combustion efficiency to reduce exhaust emissions from shipping activities. The use of low-sulfur fuels also adheres to the International Convention for the Prevention of Pollution from Ships (MARPOL) Annex VI and national regulations on sulfur content limits for marine fuels, helping to curb sulfur oxide (SOx) emissions and other air pollutants. [GRI 305-5]

Kapal dengan Bahan Bakar Ramah Lingkungan [POJK F.5, F.26] [GRI 302-5, 305-5]

Ketersediaan bahan bakar ramah lingkungan, termasuk bahan bakar rendah sulfur dan biodiesel, di sejumlah pelabuhan pelanggan di Indonesia masih belum merata. Meskipun demikian, HUMI tetap berupaya menjalankan praktik ramah lingkungan secara bertanggung jawab di seluruh wilayah operasional.

Dalam konteks pengendalian emisi udara, HUMI menerapkan kebijakan penggunaan bahan bakar rendah sulfur pada armada kapalnya, khususnya saat beroperasi di wilayah perairan Indonesia. Kebijakan ini mendukung kepatuhan terhadap ketentuan terkait Sulphur Oxides (SOx) dan Particulate Matter sebagaimana diatur dalam Konvensi MARPOL Annex VI Regulasi 14, yang mensyaratkan batas maksimum kandungan sulfur sebesar 0,5% m/m untuk pelayaran internasional. Sementara itu, untuk kapal yang beroperasi di wilayah perairan domestik, Perseroan tetap memperhatikan ketentuan nasional yang menetapkan batas kandungan sulfur hingga 3,5% m/m serta kewajiban pelaporan konsumsi bahan bakar sebagai bagian dari kepatuhan regulasi.

HUMI juga mendorong inovasi melalui peningkatan penggunaan bahan bakar berbasis energi terbarukan yakni biodiesel yang terbuat dari bahan organik. Pada tahun 2025, HUMI melakukan transisi bertahap dari biodiesel B35 menuju B40. Inisiatif ini sejalan dengan agenda transisi energi global dan memperkuat peran HUMI dalam praktik pelayaran yang lebih berkelanjutan.

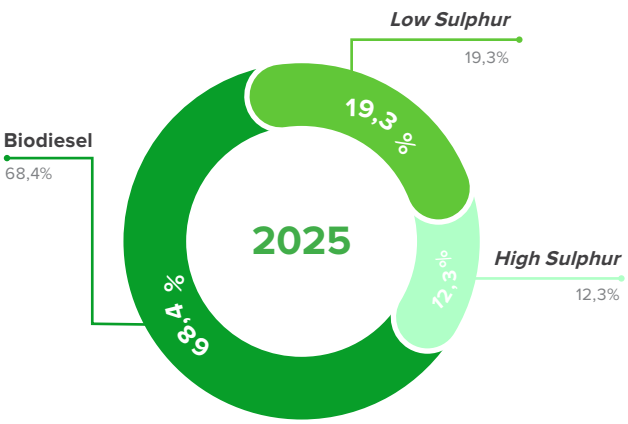
Eco-Friendly Fuel Vessels [POJK F.5, F.26] [GRI 302-5, 305-5]

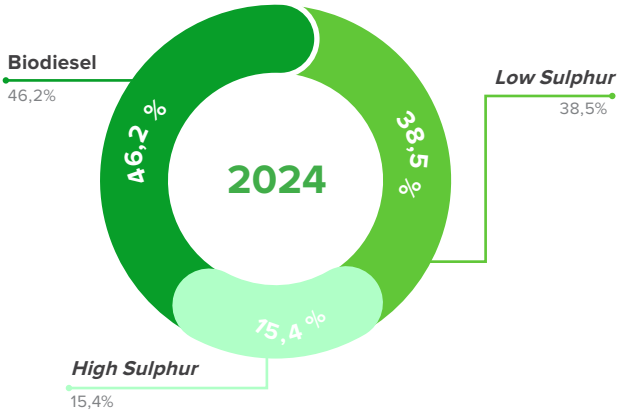
The availability of environmentally friendly fuels, including low-sulfur fuel and biodiesel, remains uneven across several customer ports in Indonesia. Nonetheless, HUMI continues to implement responsible environmental practices throughout its operational areas.

In terms of air emission management, HUMI applies a policy of using low-sulfur fuel across its fleet, particularly when operating in Indonesian waters. This policy supports compliance with regulations on Sulphur Oxides (SOx) and Particulate Matter as stipulated in MARPOL Annex VI Regulation 14, which sets a maximum sulfur content of 0.5% m/m for international voyages. For vessels operating in domestic waters, HUMI also adheres to national regulations, which allow up to 3.5% m/m sulfur content and require reporting of fuel consumption as part of regulatory compliance.

HUMI is also promoting innovation by increasing the use of renewable-based fuels, namely biodiesel sourced from organic materials. In 2025, HUMI gradually transitioned from B35 biodiesel to B50. This initiative aligns with the global energy transition agenda and strengthens HUMI's role in promoting more sustainable shipping practices.

Persentase Kapal dengan Bahan Bakar Ramah Lingkungan
Percentage of Vessels Using Environmentally Friendly Fuel



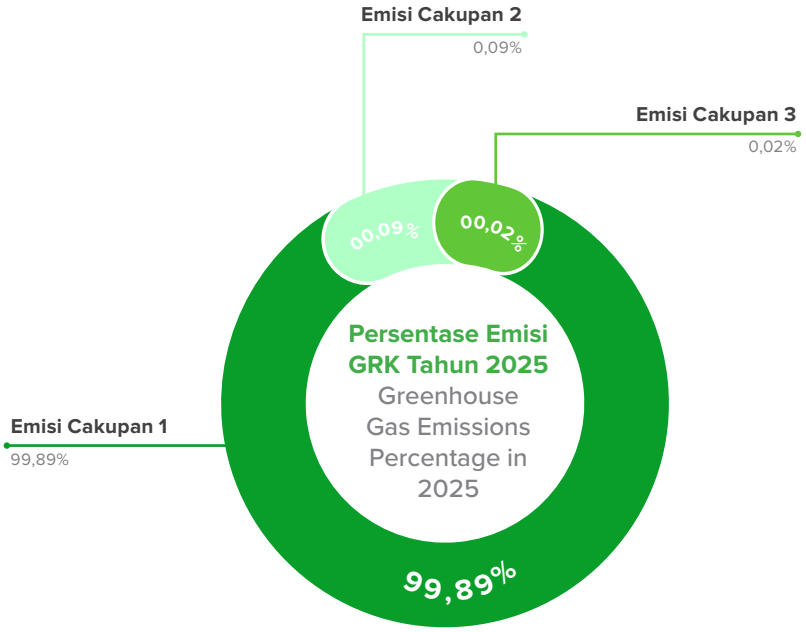


Untuk menghitung emisi GRK Perseroan tahun 2025, HUMI melakukan penyesuaian metode perhitungan.1 Emisi yang dihitung mencakup gas CO2 dan dikonversi ke dalam satuan setara karbon dioksida (CO_2e) sesuai dengan Global Warming Potential (GWP) 100 tahun dari IPCC. Oleh karena itu, terdapat perubahan data emisi tahun 2023-2024 yang ditampilkan dari Laporan Keberlanjutan 2024.

Pada tahun 2025, total emisi GRK HUMI tercatat sebesar 369.943,63 tCO_2e, meningkat 19,07% dibandingkan tahun 2024. Sementara, intensitas emisi Perseroan pada tahun 2025 tercatat sebesar 2,82 meningkat sebesar 16,22% dibandingkan tahun sebelumnya. Kenaikan ini didorong oleh Emisi Cakupan 1 yang mencapai 369.520,73 tCO_2e, naik 19,12% dari tahun sebelumnya seiring dengan penambahan jumlah kapal operasional. Emisi Cakupan 2 sebesar 347,54 tCO_2e, juga mengalami peningkatan 2,28%, sejalan dengan bertambahnya jumlah karyawan dan kebutuhan energi operasional. Sebaliknya, Emisi Cakupan 3 mengalami penurunan signifikan sebesar 52,40% dari tahun sebelumnya, menjadi 75,36 tCO_2e. Hal ini dipengaruhi oleh pembaruan metode pengumpulan data emisi. [GRI 305-1, 305-2, 305-3]

To calculate HUMI's greenhouse gas (GHG) emissions for 2025, the Company adjusted its calculation methodology.[1] The emissions accounted for include CO_2 and were converted into carbon dioxide equivalent (CO_2e) using the 100-year Global Warming Potential (GWP) from the IPCC. As a result, emission data for 2023–2024 has been restated from the 2024 Sustainability Report.

In 2025, HUMI's total GHG emissions amounted to 369,943.63 tCO_2e, representing an increase of 19.07% compared to 2024. HUMI's emission intensity in 2025 was recorded at 2.82, representing an increase of 16.22% compared to the previous year. This rise was primarily driven by Scope 1 emissions, which reached 369,520.73 tCO_2e, up 19.12% from the previous year due to an increase in the number of operational vessels. Scope 2 emissions amounted to 347.54 tCO_2e, rising 2.28% in line with the growing number of employees and operational energy requirements. Conversely, Scope 3 emissions decreased significantly by 52.40% to 75.36 tCO_2e, influenced by updates in data collection methodology. [GRI 305-1, 305-2, 305-3]



Total Emisi: 369.943,63

[1] HUMI melakukan penyesuaian metode perhitungan dengan mengacu pada referensi yang dapat diakses melalui bit.ly/EmissionCalculationReference1HUMI dan bit.ly/EmissionCalculationReference2HUMI

[1] HUMI adjusted its calculation methodology by referring to bit.ly/EmissionCalculationReference1HUMI and bit.ly/EmissionCalculationReference2HUMI

Emisi yang Dihasilkan Perseroan [POJK F.11] [GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4]
Emission Generated by The Company [POJK F.11] [GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4]

Cakupan Emisi Scope	Satuan Unit	2025	2024	2023
Emisi Cakupan 1 Emission Scope 1	TonCO2e	369.520,73	310.206,69	275.421,15
Emisi Cakupan 2 Emission Scope 2	TonCO2e	347,54	339,80	315,35
Emisi Cakupan 3 Emission Scope 3	TonCO2e	75,36	158,41	124,66
Jumlah Emisi Total Emissions	TonCO2e	369.943,63	310.704,90	275.861,1
Pendapatan Total Revenue	USD-ribu USD thousand	128.149,96	127.681,24	106.381,90
Intensitas Emisi Emissions Intensity	TonCO2e/USD-ribu	2,87	2,43	2,59

Catatan:
1. Terdapat penyajian kembali (restatement) atas jumlah emisi yang dilaporkan pada tahun 2023 dan 2024 untuk perbaikan kualitas data yang lebih akurat dan konsisten antar periode.
2. Emisi cakupan 3 merupakan data yang terlapor berdasarkan informasi yang tersedia pada periode pelaporan

Notes:
1. A restatement of the reported emissions for 2023 and 2024 has been made to improve data quality, ensuring greater accuracy and consistency across reporting periods.
2. Scope 3 emissions are reported based on the information available during the reporting period.

Manajemen Ekologi
Ecological Management

Pengelolaan Air [POJK F.8]

Penggunaan air di HUMI berlangsung pada dua konteks operasional, yaitu lingkungan perkantoran di darat dan operasional kapal di laut, dengan karakteristik kebutuhan dan sumber pasokan yang berbeda. Karena itu, pengelolaannya dilakukan secara menyesuaikan dengan kondisi masing-masing aktivitas.

Di lingkungan kantor, penggunaan air terutama untuk kebutuhan dasar operasional, seperti kebersihan, sanitasi, dan fasilitas ibadah. Pasokan air bersih berasal dari jaringan air bersih yang dikelola manajemen gedung, sehingga fokus HUMI berada pada upaya mendorong penggunaan air secara bertanggung jawab melalui edukasi dan imbauan efisiensi kepada karyawan.

Pengelolaan air di lingkungan kapal, dilakukan dengan mempertimbangkan kapasitas tangki, durasi pelayaran, dan kebutuhan awak kapal. Ketersediaan air dipenuhi melalui *Fresh Water Generator* (FWG) pada sebagian kapal yang mengolah air laut menjadi air tawar, serta pasokan air isi ulang saat kapal bersandar di pelabuhan. Penggunaannya kemudian dikendalikan secara efisien untuk mendukung kelangsungan operasional dan kenyamanan awak kapal.

Pada tahun 2025, kami melakukan pendisiplinan pencatatan air dan meningkatkan akurasi data. Total konsumsi air HUMI tercatat sebesar 1.206,17 m3.

Water Management [POJK F.8]

HUMI utilizes water across two operational contexts, namely office operations on land and vessel operations at sea, each with different demand characteristics and sources of supply. Accordingly, water management practices are adapted to the specific conditions of each activity.

Within the office environment, water is primarily used for basic operational needs such as hygiene, sanitation, and prayer facilities. Clean water is supplied through the building's water network managed by the building management. Therefore, HUMI focuses on promoting responsible water use through employee awareness initiatives and efficiency reminders.

Water management in vessel operations takes into account tank capacity, voyage duration, and crew requirements. Water availability is supported by fresh water generators (FWG) installed on certain vessels, which convert seawater into freshwater, as well as through refilled water supplies when vessels are docked at ports. Water use is then controlled efficiently to support operational continuity and crew well-being.

In 2025, we strengthened the discipline of water recording and improved data accuracy. HUMI's total water consumption was recorded at 1,206.17 m^3.

Konsumsi Air Water Consumption	**2025**
Kapal Vessel	
Operasional Kapal (Dek, Mesin, Toilet, dll.) Vessel Operations (Deck, Machine, Toilet, etc.)	321,60
Air Minum/Air Mineral Drinking Water/Mineral Water	416,20
Kantor Office	
Operasional Kantor (Toilet dll) Office Operations (Toilet, etc.)	435,00
Air Minum/Air Mineral Drinking Water/Mineral Water	33,37
Jumlah Volume Air Total Water Volume	1.206,17

Mitigasi Dampak Lingkungan Maritim

Dalam operasional pelayaran, HUMI menerapkan standar pencegahan pencemaran laut yang terukur, dengan fokus pada pengendalian risiko utama yang berpotensi berdampak langsung pada kualitas perairan. Salah satu fokus tersebut adalah pencegahan tumpahan minyak, yang oleh sejumlah entitas anak ditetapkan sebagai target *zero oil spill* dalam kinerja lingkungan tahunan. Sepanjang 2025, Perseroan berhasil mempertahankan nihil insiden tumpahan minyak dari seluruh aktivitas kapal, baik saat berlayar, bongkar muat, maupun pengisian bahan bakar. Capaian ini ditopang oleh penerapan Oil Spill Response Plan, inspeksi rutin, pelatihan awak kapal, serta kesiapan peralatan tanggap darurat yang dijalankan secara konsisten. [POJK F.15][GRI 306-3]

HUMI menetapkan target *zero ballast water on port* untuk mencegah masuknya spesies asing invasif ke wilayah pesisir yang sensitif secara ekologi. Untuk mendukung target ini, pertukaran air ballast hanya dilakukan di tengah laut, dengan ketentuan teknis sesuai International Convention for the Control and Management of Ships' Ballast Water and Sediments (Ballast Water Management Convention) 2004, yakni pada kedalaman minimum 200 meter dan jarak sedikitnya 50 mil laut dari garis pantai terdekat. Selain itu, dalam perencanaan akuisisi kapal baru, Perseroan memasukkan poin penting dimana kapal harus sudah dilengkapi sistem pengelolaan ballast water modern, sebagai langkah proaktif untuk memperkuat praktik keberlanjutan operasional maritim. Sepanjang 2025, total volume air ballast yang dikelola armada HUMI tercatat sebesar 2.708.528 m^3.

Mitigation of Maritime Environmental Impacts

In its shipping operations, HUMI implements measurable marine pollution prevention standards, focusing on controlling key risks that may directly affect water quality. One of the primary priorities is oil spill prevention, which several subsidiaries have established as a zero oil spill target within their annual environmental performance indicators. Throughout 2025, the Company successfully maintained zero oil spill incidents across all vessel activities, including sailing, cargo handling, and bunkering operations. This achievement was supported by the consistent implementation of the Oil Spill Response Plan, routine inspections, crew training, and the readiness of emergency response equipment. [POJK F.15] [GRI 306-3]

HUMI has also set a zero ballast water discharge in port targets to prevent the introduction of invasive alien species into ecologically sensitive coastal areas. To support this target, ballast water exchange is conducted only at sea, in accordance with the technical requirements of the International Convention for the Control and Management of Ships' Ballast Water and Sediments (Ballast Water Management Convention) 2004, specifically at a minimum depth of 200 meters and at least 50 nautical miles from the nearest coastline. In addition, as part of its new vessel acquisition planning, the Company includes the requirement that vessels be equipped with modern ballast water management systems, as a proactive measure to strengthen sustainable maritime operational practices. Throughout 2025, the total volume of ballast water managed by HUMI's fleet reached 2,708,528 m^3.

Indikator Indicator	**2025**	**2024**	**2023**
Jumlah Air Ballast (m^3) Total Ballast Water (m^3)	2.708.528	3.655.527	2.175.392
Jumlah Kapal (unit) Total Vessels (unit)	53	47	39

Armada Ramah Lingkungan: Cat Anti-Fouling untuk Perawatan Lambung Kapal
Environmentally Friendly Vessel: Anti-Fouling Coating for Hull Maintenance

Sebagai bagian dari komitmen Perseroan dalam mendukung praktik operasional yang bertanggung jawab serta perlindungan keanekaragaman hayati laut, sejak awal operasional HUMI telah menerapkan penggunaan cat anti-fouling ramah lingkungan pada seluruh armada kapal miliknya. Penggunaan pelapis ini merupakan langkah preventif untuk meminimalkan potensi pencemaran perairan sekaligus menjaga keseimbangan ekosistem laut di sekitar wilayah operasional Perseroan.

Pelapis tersebut bebas dari kandungan Tributiltin (TBT), yaitu senyawa berbahaya yang dapat mengganggu organisme laut, serta telah memenuhi ketentuan Konvensi Anti-Fouling Systems yang ditetapkan oleh International Maritime Organization. Implementasi ini sejalan dengan komitmen Perseroan terhadap praktik pengelolaan dampak lingkungan sebagaimana direfleksikan dalam pengungkapan aspek keanekaragaman hayati dan pencegahan pencemaran pada standar pelaporan GRI.

As part of the Company's commitment to responsible operational practices and the protection of marine biodiversity, HUMI has applied environmentally friendly anti-fouling coatings across its entire fleet since the beginning of its operations. The use of this coating serves as a preventive measure to minimize the potential for marine pollution while supporting the preservation of marine ecosystem balance in the Company's areas of operation.

The coating is free from Tributyltin (TBT), a hazardous compound known to adversely affect marine organisms, and complies with the Anti-Fouling Systems Convention established by the International Maritime Organization (IMO). This implementation aligns with the Company's commitment to managing environmental impacts, as reflected in disclosures related to biodiversity protection and pollution prevention under GRI reporting standards.

Perlindungan Keanekaragaman Hayati [POJK F.9, F.10] [GRI 304-2]

Penerapan perlindungan keanekaragaman hayati di HUMI tercantum dalam kebijakan Mutu, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan. HUMI mengelola aktivitas pelayaran yang beroperasi di wilayah perairan dengan tingkat sensitivitas ekologis yang beragam. Untuk meminimalkan dampak terhadap ekosistem laut, Perseroan melakukan identifikasi wilayah perairan yang memiliki kerentanan tinggi terhadap keanekaragaman hayati dan berpotensi terdampak oleh lalu lintas kapal, pergerakan air ballast, serta aktivitas operasional lainnya. [GRI 3-3, 304-2]

Hasil identifikasi tersebut menjadi dasar dalam penetapan jalur pelayaran, di mana seluruh rute operasional dipastikan tidak melintasi kawasan konservasi laut maupun wilayah dengan status ekologis sensitif, termasuk habitat terumbu karang. Salah satunya yakni Kawasan Muara Angke, yang menjadi habitat ular gadung (*Ahaetulla prasina*), laba-laba St. Andrew (*Argiope mangal*), bubut jawa (*Centropus nigrorufus*), kongkang gading (*Rana erythraea*), bunglon (*Calotes versicolor*), monyet ekor panjang (*Macaca fascicularis*) dan tumbuhan rhizophora. Pengaturan jalur ini bertujuan membatasi interaksi langsung antara kapal dan ekosistem laut yang rentan. [GRI 304-1, 304-4]

Biodiversity Protection [POJK F.9, F.10] [GRI 304-2]

HUMI's approach to biodiversity protection is reflected in its Quality, Occupational Health and Safety (OHS), and Environmental policies. The Company operates shipping activities in waters with varying levels of ecological sensitivity. To minimize impacts on marine ecosystems, HUMI identifies areas with high vulnerability to biodiversity that could be affected by vessel traffic, ballast water movements, and other operational activities. [GRI 3-3, 304-2]

The results of this assessment form the basis for defining shipping routes, ensuring that all operational routes avoid marine conservation zones and ecologically sensitive areas, including coral reef habitats. One such area is the Muara Angke region, home to species such as green vine snakes (Ahaetulla prasina), St. Andrew's cross spiders (Argiope mangal), Javan coucals (Centropus nigrorufus), green paddy frogs (Rana erythraea), oriental garden lizards (Calotes versicolor), long-tailed macaques (Macaca fascicularis), and Rhizophora plants. These route arrangements are intended to limit direct interactions between vessels and vulnerable marine ecosystems. [GRI 304-1, 304-4]

HUMI memiliki target 0 km pelayaran melewati kawasan konservasi laut untuk melindungi ekosistem dan keanekaragaman hayati.
HUMI has set a target of 0 km of navigation through marine conservation areas to protect ecosystems and biodiversity.

Selain pengaturan rute, HUMI mengoptimalkan sistem navigasi dan monitoring kapal untuk mencegah tabrakan dengan satwa laut, seperti mamalia besar, serta menjaga jarak aman dari area bernilai ekologis tinggi. Pendekatan ini memungkinkan aktivitas pelayaran tetap berlangsung tanpa menimbulkan gangguan fisik terhadap biota laut.

In addition to route planning, HUMI optimizes vessel navigation and monitoring systems to prevent collisions with marine wildlife, including large mammals, and to maintain safe distances from ecologically significant areas. This approach allows shipping operations to continue while avoiding physical disturbances to marine life.





Pemulihan Mangrove: Menjaga Pesisir Pantai Bahagia [GRI 304-3]
Mangrove Restoration: Safeguarding Bahagia Beach Coastline [GRI 304-3]

Setelah menanam ribuan bibit mangrove pada tahun 2024, HUMI melanjutkan upaya pemulihan ekosistem pesisir di Pantai Bahagia, Muara Gembong – Bekasi, melalui program monitoring berkelanjutan pada tahun 2025. Kegiatan ini bertujuan mengevaluasi perkembangan mangrove, menilai kelangsungan hidup bibit, pertumbuhan tanaman, serta kondisi lingkungan yang memengaruhi restorasi kawasan.

Following the planting of thousands of mangrove seedlings in 2024, HUMI continued its coastal ecosystem restoration efforts at Bahagia Beach, Muara Gembong – Bekasi, through a sustained monitoring program in 2025. This initiative aimed to evaluate mangrove development, assess seedling survival, plant growth, and environmental conditions affecting the restoration area.

Tim konservasi melakukan kunjungan lapangan untuk memeriksa bibit secara langsung, mencatat tinggi, diameter batang, dan kondisi daun, serta mengambil foto perbandingan dengan dokumentasi sebelumnya. Hasil observasi menunjukkan sebagian besar tanaman tumbuh sehat, dengan akar kuat dan daun hijau lebat, meski sekitar 40% bibit terdampak banjir dan stres lingkungan lainnya.

The conservation team conducted field visits to inspect the seedlings directly, recording height, stem diameter, and leaf condition, while also taking comparative photographs with previous documentation. Observations indicated that most plants were healthy, with strong roots and lush green leaves, although around 40% of seedlings were affected by flooding and other environmental stressors.

Sebagai tindak lanjut, HUMI menanam kembali sekitar 1.000 bibit, sekaligus melakukan perawatan rutin dan pembersihan lokasi. Upaya ini diharapkan memperkuat ketahanan mangrove jangka panjang dan mendukung pemulihan ekosistem pesisir.

As a follow-up, HUMI replanted approximately 1,000 seedlings and carried out routine maintenance and site cleaning. These efforts are expected to strengthen the long-term resilience of the mangrove area and support the restoration of the coastal ecosystem.

Manajemen Limbah [POJK F.14]

Waste Management [POJK F.14]

Pengelolaan limbah di HUMI dijalankan sebagai bagian dari pengendalian dampak lingkungan yang terintegrasi dalam operasional perusahaan, baik di darat maupun di laut. Tanggung jawab atas pelaksanaan pengelolaan limbah berada di bawah koordinasi Departemen QHSE, yang secara berkala memantau dan melaporkan kinerjanya kepada Direksi sebagai bagian dari pengawasan manajemen. [GRI 3-3]

Waste management at HUMI is implemented as part of an integrated approach to mitigate environmental impacts across both onshore and offshore operations. Responsibility for waste management lies under the coordination of the QHSE Department, which regularly monitors and reports performance to the Board of Directors as part of management oversight. [GRI 3-3]

Dalam menjalankan praktik pengelolaan limbah, HUMI mengadopsi prinsip 5R (Reuse, Reduce, Recycle, Replace, dan Return to Supplier) sebagai kerangka dasar yang diterapkan secara konsisten di seluruh aktivitas perusahaan. Di lingkungan perkantoran, penerapan prinsip ini difokuskan pada upaya pengurangan timbulan limbah sejak sumbernya, khususnya melalui pembatasan penggunaan kertas. Optimalisasi perangkat digital, komunikasi elektronik, serta penerapan pencetakan dua sisi dilakukan untuk menekan kebutuhan pencetakan fisik, termasuk menghindari penggunaan kertas untuk memo internal.

In practicing waste management, HUMI adopts the 5R principles (Reuse, Reduce, Recycle, Replace, and Return to Supplier) as a foundational framework consistently applied across all company activities. At the office level, these principles focus on minimizing waste generation at the source, particularly through reducing paper usage. The optimization of digital tools, electronic communications, and double-sided printing is implemented to curb physical printing needs, including avoiding paper-based internal memos.

Menekan Penggunaan Kertas di GTSI
Reducing Paper Usage at GTSI

Upaya pengurangan penggunaan kertas menjadi salah satu langkah nyata PT GTS Internasional Tbk (GTSI) dalam menerapkan prinsip efisiensi sumber daya dan mendukung operasional yang lebih ramah lingkungan. Pada tahun 2025, GTSI menetapkan target penurunan penggunaan kertas sebesar 23% dari tahun 2024.

Efforts to reduce paper consumption represent a concrete step by PT GTS Internasional Tbk (GTSI) in applying resource efficiency principles and supporting more environmentally friendly operations. In 2025, GTSI set a target to reduce paper usage by 23% compared to 2024.

Capaian pada tahun 2025 menunjukkan hasil yang melampaui target tersebut. Jumlah penggunaan kertas berhasil ditekan sebanyak 66% dari 65.000 lembar pada 2024 menjadi 22.121 lembar pada 2025. Penurunan ini dicapai melalui konsistensi penerapan proses kerja berbasis digital serta pembatasan pencetakan fisik untuk kebutuhan administratif.

The achievement in 2025 exceeded this target. Paper consumption was successfully reduced by 66%, from 65,000 sheets in 2024 to 22,121 sheets in 2025. This reduction was made possible through the consistent implementation of digital-based workflows and limiting physical printing for administrative purposes.

Hasil ini menegaskan bahwa pengendalian penggunaan kertas tidak hanya berfungsi sebagai upaya pengurangan limbah, tetapi juga menjadi bagian dari transformasi cara kerja yang lebih efisien dan berkelanjutan di lingkungan operasional GTSI.

These results demonstrate that controlling paper usage not only contributes to waste reduction but also forms part of a broader transformation toward more efficient and sustainable working practices across GTSI's operational environment.

Selain aktivitas darat, HUMI juga bertanggung jawab atas pengelolaan limbah yang dihasilkan dari kegiatan operasional di laut. Jenis limbah yang dikelola mencakup limbah padat dan cair, serta limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) baik dalam bentuk padat maupun cair. Pengelolaan limbah B3 dan non-B3 dilakukan secara terpisah, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Hal ini bertujuan mencegah terjadinya pencemaran lingkungan laut maupun darat dan memastikan operasional pelayaran dijalankan secara bertanggung jawab. [GRI 303-2, 306-1]

In addition to onshore activities, HUMI is also responsible for managing waste generated from its maritime operations. The types of waste managed include solid and liquid waste, as well as Hazardous and Toxic Materials (B3) in both solid and liquid forms. Management of B3 and non-B3 waste is carried out separately, in accordance with applicable procedures and regulations. This approach aims to prevent pollution of both marine and terrestrial environments and ensures that shipping operations are conducted responsibly. [GRI 303-2, 306-1]

Pengelolaan Sampah di Atas Kapal [GRI 303-2]
Onboard Waste Management [GRI 303-2]

Pengelolaan sampah dalam armada HUMI dijalankan sebagai bagian dari disiplin operasional harian, bukan sekadar pemenuhan kewajiban administratif. Di ruang kapal yang terbatas dan dengan aktivitas operasional yang berlangsung terus-menerus, awak kapal menerapkan pemilahan sampah yang meliputi sampah organik, anorganik, dan B3, untuk memastikan penanganan yang aman dan terkendali selama pelayaran.

Waste management within HUMI's fleet is implemented as part of daily operational discipline, rather than merely fulfilling administrative obligations. In the confined spaces of the vessels and amid continuous operational activities, crew members carry out waste segregation covering organic, inorganic, and hazardous waste (B3) to ensure safe and controlled handling during voyages.

Seluruh sampah yang dihasilkan dikelola sesuai Garbage Management Plan dan ketentuan MARPOL 73/78 Annex V, dengan pengaturan yang mempertimbangkan jenis sampah, lokasi kapal, serta ketentuan boleh atau tidaknya pembuangan ke laut. Sampah yang tidak diperkenankan dibuang disimpan di area khusus di atas kapal hingga dapat diserahkan ke fasilitas penerima di darat. Setiap proses pembuangan maupun penyerahan sampah tersebut dicatat secara konsisten dalam Garbage Record Book, termasuk dilengkapi tanda terima dari fasilitas darat sebagai bentuk akuntabilitas.

All waste generated is managed in accordance with the Garbage Management Plan and MARPOL 73/78 Annex V, with arrangements taking into account waste type, vessel location, and regulations regarding whether disposal at sea is permitted. Waste that cannot be discharged is stored in designated areas onboard until it can be transferred to onshore reception facilities. Every disposal and handover process is consistently recorded in the Garbage Record Book, including receipts from onshore facilities as proof of accountability.

Melalui penerapan prosedur yang terstruktur, pencatatan yang disiplin, serta pengawasan operasional di atas kapal, HUMI memastikan bahwa pengelolaan sampah tidak menimbulkan pencemaran laut. Praktik ini mendukung kebersihan kapal, menjaga kualitas perairan, dan memperkuat komitmen HUMI terhadap pelayaran yang bertanggung jawab serta perlindungan lingkungan laut secara berkelanjutan.

Through structured procedures, disciplined record-keeping, and operational oversight onboard, HUMI ensures that waste management does not lead to marine pollution. These practices support vessel hygiene, maintain water quality, and reinforce HUMI's commitment to responsible shipping and sustainable marine environmental protection.

Pengelolaan limbah B3 yang dihasilkan HUMI dilakukan melalui mekanisme penanganan oleh pihak ketiga/fasilitas yang berwenang sesuai ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, limbah B3 yang dihasilkan dari kapal disimpan terlebih dahulu di Tempat Penyimpanan Sementara (TPS) di pelabuhan yang memiliki fasilitas penerimaan limbah berizin. Sementara itu, pengelolaan limbah yang berasal dari aktivitas perkantoran dilakukan melalui kerja sama dengan pengelola gedung, yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap sistem pengelolaan limbah domestik maupun limbah B3. Skema ini memastikan bahwa seluruh limbah ditangani melalui jalur pengelolaan yang sesuai dengan peraturan dan prinsip kehati-hatian lingkungan. [GRI 306-2]

HUMI manages hazardous and toxic waste (B3) through handling mechanisms conducted by authorized third-party facilities in accordance with applicable regulations. Waste generated from vessels is first stored at Temporary Storage Sites (TPS) in ports that are equipped with licensed waste reception facilities. Meanwhile, waste from office activities is managed in collaboration with building management, which holds the authority and responsibility for the disposal of both domestic and hazardous waste. This scheme ensures that all waste is processed through channels that comply with regulatory requirements and the principles of environmental prudence. [GRI 306-2]

Pada tahun 2025, kami melakukan pendisiplinan pencatatan produksi limbah dan meningkatkan akurasi data. Total limbah yang diproduksi HUMI tercatat sebesar 548.610,8 Kg untuk limbah padat non B3, 29.240 liter untuk limbah cair non B3, dan 78,6 ton untuk limbah B3, dengan rincian dapat dilihat pada tabel berikut:

In 2025, we strengthened the discipline of waste generation recording and improved data accuracy. The total waste generated by HUMI was recorded at 548,610.8 Kg of non-hazardous solid waste, 29,240 liters of non-hazardous liquid waste, and 78.6 tons of hazardous waste, as detailed in the table below:

Jenis-Jenis Limbah dan Pengelolaannya [POJK F.13] [GRI 306-1, 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5]
Waste Type and Management [POJK F.13] [GRI 306-1, 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5]

Jenis Limbah Type of Waste	Keterangan Description	Prosedur Pengelolaan Management Procedure	Jumlah Total 2025
Limbah Padat Non B3 di Kantor (Kg) Non-Hazardous Solid Waste in Office (Kg)	Limbah makanan, plastik, kardus, kertas Food waste, plastic, cardboard, paper	Digunakan kembali, didaur ulang [GRI 306-4] dan dikirimkan ke pembuangan akhir (*landfill*) Reused, recycled [GRI 306-4] or sent to final disposal (landfill)	9.202,85
Limbah Padat Non B3 di Kapal (Kg) Non-Hazardous Solid Waste in Vessels (Kg)	Plastik, sisa makanan, kayu bekas, kain bekas, sampah operasional, kemasan, botol plastik dan kaca dan debu pembakaran *incinerator.* Plastic, food waste, used wood, used cloth, operational waste, packaging, plastic and glass bottles, and incinerator ash.	Dikumpulkan di dalam plastik sampah dan kemudian diserahkan kepada fasilitas pembuangan sampah di pelabuhan. Collected in garbage bags and handed over to port waste reception facilities	539.408
Limbah Cair Non B3 di Kapal (L) [GRI 303-2] Non-Hazardous Liquid Waste in Vessels (L) [GRI 303-2]	Sisa campuran air dan minyak, sisa minyak goreng dapur. Residues of oil-water mixtures, used cooking oil.	1. Sampah sisa campuran air dan minyak dikumpulkan di dalam Slop Tank yang kemudian dapat dibuang ke dalam fasilitas pembuangan minyak di pelabuhan. Oil-water mixture residues are collected in the slop tank and discharged to oil waste reception facilities at the port	29.240

Jenis Limbah Type of Waste	**Keterangan** Description	**Prosedur Pengelolaan** Management Procedure	**Jumlah** Total **2025**
		2. Sisa minyak goreng dikumpulkan di tabung minyak kemudian dibuang ke fasilitas pembuangan sampah di Pelabuhan. Used cooking oil is collected in designated containers and delivered to port waste reception facilities	
Limbah Padat B3 di Kapal (Ton) Hazardous Solid Waste in Vessels (Ton)	Toner dan mesin fotokopi, lampu bekas, baterai bekas dan barang elektronik bekas dan obat-obatan yang sudah kedaluwarsa. Toner and photocopier cartridges, used lamps, used batteries, electronic waste, expired medicines	1. Sampah toner dan cartridge dikumpulkan di dalam plastik dan kemudian diserahkan kembali kepada pemasok. [GRI 306-4] Toner and cartridges are collected in plastic bags and returned to suppliers. [GRI 306-4] 2. Sampah baterai bekas dan barang elektronik dikumpulkan dalam kardus dan kemudian diserahkan kepada fasilitas pembuangan sampah di pelabuhan. Used batteries and electronic waste are collected in boxes and delivered to port waste reception facilities.	48,6
Limbah Cair B3 di Kapal (Ton) Hazardous Liquid Waste in Vessels (Ton)	Sisa minyak pelumas bekas, sisa cairan cat dan tiner, bekas alat pemadam api, sisa cairan kimia untuk air mesin boiler. Used lubricating oil, residual paint and thinner, expired fire extinguisher contents, residual chemical liquids from boiler water treatment.	Sampah dikumpulkan di dalam tabung yang kemudian dibuang di fasilitas pembuangan sampah di pelabuhan. Waste is collected in designated containers and delivered to port waste reception facilities.	30,07



Protecting the Ocean: HUMI Employees in Action

Protecting the Ocean: HUMI Employees in Action

Dalam rangka memperingati World Oceans Day, HUMI melaksanakan aksi beach clean-up di kawasan pesisir sebagai bentuk kepedulian terhadap isu sampah laut dan pencemaran lingkungan. Kegiatan ini menjadi pengingat bahwa upaya menjaga laut tidak hanya dimulai dari operasional kapal, tetapi juga dari kondisi pesisir sebagai ekosistem penyangga yang rentan terhadap akumulasi sampah.

In celebration of World Oceans Day, HUMI organized a beach clean-up along coastal areas as part of its commitment to addressing marine litter and environmental pollution. This activity serves as a reminder that protecting the oceans starts not only from vessel operations but also from the coastal ecosystems, which act as vulnerable buffers against waste accumulation.

Melalui kegiatan ini, karyawan HUMI terlibat langsung dalam pengumpulan sampah di area pantai. Dalam 60 menit, mereka berhasil mengumpulkan lebih dari 111,2 kg sampah, yang kemudian diangkut ke lokasi pengelolaan limbah setempat. Aktivitas ini sekaligus menjadi sarana edukasi mengenai dampak sampah terhadap ekosistem laut serta pentingnya pengurangan sampah dari sumbernya.

Through this initiative, HUMI employees actively participated in collecting waste along the shoreline. Within 60 minutes, they successfully gathered over 111.2 kg of waste, which was then transported to local waste management facilities. The activity also served as an educational platform on the impact of waste on marine ecosystems and the importance of waste reduction at its source.

Aksi bersih pantai salah satu program HUMI untuk peningkatan budaya pada karyawan untuk pencegahan pencemaran laut dengan pendekatan partisipatif dan berbasis komunitas. Melalui kegiatan sederhana, HUMI menegaskan komitmennya untuk berkontribusi dalam menjaga kebersihan laut dan pesisir sebagai bagian dari praktik keberlanjutan.

The beach clean-up is part of HUMI's programs aimed at fostering a culture of ocean pollution prevention among employees through a participatory and community-based approach. Through this simple yet meaningful initiative, HUMI reinforces its commitment to maintaining clean oceans and coastlines as an integral part of its sustainability practices.

Mekanisme Pengaduan Lingkungan
Environmental Grievance Mechanism

HUMI menyediakan mekanisme pengaduan yang terbuka bagi masyarakat dan seluruh pemangku kepentingan untuk menyampaikan keluhan atau laporan terkait isu lingkungan. Akses pengaduan dapat disampaikan melalui berbagai saluran komunikasi, termasuk telepon dan surat elektronik, sebagai bagian dari komitmen Perseroan dalam menjunjung transparansi dan keterbukaan informasi.

HUMI provides an accessible grievance mechanism for the public and all stakeholders to submit complaints or reports related to environmental issues. Grievances may be submitted through various communication channels, including telephone and email, as part of the Company's commitment to transparency and openness of information.

Setiap pengaduan yang diterima akan diteruskan kepada fungsi terkait untuk ditindaklanjuti sesuai dengan prosedur dan standar internal yang berlaku. Proses penanganan dilakukan secara profesional dan akuntabel, dengan mengacu pada ketentuan hukum serta kebijakan perusahaan, guna memastikan bahwa setiap isu lingkungan ditangani secara tepat dan bertanggung jawab.

All grievances received are forwarded to the relevant functions for follow-up in accordance with applicable internal procedures and standards. The handling process is conducted professionally and accountably, in line with legal requirements and Company policies, to ensure that environmental issues are addressed appropriately and responsibly.

Mekanisme penanganan pengaduan lingkungan dilaksanakan melalui langkah-langkah berikut:

1. **Pengaduan dari operasional kantor:**
   Tim QHSE di masing-masing entitas anak dan Sekretaris Perusahaan akan berkoordinasi dengan pengelola gedung serta instansi pemerintah setempat yang mengeluarkan Surat Pernyataan Pengelolaan Lingkungan (SPPL).
2. **Pengaduan dari operasional kapal:**
   Awak kapal akan menyampaikan laporan kepada Designated Person Ashore (DPA), yang selanjutnya akan melakukan koordinasi dengan pihak Syahbandar, Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai (KPLP), serta Polairud, sesuai dengan wilayah kerja.

The environmental grievance handling mechanism is implemented through the following procedures:

1. **Grievances related to office operations:**
   The QHSE team at each subsidiary, together with the Corporate Secretary, coordinates with building management and the relevant local government authorities responsible for issuing the Environmental Management Statement Letter (SPPL).
2. **Grievances related to vessel operations:**
   Ship crew report the matter to the Designated Person Ashore (DPA), who then coordinates with the Harbourmaster Office, the Indonesian Sea and Coast Guard (KPLP), and the Marine Police (Polairud), in accordance with the relevant jurisdiction

Sepanjang tahun 2025, HUMI tidak menerima pengaduan maupun keluhan dari masyarakat terkait isu lingkungan. Selain itu, tidak terdapat pelanggaran maupun sanksi atas ketidakpatuhan terhadap peraturan lingkungan hidup dalam seluruh kegiatan operasional HUMI dan entitas anak perusahaan. [POJK F.16]

Throughout 2025, HUMI did not receive any complaints or grievances from the public related to environmental issues. In addition, there were no violations or sanctions for non-compliance with environmental regulations across all operational activities of HUMI and its subsidiaries. [POJK F.16]

10

Mengelola Talenta untuk Kinerja Berkelanjutan

Managing Talent for Sustaining Performance

103	**Mengembangkan Talenta, Menguatkan Budaya** Developing Talent, Strengthening Culture
105	**Statistik Karyawan** Employee Statistic
108	**Rekrutmen dan Pergantian Karyawan** Employee Recruitment and Turnover
113	**Komitmen terhadap Hak Asasi Manusia** Human Rights Commitment
116	**Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan** Training and Competency Development
121	**Remunerasi dan Dukungan Kesejahteraan Karyawan** Employee Remuneration and Welfare Support
127	**Evaluasi Kinerja dan Tingkat Kebahagiaan Karyawan** Employee Performance and Well-being Assessment
128	**Keselamatan dan Kesehatan Kerja** Occupational Health and Safety




U UNCOMPROMISED INTEGRITY
Menunjukkan etika sosial dan mengikuti prinsip-prinsip dan norma-norma
Menunjukkan Etika Sosial
Mengikuti Prinsip dan Norma

Mengembangkan Talenta, Menguatkan Budaya

Developing Talent, Strengthening Culture





Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu tantangan penting bagi HUMI dalam mendukung praktik bisnis yang berkelanjutan. Industri maritim yang memiliki karakteristik operasional berisiko tinggi, kebutuhan tenaga kerja yang kompeten dan tersertifikasi, serta tuntutan kepatuhan terhadap standar keselamatan dan keberlanjutan global menuntut Perseroan untuk memastikan pengelolaan *human capital* yang tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada perlindungan, pengembangan, dan kesejahteraan karyawan serta awak kapal. [GRI 3-3]

Sebagai bagian dari komitmen terhadap aspek sosial dalam implementasi ESG, HUMI terus memperkuat pengembangan kapasitas karyawan melalui berbagai program pelatihan dan Individual Development Program (IDP) yang selaras dengan ESG Roadmap Perseroan. Inisiatif ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, memperkuat budaya keselamatan, serta membangun kesiapan talenta dalam menghadapi perubahan industri dan tuntutan keberlanjutan di masa depan.

Selain itu, Perseroan menegaskan komitmennya terhadap penghormatan hak asasi manusia melalui kebijakan HAM yang telah disahkan secara publik, sekaligus memastikan penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terstruktur bagi karyawan maupun awak kapal. Melalui pendekatan tersebut, HUMI berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan berkeadilan, sekaligus membangun *human capital* yang tangguh dan berdaya saing untuk mendukung pertumbuhan usaha yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.

Human capital management remains one of the key challenges for HUMI in supporting sustainable business practices. The maritime industry, which is characterized by high-risk operations, the need for competent and certified personnel, and the requirement to comply with global safety and sustainability standards, requires the Company to ensure that human capital management is not only oriented toward productivity, but also toward the protection, development, and well-being of employees and crew members. [GRI 3-3]

As part of its commitment to the social aspect of ESG implementation, HUMI continues to strengthen employee capacity development through various training programs and Individual Development Programs (IDP) aligned with the Company's ESG Roadmap. These initiatives aim to enhance competencies, reinforce a safety culture, and build talent readiness to address industry changes and future sustainability demands.

In addition, the Company reaffirms its commitment to respecting human rights through a publicly disclosed Human Rights Policy, while ensuring the implementation of a structured Occupational Health and Safety (OHS) management system for both employees and seafarers. Through this approach, HUMI strives to create a safe, inclusive, and equitable working environment, while building resilient and competitive human capital to support responsible and sustainable business growth.

Culture Shift Challenge: Dari Perayaan menuju Transformasi
Culture Shift Challenge: From Celebration to Transformation

Sebagai bagian dari rangkaian perayaan 9th Synergy Anniversary, HUMI menghadirkan Culture Shift Challenge, sebuah kompetisi inovasi yang mendorong karyawan yang terpilih sebagai *Change Agents* dari setiap entitas perusahaan di HUMI Grup untuk menerjemahkan nilai-nilai perusahaan ke dalam praktik nyata di lingkungan kerja. Program ini menjadi wadah bagi karyawan untuk mengembangkan ide inovatif yang memperkuat budaya organisasi dan sinergi antar tim.

As part of the 9th Synergy Anniversary celebration series, HUMI introduced the Culture Shift Challenge, an innovation competition that encourages employees selected as Change Agents from each entity within the HUMI Group to translate the Company's values into tangible workplace practices. This program serves as a platform for employees to develop innovative ideas that strengthen organizational culture and enhance synergy across teams.

Dampak inisiatif ini tidak hanya dirasakan secara internal, HUMI juga meraih Anugerah Inovasi Indonesia 2025 dari IDX Channel sebagai pengakuan atas keberhasilan mengintegrasikan nilai perusahaan ke dalam aksi nyata. Penghargaan ini menegaskan bahwa nilai-nilai seperti Harmony, Integrity, Meaningful, dan Innovation for Growth tidak hanya menjadi slogan, tetapi telah menjadi cara kerja yang memperkuat kinerja dan kesinambungan HUMI secara keseluruhan.

The impact of this initiative extends beyond internal benefits. HUMI also received the Indonesia Innovation Award 2025 from IDX Channel in recognition of its success in integrating corporate values into concrete actions. This award affirms that values such as Harmony, Integrity, Meaningful, and Innovation for Growth are not merely slogans, but have become embedded ways of working that reinforce HUMI's overall performance and long-term sustainability.

Kinerja Sumber Daya Manusia
Human Capital Performance

Jumlah karyawan perempuan
Total female employees

40,85% dari tahun 2024.
40.85% from 2024.

Jumlah awak kapal perempuan
Total female crew members

49,01% dari tahun 2024.
49.01% from 2024.

Jumlah rekrutmen karyawan
Total Employee Recruitment

45,20% dari tahun 2024.
45.20% from 2024.

20,00% Rekrutmen karyawan laki-laki
20.00% Male hires

82,35% Rekrutmen karyawan perempuan
82.35% Female hires

100%
karyawan mengikuti pelatihan
employees participated in training programs

Total Jam Pelatihan Karyawan:
Total Employee Training Hours:
12.800,90

39,8% dari tahun 2024.
39.8% from 2024.

100% karyawan mendapatkan evaluasi kerja | 100% of employees received performance evaluations

Kinerja K3
OHS Performance

0
Nihil Fatalitas
Zero Fatality

Total Jam Pelatihan K3 untuk Karyawan
Total Employee OHS Training Hours
289,33

Rata-Rata Jam Pelatihan K3/ Karyawan: 1,11 jam/orang
Average OHS Training Hours per Employee: 1.11 hours/person

Total Jam Pelatihan K3 untuk Awak Kapal
Total Crew OHS Training Hours
7.460,5

Rata-Rata Jam Pelatihan K3/Awak Kapal: 3,28 jam/orang
Average OHS Training Hours Per Crew: 3.28 hours/person

Statistik Karyawan [POJK C.3] [GRI 2-7, 2-8]

Employee Statistics [POJK C.3] [GRI 2-7, 2-8]

Karyawan dan awak kapal menempati posisi sentral dalam setiap kegiatan HUMI. Hingga akhir 2025, HUMI memiliki 245 karyawan tetap, terdiri dari 145 laki-laki dan 100 perempuan. Terdapat peningkatan jumlah karyawan perempuan sebesar 40,85% dari tahun 2024. Peningkatan ini mencerminkan komitmen HUMI dalam memberikan kesempatan yang setara untuk berkembang dan berkontribusi. Sedangkan jumlah awak kapal HUMI hingga akhir tahun ini berjumlah 909, meningkat sebesar 7,96%

Employees and crew members play a central role in all HUMI activities, both office-based and as ship crew. As of the end of 2025, HUMI had 245 permanent employees, including 145 men and 100 women. The number of female employees increased by 40.85% compared to 2024, reflecting HUMI's commitment to providing equal opportunities for growth and contribution. Meanwhile, HUMI's total crew count reached 909 at year-end, reflecting a 7.96% increase.

HUMI juga memiliki tenaga kerja tidak tetap yang turut mendukung operasional perusahaan. Sebanyak 35 tenaga outsource memberikan dukungan pada kegiatan operasional maupun administratif yang membantu kelancaran proses kerja sehari-hari. Tenaga magang, berjumlah 14 orang, terlibat dalam proyek dan program internal sekaligus memperoleh pengalaman belajar langsung tentang industri maritim.

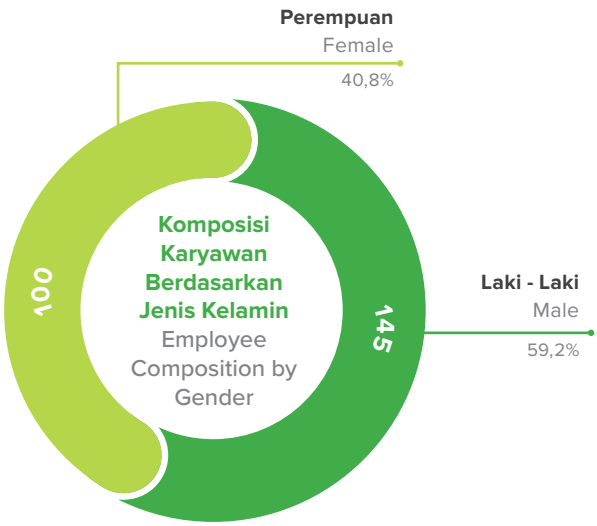
HUMI also engages a non-permanent workforce to support its operations. A total of 35 outsourced staff provide assistance in operational and administrative activities, supporting smooth day-to-day processes. 14 interns participate in internal projects and programs. They gain hands-on experience in the maritime industry.

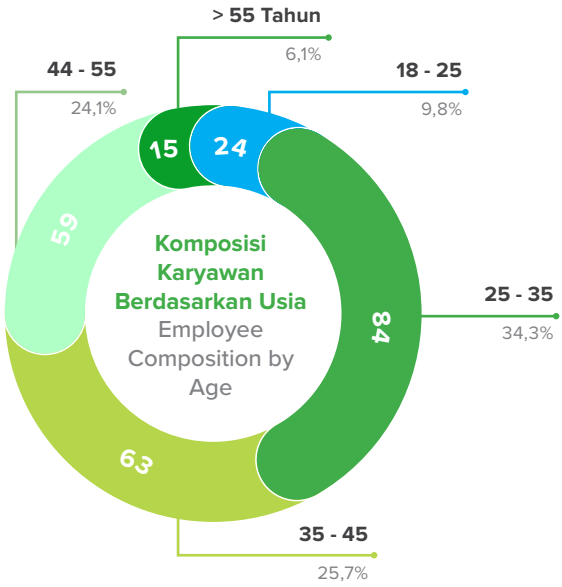
Di lingkungan kapal, terdapat awak kapal prinsipal yang merupakan pekerja pihak ketiga. Pada tahun 2025, terdapat 1.369 awak kapal prinsipal yang terdiri dari 1.294 laki-laki dan 75 perempuan. Jumlah ini mengalami peningkatan sebesar 35,95% seiring dengan penambahan jumlah kapal HUMI.

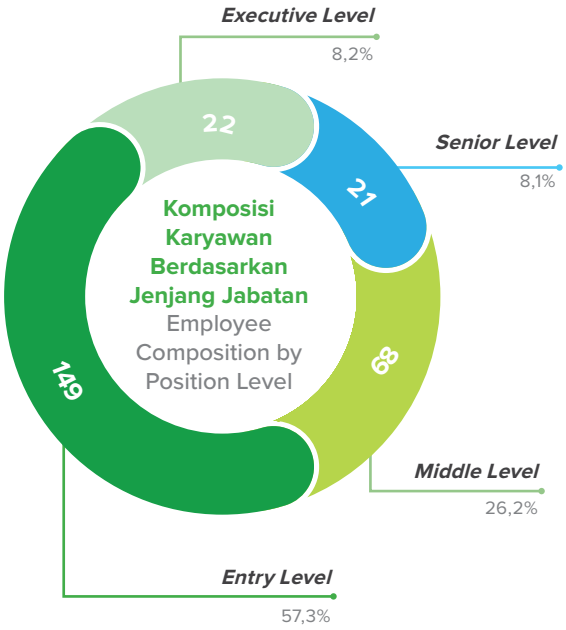
Within vessel operations, HUMI also works with principal seafarers who are third-party personnel. In 2025, there were 1,369 principal seafarers, consisting of 1,294 men and 75 women. This figure increased by 35.95% in line with the expansion of HUMI's vessels.

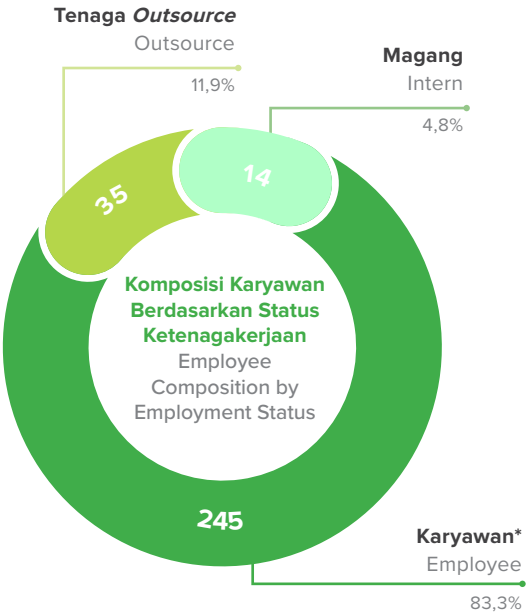
Kehadiran karyawan tetap, awak kapal, maupun tenaga tambahan ini memastikan HUMI dapat menjalankan operasional dengan aman sekaligus menyiapkan talenta yang siap berkembang di masa depan industri maritim.

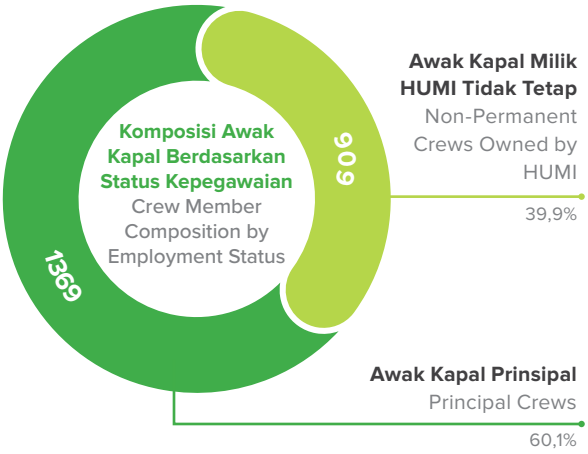
The presence of permanent employees, seafarers, and supporting personnel ensures that HUMI can carry out its operations safely while also preparing talent to grow in the future maritime industry.

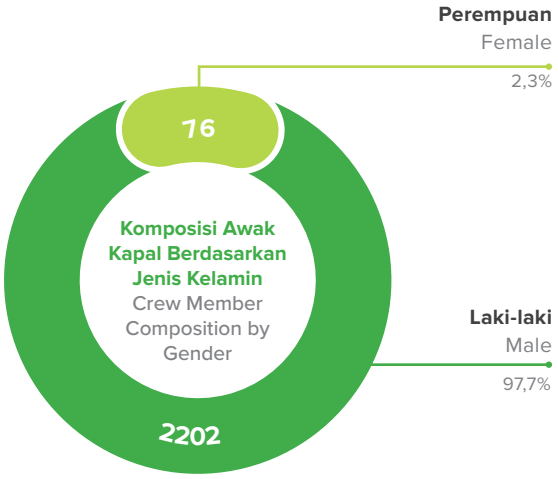


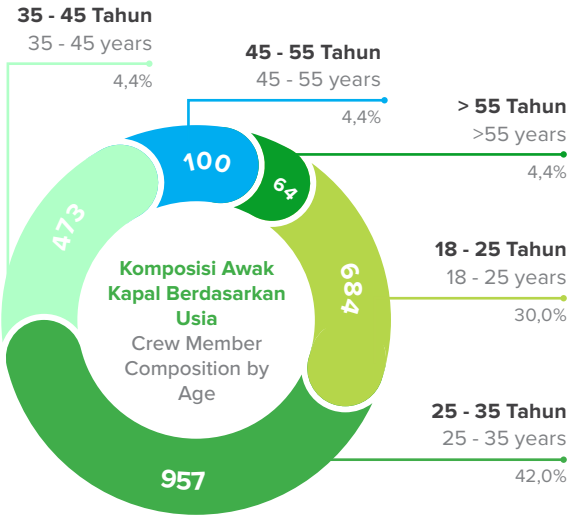


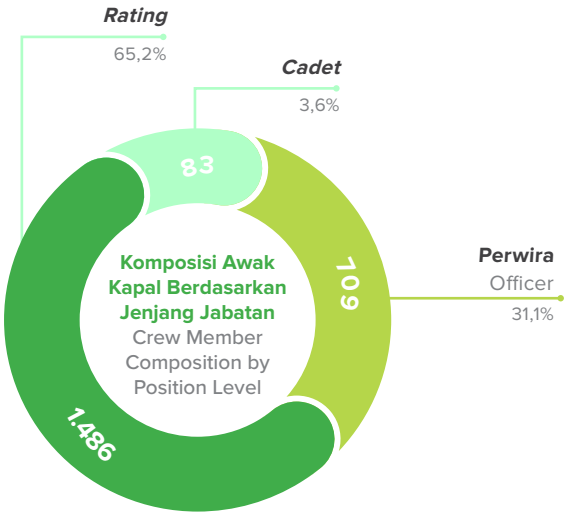












Indonesianisasi: Penyerapan Tenaga Kerja Lokal
Indonesianisasi (Indonesianization): Employing Local Workforce

Sebagai bagian dari industri strategis nasional, HUMI berkomitmen memperluas kontribusi ekonomi melalui penciptaan lapangan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Komitmen ini diwujudkan melalui Program Indonesianisasi yang telah dijalankan sejak 2010 untuk meningkatkan peran tenaga kerja nasional di atas kapal.

Salah satu tonggak penting terjadi pada 2011, ketika untuk pertama kalinya kendali kapal LNG Ekaputra dipercayakan kepada Nakhoda berkebangsaan Indonesia, menggantikan Nakhoda Jepang. Sejak saat itu, HUMI terus memperkuat pengembangan kompetensi dan suksesi kepemimpinan, sehingga semakin banyak posisi strategis yang dapat diisi oleh tenaga kerja lokal. Hingga tahun pelaporan, tercatat 100% Nakhoda, yang memimpin operasional kapal Perseroan, berkebangsaan Indonesia.

As part of a strategic national industry, HUMI is committed to expanding its economic contribution through the creation of employment opportunities for Indonesian nationals. This commitment is implemented through the Indonesianization Program, implemented since 2010, is aimed at strengthening the participation of the national workforce onboard vessels.

A significant milestone was achieved in 2011, when command of the LNG vessel Ekaputra was entrusted for the first time to an Indonesian national as Master, replacing a Japanese national. Since then, HUMI has continued to strengthen competency development and leadership succession, enabling more strategic positions to be filled by local personnel. As of the reporting year, 100% of the Masters, who lead the Company's vessel operations, are Indonesian nationals

Rekrutmen dan Pergantian Karyawan

Employee Recruitment and Turnover

Sebagai perusahaan maritim yang terus bertumbuh, HUMI memandang rekrutmen dan pergantian karyawan sebagai bagian penting untuk membangun tim yang kompeten dalam mendukung kegiatan operasional Perseroan. Proses ini juga menjadi sarana bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan berkontribusi secara optimal.

HUMI melaksanakan proses rekrutmen berdasarkan analisis kebutuhan sumber daya manusia dan rencana pengembangan bisnis perusahaan. Melalui proses ini, setiap karyawan yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai untuk menjalankan tugas secara efektif.

Selain itu, HUMI menerapkan prinsip rekrutmen yang bebas diskriminasi serta menjunjung kesetaraan kesempatan bagi seluruh calon karyawan. Setiap tahapan rekrutmen dilaksanakan secara transparan dan akuntabel sebagai bagian dari komitmen Perseroan terhadap praktik ketenagakerjaan yang adil.

Sepanjang tahun 2025, HUMI dan entitas anak perusahaan merekrut 61 karyawan baru, terdiri dari 30 laki-laki dan 31 perempuan. Jumlah ini mengalami peningkatan sebesar 45,2% dengan peningkatan rekrutmen karyawan laki-laki 20% dan karyawan perempuan 82,35%. Rekrutmen ini menghadirkan tenaga kerja dari berbagai rentang usia, yang mendukung perpaduan antara pengalaman kerja dan proses pembelajaran dalam pelaksanaan kegiatan operasional.

As a growing maritime company, HUMI views employee recruitment and turnover as a key element in developing a capable workforce to support its operational needs. This approach also enables employees to strengthen their competencies and contribute meaningfully to the Company's performance.

HUMI conducts recruitment based on workforce planning and the company's business development. This process ensures that recruited employees have the necessary skills to perform their roles effectively.

In addition, HUMI implements the principle of non-discriminatory recruitment and ensures equal opportunities for all candidates. Each stage of the recruitment process is conducted transparently and accountably, reflecting the Company's commitment to fair employment practices.

Throughout 2025, HUMI and its subsidiaries recruited 61 new employees, including 30 men and 31 women. This figure increased by 45.2%, reflecting a 20% increase in male hires and an 82.35% increase in female hires. The new hires span various age groups, fostering a balance between work experience and learning opportunities in supporting operational activities.

Jumlah Karyawan Baru [GRI 401-1]
Total New Employees [GRI 401-1]





Mengarungi Masa Depan: Dialog Karier dan Keberlanjutan
Navigating the Future: Career and Sustainability Dialogue

Pada 31 Oktober - 1 November 2025, HUMI berpartisipasi dalam Titian Karier Terpadu ITB sebagai ruang dialog dengan generasi muda mengenai masa depan industri maritim. Melalui *booth* bertema "From Sea to Sustainability", HUMI berbagi cerita tentang perjalanan transformasi menuju praktik bisnis yang berkelanjutan, sekaligus memperkenalkan nilai, budaya kerja, dan peluang pengembangan karier di lingkungan maritim yang terus berkembang.

Dalam sesi presentasi "From Sea to Sustainability: HUMPUSS MARITIME Dialogue" pada tanggal 31 Oktober 2025, Okty Saptarini (Direktur PT MCS Internasional) dan Dika Handika (QHSSE Executive) membahas penerapan prinsip ESG dalam operasional HUMI, dinamika karir di industri maritim modern, serta peran QHSSE di kantor dan kapal. Sesi ini berjalan interaktif dengan berbagai pertanyaan dari peserta mengenai pengukuran dampak lingkungan dan program pengembangan karyawan.

Kegiatan ini memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk lebih mengenal HUMI dan perannya dalam praktik keberlanjutan di sektor maritim. Interaksi langsung dengan tim HUMI juga membuka peluang bagi calon talenta muda untuk memahami budaya kerja, pengembangan kompetensi, dan potensi karier yang dapat mereka jalani di HUMI.

On 31 October – 1 November 2025, HUMI participated in Titian Karier Terpadu ITB (the ITB Integrated Career Bridge), engaging with the next generation on the future of the maritime industry. Through a booth themed "From Sea to Sustainability", HUMI shared its journey toward sustainable business practices, while introducing its corporate values, work culture, and career development opportunities in a growing maritime environment.

During the presentation session "From Sea to Sustainability: HUMPUSS MARITIME Dialogue" on 31 October 2025, Okty Saptarini (Director of PT MCS Internasional) and Dika Handika (QHSSE Executive) highlighted HUMI's ESG implementation in operations, career dynamics in the modern maritime industry, and the role of QHSSE both onshore and onboard vessels. The session was interactive, with participants asking questions on environmental impact measurement and employee development programs.

The event provided students with a deeper understanding of HUMI and its role in promoting sustainability in the maritime sector. Direct engagement with the HUMI team also offered aspiring talent insights into the company's work culture, competency development, and career pathways.

Selain karyawan darat, HUMI juga melakukan rekrutmen untuk awak kapal, yang bersifat *project-based* sesuai keberangkatan kapal dan periode tertentu. Sepanjang tahun 2025, HUMI telah merekrut 1.877 awak kapal. Proses penjaringan awal dilakukan dengan mengidentifikasi calon awak kapal melalui event industri maritim maupun kunjungan ke sekolah pelayaran, serta program kadet dan magang yang mempersiapkan calon pelaut dengan pengalaman praktis sebelum bergabung secara penuh. Pendekatan ini memungkinkan HUMI membangun tim kapal yang kompeten dan siap menghadapi tuntutan operasional di laut. [GRI 401-1]

In addition to office employees, HUMI also recruits crews on a project basis, aligned with vessel departures and specific contract periods. Throughout 2025, HUMI recruited a total of 1,877 crew members. Initial sourcing is conducted by identifying potential crew members through maritime industry events, visits to maritime schools, as well as cadet and internship programs that provide practical experience before full deployment. This approach enables HUMI to build a competent crew, ready to meet operational demands at sea.

Jumlah Awak Kapal Baru [GRI 401-1]
Total New Crew Members [GRI 401-1]



Crew for the Blue: Menemukan Talenta untuk Keberlanjutan
Crew for the Blue: Discovering Talent for a Sustainable View

HUMI berpartisipasi di Indonesia Maritime Week pada 26–28 Mei 2025. Hadir dengan *booth* bertema ESG, HUMI menampilkan komitmen nyata melalui ESG Roadmap HUMI 2025–2029. *Booth* ini juga menjadi ruang interaksi dengan peserta, termasuk tokoh penting seperti General Secretary IMO, Ketua KADIN, dan Ketua INSA. Selain itu, MCSI selaku entitas anak perusahaan HUMI juga mengelola *talent pool* yang menjadi database seleksi calon awak kapal.

Pada 27 Mei 2025, Johan Novitrian (President Director PT MCSI) hadir sebagai speaker dengan topik "Building a Resilient Maritime Workforce". Sesi ini membahas kesiapan tenaga kerja maritim dalam menghadapi tantangan global.

HUMI participated in the Indonesia Maritime Week held from 26 to 28 May 2025. Featuring an ESG-themed booth, HUMI showcased its concrete commitment through the 2025–2029 ESG Roadmap. The booth also served as an interactive space for participants, including key figures such as the IMO General Secretary, the Chair of KADIN, and the Chair of INSA. In addition, MCSI/ETSI, a HUMI subsidiary, manages a talent pool that serves as a database for seafarer recruitment.

On 27 May 2025, Johan Novitrian (President Director of PT MCSI) spoke on the topic "Building a Resilient Maritime Workforce".The session addressed the preparedness of maritime personnel to face global challenges.

Dalam pengungkapan tingkat perputaran karyawan (employee turnover), Perseroan memperhatikan karakteristik tenaga kerja yang terdiri dari karyawan darat dan awak kapal. Tingkat turnover karyawan darat relatif lebih stabil dan dapat dianalisis secara periodik karena hubungan kerja bersifat lebih permanen. Pada tahun 2025, HUMI menetapkan target tingkat pergantian karyawan di darat di bawah 5%. Sepanjang tahun 2025, HUMI mencatat tingkat pergantian karyawan sebesar 1,1% dengan 31 karyawan yang mengakhiri masa kerja. Pergantian ini terjadi karena pengunduran diri, berakhirnya kontrak, maupun pensiun normal. [GRI 401-1]

In disclosing employee turnover, the Company considers the characteristics of its workforce, which comprises both office-based employees and seafarers. The turnover rate of office employees is relatively stable and can be analyzed periodically due to the more permanent nature of their employment. In 2025, HUMI set a target of below 5% for office employee turnover. Throughout the year, HUMI recorded a turnover rate of 1.1%, with 31 employees leaving due to resignation, contract expiration, or normal retirement. [GRI 401-1]

Tingkat Pergantian Karyawan [GRI 401-1]
Employee Turnover Rate [GRI 401-1]



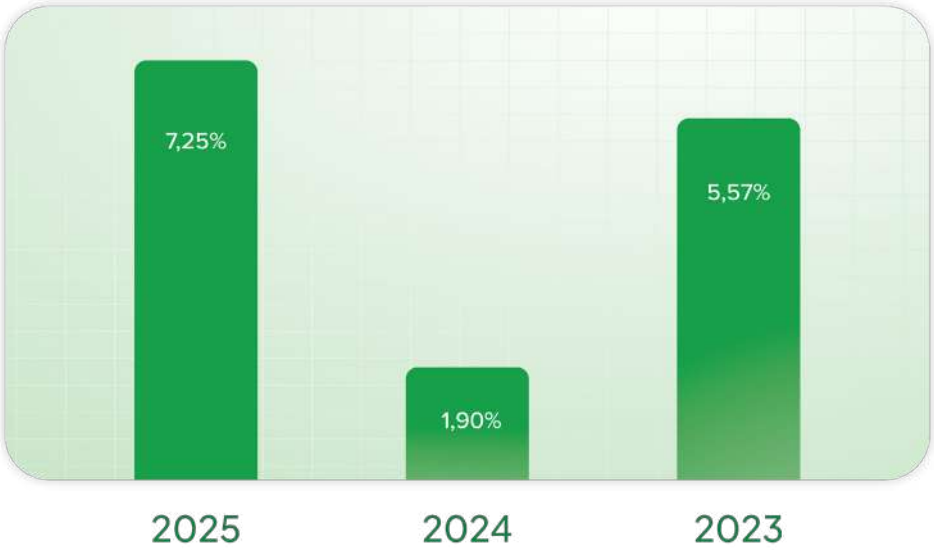
Sementara itu, tingkat perputaran awak kapal memiliki dinamika yang berbeda dan tidak selalu dapat diproyeksikan secara tetap dari tahun ke tahun.

Hal ini disebabkan oleh pola hubungan kerja awak kapal yang umumnya berbasis kontrak dan sistem pergantian penugasan (crew replacement), yang merupakan praktik umum dalam industri pelayaran. Dalam sistem tersebut, awak kapal menjalankan masa kontrak tertentu di atas kapal dan dapat kembali bergabung pada kontrak berikutnya setelah masa istirahat atau penugasan berakhir. Oleh karena itu, perubahan jumlah awak kapal yang tercatat sebagai masuk atau keluar dalam periode pelaporan tidak selalu mencerminkan tingkat turnover yang sebenarnya, melainkan bagian dari siklus penugasan operasional. Sepanjang tahun 2025, terdapat 150 awak kapal yang mengakhiri masa kerja dengan tingkat pergantian awak kapal sebesar 7,26%. [GRI 401-1]

Meanwhile, crew member turnover exhibits different dynamics and cannot always be projected consistently from year to year.

This is due to the contract-based employment pattern and the crew replacement system, which is a common practice in the shipping industry. Under this system, seafarers serve fixed-term contracts onboard and may return for subsequent contracts after completing rest periods or assignments. Therefore, changes in the number of seafarers recorded as joining or leaving during the reporting period do not necessarily reflect actual turnover, but rather are part of the operational assignment cycle. Throughout 2025, 150 crew members ended their employment, resulting in a crew member turnover rate of 7.26%. [GRI 401-1]

Tingkat Pergantian Awak Kapal [GRI 401-1]
Crew Members Turnover Rate [GRI 401-1]



Sejalan dengan pendekatan tersebut, Perseroan mengelola sumber daya manusia pelaut melalui pengelolaan *talent pool*, sistem rekrutmen yang terstruktur, serta pengembangan kompetensi dan sertifikasi yang berkelanjutan. Langkah ini dilakukan untuk memastikan ketersediaan awak kapal yang kompeten serta mendukung keberlangsungan operasional yang aman, patuh terhadap regulasi, dan selaras dengan prinsip-prinsip keberlanjutan sebagaimana diharapkan dalam kerangka pelaporan GRI 401.

Untuk merespons dinamika pergantian karyawan ini, HUMI menerapkan perencanaan tenaga kerja yang sistematis, rekrutmen berkelanjutan dan program pengembangan karyawan untuk meningkatkan retensi dan loyalitas. Kebijakan suksesi dan rotasi juga dilaksanakan secara efektif agar posisi strategis tetap terisi dan operasional berjalan lancar.

In line with this approach, the Company manages maritime human resources through a talent pool, structured recruitment system, and ongoing competency development and certification programs. These measures ensure the availability of competent seafarers and support safe, compliant operations that align with sustainability principles, as expected under the GRI 401 framework.

To address employee turnover, HUMI implements systematic workforce planning, sustainable recruitment, and employee development programs to strengthen retention and loyalty. Succession and rotation policies are also implemented to ensure strategic positions remain filled and operations run smoothly.

Komitmen terhadap Hak Asasi Manusia

Human Rights Commitment

HUMI menempatkan penghormatan terhadap hak asasi manusia sebagai bagian penting dari praktik bisnis yang berkelanjutan. Pada tahun 2025, Perseroan mengesahkan kebijakan-kebijakan HAM secara publik sebagai bentuk penguatan komitmen dan penghargaan terhadap hak-hak individu. Kebijakan ini tidak berarti HUMI sebelumnya tidak memiliki aturan terkait HAM, melainkan dipertegas dalam kebijakan tersendiri yang menjadi representasi komitmen bersama seluruh entitas anak perusahaan.

Kebijakan HAM ini mencakup antara lain, Kebijakan Pelecehan Sosial dan/atau Non-Diskriminasi, Kebijakan Hak Asasi Manusia, serta Kebijakan Pekerja Anak dan Pekerja Paksa. Selain kebijakan tersebut, komitmen HUMI terhadap HAM juga dituangkan dalam berbagai kebijakan, prosedur, dan pedoman internal yang dikelola oleh Departemen Human Capital. Komitmen ini tercermin dalam Kode Etik, kebijakan ketenagakerjaan, serta Whistleblowing System (WBS) sebagai mekanisme pelaporan untuk mencegah praktik yang bertentangan dengan prinsip-prinsip HAM. [GRI 3-3]

Dalam pelaksanaannya, HUMI menerapkan prinsip-prinsip HAM, baik di lingkungan kantor maupun operasional kapal, sebagai berikut:

1. Kebebasan Berpendapat: HUMI mendorong terciptanya ruang terbuka bagi karyawan dan awak kapal untuk menyampaikan pendapat, melalui saluran komunikasi yang tersedia di lingkungan kerja serta forum diskusi dan pertemuan yang membahas isu-isu ketenagakerjaan atau operasional.
2. Kebebasan Berserikat: HUMI menghormati hak karyawan untuk berserikat dan menyampaikan aspirasi secara kolektif sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Hak Atas Perundingan Kolektif: HUMI menjamin hak seluruh karyawan (100%) untuk berserikat melalui Perjanjian Kerja Bersama yang mengatur kondisi kerja, remunerasi, dan perlindungan hak-hak pekerja. [GRI 2-30]
4. Lingkungan Kerja Bebas Diskriminasi: HUMI berkomitmen membangun budaya kerja yang saling menghargai dan bebas dari diskriminasi maupun pelecehan, baik verbal, fisik, maupun bentuk lainnya. Kebijakan ini berlaku di semua

HUMI places respect for human rights as an integral element of its sustainable business practices. In 2025, the Company publicly formalized its human rights policies as a way to strengthen its commitment to upholding and respecting individual rights. This formalization does not imply the absence of prior human rights provisions, but rather represents the consolidation of existing commitments into dedicated policies that reflect a shared commitment across all subsidiaries.

These human rights policies include the Anti-Harassment and/or Non-Discrimination Policy, the Human Rights Policy, and the Child and Forced Labor Policy. Beyond these standalone policies, HUMI's commitment to human rights is further embedded in various internal policies, procedures, and guidelines managed by the Human Capital Division. This commitment is reflected in the Company's Code of Ethics, employment-related policies, and the Whistleblowing System (WBS), which serves as a reporting mechanism to prevent practices that are inconsistent with human rights principles. [GRI 3-3]

HUMI implements human rights principles across both office and shipboard operations as follows:

1. Freedom of Expression: HUMI fosters a workplace where employees and crew can freely share their opinions through available communication channels, discussion forums, and meetings addressing labor or operational matters.
2. Freedom of Association: HUMI respects employees' rights to join or form associations and to collectively express their views in accordance with regulations.
3. Right to Collective Bargaining: HUMI guarantees that all employees (100%) have the right to participate in collective bargaining agreements, which regulate working conditions, remuneration, and protection of workers' rights. [GRI 2-30]
4. Discrimination-Free Workplace: HUMI is committed to fostering a workplace culture that respects all individuals and is free from discrimination or harassment, whether verbal, physical, or in any other form. This policy applies to all work-related activities, including offices, ships, and business travel.

kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk di kantor, kapal, maupun selama perjalanan dinas.

5. Larangan Pekerja Anak dan Pekerja Paksa: HUMI berkomitmen untuk tidak mempekerjakan anak di bawah usia kerja dan menolak segala bentuk kerja paksa di seluruh rantai operasionalnya. [POJK F.19]
6. Pemenuhan Upah Minimum: HUMI memastikan seluruh karyawan menerima upah yang sesuai atau lebih tinggi dari ketentuan upah minimum yang berlaku, serta berkomitmen untuk melakukan pembayaran secara adil dan tepat waktu.
7. Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat: HUMI menyediakan lingkungan kerja yang aman, termasuk di atas kapal, dengan menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3), menyediakan alat pelindung diri, serta pelatihan keselamatan kerja bagi karyawan dan awak kapal. Rincian komitmen dan inisiatif HUMI terhadap K3 dapat dilihat pada halaman 128. [POJK F.21]
8. Jam Kerja yang Wajar dan Hak atas Istirahat: Perusahaan menerapkan pengaturan jam kerja sesuai ketentuan perundangan, termasuk lembur, cuti, dan waktu istirahat yang layak bagi seluruh karyawan dan awak kapal.

5. Prohibition of Child and Forced Labor: HUMI strictly prohibits employment of children below the legal working age and rejects all forms of forced labor across its operational chain. [POJK F.19]
6. Compliance with Minimum Wage: HUMI ensures that all employees receive compensation that meets or exceeds the applicable minimum wage requirements, and is committed to fair and timely payment.
7. Safe and Healthy Working Environment: HUMI provides a safe working environment, including on board vessels, by implementing occupational health and safety (OHS) standards, providing personal protective equipment, and offering safety training to employees and crew. Details of HUMI's OHS commitments and initiatives can be found on page 128. [POJK F.21]
8. Reasonable Working Hours and Rest Periods: The Company adheres to working hour regulations in line with statutory requirements, including overtime, leave, and adequate rest periods for all employees and crew members.

Penerapan kebijakan HAM di HUMI didukung melalui kegiatan sosialisasi kepada karyawan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap prinsip-prinsip HAM, termasuk pencegahan diskriminasi dan pelecehan di lingkungan kerja. Sosialisasi ini menjadi bagian dari upaya membangun lingkungan kerja yang saling menghormati dan aman bagi seluruh karyawan.

The implementation of human rights policies at HUMI is reinforced through employee awareness programs, which aim to enhance understanding of human rights principles and prevent discrimination and harassment in the workplace. These initiatives are part of HUMI's efforts to build a respectful and safe working environment for all employees.

HUMI memiliki target untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas diskriminasi. Sepanjang tahun pelaporan, tidak terdapat insiden diskriminasi yang dilaporkan melalui mekanisme internal perusahaan. [GRI 406-1]
HUMI aims to achieve an inclusive and non-discriminatory work environment. During the reporting period, no incidents of discrimination were reported through the Company's internal reporting mechanisms. [GRI 406-1]

Keberagaman dan Kesetaraan [POJK F.18] [GRI 405-1]

HUMI berkomitmen menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan setara bagi seluruh karyawan, termasuk perempuan dan penyandang disabilitas. Pada tahun 2025, terdapat 1 karyawan penyandang disabilitas. Perseroan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam pengembangan karier, akses ke program pelatihan, dan partisipasi dalam kegiatan operasional, baik di kantor maupun di kapal. [GRI 3-3]

Diversity and Equity [POJK F.18] [GRI 405-1]

HUMI is committed to fostering an inclusive and equitable work environment for all employees, including women and persons with disabilities. In 2025, HUMI had one employee with a disability. The Company ensures that every employee has equal opportunities for career development, access to training programs, and participation in operational activities, both in office and on board vessels. [GRI 3-3]

Hingga akhir tahun 2025, 9% jajaran direksi HUMI dan Entitas Anak adalah perempuan, yakni sebanyak 1 dari 11 direksi. 14,29% level senior HUMI juga diisi oleh perempuan dengan komposisi 3 perempuan dan 18 laki-laki. Kemudian, level middle sebanyak 29,41% adalah perempuan atau 20 dari 68 karyawan level middle. Sedangkan untuk awak kapal yang dikelola HUMI terdiri dari 3,33% perempuan, yakni sebanyak 76 dari 2.278 awak kapal. [GRI 405-1]

Dalam praktik ketenagakerjaan, HUMI menerapkan kebijakan dan fasilitas yang mendukung peran karyawan perempuan, termasuk terkait pemenuhan hak maternitas. Perseroan menyediakan ruang laktasi bagi karyawan perempuan serta fasilitas kesehatan yang dapat diakses oleh seluruh karyawan tanpa membedakan gender.

Selain itu, karyawan perempuan berhak memperoleh cuti melahirkan selama 3 bulan kalender, terdiri dari 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan, dengan upah tetap dibayarkan penuh selama masa cuti. Hak ini tidak mengurangi hak atas cuti tahunan maupun cuti besar. Setelah masa cuti berakhir, karyawan berhak kembali bekerja pada posisi yang sama atau setara. Bagi karyawan pria yang istrinya melahirkan, HUMI memberikan cuti istri melahirkan selama 2 hari.

Pada tahun 2025, terdapat 12 karyawan perempuan dan 6 karyawan laki-laki yang mengambil cuti melahirkan. 50% dari karyawan tersebut kembali bekerja setelah memperoleh hak cuti sesuai ketentuan. Sementara sisanya belum kembali karena masih dalam masa cuti meskipun Perseroan tetap menyediakan kesempatan dan fasilitas bagi karyawan untuk kembali bekerja. Rincian data cuti melahirkan disajikan pada halaman 177. [GRI 401-3]

Mekanisme Pengaduan dan Perlindungan Hak Ketenagakerjaan

HUMI menyediakan mekanisme pengaduan untuk memastikan setiap karyawan memiliki saluran yang aman dan jelas dalam menyampaikan keluhan terkait kondisi kerja, hubungan ketenagakerjaan, serta dugaan pelanggaran. Departemen Human Capital berperan sebagai pihak yang mengakomodasi dan menindaklanjuti seluruh pengaduan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perusahaan yang berlaku.

Hubungan ketenagakerjaan di lingkungan Perseroan diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) yang menjadi landasan bersama antara Perseroan dan karyawan dalam membangun hubungan industrial yang saling menghormati, adil, dan konstruktif. Laporan yang disampaikan melalui atasan masing-masing akan diproses sesuai dengan mekanisme yang berlaku untuk

As of the end of 2025, 9% of the Board of Directors of HUMI and its Subsidiaries were women, representing 1 out of 11 directors. Women also comprised 14.29% of HUMI's senior level, with a composition of 3 women and 18 men. Then, 29.41% of middle-level employees were women, representing 20 out of 68 employees at the middle level. Meanwhile, among HUMI-managed crews, women accounted for 3.33%, representing 76 out of 2,278 crews. [GRI 405-1]

In its employment practices, HUMI implements policies and provides facilities that support female employees, including maternity-related entitlements. The Company offers lactation rooms for female employees and healthcare facilities accessible to all staff regardless of gender.

Female employees are entitled to three calendar months of maternity leave, comprising 1.5 months before and 1.5 months after childbirth, with full pay maintained throughout the leave period. This entitlement does not reduce annual or extended leave rights. Upon completion of maternity leave, employees are guaranteed the right to return to the same or an equivalent position. Male employees whose spouses give birth are granted two days of paternity leave.

In 2025, 12 female employees and 6 male employees took maternity or paternity leave. 50% of them returned to work after completing their entitled leave. The remainder has not returned yet due to ongoing leave although the Company continues to provide opportunities and support for employees to return to work. Detailed maternity leave data is presented on page 177. [GRI 401-3]

Grievance Mechanism and Protection of Labor Rights

HUMI provides a grievance mechanism to ensure that all employees have a safe and clear channel to raise concerns related to working conditions, labor relations, and potential violations. The Human Capital Department serves as the responsible party to accommodate and follow up on all complaints in accordance with the Company's applicable regulations.

Labor relations within the Company are governed by the Company Regulations, which serve as a shared framework between HUMI and its employees to establish a respectful, fair, and constructive industrial relationship. Complaints submitted through direct supervisors are processed according to established

memastikan penanganan yang adil dan akuntabel. [GRI 3-3]

Bagi awak kapal, mekanisme pengaduan merupakan bagian penting dari perlindungan hak dan penciptaan iklim kerja yang sehat di atas kapal. Prosedur pengaduan ini mengacu pada ketentuan Maritime Labour Convention (MLC) 2006, khususnya Regulation 5.1.5 tentang On-board Complaint Procedures, yang mewajibkan adanya proses pengaduan yang adil, bersifat rahasia, dan bebas dari ancaman pembalasan.

Pelaporan pengaduan awak kapal dilakukan secara bertahap, dimulai dengan penyampaian masalah secara informal kepada atasan langsung, yaitu Chief Officer atau Chief Engineer. Apabila belum terselesaikan, pengaduan dapat diteruskan kepada Master. Dalam hal permasalahan tidak dapat diselesaikan di atas kapal, awak kapal memiliki akses untuk menyampaikan pengaduan kepada kantor pusat Perseroan.

procedures to ensure fair and accountable handling. [GRI 3-3]

For ship crews, the grievance mechanism is a key part of protecting rights and fostering a healthy working environment on board. Complaint procedures refer to the provisions of the Maritime Labour Convention (MLC) 2006, specifically Regulation 5.1.5 on On-board Complaint Procedures, which requires a fair, confidential, and retaliation-free grievance process.

Crew members report grievances in a stepwise manner, starting with informal discussion with their immediate supervisor, such as the Chief Officer or Chief Engineer. If the issue remains unresolved, the complaint may be escalated to the Master. In cases where resolution cannot be achieved on board, crew members have access to submit grievances to the Company's headquarters.

Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan

Training and Competency Development

Pengembangan kompetensi karyawan merupakan bagian penting dari pengelolaan modal manusia yang berkelanjutan. Di sektor maritim yang dinamis, keberlanjutan tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah karyawan, tetapi juga oleh kesiapan keterampilan, kesempatan pengembangan, serta dukungan terhadap kesejahteraan dan kesetaraan di lingkungan kerja. [GRI 3-3]

Sejalan dengan hal tersebut, HUMI mengelola program pengembangan kompetensi dan pelatihan secara terencana, mencakup peningkatan kemampuan teknis, penguatan keterampilan non-teknis, serta pemahaman terhadap aspek keselamatan, kepatuhan, dan keberlanjutan. Pendekatan ini diarahkan untuk memastikan karyawan, baik di darat maupun di atas kapal, memiliki kapasitas yang memadai untuk menjalankan peran secara efektif.

Pengembangan Kompetensi Karyawan [POJK F.22][GRI 404-2]

Sejalan dengan ESG Roadmap 2025, HUMI menjalankan Individual Development Program (IDP) sebagai kerangka pengembangan karier karyawan kantor di seluruh entitas usaha. Program ini dirancang untuk memastikan pengembangan kompetensi

Employee competency development is a key component of sustainable human capital management. In the dynamic maritime sector, workforce sustainability is determined not only by the number of employees but also by the readiness of skills, access to development opportunities, and support for well-being and equality in the workplace. [GRI 3-3]

In line with this, HUMI manages a structured competency development and training program, covering technical skill enhancement, non-technical skill strengthening, and understanding of safety, compliance, and sustainability aspects. This approach is designed to ensure that employees, both onshore and onboard, have the capacity to perform their roles effectively.

Employee Competency Development [POJK F.22] [GRI 404-2]

In line with the 2025 ESG Roadmap, HUMI implements the Individual Development Program (IDP) as a framework for career development of office employees across all business entities. The program is designed to ensure that employee competency development aligns

karyawan selaras dengan kebutuhan organisasi serta mendukung career journey secara terarah.

Sebagai bagian dari IDP, HUMI melaksanakan Training Need Analysis (TNA) untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja. Penetapan kebutuhan pelatihan mengacu pada hasil asesmen kompetensi, rekomendasi pihak penilai dan atasan langsung, serta evaluasi pemenuhan standar kompetensi yang berlaku. Kesenjangan kompetensi yang teridentifikasi menjadi masukan untuk kebutuhan rencana pelatihan.

Departemen Human Capital bersama atasan langsung bertanggung jawab menilai kebutuhan ini di masing-masing divisi, baik untuk pemenuhan standar jabatan maupun pengembangan karier karyawan. Hasil TNA menjadi dasar perencanaan program pelatihan yang relevan dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

with organizational needs and supports a structured career journey. [GRI 3-3]

As part of the IDP, HUMI conducts a Training Needs Analysis (TNA) to identify training requirements based on education, knowledge, skills, behaviors, and work experience. Training needs are determined with reference to competency assessments, recommendations from assessors and direct supervisors, as well as evaluation of compliance with existing competency standards. Identified competency gaps serve as input for the training plan.

The Human Capital Department, together with direct supervisors, is responsible for assessing these needs in each division, both to meet job standards and to support career development. The TNA results form the basis for planning training programs that are relevant to each employee's function and responsibilities.

Individual Development Program: Kompas Perjalanan Karier Karyawan
Individual Development Program: Career Compass for Employees

Individual Development Program (IDP) dirancang untuk memberikan jalur pengembangan kompetensi dan karier yang jelas bagi setiap karyawan HUMI. Program ini memungkinkan setiap individu mengasah kemampuan dan berkembang secara profesional seiring perjalanan kariernya. IDP mendorong pertumbuhan karyawan yang selaras dengan kebutuhan operasional dan strategi Perseroan.

Sejak Januari hingga Februari 2025, HUMI memulai pemetaan kompetensi seluruh karyawan berdasarkan hasil asesmen internal dan eksternal, penilaian atasan, serta pencapaian KPI. Berdasarkan proses pemetaan ini, setiap karyawan dikategorikan dan kebutuhan pengembangan individu dirumuskan menjadi rencana pelatihan. Karyawan dengan kebutuhan serupa akan mengikuti program in-house. Seluruh proses ini kemudian divalidasi oleh direksi dan didokumentasikan sebagai career journey report untuk setiap individu.

The Individual Development Program (IDP) is designed to provide a clear competency and career development pathway for every HUMI employee. The program enables individuals to enhance their skills and grow professionally along their career journey, fostering employee development that aligns with operational needs and the Company's strategic objectives.

From January to February 2025, HUMI conducted a competency mapping of all employees based on internal and external assessments, supervisor evaluations, and KPI achievements. Based on this mapping process, each employee was categorized, and individual development needs were formulated into a training plan. Employees with similar development needs participate in in-house programs. The entire process is validated by the Board of Directors and documented in individual career journey reports.

Berdasarkan hasil TNA, HUMI menyelenggarakan program pelatihan yang mencakup topik ESG, kepemimpinan, digitalisasi, manajemen strategi dan operasional, serta berbagai topik lain yang relevan. Pelatihan disampaikan dalam bentuk formal, *on the job training* dan tim *task force*, serta *coaching, mentoring, benchmarking* dan *feedback*. [GRI 404-2]

Pelatihan di HUMI diberikan untuk seluruh jenjang jabatan, termasuk Dewan Komisaris dan Direksi yang juga mengikuti pelatihan guna mendukung penguatan tata kelola dan pengambilan keputusan strategis. [GRI 404-2]

Sepanjang tahun 2025, program pelatihan diikuti oleh 260 karyawan dengan total jam pelatihan 12.800,90 dan rata-rata jam pelatihan 49,23 jam/orang. Jumlah karyawan dan jam pelatihan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Hal ini menegaskan prioritas HUMI dalam pengembangan kompetensi karyawan, sekaligus memberikan kesempatan bagi setiap individu untuk mengasah keterampilan dan mendukung kinerja operasional Perseroan. [GRI 404-1]

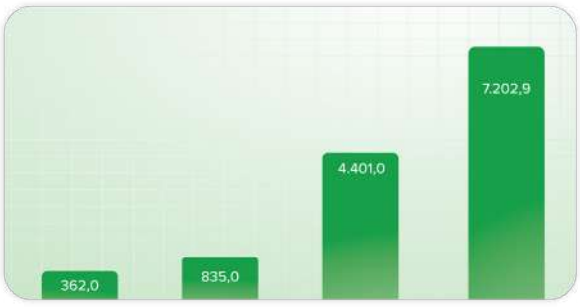
Based on the results of the Training Needs Analysis (TNA), HUMI implements training programs covering ESG, leadership, digitalization, strategic and operational management, as well as other relevant topics. Trainings are delivered through formal sessions, on-the-job training, task force participation, coaching, mentoring, benchmarking, and feedback. [GRI 404-2]

HUMI provides training programs across all levels, including the Board of Commissioners and Board of Directors, who also participate in training programs to strengthen governance and support strategic decision-making. [GRI 404-2]

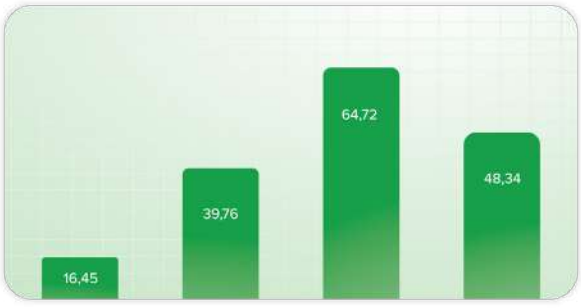
Throughout 2025, a total of 260 employees participated in training programs, accumulating 12,800.90 training hours, with an average of 49.23 hours per employee. Both employee participation and total training hours increased compared to the previous year. These results underscore HUMI's commitment to developing employee competencies while providing opportunities for individuals to enhance their skills and support the Company's operational performance. [GRI 404-1]

100%
karyawan telah berpartisipasi dalam program pelatihan.
All employees (100%) participated in training programs.

Jumlah Jam Pelatihan untuk Karyawan
Total Employee Training Hours



Jumlah Rata-Rata Jam Pelatihan untuk Karyawan [GRI 404-1]
Average Employee Training Hours [GRI 404-1]







HUMI Directorship Program: Mempersiapkan Pemimpin Masa Depan

HUMI Directorship Program: Shaping the Future Leaders

Di tengah dinamika industri maritim yang semakin kompleks, HUMI terus berinvestasi dalam pengembangan kepemimpinan dan kapabilitas strategis bagi calon pemimpin perusahaan. HUMI Directorship Program menyiapkan karyawan terpilih level Vice President (Board-1) untuk menghadapi tantangan bisnis dan menggerakkan transformasi Perseroan.

Bekerja sama dengan School of Business and Management ITB Executive Education, program ini diselenggarakan pada 1 Oktober–10 Desember 2025. Program yang diikuti oleh 6 peserta ini, dijalankan secara blended, dimulai dengan kick-off daring dan sesi utama di Kampus Jakarta SBM ITB.

Dengan menghadirkan akademisi dan praktisi nasional, termasuk Chief Strategy Officer dan board members dari berbagai industri, peserta dapat mendalami berbagai isu krusial seperti perencanaan strategis, transformasi digital, keunggulan operasional, strategi komersial maritim, hingga kepatuhan & manajemen risiko. Metode pembelajaran dilaksanakan secara interaktif yang dipadukan dengan penyusunan Learning Insight berbasis isu bisnis nyata HUMI dan framework application untuk menerapkan solusi strategis secara bertahap.

Program ini memperkuat *pipeline* kepemimpinan HUMI dengan insight yang aplikatif, memastikan setiap ide langsung diterjemahkan menjadi langkah konkret yang memperkuat kinerja dan daya saing perusahaan.

Amid the increasingly complex maritime industry, HUMI continues to invest in leadership development and strategic capabilities for its future leaders. The HUMI Directorship Program equips selected employees at the Vice President (Board-1) level to navigate business challenges and drive the Company's transformation.

In collaboration with the School of Business and Management ITB Executive Education, the program was held from 1 October to 10 December 2025. The program, attended by 6 participants, was conducted in a blended format, beginning with an online kick-off and followed by main sessions at the Jakarta Campus of SBM ITB.

Featuring national academics and practitioners, including Chief Strategy Officers and board members from various industries, participants explored critical topics such as strategic planning, digital transformation, operational excellence, maritime commercial strategy, and compliance & risk management. The interactive learning approach combined lectures, discussions, case studies, and the development of Learning Insights based on real HUMI business issues, along with a framework application to implement strategic solutions step by step.

The program strengthens HUMI's leadership pipeline with actionable insights, ensuring that every idea is translated into concrete steps that enhance the Company's performance and competitiveness.

Membaca Masa Depan, Merumuskan Solusi Nyata
Seeing the Future, Shaping Real Solutions

Mengikuti Directorship Program menjadi pengalaman yang memperluas cara pandang saya terhadap kepemimpinan dan masa depan bisnis. Melalui pembahasan mengenai strategic foresight, manajemen risiko, transformasi digital, dan keberlanjutan, saya belajar melihat tantangan secara lebih strategis serta merumuskan solusi yang relevan bagi perusahaan.

Program ini tidak hanya meningkatkan kompetensi saya, tetapi juga memperkuat komitmen untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi HUMI. Terima kasih, HUMI, atas kesempatan yang berharga ini!

Participating in the Directorship Program broadened my perspective on leadership and the future of business. Through discussions on strategic foresight, risk management, digital transformation, and sustainability, I gained a deeper understanding of how to approach challenges strategically and develop solutions that create value for the Company.

The program not only enhanced my competencies but also strengthened my commitment to making a greater contribution to HUMI. Thank you, HUMI, for this valuable opportunity!

Okty Saptarini M.
Direktur PT MCS Internasional
Director of PT MCS Internasional





Remunerasi dan Dukungan Kesejahteraan Karyawan

Employee Remuneration and Welfare Support

Remunerasi

HUMI berkomitmen memberikan remunerasi yang kompetitif kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja. Sistem ini disusun secara adil dan berbasis kinerja dengan mempertimbangkan regulasi ketenagakerjaan serta tanggung jawab setiap jabatan.

Sistem remunerasi HUMI mempertimbangkan struktur jabatan, kompetensi, dan beban kerja, serta melibatkan *salary benchmarking* untuk posisi Dewan Komisaris dan Direksi dengan dukungan konsultan independen. Pendekatan ini memastikan penetapan kompensasi dilakukan secara profesional, adil, dan berbasis kinerja. Selain itu, Perseroan menjunjung tinggi prinsip kesetaraan upah antar gender, dengan memastikan rasio 1:1 antara karyawan perempuan dan laki-laki pada tingkat jabatan yang sama, sehingga setiap karyawan menerima kompensasi yang adil dan setara. [GRI 405-2]

Remuneration

HUMI is committed to providing competitive remuneration to all employees to enhance their welfare and motivation. The system is designed to be fair and performance-based, taking into account labor regulations and the responsibilities associated with each role.

HUMI's remuneration system considers job levels, competencies, and workloads, and includes salary benchmarking for the Board of Commissioners and Board of Directors with the support of independent consultants. This ensures that compensation is determined professionally, fairly, and based on performance. In addition, the Company upholds the principle of gender pay equality, maintaining a 1:1 ratio between female and male employees at the same level, ensuring equitable and fair compensation for all employees. [GRI 405-2]

Prinsip Sistem Remunerasi HUMI:
HUMI Remuneration System Principles

1. Penetapan remunerasi dilakukan secara objektif dan adil, tanpa membedakan gender, ras, agama, etnis, atau latar belakang lainnya, sejalan dengan filosofi remunerasi Perusahaan dan ketentuan internal yang berlaku dalam proses penyesuaian remunerasi berkala.
   Remuneration is determined objectively and fairly, without discrimination based on gender, race, religion, ethnicity, or other personal backgrounds, in line with the Company's remuneration philosophy and internal regulations governing periodic adjustments
2. Penyesuaian remunerasi mempertimbangkan kinerja, kompetensi, potensi, dan sikap kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
   Remuneration adjustments take into account consistent performance, competencies, potential, and demonstrated work behavior of employees.

Dalam praktiknya, gaji pokok seluruh karyawan ditetapkan setara atau lebih tinggi dari standar peraturan upah yang berlaku. Penetapan upah mempertimbangkan kinerja individu serta rata-rata industri sejenis. Sebagai contoh, karyawan tetap golongan terendah menerima gaji pokok sebesar Rp5.396.761, atau 1,07% lebih tinggi dari Upah Minimum Regional/Provinsi yang berlaku. Bagi awak kapal, pengaturan pengupahan mengikuti regulasi khusus sektor pelayaran sesuai Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. [POJK F.20]

wage standards. Salary determination takes into account individual performance as well as the industry average. For example, entry-level permanent employees receive a base salary of IDR 5,396,761, which is 1.07% higher than the applicable Regional/Provincial Minimum Wage. For seafarers, wage arrangements follow sector-specific regulations under Law No. 11 of 2020 on Job Creation. [POJK F.20]

Remunerasi Perbandingan Upah Karyawan Perseroan Tingkat Terendah dan Upah Minimum Provinsi* [POJK F.20]

Comparison of the Company's Lowest Level Employee Wages and Provincial Minimum Wages* [POJK F.20]

Wilayah Region	Upah Minimum yang Ditetapkan Pemerintah (Rp) Minimum Wage Set by the Government (Rp)	Upah Karyawan HUMI Tingkat Terendah (Rp) HUMI's Lowest Level Employee Wages (Rp)		Persentase Rasio (%) Ratio Percentage (%)	
		Laki-Laki Male	Perempuan Female	Laki-Laki Male	Perempuan Female
DKI Jakarta	5.067.381	5.396.761	9.125.000	1,07	1,80

*Upah berlaku untuk karyawan darat
*The wages apply to onshore employees.

Kompensasi dan Tunjangan

HUMI memberikan kompensasi dan tunjangan bagi seluruh karyawan dan awak kapal, baik tetap maupun tidak tetap. Tunjangan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan serta untuk mendukung produktivitas dan kualitas hidup mereka. Jenis tunjangan ini mencakup tunjangan makan, transportasi, kesehatan, hari raya keagamaan (THR), dan tunjangan lain sesuai ketentuan Perseroan dan peraturan yang berlaku. Rincian jenis dan besaran tunjangan yang diberikan kepada karyawan dan awak kapal HUMI dapat dilihat pada tabel berikut:

Compensation and Benefits

HUMI provides compensation and benefits to all employees and crew members, both permanent and non-permanent. These benefits are offered as recognition of employee contributions and to support their productivity and quality of life. They include meal allowances, transportation, healthcare, religious holiday allowances (THR), and other benefits in accordance with the Company's policies and applicable regulations. Details of the types and amounts of benefits provided to HUMI employees and crew members are presented in the table below:

Kompensasi dan Tunjangan Karyawan HUMI [GRI 401-2]

HUMI Employee's Compensation and Benefits [GRI 401-2]

Jenis Tunjangan Type of Benefits	Karyawan Tetap Permanent Employees	Karyawan Tidak Tetap Non-Permanent Employees
Tunjangan Makan* Meal Allowance*	•	•
Tunjangan Transportasi* Transportation Allowance*	•	•
Tunjangan Telekomunikasi* Telecommunication Allowance*	•	•
Tunjangan Jabatan* Position Allowance*	•	•
Tunjangan Hari Raya Religious Holiday Allowance	•	•
Tunjangan Cuti Tahunan Annual Leave Allowance	•	
Tunjangan Cuti 5 Tahunan 5-Year Leave Allowance	•	
Tunjangan Kendaraan* Vehicle Allowance*	•	•
Tunjangan Kehadiran* Attendance Allowance*	•	•
Tunjangan Insentif* Incentive Allowance*	•	•

Jenis Tunjangan Type of Benefits	Karyawan Tetap Permanent Employees	Karyawan Tidak Tetap Non-Permanent Employees
Asuransi Kesehatan Health Insurance	•	•
Asuransi Jiwa Life Insurance	•	•
Asuransi JSHK JSHK Insurance	•	•
BPJS Kesehatan BPJS Kesehatan (Social Security Agency for Health)	•	•
BPJS Ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan (Social Security Agency for Employment)	•	•
BPJS Pensiun BPJS Pensiun (Social Security Agency for Retirement)	•	•
Dana Pensiun (DPLK) Pension Fund (DPLK)	•	
Fasilitas Kendaraan* Vehicle Facilities*	•	
MCU MCU	•	
Penggantian Kacamata Eyeglass Replacement	•	

*) Tunjangan diberikan bervariasi sesuai dengan fungsi/jabatan/tingkatan
*) The allowances given vary according to function/position/level

Kompensasi dan Tunjangan Awak Kapal HUMI [GRI 401-2]
HUMI Crew Member's Compensation and Benefits [GRI 401-2]

Jenis Tunjangan Type of Benefits	Awak Kapal LNG LNG Ship Crew	Awak Kapal Oil Oil Ship Crew	Awak Kapal Harbour Tug Harbour Tug Crew	Awak Kapal Cruise Cruise Crew
Tunjangan Makan Meal Allowance	•	•	•	-
Tunjangan Transportasi Transportation Allowance	•	•	•	•
Tunjangan Pajak Penghasilan Income Tax Allowance	•			
Tunjangan Hari Raya Religious Holiday	•			
Asuransi Kesehatan Allowance	•			
Asuransi Jiwa Health Insurance	•			
Asuransi JSHK Life Insurance	•			
BPJS Kesehatan BPJS Kesehatan (Social Security Agency for Health)	•	•	•	•

Jenis Tunjangan Type of Benefits	Awak Kapal LNG LNG Ship Crew	Awak Kapal Oil Oil Ship Crew	Awak Kapal Harbour Tug Harbour Tug Crew	Awak Kapal Cruise Cruise Crew
BPJS Ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan (Social Security Agency for Employment)	•	•	•	•
BPJS Pensiun BPJS Pensiun (Social Security Agency for Retirement)	•	•	•	•
Dana Pensiun (DPLK) Pension Fund (DPLK)		•		
MCU MCU	•	•	•	•

*) Tunjangan diberikan bervariasi sesuai dengan fungsi/jabatan/tingkatan
*) The allowances given vary according to function/position/level

HUMI juga memberikan sejumlah manfaat tambahan bagi karyawan untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Manfaat ini berlaku bagi seluruh karyawan dan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan serta kebijakan internal Perusahaan. Beberapa manfaat tersebut antara lain:

1. **Cuti Melahirkan**
   HUMI memberikan cuti melahirkan bagi karyawan perempuan dan cuti istri melahirkan bagi karyawan laki-laki sesuai dengan ketentuan yang dijelaskan lebih rinci pada sub bab Dukungan Keberagaman dan Kesetaraan pada halaman 177. Kebijakan ini diterapkan untuk memastikan hak-hak keluarga bagi seluruh karyawan tetap terpenuhi.
2. **Izin Tidak Masuk Kerja**
   HUMI memberikan izin tidak masuk kerja untuk keperluan pribadi seperti perkawinan, kelahiran anak, kedukaan, atau perawatan anggota keluarga yang sakit. Durasi izin disesuaikan dengan alasan pengajuan dan diatur dalam Peraturan Perseroan. Selama masa izin, karyawan tetap berhak menerima upah penuh, dengan persetujuan dari atasan dan Direksi.
3. **Fasilitas Kesehatan**
   Untuk mendukung kesehatan dan produktivitas kerja, HUMI menyediakan berbagai fasilitas kesehatan, meliputi:
   a. Pemeriksaan kesehatan berkala yang dilakukan di RS Bunda Jakarta melalui kerja sama resmi.
   b. Kepesertaan dalam BPJS Kesehatan bagi seluruh karyawan.
   c. Asuransi kesehatan swasta tambahan melalui penyedia yang ditunjuk oleh Perusahaan.
4. **Tunjangan Tambahan**
   Sebagai bentuk penghargaan dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, HUMI juga memberikan berbagai tunjangan yang diberikan sesuai kebijakan internal perusahaan. Rincian tunjangan dapat dilihat pada tabel di atas.

HUMI also provides a range of additional benefits to support employees' work-life balance. These benefits apply to all employees and are aligned with applicable laws and the Company's internal policies. Some of these benefits include:

1. **Maternity and Paternity Leave**
   HUMI grants maternity leave for female employees and paternity leave for male employees in accordance with the provisions detailed in the Diversity and Inclusion section on page 177. This policy is implemented to ensure that the family rights of all employees are adequately supported.
2. **Leave of Absence**
   HUMI allows employees to take leave for personal reasons such as marriage, childbirth, bereavement, or caring for sick family members. The duration of leave depends on the purpose and is regulated under the Company's internal regulations. Employees are entitled to full pay during the leave period, subject to approval by their supervisor and the Board of Directors.
3. **Healthcare Facilities**
   To support employee health and productivity, HUMI provides various healthcare facilities, including:
   a. Regular medical check-ups conducted at RS Bunda Jakarta through an official partnership.
   b. Participation in BPJS Kesehatan for all employees.
   c. Additional private health insurance through providers appointed by the Company.
4. **Additional Allowances**
   As a form of recognition and support for employee welfare, HUMI also provides various allowances in accordance with the Company's internal policies. Details of these allowances can be found in the table above.

Program Pensiun Karyawan

HUMI memahami pentingnya memastikan kesejahteraan karyawan tidak hanya saat bekerja, tetapi juga setelah memasuki masa purnabakti. Untuk itu, Perseroan melaksanakan program pensiun dan memberikan imbalan pasca kerja dengan mengacu pada ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan terbaru dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Imbalan pasca-kerja yang diberikan, yaitu uang pensiun, uang pisah, dan uang penghargaan masa kerja. Untuk memastikan akurasi dan kewajaran manfaat yang diterima karyawan, seluruh bentuk imbalan tersebut disusun berdasarkan perhitungan aktuaria independen dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu, HUMI menyediakan perlindungan dan tabungan jangka panjang hingga memasuki masa pensiun, yakni usia 57 tahun, melalui dua skema utama:

- **BPJS Ketenagakerjaan**, mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian, dengan kontribusi 8,24% ditanggung Perseroan dan 1% oleh karyawan.
- **Program pensiun iuran pasti (DPLK)** yang dikelola Dana Pensiun Lembaga Keuangan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., dengan kontribusi 6% dari gaji pokok dibayarkan oleh HUMI dan entitas anak perusahaan, serta 3% oleh karyawan.

Dalam pengelolaan kewajiban pensiun, HUMI mencatat liabilitas imbalan kerja karyawan berdasarkan persyaratan minimum sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja. Liabilitas imbalan kerja per 31 Desember 2025 ditentukan melalui perhitungan aktuaria independen dan diakui dalam laporan posisi keuangan konsolidasian.

Selama tahun 2025, Perseroan telah melakukan pembayaran kewajiban pensiun kepada 4 karyawan yang telah memasuki masa pensiun. Cadangan ini disiapkan untuk memastikan ketersediaan dana dalam memenuhi hak karyawan pada saat memasuki masa pensiun maupun ketika hubungan kerja berakhir.

Employee Retirement Program

HUMI recognizes the importance of ensuring employee well-being not only during active service but also after retirement. To this end, the Company implements a retirement program and provides post-employment benefits in accordance with Law No. 13 of 2003 on Manpower and the latest provisions under Law No. 11 of 2020 on Job Creation.

The post-employment benefits include pensions, severance pay, and long-service awards. To ensure the accuracy and fairness of the benefits received, all forms of post-employment compensation are calculated based on independent actuarial assessments and applicable regulations.

In addition, HUMI provides long-term protection and savings until retirement at the age of 57 through two main schemes:

- **BPJS Ketenagakerjaan (Social Security Agency for Employment)**, covering work accident insurance, old-age benefits, and death benefits, with contributions of 8.24% borne by the Company and 1% by employees.
- **Defined Contribution Pension Program (DPLK)** managed by PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., with a contribution of 6% of basic salary paid by HUMI and its subsidiaries, and 3% paid by employees.

In managing pension obligations, HUMI records employee benefit liabilities based on the minimum requirements as stipulated in the Job Creation Law. As of 31 December 2025, employee benefit liabilities were determined through independent actuarial calculations and recognized in the consolidated statement of financial position.

During 2025, the Company settled pension obligations for four employees who reached retirement age. These provisions are prepared to ensure the availability of funds to meet employee entitlements upon retirement or at the termination of employment.



Persiapan Purnabakti: Menuju Babak Baru yang Produktif dan Mandiri
Retirement Preparation: Embracing Self-Reliant Future

Menjelang masa purnabakti, perusahaan menyelenggarakan Pembekalan Pra Purna Tugas bersama Trainers DT Insani bertajuk "Persiapan Menuju Hidup Lebih Bahagia". Program ini dirancang untuk memperkuat kesiapan mental, finansial, profesional, dan spiritual agar peserta mampu menjalani transisi secara lebih adaptif dan mandiri.

Melalui pembekalan kewirausahaan, manajemen keuangan keluarga, pengelolaan hidup sehat, hingga pemahaman aspek hukum waris, peserta diajak memandang purnabakti bukan sebagai akhir perjalanan, melainkan fase baru yang tetap produktif dan bernilai diri. Sesi interaktif dan kunjungan usaha ke Ina Cookies, Batagor Instan, serta Sukses Laundry menghadirkan inspirasi nyata tentang peluang usaha yang realistis dan aplikatif.

Pembekalan ini membantu peserta membangun kesadaran kewirausahaan serta memahami dinamika usaha mandiri. Selain itu, peserta didorong menata kehidupan pasca-kerja yang produktif dan sejahtera.

Ahead of retirement, the Company organized a Pre-Retirement Briefing in collaboration with Trainers DT Insani titled "Preparing for a Happier Life." The program was designed to strengthen participants' mental, financial, professional, and spiritual readiness, enabling them to navigate the transition in a more adaptive and independent manner.

Through sessions covering entrepreneurship, family financial management, healthy living, and an understanding of inheritance law, participants were encouraged to view retirement not as the end of a journey, but as a new phase that remains productive and meaningful. Interactive discussions and business visits to Ina Cookies, Batagor Instan, and Sukses Laundry provided practical insights into realistic and applicable entrepreneurial opportunities.

This program supported participants in building entrepreneurial awareness and understanding the dynamics of running an independent business. It also encouraged them to plan for a productive and prosperous post-employment life.

Evaluasi Kinerja dan Tingkat Kebahagiaan Karyawan

Employee Performance and Well-being Assessment

Evaluasi Karyawan

HUMI melaksanakan penilaian kinerja secara rutin untuk seluruh karyawan, baik di kantor maupun awak kapal untuk memastikan pengembangan kompetensi dan pencapaian target individu selaras dengan tujuan organisasi. Proses ini juga menjadi dasar bagi penentuan kebutuhan pelatihan, penghargaan, dan pengembangan karier.

Untuk karyawan kantor, sistem penilaian kinerja meliputi dua aspek: Key Result Area (KRA), yang menentukan sasaran utama yang harus dicapai, dan Key Performance Indicator (KPI), yang mengukur hasil pencapaian tersebut. Setiap semester (Juli dan Januari), KRA dievaluasi berdasarkan RKAP tahun berjalan, dengan fokus pada aspek Penting (Finance) dan Genting (Waktu).

Selain itu, perilaku karyawan dinilai berdasarkan Core Competencies dan kompetensi manajerial sesuai tingkat jabatan. Core Competencies mencakup nilai-nilai HUMI, sementara kompetensi manajerial meliputi kemampuan berpikir (Thinking Ability), pengelolaan tugas (Managing Task), dan pengelolaan orang (Managing People). Penilaian ini dilakukan secara 360 derajat, melibatkan atasan, rekan kerja, dan bawahan, sehingga memberikan gambaran menyeluruh atas kinerja dan perilaku setiap individu. Hasil penilaian menjadi dasar bagi penentuan kebutuhan pelatihan, pengembangan karier, serta besaran tunjangan kinerja dan apresiasi lainnya.

Sementara itu, penilaian kinerja awak kapal difokuskan pada evaluasi kinerja dan pengembangan karier di atas kapal. Head of Department menyusun appraisal report, yang selanjutnya disahkan oleh Master dan dikirim ke *Ship Management*, untuk memastikan evaluasi objektif dan konsisten dengan standar operasional serta prosedur keselamatan pelayaran.

Employee Performance Assessment

HUMI conducts regular performance assessments for all employees, both office staff and seafarers, to ensure competency development and individual goal achievement are aligned with organizational objectives. This process also serves as the basis for identifying training needs, rewards, and career development opportunities.

For office employees, the performance assessment system covers two main aspects: Key Result Areas (KRA), which define the primary objectives to be achieved, and Key Performance Indicators (KPI), which measure the outcomes of these objectives. KRAs are evaluated each semester (July and January) based on the current year's work plan, with emphasis on critical aspects of Finance and Time.

Employee behavior is also assessed based on Core Competencies and managerial competencies appropriate to their position. Core Competencies reflect HUMI's values, while managerial competencies include Thinking Ability, Managing Tasks, and Managing People. Assessments are conducted through a 360-degree approach, involving supervisors, peers, and subordinates, providing a comprehensive view of individual performance and behavior. The results form the basis for determining training needs, career development, as well as performance allowances and other recognitions.

For ship crews, performance assessments focus on on-board performance and career development. The Head of Department prepares the appraisal report, which is approved by the Master and submitted to Ship Management to ensure evaluations are objective and consistent with operational standards and maritime safety procedures.

Seluruh karyawan (100%) menerima penilaian rutin tahunan yang mencerminkan kinerja dan progres pengembangan karier mereka. [GRI 404-3]
All employees (100%) undergo regular annual performance assessments reflecting their work performance and career development progress. [GRI 404-3]

Tingkat Kebahagiaan Karyawan

HUMI secara rutin melakukan survei Employee Happiness untuk memahami tingkat kepuasan, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Survei ini menilai berbagai dimensi yang mencerminkan pengalaman kerja dan motivasi karyawan.

Hasil survei tahun 2025 menunjukkan mayoritas karyawan merasa puas dengan suasana kerja, integritas perusahaan, serta peluang pengembangan dan pertumbuhan karier. Secara keseluruhan, tingkat Employee Happiness HUMI tercatat sebesar 78,34%, menegaskan keberhasilan Perseroan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Employee Happiness

HUMI routinely conducts an Employee Happiness survey to understand overall employee satisfaction, engagement, and well-being. The survey assesses various dimensions reflecting employees' work experience and motivation.

The 2025 survey results show that the majority of employees are satisfied with the work environment, corporate integrity, and opportunities for career growth and development. Overall, HUMI's Employee Happiness score was recorded at 78,34%, underscoring the Company's success in creating a supportive and conducive work environment that promotes employee well-being.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Occupational Health and Safety

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam operasional HUMI, seiring karakteristik kegiatan usaha yang melibatkan lingkungan kerja dengan tingkat risiko tinggi, baik di darat maupun di laut. HUMI memandang penerapan K3 bukan hanya sebagai kewajiban kepatuhan hukum, tetapi juga untuk melindungi keselamatan pekerja, menjaga kelancaran operasional, dan membangun budaya kerja yang aman serta bertanggung jawab. [GRI 3-3]

Sejalan dengan itu, sistem manajemen K3 mencakup seluruh karyawan dan awak kapal, yang dijamin melalui Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja (PK) untuk memastikan perlindungan bagi semua elemen. Perseroan juga menerapkan pendekatan K3 yang terstruktur dan terintegrasi, mencakup penguatan sistem manajemen, pengorganisasian fungsi K3, serta langkah-langkah pencegahan dan mitigasi risiko kerja. Pendekatan ini juga diperkuat melalui pengelolaan keselamatan maritim dan risiko operasional, khususnya bagi awak kapal, serta pemantauan kinerja K3 secara berkala sebagai dasar evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. [GRI 403-8]

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja [GRI 403-1]

HUMI menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang menyeluruh untuk

Occupational Health and Safety (OHS) is a fundamental aspect of HUMI's operations, given the high-risk nature of its work environments, both onshore and offshore. HUMI views OHS implementation not merely as a legal compliance requirement, but as a means to protect employee safety, ensure operational continuity, and foster a safe and responsible work culture. [GRI 3-3]

In line with this, the OHS management system covers all office employees and crews, secured through the Company Regulations and Employment Agreements to ensure protection for all personnel. The Company adopts a structured and integrated OHS approach, which includes strengthening management systems, organizing OHS functions, and implementing preventive and risk mitigation measures. This approach is further reinforced through maritime safety management and operational risk oversight for seafarers, as well as regular OHS performance monitoring to support evaluation and continuous improvement. [GRI 403-8]

Occupational Health and Safety Management System [GRI 403-1]

HUMI implements a comprehensive OHS Management System for all employees and seafarers. The

seluruh karyawan dan awak kapal. Implementasi ini berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta standar internasional, sekaligus diintegrasikan ke dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja untuk melindungi seluruh karyawan. Rincian peraturan tersebut adalah sebagai berikut:

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

implementation is guided by applicable laws and regulations as well as relevant international standards, and is integrated into the Company Regulations and Employment Agreements to ensure protection for all personnel. Details of the applicable regulations and standards are as follows:

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

HUMI menempatkan keselamatan dan kesehatan karyawan serta awak kapal sebagai prioritas utama, dengan memastikan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sesuai regulasi.
HUMI places the safety and health of its employees and seafarers as a top priority by ensuring a safe, healthy, and regulation-compliant working environment.

Kebijakan Perseroan mengenai K3 juga merupakan bagian dari penerapan prinsip Quality, Health, Safety, and Environment (QHSE) yang mendukung keunggulan pelayanan dan operasional. HUMI meyakini bahwa kualitas penerapan K3 memiliki korelasi yang sangat kuat dengan tingkat produktivitas karyawan. Oleh karena itu, HUMI menyediakan sarana dan prasarana kerja sesuai standar, melakukan identifikasi bahaya, penilaian risiko, serta mendorong partisipasi dan konsultasi karyawan, dengan tujuan meminimalkan risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja.

The Company's OHS policy forms an integral part of the implementation of the Quality, Health, Safety, and Environment (QHSE) principles that support service excellence and operational performance. HUMI believes that effective OHS implementation is closely linked to employee productivity. Accordingly, the Company provides work facilities and infrastructure in accordance with applicable standards, conducts hazard identification and risk assessments, and encourages employee participation and consultation to minimize the risk of workplace accidents and occupational health issues.

Aktivitas pemantauan dan analisis manajemen keselamatan dilakukan secara rutin untuk memastikan efektivitas sistem K3, mutu layanan, serta pencegahan pencemaran di atas kapal. Setiap masukan yang diterima melalui kuesioner pelanggan maupun mekanisme internal ditindaklanjuti sebagai bagian dari proses perbaikan berkelanjutan. Informasi lebih rinci mengenai mekanisme pemantauan, evaluasi kuesioner, dan tindak lanjutnya dibahas pada sub bab Evaluasi K3.

Safety management monitoring and analysis activities are carried out on a regular basis to ensure the effectiveness of the OHS management system, service quality, and the prevention of pollution on board vessels. Feedback received through customer questionnaires and internal mechanisms is systematically followed up as part of the Company's continuous improvement process. More detailed information on monitoring mechanisms, questionnaire evaluations, and follow-up actions is presented in the OHS Evaluation subsection.

Organisasi dan Tata Kelola K3

Pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di HUMI berada di bawah koordinasi fungsi Quality, Health, Safety, and Environment (QHSE) yang dipimpin oleh Kepala Departemen HSE. Dalam pelaksanaannya, fungsi QHSE didukung oleh Departemen Operasi serta Departemen Human Capital & General Affair

OHS Organization and Governance

The management of Occupational Health and Safety (OHS) at HUMI is coordinated under the Quality, Health, Safety, and Environment (QHSE) function, led by the Head of the HSE Department. In its implementation, the QHSE function is supported by the Operations Department and the Human Capital & General Affairs

untuk memastikan penerapan K3 berjalan konsisten di seluruh aktivitas operasional, baik di darat maupun di laut.

Sebagai bentuk pelibatan dan konsultasi pekerja dalam pengelolaan K3, Perseroan membentuk tim K3 lintas fungsi yang melibatkan Departemen Human Capital & General Affair, Departemen Operasi, serta Departemen Finance & Accounting. Tim ini berperan dalam pelaksanaan inspeksi K3 secara rutin di seluruh lini operasional. Inspeksi difokuskan pada kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD), penerapan prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin), ketertiban area kerja, serta kesiapan perlengkapan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K). Mekanisme ini mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam menjaga lingkungan kerja yang aman dan tertib.

Sebagai bagian dari kepatuhan terhadap standar ISO dan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku, HUMI dan entitas anak perusahaan juga membentuk Tim K3 yang juga dikenal di industri secara umum Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Susunan Tim K3 mengacu pada ketentuan Dinas Tenaga Kerja, dengan Direktur menjabat sebagai Ketua Tim K3, Manajer HSE sebagai Sekretaris, dan keanggotaan yang melibatkan perwakilan dari berbagai departemen. Keberadaan Tim K3 menjadi wadah formal bagi koordinasi, konsultasi, dan partisipasi lintas fungsi dalam pengelolaan K3 di lingkungan Perseroan.[GRI 403-4]

Penilaian Risiko Bahaya K3 [GRI 403-2]

HUMI secara rutin melakukan identifikasi bahaya dan penilaian risiko yang terintegrasi dengan sistem manajemen mutu di seluruh operasional, baik di darat maupun di atas kapal. Proses ini melibatkan karyawan dan tim K3, serta menggunakan metode HIRADC (Hazard Identification, Risk Assessment, and Determining Control) untuk menilai potensi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Hasil penilaian menjadi dasar perencanaan langkah pengendalian, tindakan preventif, dan perbaikan berkelanjutan guna menjaga keselamatan, kesehatan, dan keberlangsungan operasional perusahaan.

Beberapa risiko utama yang telah diidentifikasi meliputi:
1. Bahaya operasional kapal, seperti kecelakaan di dek, jatuh ke laut, serta kebakaran kapal.
2. Paparan bahan kimia berbahaya, termasuk bahan bakar, pelumas, serta gas beracun di ruang tertutup.
3. Faktor ergonomi, seperti kelelahan akibat jam kerja panjang dan postur kerja yang membebani tubuh.
4. Risiko kecelakaan akibat alat berat dan mesin.

Department to ensure consistent application of OHS across all operational activities, both onshore and offshore.

As part of employee involvement and consultation in OHS management, the Company has established a cross-functional OHS team involving the Human Capital & General Affairs Department, the Operations Department, and the Finance & Accounting Department. This team is responsible for conducting regular OHS inspections across all operational areas. The inspections focus on compliance with the use of personal protective equipment (PPE), the implementation of the 5S principles (Sort, Set in Order, Shine, Standardize, and Sustain), workplace orderliness, and the readiness of first aid equipment. This mechanism promotes active employee participation in maintaining a safe and well-organized working environment.

In compliance with ISO standards and applicable labor regulations, HUMI and its subsidiaries have also established an OHS team, commonly referred to in the industry as the Occupational Safety and Health Committee (P2K3). The composition of the OHS team follows the requirements set by the Manpower Authority, with the Director serving as the Chair, the HSE Manager as the Secretary, and members representing various departments. The OHS team serves as a formal platform for cross-functional coordination, consultation, and participation in OHS management within the Company. [GRI 403-4]

OHS Risk Assessment [GRI 403-2]

HUMI routinely conducts hazard identification and risk assessments integrated with the quality management system across all operations, both onshore and onboard vessels. This process involves employees and the OHS team, utilizing the HIRADC (Hazard Identification, Risk Assessment, and Determining Control) method to evaluate potential workplace accidents and occupational illnesses. The assessment results serve as the basis for planning control measures, preventive actions, and continuous improvements to safeguard employee safety, health, and operational continuity.

Key risks identified include:
1. Vessel operational hazards, such as deck accidents, falls overboard, and shipboard fires.
2. Exposure to hazardous chemicals, including fuels, lubricants, and toxic gases in enclosed spaces.
3. Ergonomic factors, such as fatigue from long working hours and physically demanding postures.
4. Accidents involving heavy equipment and machinery.

5. Penyakit akibat kerja, seperti gangguan pendengaran akibat kebisingan mesin, penyakit pernapasan akibat paparan polutan, serta cedera otot akibat beban fisik berlebih.

Pencegahan dan Mitigasi Dampak K3

Dalam memastikan keamanan kinerja operasional, HUMI mengimplementasikan langkah pencegahan dan mitigasi dampak K3 pada seluruh aktivitas kerja di darat dan di atas kapal. Pendekatan ini bertujuan untuk mengendalikan potensi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja sejak dini, sekaligus meminimalkan dampak apabila terjadi insiden.

HUMI menjalankan berbagai program pencegahan dan mitigasi K3 yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran keselamatan, memastikan kondisi kerja yang aman, serta melindungi kesehatan karyawan dan awak kapal. Program tersebut meliputi:

- Induksi dan re-induksi K3
  Dilaksanakan bagi karyawan baru, familiarisation pre-joint bagi awak kapal sebelum penugasan, serta tamu yang memasuki area kerja, untuk memastikan pemahaman terhadap risiko dan prosedur keselamatan.
- Kampanye dan Sosialisasi K3
  Dilakukan secara berkala melalui safety talk, poster, dan media internal, termasuk penyampaian materi keselamatan oleh perwakilan departemen sesuai risiko masing-masing fungsi kerja.
- Pengembangan Kompetensi K3
  Pelatihan dan sertifikasi keselamatan bagi karyawan dan awak kapal.
- Simulasi Keadaan Darurat
  Dilaksanakan secara rutin di kantor (setahun sekali) dan di atas kapal (sebulan sekali) dengan skenario yang disesuaikan dengan karakteristik risiko masing-masing lingkungan kerja, sebagai bagian dari peningkatan kesiapsiagaan K3.
- Inspeksi Kerja (On Spot Inspection/OSI) dan Inspeksi Kapal
  Mencakup inspeksi rutin di area kerja, ipal oleh internal perusahaan, serta pemeriksaan eksternal oleh otoritas dan lembaga sertifikasi.
- Pemasangan, Inspeksi, dan Pemantauan Rambu Keselamatan
  Dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kesadaran keselamatan
- Pemantauan Lingkungan Kerja
  Meliputi pengukuran faktor risiko seperti kebisingan, debu, getaran, ergonomi, dan aspek lingkungan kerja lainnya yang berpotensi memengaruhi kesehatan pekerja.

5. Occupational illnesses, including hearing loss from engine noise, respiratory diseases from pollutant exposure, and musculoskeletal injuries due to excessive physical loads.

OHS Impact Prevention and Mitigation

To ensure safe operational performance, HUMI implements preventive and mitigation measures for OHS across all onshore and onboard activities. This approach aims to proactively manage potential workplace accidents and occupational illnesses while minimizing the impact in case incidents occur.

HUMI conducts various OHS prevention and mitigation programs designed to raise safety awareness, maintain safe working conditions, and protect the health of employees and crew members. These programs include:

- OHS Induction and Re-Induction
  Conducted for new employees, pre-assignment familiarisation for crew members, and visitors entering work areas to ensure understanding of risks and safety procedures.
- OHS Campaign and Socialisation
  Carried out regularly through safety talks, posters, and internal media, including safety briefings delivered by departmental representatives based on the risk profile of each work function.
- OHS Competency Development
  Safety training and certification for employees and crew members.
- Emergency Drills
  Conducted routinely in offices (once a year) and onboard vessels (once a month) using scenarios tailored to the risk characteristics of each work environment to enhance OHS preparedness.
- On-Sport Work and Vessel Inspections
  Includes routine workplace inspections, internal vessel inspections, and external audits by authorities and certification bodies.
- Safety Signage Installation, Inspection, and Monitoring
  Conducted regularly to raise safety awareness across all work areas.
- Work Environment Monitoring
  Covers measurement of risk factors such as noise, dust, vibration, ergonomics, and other environmental aspects that may affect employee health.
- Employee Health Monitoring
  the management of working hours and rest periods for employees and crew members

- Pemantauan Kesehatan Karyawan
  Dilakukan melalui pengelolaan jam kerja dan waktu istirahat karyawan dan awak kapal (fatigue management), pemeriksaan kesehatan bagi awak kapal sebelum penugasan, pengujian bebas alkohol dan narkoba, serta pemeriksaan kesehatan berkala bagi karyawan kantor.
- Safety Committee dan Evaluasi Berkala
  Dilakukan melalui pertemuan komite keselamatan untuk meninjau data K3, mengevaluasi temuan inspeksi dan insiden, serta merumuskan langkah perbaikan secara berkelanjutan.

Sebagai bagian dari penguatan mitigasi risiko, HUMI melakukan pemantauan insiden K3 secara konsisten, termasuk pencatatan kejadian, analisis penyebab, serta tindak lanjut atas tindakan perbaikan yang telah ditetapkan. Evaluasi juga mencakup kejadian near miss sebagai bahan pembelajaran untuk mencegah terulangnya insiden serupa di masa mendatang. Pendekatan ini memungkinkan Perseroan mengidentifikasi tren risiko dan memperkuat langkah pencegahan secara berkelanjutan.

Selain di lingkungan internal, HUMI menerapkan standar K3 bagi mitra kerja yang terlibat dalam rantai nilai operasional, termasuk pemasok dan subkontraktor. Audit dan evaluasi dilakukan secara berkala untuk memastikan penerapan praktik keselamatan yang sejalan dengan kebijakan K3 Perusahaan, sehingga potensi risiko kecelakaan kerja dapat dikendalikan secara menyeluruh. [GRI 403-7]

Pelatihan K3 [POJK F.22] [GRI 403-5, 404-2]

HUMI menyelenggarakan pelatihan K3 sebagai bagian dari upaya membangun kompetensi, kesiapsiagaan, dan budaya keselamatan di seluruh lingkungan kerja. Program pelatihan K3 dirancang untuk mencakup seluruh karyawan, baik di kantor maupun di atas kapal, dengan tujuan memastikan setiap karyawan dan awak kapal memahami risiko kerja serta mampu menerapkan prosedur keselamatan secara konsisten. Sebagai bagian dari penguatan pemahaman sejak awal, setiap karyawan baru wajib mengikuti program orientasi yang mencakup induksi K3.

Pelaksanaan pelatihan K3 dilakukan melalui kombinasi pelatihan sertifikasi dan non-sertifikasi. Pelatihan non-sertifikasi umumnya diselenggarakan secara in-house, antara lain melalui simulasi evakuasi, simulasi gempa bumi, pelatihan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), serta pelatihan terkait kesehatan. Materi dan metode pelatihan disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan tingkat risiko, sehingga karyawan kantor

(fatigue management), pre-assignment medical examinations for seafarers, alcohol and drug testing, as well as periodic health checks for office employees.
- Safety Committee and Regular Evaluation
  Meetings are held to review OHS data, evaluate inspection findings and incidents, and formulate continuous improvement measures.

As part of risk mitigation, HUMI consistently monitors OHS incidents, including recording events, analyzing root causes, and following up on corrective actions. Evaluations also cover near-miss incidents as learning opportunities to prevent recurrence. This approach enables the Company to identify risk trends and strengthen preventive measures on an ongoing basis.

Beyond internal operations, HUMI applies OHS standards to business partners involved in the operational value chain, including suppliers and subcontractors. Regular audits and evaluations ensure that safety practices align with the Company's OHS policies, thereby effectively controlling potential workplace hazards across the entire supply chain. [GRI 403-7]

OHS Training [POJK F.22] [GRI 403-5, 404-2]

HUMI conducts OHS training as part of efforts to build competence, preparedness, and a safety culture across all work environments. The OHS training program covers all employees, both in the office and onboard vessels, with the goal of ensuring that every employee and crew member understands workplace risks and can consistently apply safety procedures. To reinforce understanding from the start, all new employees are required to participate in an orientation program that includes OHS induction.

OHS training is delivered through a combination of certification and non-certification programs. Non-certification training is generally conducted in-house and includes activities such as evacuation drills, earthquake simulations, first aid (P3K) training, and health-related sessions. Training materials and methods are tailored to the nature of the work and risk levels, ensuring that office staff and crew members receive

dan awak kapal memperoleh pembekalan yang relevan dengan kondisi operasional masing-masing.

Bagi awak kapal, pengembangan kompetensi difokuskan pada peningkatan keahlian teknis, keselamatan kerja, serta pemenuhan sertifikasi maritim yang menjadi prasyarat utama dalam operasional pelayaran. Pelatihan diberikan sejak tahap rekrutmen melalui pemenuhan sertifikasi yang dipersyaratkan, serta dilanjutkan dengan in-house training sebagai kewajiban bagi awak kapal. Pelatihan ini dirancang untuk memastikan kesiapan awak kapal dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar keselamatan dan regulasi yang berlaku.

Sepanjang 2025, HUMI telah menyelenggarakan pelatihan K3 yang diikuti oleh seluruh karyawan kantor dengan total jam pelatihan sebesar 289,33 jam serta seluruh awak kapal dengan total jam pelatihan sebesar 7.640,5 jam.

relevant preparation aligned with their operational environment.

For ship crew, competency development focuses on enhancing technical skills, occupational safety, and obtaining maritime certifications, which are essential prerequisites for operational readiness. Training begins at the recruitment stage through the fulfillment of required certifications and continues with in-house training as a mandatory program for all crew members. The training is designed to ensure crew members are prepared to perform their duties in compliance with safety standards and applicable regulations.

During 2025, HUMI delivered OHS training to all office employees, totaling 289.33 training hours, and all crew members, totaling 7,640.5 training hours.

Jenis Peserta Participants	**2025**	**2024**	**2023**
	Jam Kegiatan Training Hours	**Jam Kegiatan** Training Hours	**Jam Kegiatan** Training Hours
Karyawan Darat Employees	289,33	320,50	437,05
Awak Kapal Ships Crew	7.640,50	1.754,95	98,18

Pengaturan Jam Kerja dan Dukungan Kesehatan Karyawan.

HUMI menempatkan pengelolaan jam kerja dan dukungan kesehatan sebagai aspek penting dalam menjaga keselamatan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini memastikan setiap pekerja, baik di kantor maupun di kapal, memiliki waktu istirahat yang cukup serta akses terhadap program kesehatan yang memadai.

Bagi karyawan kantor, Perseroan menerapkan ketentuan jam kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu delapan jam per hari atau 40 jam per minggu, di luar waktu istirahat. Karyawan yang bekerja melebihi jam kerja berhak menerima kompensasi lembur sesuai Peraturan Perusahaan dan ketentuan yang berlaku.

Sementara itu, pengaturan jam kerja dan waktu istirahat awak kapal mengacu pada Maritime Labour Convention (MLC) 2006 dan Standards of Training, Certification and Watchkeeping (STCW) 1978 beserta perubahannya. Batas maksimum jam kerja adalah 14 jam dalam 24 jam

Working Hours Management and Employee Health Support

HUMI prioritizes the management of working hours and employee health as key aspects of ensuring safety, productivity, and overall well-being. This approach ensures that all employees, both in the office and onboard vessels, have adequate rest periods and access to appropriate health programs.

For office employees, HUMI implements working hours in accordance with applicable labor regulations, which stipulate eight hours per day or 40 hours per week, excluding breaks. Employees who work beyond these hours are entitled to overtime compensation in accordance with Company Regulations and applicable laws.

For crew members, working hours and rest periods comply with the Maritime Labour Convention (MLC) 2006 and the Standards of Training, Certification, and Watchkeeping (STCW) 1978 and its amendments. Maximum working hours are set at 14 hours within a



dan 72 jam dalam 7 hari, dengan jam istirahat minimum 10 jam dalam 24 jam. Jam istirahat dapat dibagi menjadi dua periode, salah satunya minimal 6 jam, dan jarak antar periode tidak melebihi 14 jam. Jam kerja dan waktu istirahat dicatat dan dipantau secara berkala untuk mencegah kelelahan, serta menjadi objek pemeriksaan dalam inspeksi internal dan audit otoritas terkait. Dalam kondisi darurat tertentu, penyesuaian jam kerja dapat dilakukan dengan tetap memberikan kompensasi waktu istirahat setelahnya.

Perseroan juga berkomitmen untuk memastikan setiap karyawan, khususnya yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional, berada dalam kondisi fisik yang prima agar mampu menjalankan tugas secara aman dan optimal. HUMI menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai, melakukan pemeriksaan kesehatan rutin, serta memantau kelelahan (fatigue management), khususnya bagi karyawan dan awak kapal yang bekerja di area operasional dengan risiko tinggi. [GRI 403-3]

Selain itu, HUMI mendorong penerapan gaya hidup sehat melalui program preventif dan edukatif. Kegiatan ini mencakup olahraga rutin, edukasi pola hidup sehat, nutrisi seimbang, In-House Training, kampanye kesehatan, serta akses terhadap informasi medis yang relevan. Upaya ini bertujuan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya menjaga kesehatan sebagai bagian dari keselamatan kerja dan kesejahteraan secara menyeluruh. [GRI 403-6]

24-hour period and 72 hours within a 7-day period, with a minimum of 10 hours of rest in 24 hours. Rest periods may be split into two segments, with one segment lasting at least six hours, and the interval between segments not exceeding 14 hours. Working hours and rest periods are recorded and monitored regularly to prevent fatigue and are subject to internal inspections and audits by relevant authorities. In certain emergency situations, adjustments to working hours may be made, with compensatory rest provided afterward.

The Company is also committed to ensuring that all employees, especially those directly involved in operational activities, are in optimal physical condition to perform their duties safely and effectively. HUMI provides adequate health facilities, conducts routine medical examinations, and monitors fatigue, particularly for employees and crew working in high-risk operational areas. [GRI 403-3]

In addition, HUMI promotes a healthy lifestyle through preventive and educational programs. These activities include regular exercise, health education, balanced nutrition, in-house training, health campaigns, and access to relevant medical information. These initiatives aim to raise employee awareness of the importance of maintaining health as an integral part of workplace safety and overall well-being. [GRI 403-6]



Sepanjang tahun 2025, HUMI telah melaksanakan berbagai kegiatan health talk dan health campaign, antara lain:

1. Evaluasi menu makan siang untuk memastikan kecukupan gizi dan keseimbangan nutrisi karyawan.
2. Aktivitas senam kesegaran jasmani untuk meningkatkan kebugaran karyawan & mendorong Gerakan 5.000 langkah untuk karyawan setiap hari.
3. Kegiatan olahraga bersama.
4. Program vaksinasi influenza bagi karyawan kantor.
5. Health Talk dengan berbagai topik kesehatan yang relevan.
6. Sosialisasi tentang kesehatan melalui berbagai media, seperti spanduk, banner, buletin, health talk, In-House Training, dsb.
7. Pemeriksaan kesehatan karyawan prakerja, berkala, dan khusus (Medical Check-Up).
8. Pemeriksaan GCU (Glukosa, Cholesterol, Uric Acid) secara berkala.
9. Inspeksi kebersihan dan higiene kantor termasuk pemantauan dan penyemprotan jentik nyamuk, fogging, dan tindakan pencegahan lainnya.
10. Pemantauan lingkungan kerja seperti pengukuran tingkat debu, getaran, bising, ergonomi, dan faktor lain yang dapat memengaruhi kesehatan pekerja.

Throughout 2025, HUMI has conducted various health talks and health campaigns, including:

1. Evaluation of lunch menus to ensure adequate nutrition and dietary balance for employees.
2. Physical fitness exercises to enhance employee well-being and promote the “5,000 Steps a Day” movement.
3. Group sports activities.
4. Influenza vaccination programs for office employees.
5. Health talks covering various relevant health topics.
6. Health awareness campaigns through multiple channels, such as banners, bulletins, health talks, in-house training, and other media.
7. Health examinations for new employees, periodic check-ups, and special medical assessments (Medical Check-Up).
8. Periodic GCU screenings (Glucose, Cholesterol, Uric Acid).
9. Office hygiene and cleanliness inspections, including monitoring and spraying for mosquito larvae, fogging, and other preventive measures.
10. Workplace environment monitoring, including measurements of dust, vibration, noise, ergonomics, and other factors affecting employee health.



***Healthy Sitting, Comfortable Working*: Health Talk HUMI untuk Kesehatan Karyawan**

Healthy Sitting, Comfortable Working: HUMI Health Talk on Employee Well-being

Pada 10 Oktober 2025, HUMI menyelenggarakan Health Talk bertajuk "Ergonomi & Posisi Duduk yang Tepat Saat Bekerja" sebagai bagian dari upaya menjaga kesehatan dan kebugaran karyawan di tengah intensitas kerja yang tinggi. Kegiatan ini dilaksanakan bekerja sama dengan Good Doctor dan menghadirkan dr. Anisa Zulfiya Rahmah sebagai pembicara.

Dalam sesi edukatif tersebut, peserta memperoleh pemahaman praktis mengenai prinsip ergonomi, yaitu penyesuaian cara kerja dan postur tubuh untuk mengurangi risiko gangguan muskuloskeletal. Materi yang disampaikan mencakup cara duduk yang benar, posisi punggung yang ideal saat bekerja, serta tips sederhana untuk meminimalkan ketegangan otot akibat duduk dalam durasi yang lama. Kegiatan ini juga dilengkapi dengan praktik peregangan ringan yang dapat dilakukan di sela-sela jam kerja.

Melalui health talk ini, HUMI menegaskan komitmennya dalam mendukung kesehatan kerja karyawan sebagai bagian dari pengelolaan K3 dan upaya pencegahan gangguan kesehatan akibat kerja. Edukasi ergonomi menjadi salah satu langkah preventif yang dilakukan Perseroan untuk menunjang kenyamanan kerja, menjaga kondisi fisik karyawan, serta mendukung keberlanjutan kinerja operasional.

On 10 October 2025, HUMI held a Health Talk entitled "Ergonomics & Proper Sitting Posture at Work" as part of efforts to maintain employee health and fitness amidst high work intensity. The event was organized in collaboration with Good Doctor and featured Dr. Anisa Zulfiya Rahmah as the speaker.

During this educational session, participants gained practical understanding of ergonomic principles, focusing on adjusting work habits and body posture to reduce the risk of musculoskeletal disorders. The session covered correct sitting techniques, ideal back positioning while working, and simple tips to minimize muscle strain from prolonged sitting. The activity also included light stretching exercises that can be performed during short breaks.

Through this Health Talk, HUMI reaffirmed its commitment to supporting employee occupational health as part of its OHS management and preventive measures against work-related health issues. Ergonomic education represents a proactive initiative to enhance workplace comfort, maintain employee physical well-being, and support sustainable operational performance.

Inisiatif Kesehatan & Kebugaran di Entitas Anak Perusahaan HUMI

Sebagai bagian dari komitmen Grup HUMI dalam mendukung keselamatan dan kesehatan kerja, entitas anak perusahaan juga mengembangkan berbagai inisiatif yang disesuaikan dengan karakteristik kegiatan usaha dan kebutuhan karyawannya. Program-program ini berfokus pada peningkatan kesadaran kesehatan, kebugaran fisik, serta penguatan komunikasi keselamatan di lingkungan kerja.

GTSI – Fasilitas Kebugaran Karyawan

GTSI menyediakan fasilitas keanggotaan pusat kebugaran bagi karyawan melalui kerja sama dengan pihak ketiga. Program ini mendorong karyawan untuk menjaga kebugaran fisik dan menerapkan gaya hidup sehat secara mandiri dengan akses yang fleksibel sesuai waktu dan kebutuhan masing-masing. Hingga saat ini, program tersebut telah diikuti oleh puluhan karyawan dan mendapatkan respons positif sebagai bentuk dukungan perusahaan terhadap kesehatan dan semangat kerja.

Health & Wellness Initiatives at HUMI Subsidiaries

As part of HUMI Group's commitment to supporting occupational health and safety, its subsidiaries have also developed various initiatives tailored to the characteristics of their business activities and the needs of their employees. These programs focus on promoting health awareness, physical fitness, and strengthening safety communication in the workplace.

GTSI – Employee Fitness Facilities

GTSI provides gym membership facilities for employees through partnerships with third-party providers. This program encourages employees to maintain physical fitness and adopt a healthy lifestyle independently, with flexible access according to individual schedules and needs. To date, the program has been participated in by dozens of employees and received positive feedback as a reflection of the company's support for employee health and work motivation.



PCSI – Edukasi Kesehatan dan Manajemen Stres
PCSI – Health Education and Stress Management

PCSI melaksanakan kegiatan diskusi kesehatan yang membahas isu-isu seperti manajemen stres dan penyakit yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Inisiatif ini bertujuan meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesehatan mental dan fisik sebagai bagian dari keselamatan kerja serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi personal karyawan.

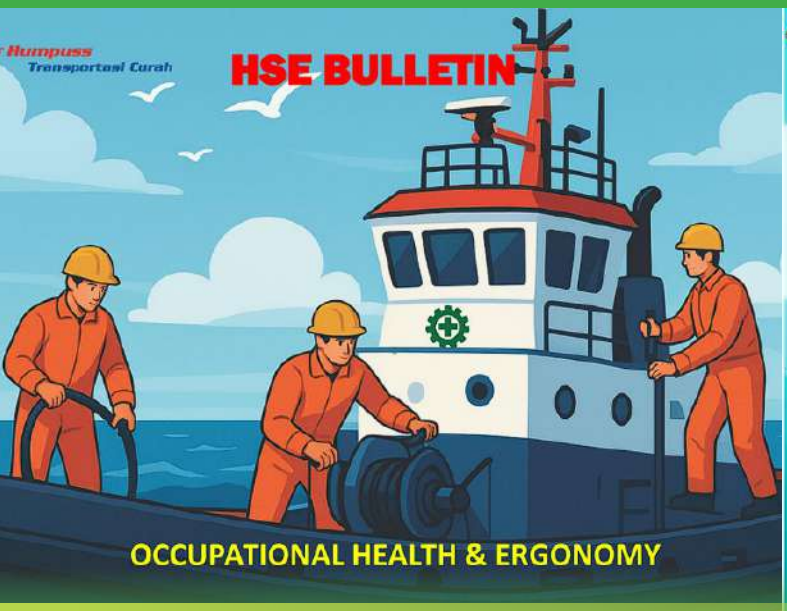
PCSI conducts health discussion sessions covering topics such as stress management and illnesses that could potentially affect employee performance. This initiative aims to raise awareness of the importance of mental and physical health as part of occupational safety, while promoting a balance between work demands and employees' personal well-being.



MCSI – Aktivitas Olahraga Rutin
MCSI – Regular Sport Activities

MCSI mendorong kebugaran karyawan melalui pelaksanaan kegiatan olahraga futsal dan badminton secara rutin. Kegiatan ini bertujuan untuk menjaga kebugaran dan kesehatan karyawan serta untuk mendukung dan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya manfaat berolahraga. Selain itu, olahraga rutin ini sekaligus dapat memperkuat kebersamaan antar karyawan, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

MCSI promotes employee fitness through regular futsal and badminton activities. These initiatives aim to maintain employees' physical health and well-being, while raising awareness of the benefits of regular exercise. In addition, these sports activities help strengthen teamwork and camaraderie among employees, supporting the creation of a healthy and productive work environment.



HSE Bulletin - Occupational Health & Ergonomic



HSE Bulletin - Waste Management & Environmental Protection

HTC – Komunikasi Keselamatan melalui Media Internal
HTC – Safety Communication via Internal Media

HTC secara aktif menyampaikan pesan keselamatan dan kesehatan kerja melalui buletin dan email internal. Materi yang disampaikan mencakup topik-topik K3 dan lingkungan, seperti pengelolaan limbah dan perlindungan lingkungan, sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap praktik kerja yang aman dan bertanggung jawab.

HTC actively communicates occupational health and safety messages through internal newsletters and emails. The materials cover OHS and environmental topics, such as waste management and environmental protection, as part of efforts to raise employee awareness and ensure compliance with safe and responsible work practices.

Mendorong Budaya K3 melalui Apresiasi
Promoting a Safety Culture through Awards

HUMI percaya bahwa budaya keselamatan bukan hanya soal aturan, tapi juga soal pengakuan dan apresiasi terhadap perilaku K3 yang baik. Untuk itu, Perseroan menyelenggarakan berbagai penghargaan yang dirancang untuk mendorong kesadaran dan implementasi K3 di seluruh lingkungan kerja, baik di kantor maupun di kapal, dengan mekanisme yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing anak perusahaan.

Di lingkungan kantor, misalnya, karyawan didorong untuk aktif bergerak melalui Gerakan 5.000 Langkah setiap bulan, sementara HSE Award diberikan setiap tiga bulan kepada individu atau tim yang menunjukkan praktik keselamatan terbaik. Setiap enam bulan, HUMI juga memberikan *Zero Accident Award* dan *Vessel Safety Award* bagi kapal yang terbukti tidak mencatat insiden, melaporkan semua temuan secara lengkap, dan bebas dari keluhan. Tak ketinggalan, *Crew Safety Award* menyoroti perhatian terhadap keselamatan individu, melalui pengecekan kartu keselamatan dan kepatuhan awak kapal.

Selain itu, setiap tahun HUMI memberikan penghargaan bagi karyawan dan awak kapal yang menonjol melalui *Best Performance Appraisal* dan *Best Employee K3,* mengapresiasi perilaku keselamatan yang konsisten dan pengelolaan temuan K3 yang baik. Dengan serangkaian program ini, HUMI menegaskan bahwa keselamatan adalah tanggung jawab bersama, dan pengakuan menjadi salah satu cara paling efektif untuk menumbuhkan budaya K3 yang proaktif dan berkelanjutan.

HUMI believes that a safety culture is not only about rules but also about acknowledging and rewarding good OHS behavior. Accordingly, the Company implements various awards designed to raise awareness and encourage the implementation of OHS practices across all workplaces, both onshore and onboard, with mechanisms tailored to the characteristics of each subsidiary.

In office environments, for example, employees are encouraged to stay active through the Monthly 5,000 Steps Movement, while the HSE Award is presented quarterly to individuals or teams demonstrating best safety practices. Every six months, HUMI also presents the Zero Accident Award and Vessel Safety Award to units or vessels that have recorded no incidents, submitted all findings comprehensively, and remained complaint-free. In addition, the Crew Safety Award highlights individual safety attention through safety card checks and crew compliance.

Furthermore, HUMI annually presents awards to outstanding employees and crew through the Best Performance Appraisal and Best OHS Employee awards, appreciating consistent safety behavior and effective management of OHS findings. Through this series of programs, HUMI reinforces that safety is a shared responsibility, and acknowledgment is one of the most effective ways to foster a proactive and sustainable safety culture.

Kinerja dan Evaluasi K3

HUMI secara konsisten memantau dan mengevaluasi penerapan sistem K3 di seluruh wilayah operasional, baik di darat maupun di atas kapal. Pemantauan ini mencakup efektivitas program pencegahan, pelatihan, mitigasi risiko, serta pengelolaan kesehatan karyawan dan awak kapal, termasuk potensi gangguan penyakit akibat kerja.

Sebagai bagian dari mekanisme evaluasi, HUMI menggunakan berbagai metode pemantauan, termasuk pengumpulan masukan dari karyawan, awak kapal, dan pelanggan melalui kuesioner. Setiap temuan dianalisis untuk menilai kesesuaian praktik K3 dengan standar perusahaan, kepatuhan prosedur keselamatan, dan efektivitas sistem manajemen keselamatan. Hasil

OHS Performance and Evaluation

HUMI consistently monitors and evaluates the implementation of its Occupational Health and Safety (OHS) system across all operational areas, both onshore and onboard vessels. This monitoring covers the effectiveness of prevention programs, training, risk mitigation, and the management of employee and crew health, including potential work-related illnesses.

As part of the evaluation mechanism, HUMI employs various monitoring methods, including collecting feedback from employees, crew members, and customers through questionnaires. All findings are analyzed to assess the alignment of OHS practices with company standards, compliance with safety procedures, and the effectiveness of the safety

analisis ini menjadi dasar bagi perumusan tindakan perbaikan dan peningkatan berkelanjutan, sehingga sistem manajemen keselamatan tetap efektif dan responsif terhadap risiko yang muncul.

management system. The results of these analyses serve as the basis for formulating corrective actions and continuous improvements, ensuring that the safety management system remains effective and responsive to emerging risks.

Berdasarkan hasil pemantauan sepanjang tahun 2025, tidak terdapat kasus gangguan kesehatan akibat kerja maupun kecelakaan kerja yang mengakibatkan fatalities, baik pada karyawan kantor maupun awak kapal. Adapun rincian insiden kecelakaan kerja, tingkat keparahan, dan kategori kejadian pada seluruh karyawan dan awak kapal disajikan pada tabel berikut:

Based on monitoring results throughout 2025, there were no cases of work-related health disorders or occupational accidents resulting in fatalities among both office employees and vessel crew. Details of occupational incidents, severity levels, and categories of events for all employees and crew members are presented in the following table:

Kinerja K3 di Lingkungan Kantor
OHS Performance in Office Environment

Kinerja K3 OHS Performance	2025		2024		2023	
	Karyawan Employees	**Pekerja Bukan Karyawan** Non-Employee Workers	**Karyawan** Employees	**Pekerja Bukan Karyawan** Non-Employee Workers	**Karyawan** Employees	**Pekerja Bukan Karyawan** Non-Employee Workers
Fatalitas akibat kerja (kecelakaan & penyakit akibat kerja) [GRI 403-9] [GRI 403-10] Work-related fatalities (occupational accidents & work-related illnesses) [GRI 403-9] [GRI 403-10]	0	0	0	0	0	0
Lost Time Incident (LTI)	0	0	0	0	0	0
Kecelakaan kerja tercatat Recordable work-related incidents	0	0	0	0	1	0
Near Miss	0	0	0	0	1	0

Kinerja K3 di Lingkungan Kapal
OHS Performance on Board Vessels

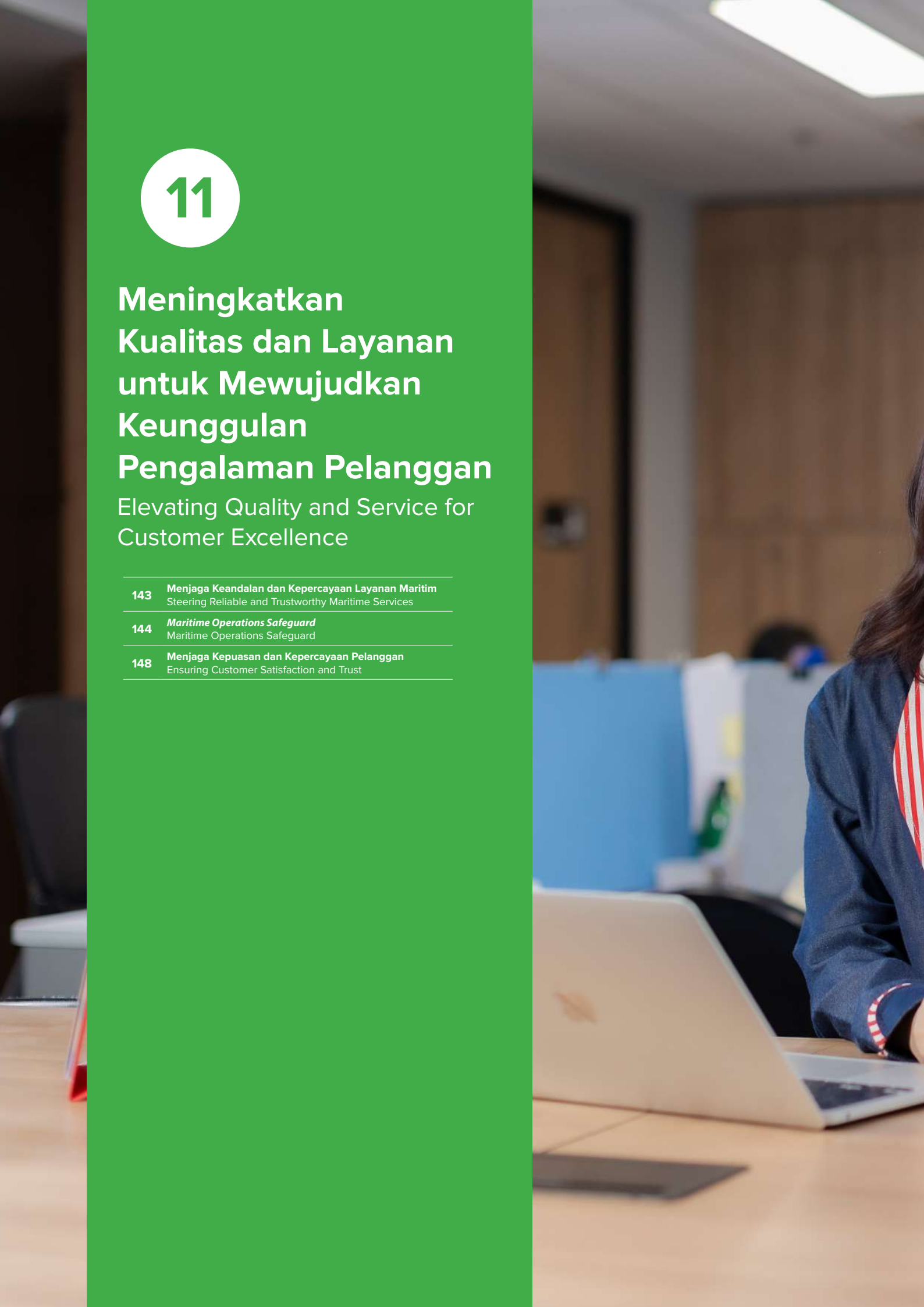
Kinerja K3 OHS Performance	2025	2024	2023
Fatalitas akibat kerja (kecelakaan & penyakit akibat kerja) [GRI 403-9, 403,10] Work-related fatalities (occupational accidents & work-related illnesses) [GRI 403-9, 430-10	0	0	0
Lost Time Incident (LTI)	0	0	0
Kecelakaan kerja tercatat [GRI 403-9] Recordable work-related incidents [GRI 403-9]	0	0	0
Near Miss	102	116	201

11

Meningkatkan Kualitas dan Layanan untuk Mewujudkan Keunggulan Pengalaman Pelanggan

Elevating Quality and Service for Customer Excellence

143	**Menjaga Keandalan dan Kepercayaan Layanan Maritim** Steering Reliable and Trustworthy Maritime Services
144	***Maritime Operations Safeguard*** Maritime Operations Safeguard
148	**Menjaga Kepuasan dan Kepercayaan Pelanggan** Ensuring Customer Satisfaction and Trust







Menjaga Keandalan dan Kepercayaan Layanan Maritim

Steering Reliable and Trustworthy Maritime Services

HUMI menghadirkan solusi maritim dan distribusi energi yang dirancang untuk mendukung kebutuhan operasional secara andal dan terpercaya. Setiap kegiatan operasional dilaksanakan dengan menekankan keselamatan, kepatuhan terhadap regulasi, dan kualitas, sekaligus menyediakan informasi yang transparan dan jelas bagi pihak yang berkepentingan.

Keandalan operasi, keamanan kargo dan awak kapal, serta standar etika dan kompetensi dalam setiap interaksi menjadi fokus utama Perseroan. Pendekatan ini membentuk fondasi bagi HUMI dalam membangun hubungan jangka panjang yang terpercaya, sekaligus mendukung kelancaran dan keberlanjutan bisnis.

HUMI provides maritime and energy distribution solutions designed to reliably and consistently support operational needs. All operational activities are conducted with a focus on safety, regulatory compliance, and quality, while providing transparent and clear information to stakeholders.

Operational reliability, cargo and crew safety, as well as ethical standards and competence in every interaction, remain the Company's primary focus. This approach forms the foundation for HUMI to build long-term, trusted relationships while supporting smooth and sustainable business operations.

Maritime *Operations Safeguard*

Maritime Operations Safeguard

Keselamatan awak kapal dan keandalan operasional menjadi fokus utama HUMI dalam menjalankan layanan transportasi energi dan dukungan maritim. Setiap kegiatan operasional di kapal diterapkan melalui prosedur keselamatan yang ketat dan sistem manajemen risiko berbasis standar internasional, sehingga operasi dapat berjalan aman dan sesuai regulasi maritim. [GRI 3-3, 403-1]

Pendekatan ini mencakup pengelolaan risiko operasional secara terstruktur, perlindungan terhadap potensi insiden kritis, serta penguatan keamanan siber sebagai bagian dari tata kelola operasional. Melalui integrasi aspek keselamatan maritim dan keamanan digital, HUMI memastikan setiap operasi dilakukan secara profesional, andal, dan memberikan kepercayaan bagi pelanggan.

Crew safety and the reliability of maritime operations are HUMI's primary focus in providing energy transportation and maritime support services. All ship operations are conducted following strict safety procedures and a risk management system based on international standards, ensuring that operations are safe and compliant with maritime regulations. [GRI 3-3, 403-1]

HUMI's approach includes a structured maritime safety management system, covering risk identification, operational risk assessment, and mitigation of potential critical incidents. In addition, cybersecurity and data protection are integral parts of the Company's operational governance to support safe, reliable, and consistent operations across all entities. These actions ensure that every maritime operation carried out professionally, reliably, and provides confidence and trust to all customers.

HUMI menargetkan *zero fatality* dalam seluruh kegiatan operasional maritim dan pengendalian risiko.
HUMI targets zero fatalities across all maritime operations and risk management activities.

Maritime Safety and Operational Risk Management

HUMI menerapkan sistem manajemen keselamatan maritim yang mengacu pada prinsip COSO-ERM (Committee of Sponsoring Organizations - Enterprise Risk Management Integrated Framework) untuk mengidentifikasi, menilai, dan memitigasi risiko operasional yang berpotensi menimbulkan dampak ekstrem. Pendekatan ini memastikan risiko besar, termasuk kecelakaan kapal dan kondisi darurat, dapat dikelola secara proaktif. [GRI 403-2]

Pengendalian keselamatan dilaksanakan melalui prosedur operasional standar, inspeksi berkala, pelatihan awak kapal, pemantauan kondisi kapal, serta audit internal dan eksternal seperti program Ship Inspection Report Programme (SIRE) yang dikelola Oil Companies International Marine Forum (OCIMF). Dalam mendukung efektivitas pengelolaan keselamatan tersebut, HUMI juga memastikan keselarasan dengan konvensi internasional yang relevan.

Maritime Safety and Operational Risk Management

HUMI implements a maritime safety management system based on the COSO-ERM principles (Committee of Sponsoring Organizations – Enterprise Risk Management Integrated Framework) to identify, assess, and mitigate operational risks with the potential for extreme impact. This approach ensures that major risks, including vessel accidents and emergency situations, are managed proactively. [GRI 403-2]

Safety controls are carried out through standard operating procedures, periodic inspections, crew training, vessel condition monitoring, as well as internal and external audits such as the Ship Inspection Report Programme (SIRE) managed by the Oil Companies International Marine Forum (OCIMF). To support the effectiveness of these safety management measures, HUMI also ensures alignment with relevant international conventions.

Sebagai bagian dari kepatuhan terhadap praktik maritim global, HUMI memastikan keselarasan dengan International Convention for the Safety of Life at Sea (SOLAS) melalui kesiapan sistem keselamatan kapal, pemeriksaan peralatan keselamatan, serta pelaksanaan latihan keadaan darurat secara rutin. Implementasi ini mendukung pengendalian risiko katastrofik maupun risiko ekor (tail-end risks), sekaligus meningkatkan kesiapan mitigasi darurat.

Sebagai bagian dari inspeksi dan pemeliharaan, HUMI menjalankan Planned Maintenance System (PMS) untuk pemeriksaan teknis kapal secara rutin, serta melaksanakan docking berkala sesuai aturan docking kapal yang diatur ketat secara regulasi nasional (Kemenhub) dan internasional (IMO/SOLAS) untuk menjamin kelaiklautan, umumnya diwajibkan setiap 2–3 tahun untuk intermediate survey dan 5 tahun untuk special survey. Di Indonesia, peraturan utamanya meliputi Peraturan Dirjen Perhubungan Laut No. HK.103/1/3/DJPL-17 (dan revisinya) tentang Pengedokan Kapal Berbendera Indonesia. Jadwal docking dan PMS ini memastikan kelayakan operasional kapal dan meminimalkan risiko kegagalan teknis selama pelayaran.

Sepanjang tahun 2025, tidak terdapat insiden maritim, pengaduan, penahanan kapal, atau sanksi dari otoritas pelabuhan. Hal ini menunjukkan efektivitas penerapan sistem manajemen keselamatan dan mitigasi risiko maritim, sekaligus memastikan operasional kapal berjalan aman dan sesuai standar internasional. [GRI 2-27]

Keamanan Siber dan Perlindungan Data [GRI 3-3]

HUMI menyadari pentingnya keamanan siber sebagai bagian integral dari tata kelola dan manajemen risiko Perseroan. Selaras dengan ESG Roadmap HUMI untuk tahun 2025, kami menekankan penguatan Maritime Cyber Security Management melalui Kebijakan Tata Kelola Teknologi Informasi yang kemudian diturunkan menjadi serangkaian inisiatif strategis untuk menghindari dan/atau memitigasi risiko dengan sistem keamanan dunia maya, hak atas kekayaan intelektual pada sistem informasi, penggunaan passwords, serta penggunaan email. Langkah-langkah ini dirancang untuk memastikan perlindungan sistem operasional sekaligus membangun kesadaran internal.

HUMI memperkuat keamanan siber melalui monitoring aktif untuk mendeteksi serta menangani potensi ancaman secara sistematis. Untuk memastikan

As part of compliance with global maritime practices, HUMI ensures alignment with the International Convention for the Safety of Life at Sea (SOLAS) through vessel safety system readiness, safety equipment inspections, and regular emergency drills. This implementation supports the management of catastrophic and tail-end risks while enhancing emergency preparedness.

As part of inspection and maintenance, HUMI implements a Planned Maintenance System (PMS) for routine technical inspections of vessels and conducts periodic docking in accordance with national (Ministry of Transportation) and international (IMO/SOLAS) regulations. This ensures vessel seaworthiness, with intermediate surveys generally required every 2–3 years and special surveys every 5 years. In Indonesia, the main regulation is the Directorate General of Sea Transportation Regulation No. HK.103/1/3/DJPL-17 (and its amendments) on Docking of Indonesian-Flagged Vessels. The docking and PMS schedule ensures operational readiness of vessels and minimizes the risk of technical failure during voyages.

Throughout 2025, there were no maritime incidents, complaints, vessel detentions, or sanctions from port authorities. This demonstrates the effectiveness of HUMI's maritime safety management and risk mitigation system, ensuring that vessel operations are safe and compliant with international standards.[GRI 2-27]

Cybersecurity and Data Protection [GRI 3-3]

HUMI acknowledges cybersecurity as an integral part of the Company's governance and risk management. In line with HUMI's 2025 ESG Roadmap, we emphasized strengthening Maritime Cybersecurity Management through the Information Technology Governance Policy, which was further translated into a series of strategic initiatives to prevent and/or mitigate risks related to cyber threats, intellectual property rights in information systems, password management, and email usage. These measures are designed to protect operational systems while fostering internal awareness.

HUMI enhances cybersecurity through active monitoring to systematically detect and address potential threats. To ensure consistent implementation, a Cyber Security

implementasi berjalan konsisten, pada level operasional di Anak Perusahaan telah menunjuk Cyber Security Officer sebagai penanggung jawab dan pengelola keamanan siber yang berkoordinasi dengan fungsi terkait. Kesadaran internal terus ditingkatkan salah satunya melalui IHT-XPERT#5 – *Awareness Cyber Security*, pelatihan berbasis ISO/IEC 27001 yang diikuti oleh tim dari departemen MIS dan perwakilan unit lain di anak perusahaan, agar seluruh tim memahami peran mereka dalam menjaga keamanan siber.

Untuk memperkuat keandalan sistem manajemen keamanan siber, HUMI menerapkan pengendalian akses yang terpantau, pencadangan data secara berkala, sistem IT, dan perlindungan anti-virus di seluruh lingkungan operasional, termasuk perkantoran dan unit kapal. Pada tahun 2025, HUMI meningkatkan sistem keamanan data yang sebelumnya pasif menjadi aktif siaga melalui Endpoint Detection Response (EDR). Migrasi EDR ini dapat membatasi penggunaan perangkat USB serta mendeteksi instalasi aplikasi/perangkat lunak tidak sah. HUMI juga berupaya agar seluruh aplikasi dan perangkat lunak berlisensi resmi. Langkah-langkah ini menjaga keamanan data, meminimalkan risiko gangguan akibat ancaman siber dan mendukung kelancaran operasional.

Officer has been appointed at the operational level in the Subsidiaries to be responsible for managing cybersecurity in coordination with relevant functions. Internal awareness is continuously strengthened, including through the IHT-XPERT#5 – Cyber Security Awareness training, ISO/IEC 27001-based programs attended by the MIS department and representatives from other units in the subsidiaries, ensuring that all teams understand their roles in maintaining cybersecurity.

To enhance the reliability of the cybersecurity management system, HUMI implements monitored access controls, regular data backups, IT systems, and antivirus protection across all operational environments, including offices and vessel units. In 2025, HUMI improved its data security system from a previously passive approach to an active monitoring system through the implementation of Endpoint Detection Response (EDR). This EDR migration enables restrictions on USB device usage and detects unauthorized application or software installations. HUMI also strives to ensure that all applications and software are properly licensed. These measures protect data, minimize the risk of disruption from cyber threats, and support smooth operational continuity.



Berdasarkan pemantauan dan pelaporan internal selama periode pelaporan, tidak terdapat insiden keamanan siber yang terdeteksi, termasuk pengaduan yang terbukti terkait pelanggaran privasi pelanggan maupun kehilangan data pelanggan. [GRI 418-1]

During the reporting period, no cybersecurity incidents were detected, including any substantiated complaints related to customer privacy breaches or loss of customer data. [GRI 418-1]



Membangun Kesiapan Keamanan Siber di Lingkungan Maritim

Enhancing Cybersecurity Readiness in the Maritime Environment

Sebagai bagian dari implementasi ESG Roadmap dan pengelolaan topik material Maritime Cyber Security Management, HUMI menyelenggarakan IHT-XPERT#5 – Awareness Cyber Security pada 10 November 2025. Sesi pelatihan ini berfokus pada ISO/IEC 27001 dan Sistem Manajemen Keamanan Informasi (ISMS), dengan tujuan meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya perlindungan data, sistem navigasi, dan teknologi operasional. Kesadaran tersebut menjadi krusial dalam menghadapi ancaman siber yang dapat mengganggu operasional maupun membahayakan keselamatan di sektor maritim.

Pelatihan ini diikuti oleh 34 peserta dari Departemen MIS HUMI serta perwakilan berbagai departemen terkait dari entitas anak usaha. Melalui sesi ini, HUMI membangun kesadaran peran individu dalam menjaga keamanan informasi sekaligus memperkuat kesiapan internal dalam mengelola risiko siber, sebagai bagian dari upaya memastikan keandalan operasional dan keberlanjutan bisnis Perseroan.

As part of the implementation of the ESG Roadmap and the management of the Maritime Cybersecurity material topic, HUMI conducted IHT-XPERT#5 – Cybersecurity Awareness on 10 November 2025. The training session focused on ISO/IEC 27001 and the Information Security Management System (ISMS), aiming to enhance understanding of the importance of protecting data, navigation systems, and operational technology. This awareness is crucial in responding to cyber threats that could disrupt operations or compromise safety in the maritime sector.

The training was attended by 34 participants from HUMI's MIS Department, along with representatives from various related departments across subsidiaries. Through this session, HUMI fostered individual accountability in safeguarding information security while strengthening internal preparedness to manage cyber risks, contributing to operational reliability and the Company's business sustainability.

Menjaga Kepuasan dan Kepercayaan Pelanggan

Ensuring Customer Satisfaction and Trust

Komitmen atas Layanan Setara untuk Pelanggan [POJK F.17]

HUMI berkomitmen untuk menyediakan layanan dan produk yang setara, profesional, dan berkualitas tinggi bagi seluruh pelanggan. Sebagai perusahaan distribusi energi, HUMI melayani berbagai segmen pelanggan dengan kebutuhan yang beragam, mulai dari penyewaan kapal LNG, minyak, dan petrokimia, hingga jasa *offshore support vessel* dan manajemen kapal.

Layanan HUMI memberikan dampak positif bagi pelanggan, antara lain ketepatan waktu tiba kargo, keselamatan awak kapal dan kargo yang terjaga, serta kepastian layanan melalui informasi spesifikasi, sertifikasi, dan jaminan mutu yang jelas. Dampak ini menciptakan pengalaman pelanggan yang aman, nyaman, dan profesional. Selain itu, HUMI juga secara proaktif meminimalkan potensi dampak negatif, seperti risiko keterlambatan kapal, kerusakan kargo, atau gangguan operasional, melalui prosedur standar, kompetensi awak kapal, dan sistem manajemen keselamatan yang ketat. Pendekatan ini memastikan setiap layanan yang diberikan mendukung kepuasan pelanggan. Dampak lain yang terkait dengan aspek lingkungan dan masyarakat dibahas secara terpisah pada bab Lingkungan dan Masyarakat. [POJK F.28]

Untuk menjamin mutu dan kualitas layanan, setiap kapal Perseroan disertai informasi akurat mengenai spesifikasi, jaminan mutu, dan sertifikasi produk, sehingga pelanggan memperoleh kepastian dan transparansi dalam setiap transaksi. Seluruh layanan HUMI dan entitas anak dievaluasi dari sisi keselamatan dan keamanan, termasuk kapal yang dikelola dengan memenuhi standar dan peraturan yang berlaku. [POJK F.27] Informasi lengkap mengenai layanan HUMI maupun entitas anak tersedia untuk publik di situs web resmi Perseroan, sehingga dapat diakses oleh seluruh pihak yang berkepentingan.

Commitment to Equal Service for Customers [POJK F.17]

HUMI is committed to providing equal, professional, and high-quality services and products to all customers. As an energy distribution company, HUMI serves a wide range of customer segments with diverse needs, including LNG, oil, and petrochemical vessel chartering, offshore support vessel services, and ship and crew management.

HUMI's services deliver positive impacts to customers, including on-time cargo arrivals, crew and cargo safety, and service assurance through clear information on specifications, certifications, and quality guarantees. These efforts create a safe, seamless, and professional customer experience. In addition, HUMI proactively minimizes potential negative impacts, such as vessel delays, cargo damage, or operational disruptions, through standard procedures, crew competencies, and a robust safety management system. This approach ensures that every service provided supports customer satisfaction. Other impacts related to environmental and community considerations are addressed separately in the Environment and Community chapters. [POJK F.28]

To ensure service quality and reliability, each of the Company's vessels is accompanied by accurate information on specifications, quality assurance, and product certifications, providing customers with certainty and transparency in every transaction. All services provided by HUMI and its subsidiaries are evaluated in terms of safety and security, including vessels that are managed in compliance with applicable standards and regulations. [POJK F.27] Comprehensive information on HUMI's services and those of its subsidiaries is publicly available on the Company's official website and accessible to all stakeholders.



Kualitas layanan HUMI juga tercermin dalam kompetensi dan sertifikasi awak kapal, serta profesionalisme tim dalam menyediakan dukungan maritim, manajemen kapal, dan pengembangan awak kapal melalui lembaga pelatihan resmi. Semua ini dilakukan dengan memperhatikan masukan dan keluhan pelanggan, yang ditanggapi secara responsif sesuai pedoman layanan Perseroan.

Selain itu, HUMI dan seluruh anak perusahaan menegaskan komitmen terhadap layanan yang inklusif, yakni setiap pelanggan diperlakukan dengan hormat, profesionalisme, dan integritas, tanpa memandang latar belakang, jenis kelamin, agama, ras, atau kewarganegaraan. Pendekatan ini menjadi fondasi bagi HUMI dalam membangun kepuasan, kepercayaan, dan hubungan jangka panjang dengan seluruh pelanggan.

Survei Kepuasan Pelanggan terhadap Produk dan Layanan Jasa [POJK F.30]

HUMI melakukan survei kepuasan pelanggan secara rutin dua kali dalam setahun untuk menilai kualitas layanan yang diberikan kepada seluruh pelanggan. Survei ini mencakup berbagai aspek layanan, termasuk ketepatan jadwal kapal, kinerja awak kapal, keselamatan, administrasi, komunikasi, dan kerja sama dengan pelanggan.

HUMI's service quality is also reflected in the competence and certification of its crew, as well as the professionalism of its teams in delivering maritime support, ship management, and crew development through accredited training institutions. Customer feedback and complaints are taken into account and addressed responsively in accordance with the Company's service guidelines.

Furthermore, HUMI and all subsidiaries reaffirm their commitment to inclusive services, whereby every customer is treated with respect, professionalism, and integrity, regardless of background, gender, religion, race, or nationality. This approach serves as the foundation for HUMI in building customer satisfaction, trust, and long-term relationships.

Customer Satisfaction Survey on Products and Services [POJK F.30]

HUMI conducts customer satisfaction surveys on a regular basis, twice a year, to assess the quality of services delivered to all customers. The survey covers various service aspects, including vessel schedule reliability, crew performance, safety, administrative processes, communication, and collaboration with customers.

Berdasarkan survei pada tahun 2025 kepada 28 pelanggan, tingkat kepuasan pelanggan adalah sebesar 4,59 dari total skor 5 dengan skor pada aspek keutamaan jasa sebesar 4,72 dan aspek kepuasan layanan sebesar 4,46. Hasil ini digunakan HUMI untuk menganalisis performa layanan secara menyeluruh dan merencanakan langkah-langkah perbaikan yang lebih terarah pada periode berikutnya.

Based on a 2025 survey of 28 customers, the customer satisfaction level was 4.59 out of a total score of 5, with a score of 4.72 for service importance and 4.46 for service satisfaction. These results are used by HUMI to comprehensively evaluate service performance and to formulate more targeted improvement measures for subsequent periods.

Melalui pelaksanaan survei ini, HUMI dapat memperkuat kualitas layanan secara proaktif sekaligus memperkuat hubungan yang profesional dan berkelanjutan dengan seluruh pelanggan.

Through the implementation of this survey, HUMI proactively enhances service quality while strengthening professional and sustainable relationships with all customers.

Mekanisme Pengaduan dan Penanganan Keluhan Pelanggan

HUMI menyediakan mekanisme pengaduan yang mudah diakses untuk seluruh pelanggan, guna memastikan setiap keluhan dapat ditangani secara cepat, transparan, dan profesional. Pelanggan dapat menyampaikan keluhan melalui berbagai sarana komunikasi resmi Perseroan, termasuk situs web HUMI di www.humi.co.id maupun melalui saluran resmi Perseroan.

Customer Complaint Mechanism and Grievance Handling

HUMI provides an easily accessible complaint mechanism for all customers to ensure that every grievance is addressed promptly, transparently, and professionally. Customers can submit complaints through various official communication channels of the Company, including HUMI's website at www.humi.co.id and other official channels.

Saluran Pengaduan Pelanggan | Customer Complaint Channels

Kantor Pusat | Head Office

Mangkuluhur City Tower One Lantai 27 Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav. 1–3 Jakarta 12930, Indonesia

(62-21) 395 06655

www.humi.co.id

corpsec@humi.co.id

Setiap laporan yang diterima akan dicatat, dikelola, dan ditindaklanjuti secara sistematis. Perseroan meneruskan setiap pengaduan kepada fungsi terkait untuk dilakukan penyelesaian sesuai pedoman internal, sehingga keluhan dapat diselesaikan secara tepat waktu dan efektif.

All reports received are recorded, managed, and systematically followed up. The Company forwards each complaint to the relevant function for resolution in accordance with internal guidelines, ensuring that grievances are addressed in a timely and effective manner.

Selama periode pelaporan, tidak terdapat pengaduan pelanggan yang diterima oleh HUMI. Selain itu, tidak ada kapal yang dimiliki atau dikelola Perseroan maupun entitas anak yang ditarik kembali. Seluruh kapal telah memenuhi standar yang diwajibkan serta seluruh peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. [POJK F.29]

During the reporting period, HUMI did not receive any customer complaints. In addition, none of the vessels owned or managed by the Company or its subsidiaries were withdrawn. All vessels comply with the required standards as well as all applicable laws and regulations. [POJK F.29]

12

Jejak Dampak Sosial HUMI

HUMI's Social Impact

153	**Tumbuh Bersama untuk Dampak yang Bermakna** Growing Together for Meaningful Impact
153	**Kemitraan Berkualitas dengan Pemasok Lokal** Quality Partnership with Local Suppliers
155	**Memberi Dampak untuk Masyarakat** Creating Impact for Communities
158	**Pengaduan Masyarakat** Community Complaints





Tumbuh Bersama untuk Dampak yang Bermakna

Growing Together for Meaningful Impact

HUMI memandang keberlanjutan sosial sebagai bagian integral dari praktik bisnis yang bertanggung jawab, yang tidak hanya berfokus pada pengelolaan internal perusahaan tetapi juga pada kualitas interaksi Perseroan dengan para pemangku kepentingan di lingkungan sekitarnya. Setiap proses pengambilan keputusan mulai dari rantai pasok hingga pelaksanaan inisiatif sosial dirancang dengan mempertimbangkan dampak sosial yang lebih luas terhadap komunitas, mitra usaha, serta kelompok masyarakat yang terdampak oleh kegiatan operasional Perseroan.

Pendekatan ini menegaskan komitmen HUMI untuk memastikan bahwa pertumbuhan Perseroan berjalan selaras dengan penciptaan nilai sosial yang berkelanjutan. Melalui penguatan hubungan yang dilandasi prinsip saling menghormati, keadilan, dan nilai tambah bersama, HUMI membangun fondasi kemitraan jangka panjang dengan pemasok serta masyarakat secara luas.

HUMI views social sustainability as an integral part of responsible business practices, focusing not only on the Company's internal management but also on the quality of its engagement with stakeholders in the surrounding communities. Every decision-making process, from supply chain management to the implementation of social initiatives, is designed with consideration for the broader social impacts on communities, business partners, and groups affected by the Company's operational activities.

This approach underscores HUMI's commitment to ensuring that the Company's growth aligns with the creation of sustainable social value. By strengthening relationships grounded in mutual respect, fairness, and shared value, HUMI builds a strong foundation for long-term partnerships with suppliers and the wider community.

Kinerja Sosial
Social Performance

58,7%
Pemasok Lokal
Local Supplier

Biaya pengelolaan masyarakat
Community management expenditure
Rp 863.994.012

0 Pengaduan Masyarakat
Community Complaints

Kemitraan Berkualitas Dengan Pemasok Lokal

Quality Partnership With Local Suppliers

Pemasok merupakan bagian penting bagi HUMI dalam mendukung kelancaran operasional dan penciptaan nilai sosial. Proses pemilihan pemasok dilakukan sesuai kebutuhan operasional serta standar mutu yang ditetapkan Perseroan. Komitmen ini diimplementasikan berdasarkan Kebijakan Pihak Ketiga HUMI yang mengatur mekanisme pengadaan melalui swakelola, seleksi umum, dan seleksi langsung berdasarkan nilai dan karakteristik pekerjaan.

Melalui mekanisme pengadaan swakelola, HUMI membuka peluang pelibatan masyarakat setempat

Suppliers play a vital role in supporting HUMI's operational continuity and creating social value. The selection process is carried out in line with operational needs and the quality standards set by the Company. This commitment is implemented through HUMI's Third-Party Policy, which governs procurement mechanisms including in-house procurement, open selection, and direct selection based on the value and characteristics of the work.

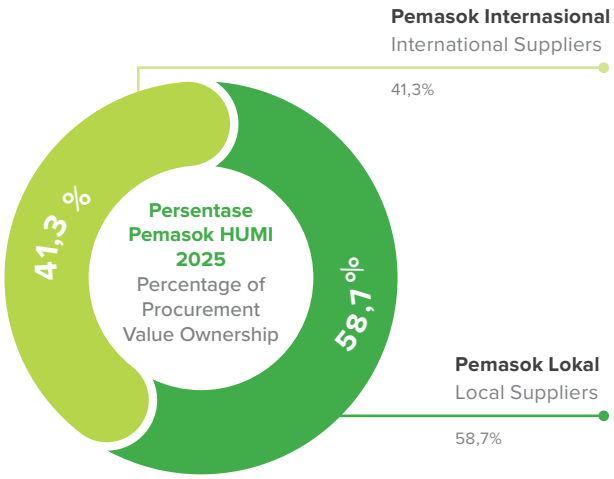
Through in-house procurement, HUMI creates opportunities to involve local communities and support

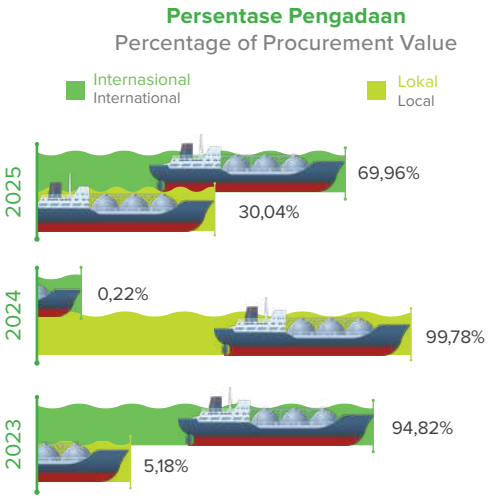
serta mendukung peningkatan kemampuan SDM pada pekerjaan tertentu. Selain itu, prioritas terhadap pemasok lokal merupakan wujud kontribusi Perseroan dalam memperkuat perekonomian daerah dan menciptakan manfaat ekonomi bagi komunitas sekitar.

Pada tahun 2025, HUMI belum memiliki kebijakan khusus terkait penerapan aspek ESG bagi pemasok. Meski demikian, komitmen sosial Perusahaan tercermin dari komposisi pemasok, di mana 58,66% merupakan pemasok lokal dan 41,34% pemasok internasional. Sepanjang tahun 2025, Biaya Pengadaan untuk pemasok lokal adalah 30,04% dan pemasok internasional sebesar 69,96%. Proporsi ini dipengaruhi oleh tingginya harga suku cadang tertentu yang masih dipasok dari pasar internasional.

the development of human resources for specific tasks. Prioritizing local suppliers also reflects the Company's contribution to strengthening regional economies and generating economic benefits for surrounding communities.

In 2025, HUMI did not yet have a dedicated policy on ESG implementation for suppliers. Nevertheless, the Company's social commitment is evident from its supplier composition, with 58.66% local suppliers and 41.34% international suppliers. In 2025, 30.04% of the Company's procurement was sourced from local suppliers, while 69.96% came from international suppliers. This distribution reflects the higher cost of certain spare parts that are still sourced from international markets.





Untuk menjaga standar kualitas pengadaan, HUMI melakukan evaluasi pemasok secara berkala satu kali dalam setahun. Evaluasi difokuskan pada aspek teknis, terutama kualitas serta ketepatan waktu penyediaan barang dan jasa, dan hingga tahun pelaporan belum mencakup audit langsung kepada pemasok. Ke depan, HUMI akan melengkapi mekanisme ini dengan penerapan pakta integritas bagi pemasok yang direncanakan mulai berlaku pada tahun 2026.

Dalam pemenuhan kebutuhan jasa penunjang operasional, HUMI tidak menggunakan kontraktor atau penyedia jasa *outsourcing* eksternal. Jasa penunjang seperti petugas kebersihan dan pengemudi dikelola melalui Koperasi Karyawan yang diwadahi oleh HUMI, sehingga kebutuhan layanan tersebut tidak termasuk dalam lingkup pengadaan dari pemasok pihak ketiga. Skema ini memastikan pengelolaan tenaga kerja pendukung dilakukan secara terstruktur dan selaras dengan kebijakan internal Perseroan. [GRI 2-6]

To maintain procurement quality standards, HUMI conducts supplier evaluations on an annual basis. The evaluation focuses on technical aspects, particularly the quality of goods and services and the timeliness of delivery. As of the reporting year, the evaluation process has not included on-site supplier audits. This mechanism will be strengthened through the implementation of a Supplier Integrity Pact, which is scheduled to take effect in 2026.

In fulfilling its operational support service needs, HUMI does not engage external contractors or outsourcing service providers. Supporting services, such as cleaning and driver services, are managed through the Employee Cooperative established under HUMI. Accordingly, these services are not included within the scope of third-party supplier procurement. This arrangement ensures that the management of supporting personnel is conducted in a structured manner and remains aligned with the Company's internal policies. [GRI 2-6]

Memberi Dampak Untuk Masyarakat [POJK F.25]

Creating Impact for Communities

HUMI meyakini bahwa pertumbuhan yang berkelanjutan dapat terwujud ketika perseroan dan masyarakat berkembang bersama. Kegiatan operasional HUMI berpotensi menimbulkan berbagai dampak sosial dan ekonomi, seperti peluang kerja dan peningkatan aktivitas ekonomi lokal, maupun potensi gangguan terhadap kenyamanan lingkungan dan dinamika sosial masyarakat. HUMI berkomitmen untuk mengelola dampak tersebut secara bertanggung jawab dan memaksimalkan kontribusi positif yang dapat diberikan kepada masyarakat. [POJK F.23]

HUMI believes that sustainable growth is achieved when the Company grows together with the communities it serves. HUMI's operational activities may generate various social and economic impacts, including employment opportunities and increased local economic activity, as well as potential disturbances to community comfort and social dynamics. HUMI is committed to managing these impacts responsibly while maximizing the positive contributions it can provide to society. [POJK F.23]

Program sosial HUMI menjangkau berbagai kelompok masyarakat, mulai dari mereka yang terdampak langsung oleh operasional hingga komunitas yang memperoleh manfaat lebih luas bagi kesejahteraan sosial. Program-program yang dijalankan bertujuan menumbuhkan manfaat sosial yang inklusif.

HUMI's social programs reach diverse community groups, from those directly affected by operations to wider communities benefiting from initiatives that enhance social welfare. These programs are designed to foster inclusive social benefits.

Dukungan Pendidikan Maritim

HUMI menempatkan pendidikan sebagai fondasi penting dalam memperkuat keberlanjutan industri maritim nasional. Dalam mendukung sektor ini, Perseroan memprioritaskan peningkatan kualitas pendidikan yang relevan dengan kebutuhan dunia pelayaran dan operasional maritim.

Maritime Education Support

HUMI recognizes education as a key foundation for strengthening the sustainability of the national maritime industry. In support of this sector, the Company prioritizes improving the quality of education relevant to the needs of shipping and maritime operations.

Sebagai bagian dari komitmen tersebut, HUMI mendorong penyetaraan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pelayaran guna menghasilkan calon perwira laut yang andal dan siap menjalankan tanggung jawab profesional di atas kapal. Upaya ini diarahkan untuk memperkuat kesiapan lulusan agar mampu memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan industri.

As part of this commitment, HUMI promotes standardization of quality at Maritime Vocational High Schools (SMK Pelayaran) to develop competent future ship officers who are ready to fulfill professional responsibilities on board. These efforts aim to ensure graduates meet the industry's required competency standards.

Selain itu, HUMI juga berkolaborasi dengan institusi pendidikan kemaritiman dalam berbagai bentuk dukungan dan kegiatan pengayaan pembelajaran. Melalui sinergi ini, HUMI turut berkontribusi dalam membangun ekosistem pendidikan maritim yang lebih responsif terhadap dinamika industri sekaligus memperluas akses pengembangan kompetensi bagi generasi pelaut Indonesia.

In addition, HUMI collaborates with maritime education institutions through various support initiatives and enrichment activities. Through these partnerships, HUMI contributes to building a maritime education ecosystem that is more responsive to industry dynamics while expanding access to competency development for the next generation of Indonesian seafarers.



Okty Saptarini, Direktur PT MCS Internasional, menjadi pemateri dalam "ITB Power Up Series – Prepare Your Professional Journey from Here" yang diselenggarakan pada 17 Oktober 2025

Okty Saptarini, Director of PT MCS Internasional, served as a speaker in the "ITB Power Up Series – Prepare Your Professional Journey from Here" held on 17 October 2025.

Menebar Manfaat Bagi Sekitar

Semangat kebersamaan dan kepedulian menjadi bagian yang tumbuh bersama perjalanan HUMI. Melalui berbagai inisiatif sosial, Perseroan mendorong partisipasi aktif karyawan dalam menghadirkan manfaat nyata bagi masyarakat, sehingga kegiatan berbagi tidak hanya menjadi program perusahaan, tetapi juga cerminan budaya kolektif di lingkungan HUMI.

Salah satu inisiatif utama kami adalah program BERSAMA (BERbagi untuk seSAMA), berupa kegiatan santunan bulanan yang disalurkan kepada 38 panti asuhan selama setahun, majelis ta'lim, Yayasan Kasih Anak Kanker Indonesia (YKAKI), Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 1, serta berbagai penerima manfaat lainnya, termasuk dukungan bagi korban banjir di Sumatera dan Kopkar Bhakti Samudra. Program ini menjadi wujud kepedulian HUMI terhadap masyarakat sekitar.

Selain itu, HUMI menyelenggarakan berbagai kegiatan sosial pada momen-momen tertentu untuk menjangkau masyarakat luas maupun internal karyawan. Pada Hari Raya Iduladha, Perseroan menyalurkan hewan kurban ke Masjid Baitussalam dan Mushollah Assalam BVJ3. Selama bulan Ramadan, program BERTANDING (BERbagi Takjil untuk orANg Di SekelilING) memberikan dukungan bagi masyarakat sekitar HUMI Group, sementara program BERISI (BERbagi bIngkiSan Idul Fitri) diperuntukkan bagi karyawan *outsource* serta karyawan *management building* sebagai bentuk apresiasi dan kepedulian internal.

Spreading Positive Impact to Community

A spirit of togetherness and care is embedded in HUMI's journey. Through various social initiatives, the Company encourages employees to actively contribute, ensuring that giving back becomes both a corporate program and a reflection of HUMI's collective culture.

One of our key initiatives is the BERSAMA (BERbagi untuk seSAMA) program, a monthly donation activity distributed to 38 orphanages, majelis ta'lim, the Indonesian Children's Cancer Foundation (YKAKI), Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia 1, as well as various other beneficiaries, including support for flood victims in Sumatra and Kopkar Bhakti Samudra. This program reflects HUMI's commitment to caring for the surrounding community.

HUMI also organizes targeted social programs during special occasions. During Eid al-Adha, sacrificial animals are distributed to Masjid Baitussalam and Mushollah Assalam BVJ3. During Ramadan, BERTANDING (BERbagi Takjil untuk orANg Di SekelilING) provides meals to surrounding communities, while BERISI (BERbagi bIngkiSan Idul Fitri) supports outsource employees and employees at the Management Building as a gesture of internal care.

Sepanjang tahun pelaporan, total dana yang dialokasikan untuk pelaksanaan berbagai program sosial ini mencapai Rp 863.994.012. Rangkaian kegiatan tersebut menunjukkan komitmen HUMI dalam menumbuhkan budaya kepedulian yang melibatkan karyawan dan memberikan dampak positif bagi masyarakat di sekitar wilayah operasional.

In 2025, HUMI allocated a total of IDR 863,994,012 for these programs. These activities demonstrate the Company's commitment to fostering a culture of care that engages employees and delivers tangible positive impacts for communities around its operations.



BERSAMA: HUMI Eco Adventure – Berbagi Kebahagiaan di Ulang Tahun ke-9
BERSAMA: HUMI Eco Adventure – Sharing Happiness on HUMI's 9th Anniversary

Dalam rangka ulang tahun HUMI yang ke-9, Perseroan menyelenggarakan BERSAMA: HUMI Eco Adventure di Jakarta Escape, melibatkan 105 anak dari tujuh panti asuhan. Kegiatan ini menghadirkan pengalaman belajar yang menyenangkan melalui permainan, eksplorasi alam, dan kegiatan edukatif, memberikan anak-anak kesempatan untuk bereksplorasi dan belajar secara aktif.

Anak-anak yang terlibat berasal dari berbagai yayasan, termasuk Yayasan Mutiara Qolbu, Griya Yatim dan Dhuafa Jatiasih, Domyadhu Asrama Jatimurni, Mizan Amanah Salihara, Yayasan Rumah Yatim Kemang Bekasi, Griya Yatim dan Dhuafa Kranggan, serta Nurul Quran. Kegiatan ini dirancang tidak hanya untuk menghadirkan keceriaan, tetapi juga untuk menumbuhkan rasa percaya diri dan inspirasi bagi anak-anak, sekaligus memperkuat ikatan HUMI dengan masyarakat sekitar.

In celebration of HUMI's 9th anniversary, the Company organized BERSAMA: HUMI Eco Adventure at Jakarta Escape, engaging 105 children from seven orphanages. The program offered an enjoyable learning experience through interactive games, outdoor exploration, and educational activities, providing children with opportunities to actively explore, learn, and grow in a supportive environment.

The participating children represented various foundations, including Yayasan Mutiara Qolbu, Griya Yatim dan Dhuafa Jatiasih, Domyadhu Asrama Jatimurni, Mizan Amanah Salihara, Yayasan Rumah Yatim Kemang Bekasi, Griya Yatim dan Dhuafa Kranggan, and Nurul Quran. The initiative was designed not only to create moments of joy, but also to foster self-confidence and inspire the children, while strengthening HUMI's connection with the communities in which it operates.

Pengaduan Masyarakat [POJK F.24]

Community Complaints





HUMI menyediakan mekanisme pengaduan sebagai bentuk keterbukaan terhadap masyarakat dan pemangku kepentingan eksternal. Sistem ini memastikan setiap keluhan atau keberatan yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan dapat disampaikan dan ditindaklanjuti secara tertib.

Masyarakat dapat menyampaikan pengaduan melalui berbagai saluran komunikasi, seperti telepon, SMS, WhatsApp, surat elektronik, surat tertulis, maupun melalui Whistleblowing System yang tersedia di situs https://wbs.humi.co.id/. Ketersediaan kanal yang beragam ini bertujuan untuk memberikan akses yang mudah, aman, dan transparan bagi pihak eksternal dalam menyampaikan aspirasi atau keluhan.

Setiap pengaduan yang diterima dicatat dan ditelaah oleh Departemen Corporate Communication, kemudian diteruskan kepada manajemen dan unit terkait untuk diverifikasi. Apabila diperlukan, perusahaan melakukan investigasi serta menetapkan langkah perbaikan yang sesuai. Hasil penanganan disampaikan kembali kepada pihak pelapor sebagai bentuk akuntabilitas dan penyelesaian yang transparan.

HUMI provides a complaint mechanism as part of its commitment to transparency with the community and external stakeholders. This system ensures that any concerns or objections related to the Company's activities can be submitted and addressed in an orderly manner.

The community can submit complaints through various communication channels, including telephone, SMS, WhatsApp, email, written letters, or via the Whistleblowing System available on the Company's website. The availability of multiple channels aims to provide easy, safe, and transparent access for external parties to voice their concerns or complaints.

All received complaints are recorded and reviewed by the Corporate Communication Department, then forwarded to management and the relevant units for verification. If necessary, the Company conducts investigations and implements appropriate corrective actions. The outcomes of the complaint handling are communicated back to the complainant as a form of accountability and transparent resolution.

Sepanjang periode pelaporan, tidak terdapat pengaduan dari masyarakat yang diterima oleh HUMI.
During the reporting period, HUMI did not receive any complaints from the community.

13

Tentang Laporan Ini

About This Report

161	**Pendahuluan** Introduction
163	**Topik Material dan Referensi Pengungkapan** Material Topic and Disclosure References
165	**Keterbukaan dan Akuntabilitas Pelaporan** Transparency and Reporting Accountability




EKAPUTRA 1
TUG

Pendahuluan
Introduction

Pada 2025, PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. ("HUMI") menerbitkan Laporan Keberlanjutan ketiga sebagai wujud komitmen terhadap transparansi pengelolaan aspek keberlanjutan dan sarana komunikasi dengan pemangku kepentingan. Laporan ini juga mendukung upaya Perseroan memperkuat kepercayaan investor dan meningkatkan kredibilitas.

Sebagai perusahaan publik, Laporan Keberlanjutan HUMI diterbitkan secara tahunan. Penyusunan laporan ini melibatkan koordinasi lintas fungsi dan ditelaah oleh manajemen level *middle* dan senior sebelum disetujui Direksi. Dewan Komisaris mengawasi proses ini untuk memastikan setiap informasi telah merefleksikan kinerja, dampak, dan komitmen keberlanjutan Perseroan secara akurat dan *fairness.* [GRI 2-14]

Rujukan Laporan [POJK G.4]

Laporan Keberlanjutan ini disusun dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 51/POJK.03/2017 serta Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (SEOJK) No. 16/SEOJK.04/2021 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik. Selain itu, laporan ini disusun sepenuhnya sesuai *(in accordance)* dengan standar pelaporan Global Reporting Initiative (GRI) Standards 2021.

Untuk memudahkan keterlacakan dan keterbandingan informasi, Perseroan menyertakan penanda khusus berupa angka dan huruf, serta mencantumkan nomor pengungkapan Standar GRI dan POJK pada kalimat atau alinea yang relevan. Informasi lengkap mengenai kesesuaian isi laporan dengan seluruh rujukan tersebut disajikan pada bagian belakang laporan ini.

Laporan Keberlanjutan ini juga menjadi sarana bagi HUMI untuk mengkomunikasikan kontribusi perusahaan dalam mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yang ditetapkan oleh United Nations (Perserikatan Bangsa-Bangsa/PBB) melalui Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan. Melalui laporan ini, Perseroan memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja dan inisiatif keberlanjutan yang telah dilaksanakan sepanjang tahun 2025 kepada para pemangku kepentingan.

In 2025, PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. ("HUMI") published its third Sustainability Report as a demonstration of its commitment to transparency in managing sustainability aspects and as a means of communication with stakeholders. This report also supports the Company's efforts to strengthen investor confidence and enhance its credibility.

In line with HUMI's status as a publicly listed company, the Sustainability Report is published annually. The preparation of this report involves cross-functional coordination and is reviewed by the middle and senior management level prior to approval by the Board of Directors. The Board of Commissioners oversees this process to ensure that the information presented accurately and fairly reflects the Company's sustainability performance, impacts, and commitments. [GRI 2-14]

Report Reference [POJK G.4]

This Sustainability Report has been prepared in accordance with prevailing laws and regulations, including Otoritas Jasa Keuangan Regulation No. 51/POJK.03/2017 and Circular Letter No. 16/SEOJK.04/2021 concerning the Form and Content of Annual Reports of Issuers or Public Companies. In addition, this report has been prepared in accordance with the Global Reporting Initiative (GRI) Standards 2021.

To enhance traceability and comparability, the Company provides specific markers in the form of letters and numbers and includes references to the relevant GRI and POJK disclosure numbers within the corresponding sentences or paragraphs. Detailed information on the alignment of this report with these references is presented at the end of this report.

This Sustainability Report also serves as a means for HUMI to communicate the Company's contributions in supporting the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs) established by the United Nations through the 2030 Agenda for Sustainable Development. Through this report, the Company provides stakeholders with a comprehensive overview of its sustainability performance and initiatives implemented throughout 2025.

Cakupan dan Batasan Laporan [GRI 2-2]

Laporan Keberlanjutan HUMI menyajikan kinerja keberlanjutan Perseroan untuk tahun 2025 dan diterbitkan pada Juli 2026. Laporan ini mencakup HUMI dan entitas anak yang dimiliki secara langsung, telah beroperasi, serta dikonsolidasikan dalam Laporan Keuangan Perseroan, yaitu PT GTS Internasional Tbk. (GTSI), PT PCS Internasional (PCSI), PT OTS Internasional (OTSI), PT Humpuss Transportasi Curah (HTC), PT MCS Internasional (MCSI), dan PT ETSI Hutama Maritim (ETSI). Cakupan pelaporan meliputi kinerja ekonomi, sosial, lingkungan, dan tata kelola yang relevan dengan kegiatan usaha Perseroan dan entitas anak tersebut.

Laporan Keberlanjutan ini memuat informasi kinerja keberlanjutan Perseroan untuk tahun buku 2025 dan diterbitkan pada April 2026, sebagai bagian dari komitmen Perseroan dalam menyediakan informasi keberlanjutan yang relevan, tepat waktu, dan dapat diandalkan bagi para pemangku kepentingan

Informasi keuangan yang disajikan dalam laporan ini mengacu pada Laporan Keuangan Konsolidasian PT Humpuss Maritim Internasional Tbk dan entitas anak untuk periode 1 Januari 2025 hingga 31 Desember 2025. Laporan keuangan tersebut telah diaudit oleh *Ernst and Young* (EY) dan dipublikasikan pada tanggal 17 April 2026.

Data dan informasi yang diungkapkan dalam Laporan Keberlanjutan ini disajikan dalam bentuk data kualitatif, kuantitatif, maupun kombinasi keduanya, yang mencerminkan kebijakan, upaya, serta capaian Perseroan dalam menjalankan praktik keberlanjutan. Untuk meningkatkan keterbandingan, Perseroan sedapat mungkin menyajikan data dengan perbandingan kinerja selama tiga tahun berturut-turut, sehingga deviasi yang signifikan dapat dijelaskan secara memadai.

Prinsip Pelaporan

Perseroan menyusun Laporan Keberlanjutan ini dengan mengacu pada prinsip-prinsip pelaporan keberlanjutan sebagaimana ditetapkan dalam GRI Standards 2021. Prinsip-prinsip tersebut menjadi landasan dalam memastikan kualitas, akurasi, dan transparansi informasi yang disampaikan, yang meliputi:

Report Scope and Boundaries [GRI 2-2]

HUMI's Sustainability Report presents the Company's sustainability performance for the 2025 fiscal year and was published in July 2026. The report covers HUMI and its operational subsidiaries with direct ownership interests that are consolidated in the Company's Financial Statements, namely PT GTS Internasional Tbk. (GTSI), PT PCS Internasional (PCSI), PT OTS Internasional (OTSI), PT Humpuss Transportasi Curah (HTC), PT MCS Internasional (MCSI), and PT ETSI Hutama Maritim (ETSI). The reporting scope includes financial, social, environmental, and governance performance relevant to the business activities of the Company and these subsidiaries.

This Sustainability Report presents the Company's sustainability performance for the 2025 fiscal year and was published in April 2026. It reflects the Company's commitment to providing stakeholders with sustainability information that is relevant, timely, and reliable.

The financial information presented in this report refers to the Consolidated Financial Statements of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk and its subsidiaries for the period from January 1 to December 31, 2025. These financial statements were audited by Ernst and Young (EY) and published on 17 April 2026.

The data and information disclosed in this Sustainability Report are presented in qualitative and quantitative forms, or a combination of both, reflecting the Company's policies, initiatives, and performance in implementing sustainability practices. To enhance comparability, the Company, where possible, presents performance data for three consecutive years, enabling any significant deviations to be adequately explained.

Reporting Principles

The Company prepared this Sustainability Report in reference to the sustainability reporting principles set out in the Global Reporting Initiative GRI Standards 2021. These principles serve as the foundation for ensuring the quality, accuracy, and transparency of the information presented, which include: These principles include:



Penyajian Kembali [GRI 2-4]

Dalam Laporan Keberlanjutan ini, Perseroan menyajikan kembali sejumlah data kinerja tahun 2024 dan periode sebelumnya yang telah diungkapkan pada laporan tahun sebelumnya, yaitu:

1. Data Energi Tahun 2023 dan 2024
2. Data Emisi Tahun 2023 dan 2024

Perubahan penyajian data dilakukan sebagai dampak dari penyesuaian metode perhitungan dan/atau pengumpulan data yang diterapkan Perseroan pada tahun 2025, dengan tujuan meningkatkan akurasi, konsistensi, dan keterbandingan informasi yang disajikan. Perseroan memastikan bahwa penyajian kembali data tersebut tidak mengubah komitmen maupun arah kebijakan keberlanjutan yang telah ditetapkan.

Penjaminan Eksternal [POJK G.1] [GRI 2-5]

Laporan Keberlanjutan Perseroan untuk tahun buku 2025 ini belum mendapatkan penjaminan (*assurance*) dari pihak eksternal. Meskipun demikian, Perseroan telah melaksanakan proses verifikasi dan validasi internal atas data dan informasi yang disajikan dalam laporan ini.

Seluruh informasi dalam Laporan Keberlanjutan, termasuk data Energi, Emisi, Limbah, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), telah melalui proses verifikasi dan validasi internal dan memperoleh persetujuan Direksi sebagai bentuk pertanggungjawaban manajemen atas keandalan dan kelengkapan pengungkapan yang disampaikan kepada para pemangku kepentingan.

Restatement [GRI 2-4]

In this Sustainability Report, the Company has restated certain performance data for 2024 and prior periods that were previously disclosed in earlier reports, including:

1. Energy Data for 2023 and 2024
2. Emissions Data for 2023 and 2024

These restatements were made as a result of refinements to the calculation methodologies and/or data collection processes implemented by the Company in 2025, with the aim of improving the accuracy, consistency, and comparability of the information presented. The Company confirms that these restatements do not alter its sustainability commitments or the strategic direction of its sustainability policies.

External Assurance [POJK G.1] [GRI 2-5]

The Company's Sustainability Report for the 2025 reporting year has not been externally assured. Nevertheless, the Company has conducted internal verification and validation processes on the data and information presented in this report.

All information disclosed in this Sustainability Report, including data on Energy, Emissions, Waste, and Occupational Health and Safety (OHS), has undergone internal verification and validation and has been approved by the Board of Directors. This approval reflects management's responsibility for the reliability and completeness of the disclosures provided to stakeholders.

Topik Material dan Referensi Pengungkapan [GRI 3-2]

Material Topic and Disclosure References

Pengungkapan masing-masing topik material dalam Laporan Keberlanjutan ini disusun dengan mengacu pada Standar GRI 2021. Keterkaitan antara topik material dan standar pengungkapan terkait disajikan dalam tabel berikut.

The disclosures for each material topic in this Sustainability Report are prepared with reference to the GRI Standards 2021. The alignment between each material topic and the corresponding GRI disclosure standard is presented in the table below.

Topik Material Material Topic	**Referensi Pengungkapan: GRI** Disclosure Reference: GRI	
Pengelolaan Emisi dan Energi Emission and Energy Management	302: Energi 2016 305: Emisi 2016	302: Energy 2016 305: Emissions 2016
Dampak Ekologi Ecological Impact	306: Efluen & Limbah 2016 304: Keanekaragaman Hayati 2016	306: Waste & Effluent 2016 304: Biodiversity2016
Manajemen Limbah Waste Management	306: Limbah 2020	306: Waste 2020
Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational Health and Safety	403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018	403: Occupational Health and Safety 2018
Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan Sustainable Human Capital Management	401: Kepegawaian 2016 402: Hubungan Tenaga Kerja 2016 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016 405: Keberagaman dan Peluang Setara 2016 406: Nondiskriminasi 2016	401: Employment 2016 402: Labor/Management Relations 2016 404: Training and Education 2016 405: Diversity and Equity 2016 406: Non-discrimination 2016
Pengelolaan Keselamatan Maritim & Risiko Operasional Maritime Safety and Operational Risk Management	403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018	403: Occupational Health and Safety 2018
Etika Bisnis & Integritas Business Ethics and Integrity	205: Antikorupsi 2016	205: Anti-corruption 2016
Kepatuhan terhadap Hukum dan Regulasi Compliance to Law and Regulations	2: Pengungkapan Umum 2021	2: General Disclosure 2021
Pengelolaan Keamanan Siber Maritim Maritime Cyber Security Management	418: Privasi Pelanggan 2016	418: Customer Privacy 2016

Angka-angka pada seluruh tabel dan grafik dalam Laporan Tahunan ini menggunakan notasi Bahasa Indonesia
Numerical notations in all tables and graphs in this Annual Report are presented in Indonesia

Keterbukaan dan Akuntabilitas Pelaporan

Transparency and Reporting Accountability

Akses Informasi Atas Laporan Keberlanjutan [GRI 2-3]

HUMI menyediakan Laporan Keberlanjutan sebagai sarana bagi para pemangku kepentingan untuk memahami kinerja dan inisiatif keberlanjutan yang telah dijalankan. Laporan ini dirancang untuk membantu pemangku kepentingan mengevaluasi kontribusi Perseroan terhadap praktik bisnis yang bertanggung jawab, mencakup aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola. Untuk memastikan akses informasi yang seluas-luasnya, Perseroan membuka kesempatan bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk investor, untuk memperoleh salinan laporan atau mengajukan pertanyaan terkait isi laporan. Pemangku kepentingan dapat menghubungi Perseroan melalui saluran resmi Perseroan.

Access to the Sustainability Report [GRI 2-3]

HUMI provides the Sustainability Report as a means for stakeholders to understand the Company's performance and sustainability initiatives. The report is designed to help stakeholders assess the Company's contribution to responsible business practices, covering environmental, social, and governance aspects. To ensure broad access to information, HUMI welcomes all stakeholders, including investors, to request a copy of the report or submit questions regarding its content. Stakeholders can contact the Company through the official channels below:

Sekretaris Perusahaan | Corporate Secretary

Kantor Pusat | Head Office

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

(62-21) 395 06655

corpsec@humi.co.id

www.humi.co.id

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

Selama periode pelaporan sebelumnya, HUMI menerima 61 tanggapan dari para pemangku kepentingan internal dan external terkait Laporan Keberlanjutan tahun sebelumnya. Setiap masukan ditindaklanjuti melalui proses internal yang sistematis untuk memperbaiki penyajian data, kualitas narasi, dan praktik pelaporan Perseroan.

Perseroan menyampaikan terima kasih atas partisipasi dan masukan yang diberikan oleh para pemangku kepentingan. Setiap masukan berperan penting dalam mendukung kualitas dan keberlanjutan pelaporan HUMI.

Response to Feedback on the Previous Year's Sustainability Report [POJK G.3]

During the previous reporting period, HUMI received 61 feedback submissions from stakeholders regarding the prior year's Sustainability Report. Each input was addressed through a systematic internal process aimed at improving data presentation, narrative quality, and overall reporting practices.

The Company appreciates the participation and feedback provided by stakeholders. Each contribution plays a crucial role in supporting the quality and continuous improvement of HUMI's sustainability reporting.


HANYU GLORY
TANJUNG PRIOK
IMO 5191035

14

Tabel Data
Data Table

169	**Bab 8. Menuju Keunggulan melalui Tata Kelola yang Baik** Bab 8. Navigating Excellence through Good Corporate Governance
170	**Bab 9. Menjaga Lingkungan, Meningkatkan Keunggulan Operasional** Chapter 9. Protecting the Environment, Advancing Operations
173	**Bab 10. Mengelola Talenta untuk Kinerja Berkelanjutan** Chapter 10. Managing Talent for Sustaining Performance





Bab 8. Menuju Keunggulan melalui Tata Kelola yang Baik

Bab 8. Navigating Excellence through Good Corporate Governance

Daftar Peningkatan Kapasitas Tata Kelola yang diikuti oleh Anggota Dewan Komisaris, Direksi, dan Komite Pendukung Sepanjang Tahun 2025 [POJK E.2] [GRI 2-17]

List of Governance Capacity-Building Programs Attended by Members of the Board of Commissioners, Board of Directors, and Supporting Committees Throughout 2025 [POJK E.2] [GRI 2-17]

Nama Name	Jabatan Position	Pelatihan Training	Tanggal Date	Penyelenggara Organizer
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	Investor Relations Forum 2025	21 Januari 2025	Bursa Efek Indonesia
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	IHT-VIBES#1:ISO 37301:2021 Compliance Management Systems Internal Audit based on ISO 19011:2018 Guidelines for Auditing Management Systems	11 Februari 2025	PT Mitra Bersama Archipelago
Dedi Hudayana	Direktur	IHT-VIBES #2 : Humi Values Our Power For A Sustainable Growth	17 Februari 2025	Dunamis
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	Social Investment Roundtable Discussion (SIRD) #75 "Implementing IFRS S2 in Indonesia's Energy Sector: Assess and Prepare for Reporting on Climate".	7 Maret 2025	SIRD
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	ESG Talk Series#3 - Road to Labor Day	28 April 2025	AEI
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	Digital IR &GRC-AEI xTICMI	28 April 2025	AEI dan TICMI
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	Pendalaman POJK 45/2024	28 April 2025	AEI dan OJK
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	IHT-VIBES #4 :ESG 101 Deep Dive ESG Journey	13 Juni 2025	HUMI
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	IHT-LEAD #1 :Business Presentation	18 Juni 2025	HUMI
Ar Sofyan	Komisaris Utama	IHT-LEAD #1 :Business Presentation	4-5 Juli 2025	HUMI
Daryono	Komisaris	IHT-LEAD #1 :Business Presentation	4-5 Juli 2025	HUMI
Tirta Hidayat	Direktur Utama	IHT-LEAD #1 :Business Presentation	4-5 Juli 2025	HUMI
Dedi Hudayana	Direktur	IHT-LEAD #1 :Business Presentation	4-5 Juli 2025	HUMI
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	Katadata Sustainability Action for the Future Economy (SAFE) 2025	10-11 September 2025	KataData
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	ESG Talk Series#6 : IFRS S2 Governance : The Strategic Role of ESG Committees	19 September 2025	AEI
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	Directorship Program	1 Oktober - 29 Oktober 2025	HUMI dan ITB

Nama Name	Jabatan Position	Pelatihan Training	Tanggal Date	Penyelenggara Organizer
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	Workshop on ESG-Driven Education Impact	3 Oktober 2025	Sampoerna Schools System
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	"From Compliance to Confidence : Redefining ACGS through ESG and Digital Governance "	7 November 2025	ICSA
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	Rated For Growth Rating, Reputasi dan Daya Saing Emiten di Era Keberlanjutan	7 November 2025	AEI
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	Training Platform Regulatory Compliance System (RCS)	13 November 2025	HukumOnline
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	Training Effective Leadership dan Sosialisasi Bantuan Pendidikan Karyawan, Kerjasama Grup Humpuss	28 November 2025	HUMI, Insulindo dan Universitas Borobudur
Tirta Hidayat	Direktur Utama	Indeks Integritas Bisnis Lestari (INSTAR) 2025	3 Desember 2025	TEMPO - Institute for Strategic Initiatives
Dedi Hudayana	Direktur	Indeks Integritas Bisnis Lestari (INSTAR) 2025	3 Desember 2025	TEMPO - Institute for Strategic Initiatives
Okty Saptarini	VP of Corporate Secretary	Responsible Business Forum	4 Desember 2025	Indonesia AGCN

Bab 9. Menjaga Lingkungan, Meningkatkan Keunggulan Operasional

Chapter 9. Protecting the Environment, Advancing Operations

Timbulan Limbah B3 Tahun 2025 [GRI 306-3, 306-5]

Hazardous Waste Generation in 2025 [GRI 306-3, 306-5]

Jenis Limbah Type of Waste	Produksi Limbah (Ton) Waste Generation (Ton)	Insinerasi (tanpa perolehan energi) Incineration (without energy recovery)	Penimbunan Landfilling	Pengerjaan Pembuangan (Lainnya) Disposal Processing (Other)
Accu/ Baterai - kantor Batteries/ Accumulators – Office	0,54	0,54	-	-
Oli bekas Used Oil	29,09	-	-	1,05
Accu/Baterai - kapal Batteries/ Accumulators – Vessels	1,16	-	-	-
Kaleng cat Paint Cans	17,01	-	-	-

Jenis Limbah Type of Waste	Produksi Limbah (Ton) Waste Generation (Ton)	Insinerasi (tanpa perolehan energi) Incineration (without energy recovery)	Penimbunan Landfilling	Pengerjaan Pembuangan (Lainnya) Disposal Processing (Other)
Kain majun Oily Rags	9,89	-	-	-
Obat kedaluwarsa/ Limbah Medis Expired Medicines / Medical Waste	0,43	-	-	-
Limbah operasional Operational Waste	15,57	-	-	-
Cooking oil Cooking oil	0,98	-	-	-
Sampah elektronik Electronic Waste	4,48	-	-	-
Medicine Medicine	0,11	-	-	-

Timbulan Limbah Non B3 Tahun 2025 [GRI 306-3, 306-5]
Non-Hazardous Waste Generation in 2025 [GRI 306-3, 306-5]

Jenis Limbah Type of Waste	Produksi Limbah (Ton) Waste Generation (Ton)	Digunakan kembali Reuse	Didaur ulang Recycle	Penimbunan Landfilling
Limbah makanan - kantor Food waste - Office	5,25	0,06	1,49	1,51
Plastik - kantor Plastic - Office	1,68	0,034	0,47	0,48
Kardus, kertas - kantor Cardboard and paper - Office	2,29	0,11	0,38	0,37

Jenis-Jenis Limbah dan Pengelolaannya [POJK F.13] [GRI 306-1, 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5]
Waste Type and Management [POJK F.13] [GRI 306-1, 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5]

Jenis Limbah Type of Waste	Produksi Limbah (Ton) Waste Generation (Ton)	Prosedur Pengelolaan Management Procedure	Jumlah Total		
			2025	2024	2023
Limbah Padat Non B3 di Kantor (Kg) Non-Hazardous Solid Waste in Office (Kg)	Limbah makanan, plastik, kardus, kertas	Digunakan kembali, didaur ulang [GRI 306-4] dan dikirimkan ke pembuangan akhir (landfill) Reused, recycled [GRI 306-4] or sent to final disposal (landfill)	9.208	567.230*	336.290*

Jenis Limbah Type of Waste	Produksi Limbah (Ton) Waste Generation (Ton)	Prosedur Pengelolaan Management Procedure	Jumlah Total		
			2025	2024	2023
Limbah Padat Non B3 di Kapal (Kg) Non-Hazardous Solid Waste in Vessels (Kg)	Plastik, sisa makanan, kayu bekas, kain bekas, sampah operasional, kemasan, botol plastik dan kaca dan debu pembakaran incinerator.	Dikumpulkan di dalam plastik sampah dan kemudian diserahkan kepada fasilitas pembuangan sampah di pelabuhan Collected in garbage bags and handed over to port waste reception facilities	539.408		
Limbah Cair Non B3 di Kapal (L) [GRI 303-2] Non-Hazardous Liquid Waste in Vessels (L) [GRI 303-2]	Sisa campuran air dan minyak, sisa minyak goreng dapur. Residues of oil-water mixtures, used cooking oil.	1. Sampah sisa campuran air dan minyak dikumpulkan di dalam Slop Tank yang kemudian dapat dibuang ke dalam fasilitas pembuangan minyak di pelabuhan. Oil-water mixture residues are collected in the slop tank and discharged to oil waste reception facilities at the port. 2. Sisa minyak goreng dikumpulkan di tabung minyak kemudian dibuang ke fasilitas pembuangan sampah di Pelabuhan. Used cooking oil is collected in designated containers and delivered to port waste reception facilities	29.240,0	10.293,0	6.000,0
Limbah Padat B3 di Kapal (Ton) Hazardous Solid Waste in Vessels (Ton)	Toner dan mesin fotokopi, lampu bekas, baterai bekas dan barang elektronik bekas dan obat-obatan yang sudah kedaluwarsa. Toner and photocopier cartridges, used lamps, used batteries, electronic waste, expired medicines	1. Sampah toner dan cartridge dikumpulkan di dalam plastik dan kemudian diserahkan kembali kepada pemasok. [GRI 306-4] Toner and cartridges are collected in plastic bags and returned to suppliers. [GRI 306-4] 2. Sampah baterai bekas dan barang elektronik dikumpulkan dalam kardus dan kemudian diserahkan kepada fasilitas pembuangan sampah di pelabuhan. Used batteries and electronic waste are collected in boxes and delivered to port waste reception facilities.	48,64	445,70	213,00

Jenis Limbah Type of Waste	Produksi Limbah (Ton) Waste Generation (Ton)	Prosedur Pengelolaan Management Procedure	Jumlah Total		
			2025	2024	2023
Limbah Cair B3 di Kapal (Ton) Hazardous Liquid Waste in Vessels (Ton)	Sisa minyak pelumas bekas, sisa cairan cat dan tiner, bekas alat pemadam api, sisa cairan kimia untuk air mesin boiler. Used lubricating oil, residual paint and thinner, expired fire extinguisher contents, residual chemical liquids from boiler water treatment.	Sampah dikumpulkan di dalam tabung yang kemudian dibuang di fasilitas pembuangan sampah di pelabuhan. Waste is collected in designated containers and delivered to port waste reception facilities.	30,07	416,00	216,00

*Pada tahun 2023 dan 2024 perhitungan limbah padat non B3 dilakukan secara kumulatif dan belum dikategorikan menjadi limbah padat non B3 di kantor dan di kapal
*In 2023 and 2024, non-hazardous solid waste was calculated on a cumulative basis and was not yet categorized into office and vessel non-hazardous solid waste.

Bab 10. Mengelola Talenta untuk Kinerja Berkelanjutan

Chapter 10. Managing Talent for Sustaining Performance

Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian (orang) [POJK C.3]

Composition of Employees and Crews Based on Employment Status (people) [POJK C.3]

Kategori Category	Usia Age	2025		2024**		2023**	
		Laki - Laki Male	Perempuan Female	Laki - Laki Male	Perempuan Female	Laki - Laki Male	Perempuan Female
Lingkungan Kantor Office							
Karyawan* Employee	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	9	16	138	87	131	76
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	41	42				
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	37	28				
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	44	12				
	> 55 Tahun > 55 Years	14	2				
Karyawan Outsource Outsource Employee	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	2	-	26	-	29	-
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	3	-				-
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	18	-				-
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	9	-				-
	> 55 Tahun > 55 Years	3	-				

Kategori Category	Usia Age	2025		2024**		2023**	
		Laki - Laki Male	Perempuan Female	Laki - Laki Male	Perempuan Female	Laki - Laki Male	Perempuan Female
Karyawan Magang Intern	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	3	7	0	0	41	13
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	-	-				
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	-	-				
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	-	-				
	> 55 Tahun > 55 Years	4	-				
Jumlah Total		187	107	164	87	201	89
Lingkungan Kapal Onboard							
Awak Kapal Milik Sendiri Tidak Tetap*** Non-Permanent Crews Owned***	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	79	-	842	0	757	1
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	492	-				
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	253	-				
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	38	-				
	> 55 Tahun > 55 Years	47	-				
Awak Kapal Prinsipal Principal Crews	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	550	55	956	51	721	39
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	445	20				
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	221	-				
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	62	-				
	> 55 Tahun > 55 Years	16	-				
Jumlah Total		2.202	76	1.798	51	1.478	40

*Karyawan terdiri dari Karyawan Tetap dan Tidak Tetap. Tidak Termasuk Dewan Komisaris dan Direksi.
**Terdapat pembaruan metode dokumentasi data pada tahun 2025 sehingga data yang ditampilkan pada tahun 2023 dan 2024 adalah data kumulatif.
***Awak Kapal Milik Sendiri Tidak Tetap terdiri dari Awak Kapal HUMI Grup dan LISI

*Employees consist of Permanent and Non-Permanent staff. Excludes the Board of Commissioners and Board of Directors.
**Following an update to the data documentation methodology in 2025, the 2023 and 2024 figures are reported on a cumulative basis.
***Non-Permanent Crews Owned include HUMI Group and LISI crews

Komposisi Karyawan Berdasarkan Level Organisasi/Jenjang Jabatan (orang)
Composition of Employees and Crews Based on Organizational/Position Level (people)

Kategori Category	Usia Age	2025		2024**		2023**	
		Laki - Laki Male	Perempuan Female	Laki - Laki Male	Perempuan Female	Laki - Laki Male	Perempuan Female
Karyawan Level Eksekutif Executive Level Employees							
Dewan Komisaris Board of Commissioners	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	-	-	11	0	11	0
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	-	-				

Kategori Category	Usia Age	2025		2024**		2023**	
		Laki - Laki Male	Perempuan Female	Laki - Laki Male	Perempuan Female	Laki - Laki Male	Perempuan Female
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	-	-				
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	1	-				
	> 55 Tahun > 55 Years	10	-				
Direksi Director	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	-	-	11	1	10	0
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	-	-				
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	-	-				
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	3	1				
	> 55 Tahun > 55 Years	7	-				
Karyawan Level Senior Senior Level Employees							
Vice President & Tenaga Ahli Vice President & Expert	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	-	-	15	3	10	5
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	-	-				
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	3	1				
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	5	1				
	> 55 Tahun > 55 Years	10	1				
Karyawan Level Middle Middle Level Employees							
Assistant Vice President Assistant Vice President	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	-	-	28	7	6	32
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	2	-				
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	7	4				
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	17	4				
	> 55 Tahun > 55 Years	-	1				
Junior Assistant Vice President Junior Assistant Vice President	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	-	-	22	7	21	7
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	3	2				
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	8	6				
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	10	3				
	> 55 Tahun > 55 Years	1	-				

Kategori Category	Usia Age	2025		2024**		2023**	
		Laki - Laki Male	Perempuan Female	Laki - Laki Male	Perempuan Female	Laki - Laki Male	Perempuan Female
Karyawan Level Entry Entry Level Employees							
Senior Eksekutif & Eksekutif Executive & Executive	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	9	15	73	70	74	58
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	36	41				
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	17	17				
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	15	4				
	> 55 Tahun > 55 Years	2	-				
Jumlah Total		159	101	138	87	131	76
Awak Kapal yang Dikelola Managed Crews							
Perwira Officer	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	66	-	613	4	580	4
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	417	1				
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	142	-				
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	56	-				
	> 55 Tahun > 55 Years	27	-				
Rating Rating	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	482	53	1.109	47	853	36
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	520	19				
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	331	-				
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	43	1				
	> 55 Tahun > 55 Years	37	-				
Cadet Cadet	18 - 25 Tahun 18 - 25 Years	81	2	76	0	45	0
	25 - 35 Tahun 25 - 35 Years	-	-				
	35 - 45 Tahun 35 - 45 Years	-	-				
	45 - 55 Tahun 45 - 55 Years	-	-				
	> 55 Tahun > 55 Years	-	-				
Jumlah Total		2.202	76	1.798	51	1.478	40

*Terdapat pembaruan metode dokumentasi data pada tahun 2025 sehingga data yang ditampilkan pada tahun 2023 dan 2024 adalah data kumulatif.
*Following an update to the data documentation methodology in 2025, the 2023 and 2024 figures are reported on a cumulative basis.

Komposisi Karyawan dan Awak Kapal Baru Berdasarkan Jenis Kelamin [GRI 401-1]
Composition of New Employees and Crews based on Gender [GRI 401-1]

Kategori Category	2025		2024*		2023*	
	Laki - Laki Male	Perempuan Female	Laki - Laki Male	Perempuan Female	Laki - Laki Male	Perempuan Female
Karyawan Employee	30	31	25	17	24	12
Awak Kapal Milik Sendiri Tidak Tetap Non-Permanent Crews Owned	355	2	505	15	504	2
Awak Kapal Prinsipal Principal Crews	1.361	159				
Jumlah Total	1.746	191	525	32	528	14

*Terdapat pembaruan metode dokumentasi data pada tahun 2025 sehingga data yang ditampilkan pada tahun 2023 dan 2024 adalah data kumulatif.
*Following an update to the data documentation methodology in 2025, the 2023 and 2024 figures are reported on a cumulative basis.

Cuti Melahirkan [GRI 401-3]
Parental Leave [GRI 401-3]

Kategori Category	Unit Unit	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total
Total jumlah karyawan yang berhak mendapat cuti melahirkan Total number of employees entitled to maternity leave	Orang People	20	10	30
Total jumlah karyawan yang mengambil cuti melahirkan Total number of employees who took maternity leave	Orang People	6	12	18
Total jumlah karyawan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan berakhir, yang masih dipekerjakan 12 bulan setelah kembali bekerja	Orang People	2	7	9

Cuti Melahirkan [GRI 401-3]
Parental Leave [GRI 401-3]

Kategori Category	Unit Unit	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total
Total number of employees who returned to work after maternity leave and remained employed 12 months after returning	Orang People	2	7	9
Tingkat karyawan yang kembali bekerja setelah mengambil cuti melahirkan Return-to-work rate after maternity leave	%	30,00%	58,33%	50,00%
Tingkat karyawan yang kembali bekerja dan dapat dipertahankan setelah mengambil cuti melahirkan Retention rate after returning from maternity leave	%	30,00%	58,33%	50,00%

Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan
Total Employee Training Participants

Jenjang Jabatan Position	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total
Executive Level	21	1	22
Senior Level	18	3	40
Middle Level	48	20	68
Entry Level	73	76	149
Jumlah	159	101	260

Jumlah Jam Pelatihan Karyawan
Total Employee Training Hours

Jenjang Jabatan Position	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total
Executive Level	309,5	52,5	362,0
Senior Level	619,0	216,0	835,0
Middle Level	3.199,0	1.202,0	4.401,0
Entry Level	3.475,4	3.727,5	7.202,9
Jumlah	7.602,9	5.198,00	12.800,90

Jumlah Rata-Rata Jam Pelatihan [GRI 404-1]
Average Training Hours [GRI 404-1]

Jenjang Jabatan Position	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total
Executive Level	14,74	52,50	16,45
Senior Level	34,39	72,00	39,76
Middle Level	66,65	60,10	64,72
Entry Level	47,61	49,05	48,34
Jumlah	49,23	47,82	51,47

15

Indeks
Index

181	**Indeks Isi POJK** POJK Content Index
186	**Indeks Isi GRI** GRI Content Index





Indeks Isi POJK [POJK G.4]

POJK Content Index [POJK G.4]

Indeks POJK dalam laporan ini disusun berdasarkan:
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 51/POJK.03/2017
- Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (SEOJK) Nomor 16/SEOJK.04/2021

The POJK index in this report is compiled based on:
- Financial Services Authority Regulation (POJK) Number 51/POJK.03/2017
- Financial Services Authority Circular Letter (SEOJK) Number 16/SEOJK.04/2021

		Topik Topic	**Lokasi** Location
A.		Strategi Keberlanjutan Sustainability Strategy	
	A.1.	Penjelasan Strategi Keberlanjutan Elaboration of Sustainability Strategy	40
B.		Ikhtisar Kinerja Aspek Keberlanjutan Overview of Performance on Sustainability Aspects	
	B.1.	Aspek Ekonomi, paling sedikit memuat: Economic Aspects, covering at least:	9
		a. Kuantitas produksi atau jasa yang dijual; a. Quantity of products or services sold;	
		b. Pendapatan atau penjualan; b. Revenue or sales;	
		c. Laba atau rugi bersih; c. Net profit or loss;	
		d. Produk ramah lingkungan; dan d. Environmentally friendly products; and	
		e. Pelibatan pihak lokal yang berkaitan dengan proses bisnis Keuangan Berkelanjutan. e. Engagement of local stakeholders on sustainable finance business process.	
	B.2.	Aspek Lingkungan Hidup, paling sedikit memuat: Environmental Aspects, covering at least:	10
		a. Penggunaan energi; a. Energy consumption;	
		b. Pengurangan emisi yang dihasilkan; b. Reduction of Emission produced;	
		c. Pengurangan limbah dan efluen; dan c. Reduction of waste and effluent; and	
		d. Pelestarian keanekaragaman hayati. d. Biodiversity conservation.	
	B.3.	Aspek Sosial Social Aspect	11-12
C.		Profil Perusahaan Company Profile	
	C.1.	Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan Vision, Mission, and Sustainability Values	24
	C.2.	Alamat Perusahaan Company Address	25

	Topik Topic	Lokasi Location
C.3.	Skala Usaha, paling sedikit memuat: Business Scale, covering at least:	25, 105, 173
	a. Total aset atau kapitalisasi aset dan total kewajiban; a. Total assets or assets capitalization, and total liabilities	
	b. Jumlah karyawan menurut jenis kelamin, jabatan, usia, pendidikan, dan status ketenagakerjaan; b. Number of employees by gender, position, age, education and employment status	
	c. Nama pemegang saham dan persentase kepemilikan saham; dan Wilayah operasional. c. Shareholders name and percentage of stock ownership; and operational areas	
C.4.	Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha yang Dijalankan Products, Services, and Business Activities	25
C.5.	Keanggotaan pada Asosiasi Membership of Associations	34
C.6.	Perubahan Emiten dan Perusahaan Publik yang Bersifat Signifikan Significant Changes in Issuers and Public Companies	33
D.	Penjelasan Direksi Elaboration Of Board Of Directors	
D.1.	Penjelasan Direksi Elaboration of Board of Directors	14
	a. Kebijakan untuk merespon tantangan dalam pemenuhan strategi keberlanjutan a. Policy to respond to challenges in fulfilling sustainability strategies	
	b. Penerapan Keuangan Berkelanjutan b. Implementation of sustainable finance	
	c. Strategi pencapaian target c. Target achievement strategies	
E.	Tata Kelola Keberlanjutan Sustainability Governance	
E.1.	Penanggung Jawab Penerapan Keuangan Berkelanjutan Person in Charge of Sustainable Finance Implementation	51-53
E.2.	Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Berkelanjutan Competency Development on Sustainable Finance	69, 169
E.3.	Penilaian Risiko Atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan Risk Assessment on the Implementation of Sustainable Finance	30, 32, 75
E.4.	Hubungan Dengan Pemangku Kepentingan Relationship with Stakeholders	52
E.5.	Permasalahan Terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan Issues Regarding the Implementation of Sustainable Finance	39
F.	Kinerja Keberlanjutan Sustainability Performance	
F.1.	Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan Activities to Building a Culture of Sustainability	44

	Topik Topic	Lokasi Location
	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 or Investment Targets, Revenue and Profit/Loss	33
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 or Investment Targets on Financial Instruments or Projects that Align with Sustainable Finance	45
	Kinerja Lingkungan Hidup Environmental Performance	
	Aspek Umum General Aspect	
F.4.	Biaya Lingkungan Hidup Environmental Costs	82
	Aspek Material Material Aspect	
F.5.	Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan Consumption of Environmentally Friendly Materials.	88
	Aspek Energi Energy Aspect	
F.6.	Jumlah dan Intensitas Energi yang Digunakan The Quantity and Intensity of Energy Consumed	86
F.7.	Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan Efforts and Achievements in Energy Efficiency and the Use of Renewable Energy.	85
	Aspek Air Water Aspect	
F.8.	Penggunaan Air Water Consumption	91
	Aspek Keanekaragaman Hayati Biodiversity Aspect	
F.9.	Dampak dari Wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati The Impact of Operational Areas that are Near or Located in Conservation Areas or Areas with Biodiversity	93
F.10.	Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati Biodiversity Conservation Efforts	93
	Aspek Emisi Emissions Aspect	
F.11.	Jumlah dan Intensitas Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya The Amount and Intensity of Emissions Produced by Type	90, 97
F.12.	Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi yang Dilakukan Efforts and Achievements in Reducing Emission	87

	Topik Topic	Lokasi Location
	Aspek Limbah Dan Efluen Waste and Effluent	
F.13.	Jumlah Limbah dan Efluen yang Dihasilkan Berdasarkan Jenis The Amount of Waste and Effluent Produced by Type	171
F.14.	Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen Mechanism of Waste and Effluent Management	95
F.15.	Tumpahan yang Terjadi (jika ada) Spill That Occurs (if any)	92
	Aspek Pengaduan Terkait Lingkungan Hidup	
F.16.	Jumlah dan Materi Pengaduan Lingkungan Hidup yang Diterima dan Diselesaikan Number and Content of Environmental Complaint Received and Resolved	100
	Kinerja Sosial	
F.17.	Komitmen untuk Memberikan Layanan atas Produk dan/atau Jasa yang Setara kepada Konsumen Commitment to Provide Equal Products and/or Services to Consumers	148
	Aspek Ketenagakerjaan Employment Aspect	
F.18.	Kesetaraan Kesempatan Bekerja Equal Employment Opportunity	114
F.19.	Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa Child Labor and Forced Labor	114
F.20.	Upah Minimum Regional Regional Minimum Wage	121-122
F.21.	Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman Safe and Healthy Working Environment	114
F.22.	Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai Employee Training and Development	117, 132
	Aspek Masyarakat Community Aspect	
F.23.	Dampak Operasi Terhadap Masyarakat Sekitar Operational Impacts on Local Communities	155
F.24.	Pengaduan Masyarakat Community Complaints	158
F.25.	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) Corporate Social Responsibility (CSR)	155
	Tanggung Jawab Pengembangan Produk/Jasa Berkelanjutan Responsibility For Sustainable Products/ Services	
F.26.	Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Keuangan Berkelanjutan Innovation and Development of Sustainable Financial Products/Services	88
F.27.	Produk/Jasa yang Sudah Dievaluasi Keamanannya bagi Pelanggan Products/Services that Have Been Evaluated for Customer Safety	158
F.28.	Dampak Produk/Jasa Product/Service Impacts	158
F.29.	Jumlah Produk yang Ditarik Kembali Number of Products Recalled	150
F.30.	Survei Kepuasan Pelanggan Terhadap Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan Customer Satisfaction Surveys for Sustainable Financial Products/Services	149

	Topik Topic	Lokasi Location
G.	Lain-lain Others	
G.1.	Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen (jika ada) Written Verification by an Independent Party (if any)	163
G.2.	Lembar Umpan Balik Feedback Form	196
G.3.	Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya Response to Feedback on the Previous Year's Sustainability Report	165
G.4.	Daftar Pengungkapan Sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik List of Disclosures in Accordance with the Financial Services Authority Regulation Number 51/POJK.03/2017 concerning The Implementation of Sustainable Finance for Financial Services Institutions, Issuers And Public Company	161, 182

Indeks Isi GRI
GRI Content Index

Pernyataan Penggunaan Statement of Use	PT Humpuss Maritim Internasional Tbk telah melaporkan sesuai dengan Standar GRI untuk periode 1 Januari 2025 - 31 Desember 2025 PT Humpuss Maritim Internasional Tbk has reported in accordance with the GRI Standards for the period 1 January 2025 - 31 December 2025
GRI 1 yang digunakan GRI 1 used	GRI 1: Landasan 2021 GRI 1: Foundation 2021

Standar GRI GRI Standard	**Pengungkapan** Disclosure	**Lokasi** Location	**Yang Tidak Dicantumkan** Omission			**No. Rujukan Standar Sektor GRI** GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan yang Tidak dicantumkan Requirement(s) Omitted	**Alasan** Reason	**Penjelasan** Explanation	
Pengungkapan Umum						
GRI 2: Pengungkapan Umum 2021 GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Rincian organisasi 2-1 Organizational details	25				
	2-2 Entitas yang dicantumkan dalam pelaporan keberlanjutan organisasi 2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	27, 162				
	2-3 Periode, frekuensi, dan titik kontak pelaporan 2-3 Reporting period, frequency and contact point	165				
	2-4 Penyajian kembali informasi 2-4 Restatements of information	163				
	2-5 Penjaminan eksternal 2-5 External assurance	163				
	2-6 Kegiatan, rantai nilai dan hubungan bisnis lain 2-6 Activities, value chain and other business relationships	30, 33, 154				
	2-7 Tenaga kerja 2-7 Employees	105				
	2-8 Pekerja yang bukan pekerja langsung 2-8 Workers who are not employees	105				
	2-9 Struktur dan komposisi tata kelola 2-9 Governance structure and composition	59, 61, 63-64, 66, 68				

Standar GRI GRI Standard	**Pengungkapan** Disclosure	**Lokasi** Location	**Yang Tidak Dicantumkan** Omission			**No. Rujukan Standar Sektor GRI** GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan yang Tidak dicantumkan Requirement(s) Omitted	**Alasan** Reason	**Penjelasana** Explaination	
	2-10 Pencalonan dan pemilihan badan tata kelola tertinggi 2-10 Nomination and selection of the highest governance body	61, 63-64, 66, 68				
	2-11 Ketua badan tata kelola tertinggi 2-11 Chair of the highest governance body	60				
	2-12 Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi manajemen dampak 2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	51				
	2-13 Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak 2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	51				
	2-14 Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan 2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	46, 161				
	2-15 Konflik kepentingan 2-15 Conflicts of interest	72				
	2-16 Komunikasi masalah penting 2-16 Communication of critical concerns	63				
	2-17 Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi 2-17 Collective knowledge of the highest governance body	69, 169				
	2-18 Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi 2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	69				
	2-19 Kebijakan remunerasi 2-19 Remuneration policies	69				
	2-20 Proses untuk menentukan remunerasi 2-20 Process to determine remuneration	69				

Standar GRI GRI Standard	**Pengungkapan** Disclosure	**Lokasi** Location	**Yang Tidak Dicantumkan** Omission			**No. Rujukan Standar Sektor GRI** GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan yang Tidak dicantumkan Requirement(s) Omitted	**Alasan** Reason	**Penjelasana** Explaination	
	2-21 Rasio kompensasi total tahunan 2-21 Annual total compensation ratio	69				
	2-22 Pernyataan tentang strategi pembangunan berkelanjutan 2-22 Statement on sustainable development strategy	14				
	2-23 Komitmen kebijakan 2-23 Policy commitments	70				
	2-24 Menanamkan komitmen kebijakan 2-24 Embedding policy commitments	70-71				
	2-25 Proses untuk memperbaiki dampak negatif 2-25 Processes to remediate negative impacts	73, 75				
	2-26 Mekanisme untuk mencari nasihat dan mengemukakan masalah 2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	73				
	2-27 Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan 2-27 Compliance with laws and regulations	71, 81, 145				
	2-28 Asosiasi keanggotaan 2-28 Membership associations	34				
	2-29 Pendekatan untuk keterlibatan pemangku kepentingan 2-29 Approach to stakeholder engagement	52				
	2-30 Perjanjian perundingan kolektif 2-30 Collective bargaining agreements	113				
Topik Material Material topics						
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Proses untuk menentukan topik material 3-1 Process to determine material topics	46				
	3-2 Daftar topik material 3-2 List of material topics	46, 164				

Standar GRI GRI Standard	**Pengungkapan** Disclosure	**Lokasi** Location	**Yang Tidak Dicantumkan** Omission			**No. Rujukan Standar Sektor GRI** GRI Sector Standard Ref.No.
			Persyaratan yang Tidak dicantumkan Requirement(s) Omitted	**Alasan** Reason	**Penjelasana** Explaination	
Antikorupsi Anti-corruption						
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	72				
GRI 205: Antikorupsi 2016 GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi 205-1 Operations assessed for risks related to corruption	72				
	205-2 Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur antikorupsi 205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	72				
	205-3 Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil 205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	72				
Energi Energy						
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	83				
GRI 302: Energi2016 GRI 302: Energy 2016	302-1 Konsumsi energi di dalam organisasi 302-1 Energy consumption within the organization	86				
	302-2 Konsumsi energi di luar organisasi 302-2 Energy consumption outside of the organization	-	Seluruh Pengungkapan All Disclosures	Data tidak tersedia Reason: Data not available	HUMI belum melakukan perhitungan energi di luar organisasi Explanation: HUMI has not conducted energy accounting outside of the Company's operational	
	302-3 Intensitas energi 302-3 Energy intensity	86				
	302-4 Pengurangan konsumsi energi 302-4 Reduction of energy consumption	85				
	302-5 Pengurangan kebutuhan energi untuk produk dan layanan 302-5 Reductions in energy requirements of products and services	88				

Standar GRI GRI Standard	**Pengungkapan** Disclosure	**Lokasi** Location	**Yang Tidak Dicantumkan** Omission			**No. Rujukan Standar Sektor GRI** GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan yang Tidak dicantumkan Requirement(s) Omitted	**Alasan** Reason	**Penjelasana** Explaination	
Keanekaragaman Hayati Biodiversity						
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	93				
GRI 304: Keanekaragaman Hayati 2016 GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Lokasi operasional yang dimiliki, disewa, dikelola di dalam, atau berdekatan dengan kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan lindung. 304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	93				
	304-2 Dampak signifikan dari kegiatan, produk dan layanan terhadap keanekaragaman hayati 304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	93				
	304-3 Habitat yang dilindungi atau dipulihkan 304-3 Habitats protected or restored	94				
	304-4 Spesies dalam Daftar Merah IUCN dan spesies dalam daftar konservasi nasional yang habitatnya berada di wilayah yang terkena dampak operasi 304-4 IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	93				
Emisi Emissions						
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	87				

Standar GRI GRI Standard	**Pengungkapan** Disclosure	**Lokasi** Location	**Yang Tidak Dicantumkan** Omission			**No. Rujukan Standar Sektor GRI** GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan yang Tidak dicantumkan Requirement(s) Omitted	**Alasan** Reason	**Penjelasana** Explaination	
GRI 305: Emisi 2016 GRI 305: Emissions 2016	305-1 Emisi GRK (Cakupan 1) langsung 305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	89-90, 97				
	305-2 Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung 305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	89-90, 97				
	305-3 Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya 305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	89-90, 97				
	305-4 Intensitas Emisi GRK 305-4 GHG Emissions Intensity	90				
	305-5 Pengurangan emisi GRK 305-5 Reduction of GHG emissions	87-88				
Limbah Waste						
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	95				
GRI 306: Efluen dan Limbah 2016 GRI 306: Effluents and Waste 2016	306-3 Tumpahan Signifikan 306-3 Significant spills	92				
GRI 306: Limbah 2020 GRI 306: Waste 2020	306-1 Produksi limbah dan dampak penting terkait limbah 306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	96, 171				
	306-2 Pengelolaan dampak penting terkait limbah 306-2 Management of significant waste-related impacts	96, 171				
	306-3 Limbah yang dihasilkan 306-3 Waste generated	170-171				
	306-4 Limbah yang dialihkan dari pembuangan 306-4 Waste diverted from disposal	97-98, 171-173				
	306-5 Limbah yang dibuang 306-5 Waste directed to disposal	170-171				

Standar GRI GRI Standard	**Pengungkapan** Disclosure	**Lokasi** Location	**Yang Tidak Dicantumkan** Omission			**No. Rujukan Standar Sektor GRI** GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan yang Tidak dicantumkan Requirement(s) Omitted	**Alasan** Reason	**Penjelasana** Explaination	
Kepegawaian Employment						
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	103				
GRI 401: Kepegawaian 2016 GRI 401: Employment 2016	401-1 Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan 401-1 New employee hires and employee turnover	108, 110-112, 177				
	401-2 Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan pada kurun waktu tertentu atau paruh waktu 401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	122-123				
	401-3 Cuti melahirkan 401-3 Parental leave	115				
Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational Health and Safety						
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	128				
GRI 403: Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2018 GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja 403-1 Occupational health and safety management system	129, 144				
	403-2 Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden 403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	130, 144				
	403-3 Layanan kesehatan kerja 403-3 Occupational health services	134				

Standar GRI GRI Standard	**Pengungkapan** Disclosure	**Lokasi** Location	**Yang Tidak Dicantumkan** Omission			**No. Rujukan Standar Sektor GRI** GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan yang Tidak dicantumkan Requirement(s) Omitted	**Alasan** Reason	**Penjelasana** Explaination	
	403-4 Partisipasi pekerja, konsultasi, dan komunikasi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja 403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	130				
	403-5 Pelatihan pekerja tentang kesehatan dan keselamatan kerja 403-5 Worker training on occupational health and safety	132				
	403-6 Promosi kesehatan pekerja 403-6 Promotion of worker health	134				
	403-7 Pencegahan dan mitigasi dampak kesehatan dan keselamatan kerja yang terkait langsung dengan hubungan bisnis 403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	132				
	403-8 Pekerja yang dilindungi oleh sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja 403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	128				
	403-9 Cedera akibat pekerjaan 403-9 Workers covered by an occupational health and safety management system	140				
	403-10 Penyakit akibat pekerjaan 403-10 Work-related ill health	140				

Standar GRI GRI Standard	**Pengungkapan** Disclosure	**Lokasi** Location	**Yang Tidak Dicantumkan** Omission			**No. Rujukan Standar Sektor GRI** GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan yang Tidak dicantumkan Requirement(s) Omitted	**Alasan** Reason	**Penjelasana** Explaination	
Pelatihan dan Pendidikan Training and education						
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	116				
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016 GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan 404-1 Average hours of training per year per employee	118, 178				
	404-2 Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan 404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	117-118, 132				
	404-3 Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier 404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	127				
Keanekaragaman dan Peluang Setara Diversity and equal opportunity						
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	114				

Standar GRI GRI Standard	**Pengungkapan** Disclosure	**Lokasi** Location	**Yang Tidak Dicantumkan** Omission			**No. Rujukan Standar Sektor GRI** GRI Sector Standard Ref. No.
			Persyaratan yang Tidak dicantumkan Requirement(s) Omitted	**Alasan** Reason	**Penjelasana** Explaination	
GRI 405: Keanekaragaman dan Peluang Setara 2016 GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan 405-1 Diversity of governance bodies and employees	61-62, 114-115				
	405-2 Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki 405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	121				
Nondiskriminasi Non-discrimination						
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	113				
GRI 406: Nondiskriminasi 2016 GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan 406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	114				
Privasi Pelanggan Customer Privacy						
GRI 3: Topik Material 2021 GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Manajemen topik material 3-3 Management of material topics	145				
GRI 418: Privasi Pelanggan 2016 GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Pengaduan yang terbukti terkait pelanggaran privasi pelanggan dan kehilangan data pelanggan 418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	146				


TRANS PACIFIC 201

Feedback Form [POJK G.2]

Lembar Umpan Balik [POJK G.2]

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk membaca Laporan Keberlanjutan PT Humpuss Maritim Internasional Tbk Tahun 2025. Untuk meningkatkan kualitas Laporan, meningkatkan transparansi kinerja keberlanjutan dan sebagai masukan untuk penyusunan Laporan tahun mendatang, Kami berharap Bapak/Ibu/Saudara dapat mengisi Lembar Umpan Balik berikut dan mengirimkan kembali kepada kami.

Thank you for taking the time to read the 2025 Sustainability Report of PT Humpuss Maritim Internasional Tbk. To improve the quality of our reporting and increase transparency of our sustainability performance, we kindly request that you fill in the Feedback Form below and send it back to us. Your feedback will be valuable in helping us to better prepare our Sustainability Report for next year.

1. Laporan ini mudah dimengerti | The report can be easily understood

   ◯ Setuju / Agree ◯ Netral / Neutral ◯ Tidak Setuju / Disagree

2. Laporan ini telah menggambarkan informasi yang tercakup dalam aspek material yang sesuai dengan kegiatan usaha Perseroan | This report has already presented information contained in the material aspects that are prepared in line with the Company's business activities

   ◯ Setuju | Agree ◯ Netral / Neutral ◯ Tidak Setuju / Disagree

3. Laporan ini telah menggambarkan informasi yang tercakup dalam aspek material yang sesuai dengan kegiatan usaha Perseroan | This report has already presented information contained in the material aspects that are prepared in line with the Company's business activities

   ◯ Efluen dan Limbah / Effluents and Waste ◯ Kepatuhan Lingkungan / Environmental Compliance ◯ Antikorupsi / Antikorupsi

   ◯ Energi / Energy ◯ Dampak Ekonomi Tidak Langsung / Indirect Economic Impacts ◯ Pelatihan dan Pendidikan / Training and Education

   ◯ Material / Materials ◯ Kinerja Ekonomi / Economic Performance ◯ Masyarakat Lokal / Local Communities

   ◯ Kesehatan dan Keselamatan Kerja / Occupational Health and Safety ◯ Emisi / Emission

* Keterangan / Note
Nilai 1= paling tidak penting s.d. 5= paling penting
Score 1: for least important topics up to 5= the most important

4. **Saran Anda terkait laporan ini | Your suggestion for this report:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Profil Pembaca | Your Profile:

Nama (bila berkenan)
Name (if willing to provide) :

Nama Institusi/Perusahaan
Name Institution/Company :

Surel
E-mail :

Profil Pembaca | Your Profile:

- ◯ Pemegang Saham / Shareholders
- ◯ Investor / Investor
- ◯ Regulator, Legislatif, dan Lembaga Pengawas Lembaga Swadaya Masyarakat / Regulator, Legislative, and Supervisory Bodies
- ◯ Pekerja / Employee
- ◯ Pelanggan / Customers
- ◯ Lembaga Penelitian dan Perguruan Tinggi / Research Institute and Universities

Terima kasih telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan untuk Laporan ini. Kami menghargai kontribusi Anda dalam mengisi lembar ini. Mohon kirimkan lembar umpan balik yang telah diisi ke:
Thank you for taking the time to provide your feedback for this Report. We value your input and encourage you to send your completed feedback form to:

CORPORATE SECRETARY

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

(62-21) 395 06655
corpsec@humi.co.id

PT Humpuss
Maritim Internasional Tbk.

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

Email Informasi
Information Email

corpsec@humi.co.id

Layanan Informasi
Information Services

62-21 395 06655

www.humi.co.id