ASPEK KETENAGAKERJAAN
Employment Aspects

Kesetaraan Kesempatan Bekerja [OJK F.18]

PMT menjunjung tinggi prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi dalam seluruh aspek pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan meyakini bahwa setiap individu memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesempatan yang adil dalam berkontribusi, berkembang, serta mendapatkan pengakuan berdasarkan kompetensi dan integritas, tanpa membedakan jenis kelamin, agama, suku, ras, latar belakang budaya, maupun golongan sosial.

Komitmen tersebut diimplementasikan dalam seluruh proses ketenagakerjaan, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, rotasi, hingga promosi jabatan. PMT memastikan bahwa setiap tahapan dijalankan dengan mengedepankan prinsip transparansi, objektivitas, dan meritokrasi, yang telah dituangkan secara tegas dalam kebijakan kepegawaian internal serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku.

Rekrutmen yang Adil dan Inklusif

Sepanjang tahun 2025, PT Pelindo Multi Terminal belum melakukan rekrutmen Pegawai Organik. Namun, dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja non-organik yang dilakukan melalui pihak ketiga, Perusahaan tetap memastikan bahwa proses rekrutmen dilaksanakan secara adil, objektif, dan inklusif.

PMT memberikan kesempatan yang setara kepada seluruh pelamar yang memenuhi persyaratan kompetensi dan kebutuhan jabatan, tanpa membedakan latar belakang maupun identitas pribadi. Proses seleksi dilakukan dengan memperhatikan kualifikasi teknis, pengalaman, kesesuaian kompetensi, serta keselarasan dengan nilai-nilai Perusahaan. Pendekatan ini menjadi bagian dari komitmen Perusahaan untuk mendukung praktik ketenagakerjaan yang profesional, transparan, dan Sepanjang tahun 2025, PMT belum melakukan rekrutmen Pegawai Organik. Namun, dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja non-organik yang dilakukan melalui pihak ketiga, Perusahaan tetap memastikan bahwa proses rekrutmen dilaksanakan secara adil, objektif, dan inklusif.

PMT memberikan kesempatan yang setara kepada seluruh pelamar yang memenuhi persyaratan kompetensi dan kebutuhan jabatan, tanpa membedakan latar belakang maupun identitas pribadi. Proses seleksi dilakukan dengan memperhatikan kualifikasi teknis, pengalaman, kesesuaian kompetensi, serta keselarasan dengan nilai-nilai Perusahaan. Pendekatan ini menjadi bagian dari komitmen Perusahaan untuk mendukung praktik ketenagakerjaan yang profesional, transparan, dan nondiskriminatif.

Equal Employment Opportunity [OJK F.18]

PMT upholds the principles of equality and non-discrimination in all aspects of human capital management. The Company believes that every individual has the right to fair and equal opportunities to contribute, grow, and receive recognition based on competencies and integrity, regardless of gender, religion, ethnicity, race, cultural background, or social group.

This commitment is implemented throughout the employment process, from recruitment, training and development, to rotation and promotions. PMT ensures that all these stages are conducted based on the principles of transparency, objectivity, and meritocracy, explicitly outlined in internal staffing policies and applicable Collective Labor Agreement (CLA).

Fair and Inclusive Recruitment

Throughout 2025, PMT did not conduct recruitment for organic employees. However, in fulfilling the need for non-organic workers through third parties, the Company continued to ensure that the recruitment process was carried out in a fair, objective, and inclusive manner.

SPMT provides equal opportunities to all applicants who meet the competency requirements and job needs, without discrimination based on background or personal identity. The selection process is conducted by considering technical qualifications, experience, competency fit, and alignment with Company values. This approach is part of the Company's commitment to supporting professional, transparent, and inclusive employment practices. Throughout 2025, PMT did not recruit Organic Employees. However, in meeting the need for non-organic labor through third parties, the Company continues to ensure that the recruitment process is carried out fairly, objectively, and inclusively.

PMT provides equal opportunities to all applicants who meet the competency requirements and position needs, without distinction based on background or personal identity. The selection process takes into account technical qualifications, experience, competency fit, and alignment with the Company's values. This approach reflects the Company's commitment to supporting professional, transparent, and non-discriminatory employment practices.

Kesetaraan dalam Promosi dan Pengembangan Karier

Promosi jabatan di PMT dilaksanakan melalui proses penilaian kinerja yang terstruktur dan objektif, serta dengan mempertimbangkan rekam jejak karyawan secara komprehensif. Perusahaan memberikan kesempatan yang setara kepada seluruh karyawan untuk mengikuti program pengembangan kompetensi, pelatihan kepemimpinan, serta pengembangan jenjang karier baik fungsional maupun struktural, tanpa adanya bentuk diskriminasi apa pun.

Lingkungan Kerja yang Inklusif

PMT berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, serta menjunjung tinggi keberagaman. Perusahaan secara aktif menumbuhkan budaya saling menghormati dan memastikan seluruh karyawan diperlakukan secara adil. Segala bentuk pelecehan, diskriminasi, maupun perlakuan tidak setara tidak ditoleransi dan ditangani melalui mekanisme internal yang telah ditetapkan.

Melalui penerapan prinsip kesetaraan kesempatan kerja secara konsisten, PMT tidak hanya memperkuat daya saing organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi nilai sosial yang lebih luas melalui pengembangan sumber daya manusia yang inklusif dan berkelanjutan.

Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa [OJK F.19]

PMT berkomitmen penuh untuk menerapkan praktik ketenagakerjaan yang adil, bermartabat, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Perusahaan memastikan bahwa tidak terdapat tenaga kerja anak maupun kerja paksa yang dipekerjakan dalam seluruh kegiatan operasional, baik di kantor pusat, unit kerja, maupun terminal pelabuhan.

Sepanjang tahun 2025, PMT tidak mencatat adanya praktik penggunaan tenaga kerja di bawah umur maupun kerja paksa dalam bentuk apa pun. Proses rekrutmen karyawan dilaksanakan secara selektif dan profesional, dengan melakukan verifikasi dokumen identitas serta status hukum calon tenaga kerja dalam kerangka prosedur administrasi standar.

Upaya Pencegahan dan Pengawasan

Untuk memastikan tidak adanya praktik yang bertentangan dengan prinsip ketenagakerjaan tersebut, PMT menerapkan berbagai langkah, antara lain melalui sistem rekrutmen terstandar yang hanya menerima pelamar dengan identitas resmi serta usia kerja yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Melalui komitmen ini, PMT tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan nasional dan standar hak asasi manusia internasional, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang beretika, aman, serta menghormati hak asasi seluruh tenaga kerja.

Equality in Promotion and Career Development

Job promotions at PMT are conducted through a structured and objective performance assessment process, taking into account employees' overall track record. The Company provides equal access to all employees to attend competency development programs, leadership training, and both functional and structural career paths, without any form of discrimination.

Inclusive Work Environment

PMT is committed to building a safe, inclusive workplace that respects diversity. The Company actively promotes a culture of mutual respect and fair treatment for all employees. Any form of harassment, discrimination, or unequal treatment is not tolerated and is addressed through established internal handling mechanisms.

By consistently applying the principle of equal employment opportunity, PMT not only strengthens its organizational competitiveness but also creates broader social value through inclusive and sustainable human resource empowerment.

Child Labor and Forced Labor [OJK F.19]

PMT is fully committed to implementing fair and dignified labor practices in accordance with the prevailing labor laws in Indonesia, particularly Manpower Law. In this regard, the Company ensures that no child labor or forced labor is employed in any of its operational activities, whether at head office, work units, or port terminals.

Throughout 2025, PMT recorded no incidents of underage labor or forced labor in any form. The employee recruitment process is carried out selectively and professionally, with verification of identity documents and legal status of job candidates as part of standard administrative procedures.

Prevention and Monitoring Efforts

To ensure there are no violations of labor principles, PMT carries out various measures including a standardized recruitment system that only accepts applicants with valid identification and in accordance with the legal working age. Through this commitment, PMT ensures compliance with national laws and international human rights standards, while also supporting the creation of an ethical, safe, and rights-respecting workplace environment.

Keberagaman Karyawan 2025

Keberagaman karyawan sebagai salah satu fondasi penting dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif, produktif, dan adaptif terhadap kebutuhan bisnis. Keberagaman tersebut tercermin dari komposisi karyawan berdasarkan level jabatan, status ketenagakerjaan, tingkat pendidikan, usia, dan jenis kelamin.

Melalui pemetaan demografi karyawan, Perusahaan dapat memahami struktur sumber daya manusia secara lebih komprehensif, sekaligus memastikan bahwa pengelolaan talenta, pengembangan kompetensi, dan pemenuhan kebutuhan organisasi dilakukan secara tepat sesuai karakteristik tenaga kerja.

Pada tahun 2025, jumlah karyawan organik PMT tercatat sebanyak 669 orang, menurun 12 orang atau 1,76% dibandingkan tahun 2024 sebanyak 681 orang. Komposisi karyawan terdiri dari 505 laki-laki atau 75,49% dari jumlah karyawan organik. Jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari perempuan, karena peminat pekerjaan di perusahaan dengan bisnis sejenis memang lebih didominasi oleh laki-laki.

Employee Diversity in 2025

Employee diversity is one of the key foundations for building an inclusive, productive, and adaptable work environment that can effectively respond to business needs. This diversity is reflected in the composition of employees across various dimensions, including job level, employment status, educational background, age, and gender.

Through employee demographic mapping, the Company is able to gain a more comprehensive understanding of its workforce structure while ensuring that talent management, competency development, and organizational workforce planning are carried out effectively in accordance with the characteristics of its employees.

In 2025, PMT employed a total of 669 organic employees, representing a decrease of 12 employees, or 1.76%, compared to 681 employees in 2024. The workforce consisted of 505 male employees, accounting for 75.49% of the total permanent workforce. The higher proportion of male employees reflects the fact that majority of applicants for positions within the Company are male.

Jumlah dan Komposisi Karyawan Berdasarkan Level Organisasi/Jabatan
Number and Composition of Employees by Organizational/Job Level

Level Jabatan Job Level	2025				2024				Kenaikan (Penurunan) Increase (Decrease)	
	L (orang) M (person)	P (orang) F (person)	Jumlah (orang) Amount (person)	Komposisi (%) Composition	L (orang) M (person)	P (orang) F (person)	Jumlah (orang) Amount (person)	Komposisi (%) Composition	Orang Person	%
	(1)				(2)				(3=1-2)	(3/2)
BOD-1	34	4	38	5,68%	33	4	37	5,43%	1	2,70%
BOD-2	84	22	106	15,84%	83	24	107	15,71%	(1)	-0,93%
BOD-3	2	2	4	0,60%	2	2	4	0,59%	0	0,00%
Non Struktural Non Structural	385	136	521	77,88%	394	139	533	78,27%	(12)	-2,25%
Jumlah Total	**505**	**164**	**669**	**100,00%**	**512**	**169**	**681**	**100,00%**	**(12)**	**-1,76%**

L = Laki-laki | P = Perempuan
M= Male/F= Female

Jumlah dan Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Ketenagakerjaan
Number and Composition of Employees by Employment Status

Status Ketenagakerjaan Employment Status	2025				2024				Kenaikan (Penurunan) Increase (Decrease)	
	L (orang) M (person)	P (orang) F (person)	Jumlah (orang) Amount (person)	Komposisi (%) Composition	L (orang) M (person)	P (orang) F (person)	Jumlah (orang) Amount (person)	Komposisi (%) Composition	Orang Person	%
	(1)				(2)				(3=1-2)	(3/2)
Organik Organic	505	164	669	27,01%	512	169	681	38,13%	(12)	-1,76%
Non Organik Non organic	1.671	137	1808	72,99%	1.028	77	1105	61,87%	703	63,62%
Jumlah Total	**2.176**	**301**	**2.477**	**100,00%**	**1.540**	**246**	**1.786**	**100,00%**	**691**	**38,69%**

L = Laki-laki | P = Perempuan
M= Male/F= Female

Jumlah dan Komposisi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Number and Composition of Employees by Education Level

Latar Belakang Pendidikan Educational Level	2025				2024				Kenaikan (Penurunan) Increase (Decrease)	
	L (orang) M (person)	P (orang) F (person)	Jumlah (orang) Amount (person)	Komposisi (%) Composition	L (orang) M (person)	P (orang) F (person)	Jumlah (orang) Amount (person)	Komposisi (%) Composition	Orang Person	%
	(1)				(2)				(3=1-2)	(3/2)
Doktor Doctorate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pasca Sarjana Post Graduate	36	18	54	8,07%	34	20	54	7,93%	1	1,89%
Sarjana/Diploma IV Bachelor/Diploma IV	276	94	370	55,31%	281	98	379	55,65%	(11)	-2,89%
Diploma III Diploma III	52	30	82	12,26%	50	29	79	11,60%	4	5,13%
SLTA Senior High School	139	22	161	24,07%	145	22	167	24,52%	(6)	-3,59%
SLTP Junior High School	2	0	2	0,30%	2	0	2	0,29%	0	0,00%
Jumlah Total	**505**	**164**	**669**	**100,00%**	**512**	**169**	**681**	**100,00%**	**(12)**	**-1,76%**

L = Laki-laki | P = Perempuan
M= Male/F= Female

Jumlah dan Komposisi Karyawan Berdasarkan Usia
Number and Composition of Employees by Age

Rentang usia Age Range	2025				2024				Kenaikan (Penurunan) Increase (Decrease)	
	L (orang) M (person)	P (orang) F (person)	Jumlah (orang) Amount (person)	Komposisi (%) Composition	L (orang) M (person)	P (orang) F (person)	Jumlah (orang) Amount (person)	Komposisi (%) Composition	Orang Person	%
	(1)				(2)				(3=1-2)	(3/2)
< 26 tahun < 26 years old	-	-	-	-	0	0	0	0,00%	-	-
26 ≤ - < 36 tahun 26 ≤ - < 36 years old	77	44	121	18,09%	106	59	165	24,23%	(44)	-26,67%
36 ≤ - < 46 tahun 36 ≤ - < 46 years old	235	79	314	46,94%	230	69	299	43,91%	15	5,02%
46 ≤ - < 51 tahun 46 ≤ - < 51 years old	101	21	122	18,24%	94	21	115	16,89%	7	6,09%
51 ≤ - < 55 tahun 51 ≤ - < 55 years old	76	19	95	14,20%	71	18	89	13,07%	6	6,74%
≥ 55 tahun ≥ 55 years old	16	1	17	2,54%	11	2	13	1,91%	4	30,77%
Jumlah Total	**505**	**164**	**669**	**100,00%**	**512**	**169**	**681**	**100,00%**	**(12)**	**-1,76%**

L = Laki-laki | P = Perempuan
M= Male/F= Female

Jumlah dan Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin
Number and Composition of Employees by Gender

Jenis Kelamin Gender	2025		2024		Kenaikan (Penurunan) Increase (Decrease)	
	Jumlah Amount	Komposisi (%) Composition (%)	Jumlah Amount	Komposisi (%) Composition (%)	Orang Person	%
	(1)		(2)		(3=1-2)	(3/2)
Laki-laki Male	505	75,49%	512	75,18%	(7)	-1,37%
Perempuan Female	164	24,51%	169	24,82%	(5)	-2,96%
Jumlah Total	**669**	**100,00%**	**681**	**100,00%**	**(12)**	**-1,76%**

Tenaga Kerja Non-Karyawan [GRI 2-8]

Perusahaan juga mempekerjakan tenaga kerja non-karyawan atau *outsourcing* yang menangani aktivitas di luar bisnis inti Perusahaan. Secara keseluruhan, jumlah tenaga kerja tersebut pada akhir periode pelaporan per 31 Desember 2025 tercatat sebanyak 1.808 orang, meningkat dibandingkan tahun 2024 yang berjumlah 1.105 orang.

Tenaga kerja non-karyawan tersebut melaksanakan berbagai fungsi pendukung, antara lain pramusaji, petugas kebersihan, teknisi teknologi informasi, pengemudi, satuan pengamanan, *tally, foreman*, tenaga pendukung administrasi, operator, serta mekanik/teknisi. Keberadaan tenaga kerja non-karyawan mendukung kelancaran aktivitas operasional dan layanan penunjang di lingkungan Perusahaan, terutama pada fungsi yang memerlukan fleksibilitas pemenuhan tenaga kerja sesuai kebutuhan lokasi.

Perusahaan menghitung tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan data internal yang bersumber dari kontrak kerja sama dengan pihak terkait pada akhir periode pelaporan per 31 Desember 2025. Dengan pendekatan tersebut, pelaporan tenaga kerja non-karyawan disusun untuk memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai dukungan sumber daya manusia dalam operasional PMT.

Jumlah dan Tingkat Perekrutan Karyawan Baru [GRI 401-1]

Sejak mulai beroperasi secara penuh pada tahun 2021, PT Pelindo Multi Terminal (PMT) menjalankan peran strategis sebagai anak usaha Pelindo yang mengelola terminal nonpetikemas. Dalam struktur organisasi serta tata kelola sumber daya manusia, proses rekrutmen karyawan baru maupun pengelolaan pergantian karyawan tidak dilaksanakan secara langsung oleh PMT. Seluruh proses tersebut dikelola secara terpusat oleh PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo selaku *Holding* BUMN Kepelabuhanan sekaligus induk usaha PMT.

Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di PMT dilakukan melalui mekanisme alokasi, rotasi, dan rekrutmen yang ditetapkan oleh Pelindo. Hal yang sama berlaku untuk pengelolaan mutasi, promosi, maupun pengakhiran hubungan kerja, yang seluruhnya dilaksanakan berdasarkan kebijakan serta prosedur korporat yang berlaku di tingkat *holding*.

Non-Employee Workforce [GRI 2-8]

The Company also employs non-employee or outsourced workers who handle activities outside the Company's core business. Overall, the number of these workers at the end of the reporting period, December 31, 2025, was recorded at 1,808 persons an increase from 1,105 persons in 2024.

These non-employee workers perform various support functions, including waiters, cleaners, information technology technicians, drivers, security guards, tally counters, foremen, administrative support staff, operators, and mechanics/technicians. The presence of these non-employee workers supports smooth operation of operational activities and support services within the Company, particularly in functions that require flexibility in staffing according to location needs.

The Company calculates outsourced workers based on internal data sourced from cooperation contracts with related parties at the end of reporting period, December 31, 2025. Using this approach, reporting on these non-employee workers is prepared to provide a more comprehensive picture of human resource support in PMT operations.

Number and Level of New Employee Recruitment [GRI 401-1]

Since commencing full operations in 2021, PT Pelindo Multi Terminal (PMT) has played a strategic role as a subsidiary of Pelindo, managing non-container terminals. Within its organizational structure and human capital governance, PMT does not directly recruit new employees or manage employee turnover. These processes are centrally managed by PT Pelabuhan Indonesia (Persero), or Pelindo, as the state-owned port holding company and PMT's parent company.

Therefore, PMT's manpower needs are met through allocation, rotation, and recruitment mechanisms established by Pelindo. Similarly, transfers, promotions, and terminations are managed based on corporate policies and procedures at the holding company level.

Jumlah dan Tingkat Pergantian Karyawan

Pada periode tahun 2025, jumlah karyawan yang meninggalkan Perusahaan, baik karena pengunduran diri, pensiun, maupun pemutusan hubungan kerja, tercatat sebanyak 31 orang, dengan tingkat *turnover* sebesar 3% dari total karyawan.

Adapun rincian tingkat *turnover* berdasarkan kelompok usia dan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Number and Employee Turnover Rate

In 2025, the number of employees leaving the Company, either due to resignation, retirement, or termination of employment, was recorded 31 employees, with turnover rate of 3% of total employees.

The breakdown of turnover by age group and gender is as follows:

Kelompok Usia Age Group	**Laki-laki** Male	**Perempuan** Female	**Total**
< 30 tahun < 30 years old	-	-	-
30–50 tahun 30–50 years old	5	-	5
> 50 tahun > 50 years old	21	5	26
Total	**26**	**5**	**32**

Sementara itu distribusi *turnover* berdasarkan wilayah kerja utama sebagai berikut:

Meanwhile, the distribution of turnover based on the main work area is as follows:

Wilayah Operasi Operational Area	**Jumlah Pergantian** Number of Turnover
Kantor Pusat (PMT) Head Office (PMT)	3
Kantor Pusat (PTP) Head Office (PTP)	5
Tanjungpinang	1
Banten (PTP)	3
Tanjung Priok (PTP)	3
Cirebon (PTP)	1
Bengkulu (PTP)	1
Belawan	2
Jamrud Nilam Mirah	3
Makassar	2
Gresik	1
Jakarta (IKT)	1
Lhokseumawe	1
Kantor Pusat (TCU)	1
Tanjung Emas	1
Bumiharjo Bagendang	1
Dumai	1
Total	**31**

Upah Minimum Regional [OJK F.20]

Dalam penetapan imbal jasa bagi karyawan, Perusahaan tidak semata-mata berfokus pada tingkat remunerasi dan manfaat (*benefit*), namun juga menyediakan fasilitas kesehatan dalam kerangka upaya mendukung penerapan pola hidup sehat serta memastikan kesejahteraan karyawan tetap terjaga. Standar remunerasi yang diterapkan Perusahaan disusun dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya ketentuan Upah Minimum Provinsi/Kabupaten/Kota (UMP/K) yang berlaku di masing-masing wilayah operasional unit kerja Perusahaan.

Regional Minimum Wage [OJK F.20]

In determining compensation for its employees, the Company not only focuses on the amount of remuneration and benefits but also provides healthcare facilities so that employees can maintain a healthy lifestyle and ensure their well-being. The remuneration standards implemented by the Company are compiled with reference to provisions of laws and regulations in the field of employment, specifically provisions of Provincial/District/City Minimum Wage (UMP/K) applicable in each operational area of the Company's work units.

Tabel Perbandingan Gaji Minimum PMT terhadap Upah Minimum Regional/Provinsi Tahun 2025

Comparison of PMT Minimum Salary to Regional/Provincial Minimum Wage in 2025

No.	Branch/ Terminal	Provinsi Province	UMP (Rp)	Gaji Minimum di PMT (Rp) Minimum Wage at PMT	Rasio Gaji Minimum PMT terhadap UMP/ UMK Ratio of Minimum Wage PMT to UMP/UMK
1	Belawan	Sumatra Utara North Sumatra	2.992.559	8.156.000	3
2	Lembar	Nusa Tenggara Barat West Nusa Tenggara	2.602.931	8.156.000	3
3	Benoa	Bali	2.996.560	8.156.000	3
4	Malahayati	Aceh	3.685.615	8.156.000	2
5	Gresik	Jawa Timur East Java	2.305.984	8.156.000	4
6	Tanjung Emas	Jawa Tengah Central Java	2.169.348	8.156.000	4
7	Dumai	Riau	3.508.775	8.156.000	2
8	Tanjung Intan	Jawa Tengah Central Java	2.169.348	8.156.000	4
9	Trisakti	Kalimantan Selatan South Kalimantan	3.496.194	8.156.000	2
10	Lhokseumawe	Aceh	3.685.615	8.156.000	2
11	Parepare	Sulawesi Selatan South Sulawesi	3.657.527	8.156.000	2
12	Jamrud Nilam Mirah	Jawa Timur East Java	2.305.984	8.156.000	4
13	Makassar	Sulawesi Selatan South Sulawesi	3.657.527	8.156.000	2
14	Bumiharjo Bagendang	Kalimantan Tengah Central Kalimantan	3.473.621	8.156.000	2
15	Balikpapan	Kalimantan Timur East Kalimantan	3.579.313	8.156.000	2
16	Tanjung Wangi	Jawa Timur East Java	2.305.984	8.156.000	4
17	Sibolga	Sumatera Utara North Sumatera	2.992.559	8.156.000	3
18	Tanjungpinang	Kepulauan Riau Riau Islands	3.623.653	8.156.000	2
19	Bima Badas	Nusa Tenggara Barat West Nusa Tenggara	2.602.931	8.156.000	3
20	Tanjung Balai Karimun	Kepulauan Riau Riau Islands	3.623.653	8.156.000	2
21	Tanjung Priok	DKI Jakarta	5.396.760	8.156.000	2
22	Teluk Bayur	Sumatera Barat West Sumatera	2.994.193	8.156.000	3
23	Banten	Banten	2.905.119	8.156.000	3
24	Panjang	Lampung	2.893.069	8.156.000	3
25	Cirebon	Jawa Barat West java	2.191.232	8.156.000	4
26	Bengkulu	Bengkulu	2.670.039	8.156.000	3
27	Pangkal Balam	Kepulauan Bangka Belitung Bangka Belitung Islands	3.876.600	8.156.000	2
28	Jambi	Jambi	3.234.533	8.156.000	3
29	Tanjung Pandan	Kepulauan Bangka Belitung Bangka Belitung Islands	3.876.600	8.156.000	2

Tabel Perbandingan Gaji Minimum PMT terhadap Upah Minimum Regional/Provinsi Tahun 2025

Comparison of PMT Minimum Salary to Regional/Provincial Minimum Wage in 2025

No.	Branch/ Terminal	Provinsi Province	UMP (Rp)	Gaji Minimum di PMT (Rp) Minimum Wage at PMT	Rasio Gaji Minimum PMT terhadap UMP/ UMK Ratio of Minimum Wage PMT to UMP/UMK
30	Pontianak	Kalimantan Barat West Kalimantan	2.878.286	8.156.000	3
31	Palembang	Sumatera Selatan South Sumatera	3.681.570	8.156.000	2
32	Jakarta	DKI Jakarta	5.396.760	8.156.000	2
33	Belawan	Sumatera Utara North Sumatera	2.992.559	8.156.000	3
34	Pontianak	Kalimantan Barat West Kalimantan	2.878.286	8.156.000	3
35	Balikpapan	Kalimantan Timur East Kalimantan	3.579.313	8.156.000	2
36	Makassar	Sulawesi Selatan South Sulawesi	3.657.527	8.156.000	2
37	Banjarmasin	Kalimantan Selatan South Kalimantan	3.496.194	8.156.000	2

Adapun *benefit* dari Perusahaan yang diterima pekerja organik dan non organik, sebagai berikut: [GRI 401-2]

The benefits provided by the Company to both organic and non-organic workers are as follows: [GRI 401-2]

Bentuk Manfaat Form of Benefits	Organik Organic	Non organik Non Organic
Gaji pokok Basic Salary	√	√
Tunjangan Hari Raya, Holiday Allowance	√	√
Tunjangan Cuti (1 kali setahun) Leave Allowance (once a year)	√	x
Tunjangan Cuti Besar (6 tahun sekali) Senior Leave Allowance (once 6 years)	√	x
Bantuan sewa rumah House rental assistance	√	x
Bantuan biaya pendidikan (1 kali setahun) Tuition fee assistance (once a year)	√	x
BPJS Kesehatan BPJS Health	√	√
BPJS Ketenagakerjaan BPJS Employment	√	√
Taspen Taspen	√	x
Dana Pensiun (DP4, BNI Simponi, Mandiri DPLK) Pension Funds (DP4, BNI Simponi, Mandiri DPLK)	√	x
Gaji ke-13 13th salary	√	x
Bantuan Transport, Uang Makan, Kompensasi/Pesangon Transport Assistance, Meal Allowance, Compensation/Severance Pay	√	√

Penerapan kebijakan tersebut mencerminkan bahwa PMT tidak hanya memenuhi kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, tetapi juga berupaya memberikan apresiasi yang layak atas kontribusi setiap individu, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan berdaya saing. PMT senantiasa selalu berupaya memperkuat perannya sebagai perusahaan penyedia jasa logistik kepelabuhanan yang tidak hanya berfokus pada kinerja operasional, tetapi juga menjunjung tinggi kesejahteraan karyawan sebagai salah satu pilar utama keberlanjutan usaha.

The implementation of this policy shows that PMT not only complies with employment regulations, but also strives to provide appropriate rewards for the contribution of each individual, while creating a competitive and spirited work climate. PMT is constantly striving to strengthen its role as a port logistics service provider that not only focuses on operational performance, but also upholds employee welfare as one of the main pillars of business sustainability.

PMT juga secara berkala melaksanakan:
1. Penyesuaian upah minimum sesuai dengan penetapan pemerintah setiap awal tahun;
2. Evaluasi skema remunerasi secara internal, untuk menjaga keseimbangan antara kewajaran upah, produktivitas kerja, dan daya saing tenaga kerjanasional.

PMT also routinely carries out:
1. Adjustment of the minimum wage in accordance with government regulations at the beginning of each year,
2. Internal evaluation of the remuneration scheme, to maintain a balance between fair wages, work productivity, and competitiveness of national workforce.

Cuti Melahirkan [GRI 401-3]

Perusahaan memberikan hak cuti melahirkan kepada seluruh karyawan tetap sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan serta kebijakan internal Perusahaan. Kebijakan ini ditujukan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan, khususnya perempuan, memperoleh kesempatan yang setara dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi, sekaligus mendukung prinsip keberagaman dan inklusi di lingkungan kerja.

Maternity Leave [GRI 401-3]

The Company provides maternity leave rights to all permanent employees in accordance with applicable laws and regulations, including the Employment Law and internal company policies. This policy aims to ensure that all employees, especially women, have equal opportunities in maintaining a balance between professional and personal life, and support the principles of diversity and inclusion in the workplace.

Selama tahun pelaporan 2025, PMT mencatat informasi sebagai berikut:

During the reporting year 2025, PMT recorded the following information:

Total Jumlah Karyawan yang Berhak Mendapat Cuti Melahirkan:
Total Number of Employees Entitled to Maternity Leave:

Jenis Kelamin Gender	**Jumlah Karyawan** Number of Employees
Perempuan Female	164
Laki-laki Male	505

Karyawan laki-laki yang memenuhi ketentuan berhak memperoleh cuti ayah untuk mendampingi proses persalinan, sesuai dengan kebijakan Perusahaan yang berlaku.

Male employees who are entitled to paternity leave are given a certain amount of time to accompany the birth process, in accordance with Company policy.

Total Jumlah Karyawan yang Mengambil Cuti Melahirkan:
Total Number of Employees Taking Maternity Leave:

Jenis Kelamin Gender	**Jumlah Karyawan** Number of Employees
Perempuan Female	10
Laki-laki Male	34

Total Jumlah Karyawan yang Kembali Bekerja Setelah Cuti Melahirkan Berakhir:
Total Number of Employees Returning to Work After Maternity Leave Ends:

Jenis Kelamin Gender	**Jumlah Karyawan** Number of Employees
Perempuan Female	10
Laki-laki Male	34

Total Jumlah Karyawan yang Masih Dipekerjakan 12 Bulan Setelah Kembali Bekerja:
Total Number of Employees Still Employed 12 Months After Returning to Work:

Jenis Kelamin Gender	Jumlah Karyawan Number of Employees
Perempuan Female	10
Laki-laki Male	34

Tingkat karyawan yang kembali bekerja dan dipertahankan:
Tingkat ini dihitung berdasarkan persentase karyawan yang masih aktif bekerja 12 bulan setelah kembali bekerja, dibandingkan dengan jumlah karyawan yang kembali bekerja setelah menjalani cuti melahirkan:

Employee return and retention rate:
This rate is calculated as the percentage of employees who are still employed 12 months after returning to work compare to the number of employees who returned to work after maternity leave:

Jenis Kelamin Gender	Tingkat (%) Rate (%)
Perempuan Female	100%
Laki-laki Male	100%

PMT memastikan bahwa seluruh karyawan yang mengambil cuti melahirkan tetap memiliki akses terhadap posisi kerja yang sama atau setara pada saat kembali bekerja, serta diberikan kesempatan untuk melanjutkan pengembangan jenjang karier tanpa adanya diskriminasi. Ketentuan ini merupakan bagian dari komitmen Perusahaan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif, adil, serta mendukung keberlanjutan sumber daya manusia.

PMT ensures that all employees who take maternity leave still have access to the same or equivalent work position after returning, and are given the opportunity to continue their career path without discrimination. This is part of the Company's commitment to creating an inclusive, fair work environment that supports the sustainability of human capital.

Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai [OJK 51 F.22] [GRI 404-1, 404-2, 404-3]

Perusahaan menetapkan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu pilar strategis dalam mendukung pencapaian visi jangka panjang serta implementasi Keuangan Berkelanjutan. Sejalan dengan dinamika bisnis terminal *multipurpose* yang terus berkembang, baik dari aspek teknologi maupun kompleksitas operasional, peningkatan kompetensi serta daya saing insan Perusahaan menjadi kebutuhan yang bersifat mendasar.

Employee Training and Development [OJK 51 F.22] [GRI 404-1, 404-2, 404-3]

The Company determines human capital development as one of the strategic pillars to support achievement of its long-term vision and implementation of Sustainable Finance. In the context of a multipurpose port business that continues to develop in terms of technology and operational complexity, improving the competencies and competitiveness Company people is a fundamental need.

Program Pengembangan dan Jam Pelatihan

Sepanjang tahun 2025, PMT menyelenggarakan beragam program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang mencakup bidang teknis, manajerial, keselamatan kerja, serta transformasi digital. Pelaksanaan pelatihan dilakukan melalui berbagai pendekatan, termasuk kelas tatap muka, webinar, *e-learning*, pelatihan bersertifikasi, serta *on-the-job* training, yang difasilitasi baik oleh unit internal Pelindo Grup maupun pihak eksternal.

Secara kumulatif, jumlah program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan sepanjang tahun 2025 tercatat sebanyak 189 program. Adapun jumlah partisipasi karyawan dalam program pelatihan selama tahun 2025 tercatat sebanyak 7.703 peserta, dengan rata-rata jam pelatihan per karyawan mencapai 70 jam.

Development Programs and Training Hours

Throughout 2025, PMT held various training and competency development programs covering technical, managerial, occupational safety, and digital transformation aspects. Training activities were conducted through classical methods, webinars, e-learning, certified training, and on-the-job training, both facilitated by Pelindo Group internally and external parties.

Cumulatively, the number of training and competency development programs held throughout 2025 was recorded at 189 programs. The number of employee participation in training programs during 2025 was recorded at 7,703 participants, with an average training hours per employee reaching 70 hours.

Adapun rekapitulasi pelatihan disajikan dalam tabel berikut:

The training recapitulation is presented in the following table:

No	Cluster	Jumlah Kegiatan Number of Activities	Jumlah Peserta Number of Participants
1	Operasional Operations	51	1.678
2	Keuangan & Audit Finance and Audit	29	480
3	Manajemen Risiko Risk Management	12	252
4	*Leadership*	5	378
5	Komunikasi Communication	6	225
6	*Knowledge*	65	1.312
7	*Safety*	8	146
8	*Wellbeing*	9	3.232
Total		**185**	**7.703**

Pada tahun 2025 Perusahaan mencatat terdapat 187 karyawan yang mengikuti pelatihan untuk mendapat sertifikasi.

In 2025 the Company recorded that there were 187 employees who took part in training to obtain certification

Uraian Description	Sertifikasi Sertification	Jumlah Peserta Number of Participants
Audit dan Tata Kelola Audit and Governance	QIA, *Internal Auditor*, CACP, Auditor Hukum Indonesia, CGP QIA, Internal Auditor, CACP, Indonesian Legal Auditor, CGP	30
Manajemen Risiko Risk Management	QRMO, QRMP, CRMO, ESG Risk Management	2
Operasional Kepelabuhanan Port Operations	IMO, IMDG, IMSBC, *Loading Master*, PFSO, Sertifikasi Pelabuhan IMO, IMDG, IMSBC, Loading Master, PFSO, Port Certification	29
Keselamatan dan Lisensi Operator Operator Safety and Licensing	SIO, Ahli K3 Umum, Pengawas K3, P3K, Kebakaran Kelas D SIO, General OHS Expert, OHS Supervisor, First Aid, Class D Fire	73
Profesi dan Manajemen Bisnis Professional and Business Management	CHRMP, CHCO, CBHCM, PBJP, CDO, CCMS, CPM	53

Program untuk Meningkatkan Keterampilan

Untuk mendukung peningkatan produktivitas serta kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan industri, PMT menyelenggarakan berbagai program pengembangan, di mana salah satunya adalah Program Persiapan Pensiun bagi karyawan yang mendekati usia pensiun, yang mencakup pelatihan kewirausahaan dan literasi keuangan. [GRI 201-3]

Selain itu, program lainnya di antaranya adalah:

1. **Pelatihan *Basic Logistics & Freight Forwarding* (UN-ESCAP *Standard*),** untuk memperkuat pemahaman peserta mengenai aktivitas logistik dan jasa kepelabuhanan yang mendukung layanan terminal *multipurpose*;
2. **Pelatihan *Fundamentals of Break Bulk Operations Planning and Control*,** untuk meningkatkan kompetensi teknis dalam perencanaan dan pengendalian kegiatan operasional *break bulk*;
3. **Pelatihan *Artificial Intelligence, Machine Learning with Python*, dan *Cybersecurity Fundamentals for Business Professional*,** untuk mendukung kesiapan insan Perusahaan dalam menghadapi transformasi digital dan pemanfaatan teknologi;

Skills Enhancement Programs

To support increased productivity and human capital readiness to face changes in the industry, PMT organizes a number of development programs, one of which is the Retirement Preparation Program for employees approaching retirement age, which includes entrepreneurship and financial literacy training. [GRI 201-3]

In addition, other programs include:

1. **Basic Logistics & Freight Forwarding Training (UN-ESCAP Standard),** to strengthen participants' understanding of logistics activities and port services that support multipurpose terminal services;
2. **Fundamentals of Break Bulk Operations Planning and Control Training,** to improve technical competency in planning and controlling break bulk operational activities;
3. **Artificial Intelligence, Machine Learning with Python, and Cybersecurity Fundamentals for Business Professionals Training,** to support the Company's personnel's readiness to face digital transformation and utilize technology;

4. **Pelatihan Penggunaan *Platform Sustainability Data Management System* (SDMS),** untuk memperkuat kapasitas pengelolaan dan pelaporan data keberlanjutan;
5. ***Workshop* Pengembangan *Leader* Muda dan Pelatihan *Leadership* lainnya,** untuk memperkuat kepemimpinan, kolaborasi, komunikasi, serta kesiapan talenta dalam mendukung kebutuhan organisasi ke depan.

Evaluasi Kinerja dan Pengembangan Karier

Dalam kerangka sistem manajemen kinerja berbasis *merit*, seluruh karyawan PMT memperoleh tinjauan kinerja secara berkala minimal satu kali dalam satu tahun. Proses evaluasi dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Key Performance Indicator* (KPI) serta disertai dengan coaching dan umpan balik dua arah. Hasil peninjauan tersebut menjadi dasar dalam penyusunan rencana pengembangan individu, pemberian pelatihan lanjutan, serta pertimbangan promosi maupun rotasi jabatan.

Melalui pendekatan pelatihan yang komprehensif, sistem evaluasi kinerja yang terukur, serta dukungan transisi karier yang inklusif, PMT memastikan bahwa seluruh insan Perusahaan memiliki kesiapan dan ketangguhan dalam menghadapi tantangan operasional serta transformasi bisnis secara berkelanjutan.

Pada tahun 2025, seluruh karyawan PMT telah menerima tinjauan kinerja dan pengembangan karier secara formal, yang mencerminkan komitmen Perusahaan terhadap pengembangan berkelanjutan sumber daya manusia internal.

Manajemen K3 serta Lingkungan Kerja yang Layak dan Aman [GRI 3-3]

Aspek Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (K3L) atau *Health, Safety, Security, and Environment* (HSSE) merupakan elemen fundamental dalam memastikan keberlangsungan aktivitas operasional sesuai rencana, sekaligus menjaga tingkat produktivitas dan mendukung keberlanjutan usaha. Komitmen Perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman serta bebas dari risiko kecelakaan kerja menjadi bentuk jaminan agar pekerja dapat melaksanakan tugas tanpa rasa khawatir. Implementasi komitmen tersebut diwujudkan melalui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang telah diselaraskan dengan standar internasional dan/atau tersertifikasi ISO 45001:2018.

Selain itu, Perusahaan juga menjalankan berbagai inisiatif untuk mengoptimalkan penerapan K3 dan keselamatan proses, antara lain melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, serta sosialisasi budaya K3. Evaluasi atas pelaksanaannya dilakukan secara berkala melalui penilaian kinerja, audit, dan pelaporan, dengan hasil yang disampaikan kepada Direksi, pemegang saham, serta pihak berwenang lainnya.

KEBIJAKAN DAN PENDEKATAN PENGELOLAAN K3L [OJK F.21] [GRI 403-1, 403-2, 403-7, 403-8]

Aspek Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (K3L) merupakan salah satu elemen penting yang ingin dicapai dalam kegiatan operasional sekaligus menjadi bagian dari strategi keberlanjutan Perusahaan. Pengelolaan K3L telah terintegrasi dalam operasional dan menjadi bagian

4. **Sustainability Data Management System (SDMS) Platform Usage Training,** to strengthen capacity for managing and reporting sustainability data;
5. **Young Leader Development Workshop and other leadership training,** to strengthen leadership, collaboration, communication, and talent readiness to support future organizational needs.

Performance Evaluation and Career Development

Within the framework of a merit-based performance management system, all PMT employees receive regular performance reviews at least once a year. The evaluation is carried out using the Key Performance Indicator (KPI) approach and is accompanied by coaching and two-way feedback. The review results form the basis for preparing individual development plans, providing further training, and promotions or job rotations.

Through a comprehensive training approach, measurable performance evaluation system, and inclusive career transition support, PMT ensures that all company personnel are prepared and resilient to face operational challenges and business transformation sustainably.

In 2025, all of PMT employees have received formal performance reviews and career development, reflecting the Company's commitment to internal continuous development of its human capital.

OHS Management, Decent and Safe Work Environment [GRI 3-3]

Health, Safety, Security, and Environment (HSSE) aspects are fundamental in ensuring that operational activities continue as planned, thus maintaining productivity levels and guaranteeing business continuity. The Company's commitment to creating a safe work environment, free from the risk of workplace accidents, provides assurance for workers to perform their duties without worry. This is implemented through Occupational Health and Safety Management System (OHSMS), which adheres to international standards and/or is ISO 45001:2018 certified.

The Company also carries out various initiatives to ensure optimal implementation of OHS and process safety, such as training, competency enhancement, and promotion of a safety culture. Regular evaluations are conducted through performance assessments, audits, and reporting, with the results presented to Board of Directors, shareholders, and other relevant authorities.

HSSE MANAGEMENT POLICY AND APPROACH [OJK F.21] [GRI 403-1, 403-2, 403-7, 403-8]

Health, Safety, Security, and Environment (HSSE) is a crucial element to be achieved in operational activities and part of the Company's sustainability strategy. HSSE management has been integrated into operations and has become a culture for employees and all parties

dari budaya kerja bagi karyawan maupun seluruh pihak yang berada di area operasional Perusahaan. Setiap tahun, Perusahaan menetapkan target serta melakukan evaluasi atas pencapaian terhadap target tersebut pada akhir periode.

Pelaksanaan K3L mengacu pada Peraturan Direksi PT Pelindo Multi Terminal tentang Pedoman Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan PT Pelindo Multi Terminal. Penerapan aspek HSSE berlaku bagi seluruh pegawai PMT serta seluruh pihak yang terlibat dalam kegiatan operasional dan bisnis Perusahaan. Secara khusus, pengelolaan K3L menjadi tanggung jawab Divisi Layanan SDM dan HSSE.

Dalam rangka memperkuat aspek HSSE, Perusahaan menerapkan pendekatan yang mengombinasikan strategi *top-down* dan *bottom-up* dengan melibatkan seluruh personel, mulai dari tingkat manajemen hingga pekerja lapangan. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa prinsip keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diimplementasikan dari tingkat atas ke bawah, tetapi juga memperoleh dukungan serta partisipasi aktif dari seluruh jenjang organisasi.

Adapun inisiatif peningkatan kinerja HSSE yang telah direalisasikan mencakup berbagai langkah strategis yang dirancang untuk mencapai tujuan K3 secara efektif dan berkelanjutan, yang pada tahun 2025 meliputi:

1. Penguatan Budaya Keselamatan *(Safety Culture);*
2. Peningkatan Kompetensi dan Sertifikasi HSSE;
3. Penguatan Tata Kelola dan Manajemen Risiko K3;
4. Digitalisasi Sistem Pemantauan HSSE;
5. Peningkatan Kesiapsiagaan Tanggap Darurat dengan Keterlibatan *Stakeholder.*

Fasilitas Pendukung Lingkungan Kerja yang Layak

PMT juga menyediakan berbagai fasilitas pendukung guna menjamin kenyamanan serta kesehatan kerja, antara lain:

1. Toilet dan ruang makan yang bersih,
2. Tempat ibadah di sejumlah unit kerja,
3. Ruang menyusui (di Kantor Pusat),
4. Tempat parkir dan area istirahat karyawan shift,
5. APAR dan sistem deteksi asap yang diperiksa berkala,
6. Klinik atau akses layanan kesehatan,
7. Asuransi kesehatan tambahan di luar BPJS

Kinerja K3 [GRI 403-9]

Perusahaan mendefinisikan kecelakaan kerja sebagai suatu peristiwa yang tidak direncanakan dan tidak terkendali dalam hubungan kerja, yang berpotensi menimbulkan kerugian berupa korban manusia maupun aset, serta memberikan dampak negatif terhadap lingkungan. Peristiwa tersebut pada umumnya disebabkan oleh tindakan maupun kondisi berbahaya yang tidak teridentifikasi secara memadai akibat kurangnya kesiapan penanganan. Perusahaan memandang penting aspek K3 dalam pengelolaan operasional, oleh karena itu kinerja K3 ditetapkan sebagai salah satu Indikator Kinerja Utama (KPI) Direksi atau KPI Manajemen tahun 2025, dengan penurunan angka kecelakaan kerja sebagai target utama Perusahaan.

within the Company's operational areas. Each year, the Company sets targets and evaluates achievement of these targets at the end of period.

HSSE implementation in the Company refers to the Decree of Board of Directors of PT Pelindo Multi Terminal on Guidelines for Occupational Health and Safety Implementation within PT Pelindo Multi Terminal. OHSE implementation aspects applies to all PMT employees and all parties involved in the Company's operational and business activities. Specifically, HSSE is the responsibility of HC Services and HSSE Division.

To strengthen HSSE aspects, the Company adopts a combined top-down and bottom-up approach, involving all personnel from management to field workers. This approach aims to ensure that occupational health and safety principles are not only implemented from the top to down but also gain support and active participation from all levels of the organization.

The HSSE performance improvement initiatives realized include various strategic steps designed to achieve OHS goals effectively and sustainably, which in 2025 include:

1. Strengthening Safety Culture;
2. Improving HSSE Competencies and Certification;
3. Strengthening Occupational Health and Safety Governance and Risk Management;
4. Digitizing the HSSE Monitoring System;
5. Improving Emergency Preparedness with Stakeholder Involvement.

Supporting Facilities for Decent Work Environment

PMT also provides supporting facilities to ensure comfort and health at work, including:

1. Clean toilets and dining rooms,
2. Places of worship in a number of work units,
3. Breastfeeding room (at the Head Office),
4. Parking lots and rest areas for shift employees,
5. APAR and smoke detection systems that are checked regularly,
6. Clinics or access to health services,
7. Additional health insurance outside of BPJS.

OHS Performance [GRI 403-9]

The Company defines a work accident as an unplanned and uncontrolled incident in an employment relationship. This incident can result in loss of human and property victims, as well as negative environmental impacts. The cause is undetected dangerous actions or conditions with a lack of preparation for handling. The Company views the importance of OHS aspect in operational management, therefore OHS performance is set as one of Board of Directors' Key Performance Indicators (KPI) or Management KPI in 2025, with a reduction in the number of work accidents as the Company's main target.

Dalam upaya mengelola risiko serta mencapai target keselamatan kerja, Perusahaan memanfaatkan statistik kecelakaan kerja sebagai salah satu instrumen evaluasi dalam penilaian kinerja K3. Data statistik tersebut diperoleh melalui Sistem Informasi K3 yang memungkinkan pemantauan secara *real-time* atas data jumlah pekerja, total jam kerja tahunan, serta jumlah hari hilang akibat kecelakaan kerja. Melalui pengumpulan dan analisis data tersebut, Perusahaan dapat mengidentifikasi tren, mengevaluasi efektivitas kebijakan K3, serta merumuskan strategi yang lebih tepat guna meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.

Perusahaan menggunakan sejumlah indikator utama dalam perhitungan statistik kecelakaan kerja sebagai dasar evaluasi dan peningkatan kinerja K3 tahun 2025. Melalui indikator K3 tersebut, Perusahaan dapat menilai efektivitas program-program keselamatan kerja yang telah diimplementasikan serta senantiasa berkomitmen untuk menyempurnakan strategi K3 guna mewujudkan lingkungan kerja yang lebih aman dan sehat. Dengan demikian, Perusahaan tidak hanya berupaya memenuhi target penurunan angka kecelakaan kerja, tetapi juga membangun budaya keselamatan yang berkelanjutan. Adapun indikator tersebut adalah:

1. Jumlah kecelakaan kerja *(incident rate).*
2. Jumlah cabang/unit kerja yang menerapkan program HSSE secara aktif.
3. Jumlah jam kerja aman.
4. Tingkat pemenuhan *Key Risk Indicator* yang terdiri dari *safety briefing, management walkthrough* dan *safety patrol.*
5. Tingkat penyelesaian tindak lanjut hasil inspeksi dan investigasi insiden serta tindak lanjut atas audit K3L.
6. Tingkat partisipasi pekerja dalam program pelatihan, sertifikasi, dan kampanye HSSE.

Layanan Kesehatan Kerja [GRI 403-3, 403-6, 403-10]

Perusahaan mengikutsertakan seluruh pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk jaminan sosial yang mencakup Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, serta Jaminan Pensiun. Selain itu, Perusahaan juga memfasilitasi pekerja melalui program kesehatan yang meliputi BPJS Kesehatan serta penyediaan fasilitas layanan kesehatan, yaitu Mandiri Inhealth (untuk pekerja di Regional 4), Owlexa (untuk pekerja di Regional 3), dan Admedica (untuk pekerja di Regional 2). Di samping itu, pemeriksaan kesehatan rutin (*medical check-up*) juga dilaksanakan setiap tahun bagi seluruh pekerja.

Selain itu, seluruh wilayah kerja Perusahaan telah dilengkapi dengan fasilitas kesehatan dan klinik yang dapat diakses oleh karyawan maupun pekerja kontraktor. Setiap fasilitas juga dilengkapi dengan kotak P3K sebagai sarana pertolongan pertama pada kecelakaan ringan. Sementara itu, bagi karyawan yang membutuhkan penanganan medis lebih lanjut, Perusahaan menyediakan mekanisme rujukan ke rumah sakit yang telah bekerja sama dengan Perusahaan.

In an effort to manage risks and achieve work safety targets, the Company utilizes work accident statistics as a form of evaluation in assessing OHS performance. These statistics are obtained through OHS Information System which allows real-time data monitoring on the number of workers, total annual working hours, and number of days lost due to work accidents. Through the collection and analysis of this data, the Company can identify trends, evaluate the effectiveness of OHS policies, and formulate better strategies to improve worker safety and health.

The Company uses several key indicators in calculating work accident statistics to evaluate and improve OHS performance in 2025. Through these OHS indicators, the Company can assess effectiveness of its implemented occupational safety programs and is committed to continuously improving its OHS strategy to create a safer and healthier work environment. Thus, the Company strives not only to meet its target of reducing workplace accidents but also to build a sustainable safety culture. These indicators are:

1. Number of workplace accidents (incident rate).
2. Number of branches/work units actively implementing the HSSE program.
3. Number of safe working hours.
4. Level of fulfillment of Key Risk Indicators, which include safety briefings, management walkthroughs, and safety patrols.
5. Level of completion of follow-up actions on inspections and incident investigations, as well as follow-up on HSE audits.
6. Level of worker participation in HSSE training, certification, and campaign programs

Occupational Health Services [GRI 403-3, 403-6, 403-10]

The Company also includes all workers in BPJS Employment program to provide guarantees to all workers in the form of Old Age Insurance, Work Accident Insurance, Life Insurance, and Pension Insurance. The Company facilitates workers with health programs, namely BPJS Health program and health facilities, namely Mandiri Inhealth (for workers from Region 4), Owlexa (for workers from Region 3), Admedica (for workers from Region 2). In addition, there is also a medical check-up for workers which is carried out every year.

In addition, all of the Company's work areas have been equipped with health facilities and clinics that can be accessed by all employees and workers from contractors. Each facility is equipped with a first aid kit for minor accidents. Meanwhile, for employees who require serious treatment, they can be directly referred to a hospital that collaborates with the Company.