



● TANGGUNG ● JAWAB SOSIAL ● PERUSAHAAN

● Corporate Social
● Responsibility

Komitmen dan Strategi Perusahaan dalam Penerapan Program Keberlanjutan

Company's Commitment and Strategy in Implementing Sustainability Program

Program TJSL menjadi salah satu komitmen Perusahaan dalam mengambil peran untuk mencapai SDGs yang lebih terintegrasi, terarah dan terukur, serta dapat dipertanggungjawabkan. Perusahaan telah menyusun strategi TJSL termasuk kerangka kerja dan program TJSL yang disesuaikan dengan karakteristik bisnis, potensi dampak bisnis yang ditimbulkan, serta kebutuhan masyarakat sekitar area kerja Perusahaan

CSR program is one of the Company's commitments in taking part to achieve SDGs that are more integrated, directed and measurable, and accountable. The Company has prepared CSR strategies including CSR framework and programs tailored to business characteristics, potential business impacts, and community's needs around the Company's working area.



Dasar Penerapan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan

Program TJSL yang dilaksanakan oleh Perusahaan, dilandaskan pada peraturan perundangan-undangan dan rangkaian regulasi pendukung yang berlaku, antara lain:

1. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Pasal 74;
2. Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup;
3. Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara Pasal 2;
4. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas;

Basis for Implementing Corporate Social and Environmental Responsibility Programs

The CSR program implemented by the Company is based on applicable laws and regulations and a series of supporting regulations, among others:

1. Law No. 40 of 2007 on Limited Liability Company Article 74;
2. Law No. 32 of 2009 on Environmental Protection and Management;
3. Law No. 19 of 2003 on State-Owned Enterprises Article 2;
4. Law No. 6 of 2023 on Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law No. 2 of 2022 on Job Creation to Become Law;
5. Government Regulation of the Republic of Indonesia No. 47 of 2012 on Social and Environmental Responsibility of Limited Liability Companies;



6. Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB);
7. Peraturan Menteri BUMN No. PER- 1/MBU/03/2023 tentang Penugasan Khusus dan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara;
8. Peraturan Menteri BUMN No. PER-2/ MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara; dan
9. Surat Edaran Menteri BUMN No. SE-1/ MBU/02/2023 tahun 2023 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Penyaluran Bantuan Sosial dan Kemanusiaan pada Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan BUMN.

Selain mengacu pada perundang-undangan dan rangkaian regulasi pendukung, pada proses implementasi perusahaan juga mengacu kepada prinsip maupun standar internasional yang relevan, seperti ISO 26000:2010, *The Ten United Nations Global Impact, Guidance on Social Responsibility*, dan berorientasi pada pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).

Kerangka Kerja Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan

Dalam menyusun program kerja TJSL yang komprehensif, Perusahaan mengadopsi kerangka kerja ISO 26000 yang menjadi standar global dalam pelaksanaan TJSL. Kerangka kerja ISO 26000 memberikan garis besar tentang prinsip dan area inti yang harus dikelola oleh Perusahaan, untuk memastikan Perusahaan dapat mengidentifikasi dan mengontrol risiko tanggung jawab sosial tertentu dan dampaknya. Sehingga dalam praktiknya, Perusahaan dapat memastikan area-area TJSL yang harus dikelola dan memiliki relevansi dengan kegiatan Perusahaan sehingga Perusahaan dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan Pembangunan berkelanjutan.

Sesuai dengan kerangka kerja tersebut, terdapat 7 subjek tanggung jawab sosial yang menjadi area pengelolaan TJSL Perusahaan yang meliputi tata kelola organisasi, hak asasi manusia, praktik ketenagakerjaan, lingkungan, operasi yang adil, isu pelanggan, serta pelibatan dan pengembangan komunitas masyarakat. subjek TJSL tersebut selanjutnya menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun pilar TJSL yang menjadi acuan dalam penyusunan program kerja TJSL.

6. Presidential Regulation of the Republic of Indonesia No. 111 of 2022 on Implementation of the Achievement of Sustainable Development Goals (SDGs);
7. Regulation of Minister of SOEs No. PER- 1/MBU/03/2023 on Special Assignments and Social and Environmental Responsibility Programs for State-Owned Enterprises;
8. Regulation of Minister of SOEs No. PER-2/ MBU/03/2023 on Guidelines on Governance and Significant Corporate Activities of State-Owned Enterprises; and
9. Circular of Minister of SOEs No. SE-1/ MBU/02/2023 of 2023 on Optimizing the Implementation of Distribution of Social and Humanitarian Assistance in SOEs Social and Environmental Responsibility Programs.

Apart from referring to laws and a series of supporting regulations, the Company's implementation process also refers to relevant international principles and standards, such as ISO 26000:2010, *The Ten United Nations Global Impact, Guidance on Social Responsibility*, and is oriented towards achieving the Sustainable Development Goals (SDGs).

Framework of Social and Environmental Responsibility Program

In preparing a comprehensive CSR work program, the Company adopts the ISO 26000 framework, a global standard for CSR implementation. The ISO 26000 framework outlines principles and core areas that the Company must manage to ensure identification and risks control of specific social responsibility and their impacts. Therefore in practice, the Company is able to ascertain on CSR areas relevant to the Company's activities that need to be managed so that the Company can contribute to achieving sustainable development goals.

In accordance with the framework, there are 7 subjects of social responsibility that become the scope of the Company's CSR management. The subjects include organization governance, human rights, labour practices, the environment, fair operating practices, consumer issues, and community involvement and development. The CSR subjects serve as the basis for the Company to prepare the CSR pillars, which will become points of reference in formulating the CSR work program.

Kerangka Kerja ISO 26000 Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan

ISO 26000 Framework for Social and Environmental Responsibility

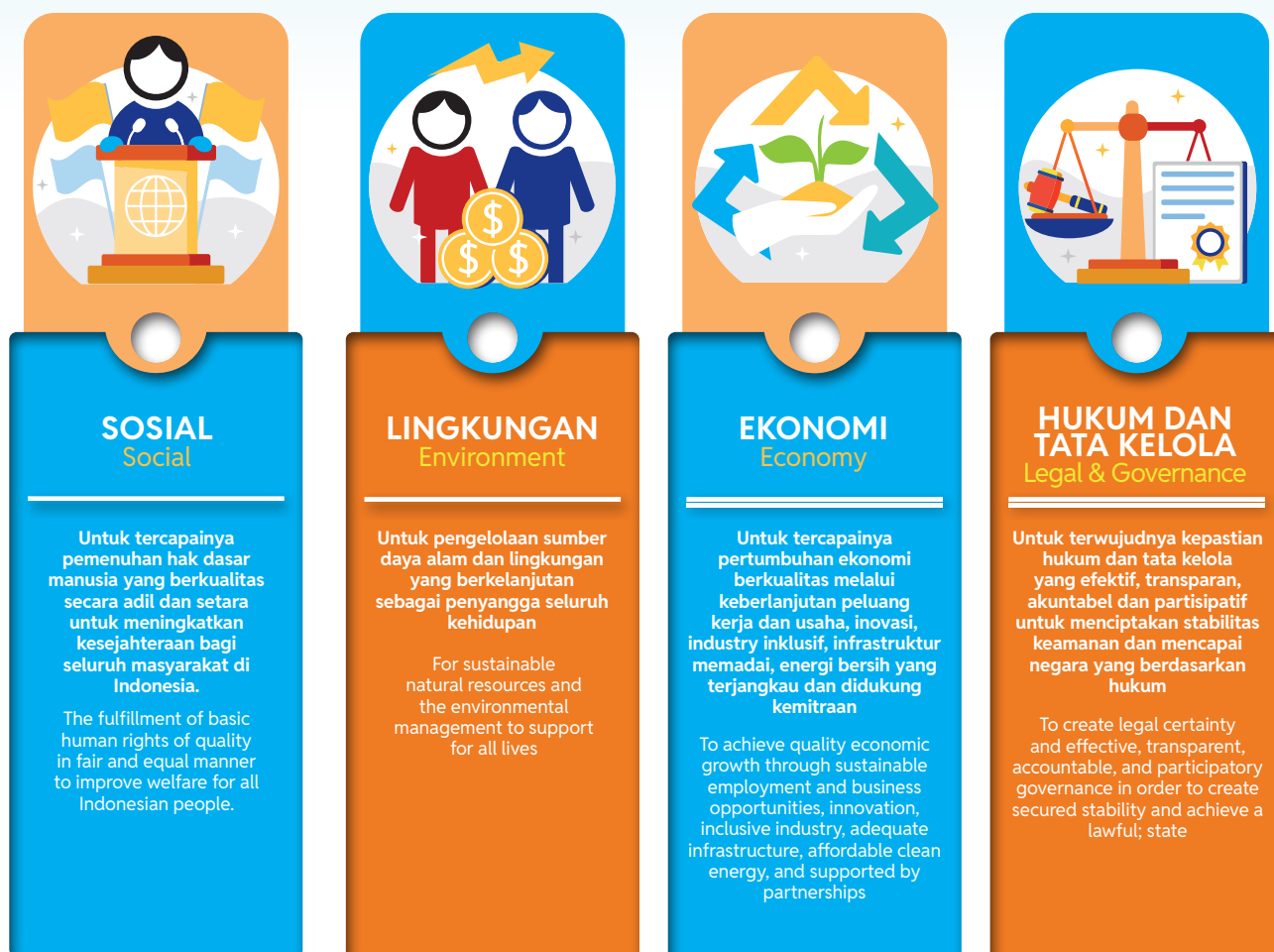


Pilar Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan

Penyusunan pilar TJSL mengacu pada 7 subjek dalam ISO 26000 tentang TJSL dan Peraturan Menteri BUMN No. PER 1/MBU/03/2023 tentang Penugasan Khusus dan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan BUMN. Berdasarkan acuan tersebut, Perusahaan memformulasikan 4 (empat) pilar TJSL yang mencakup keseluruhan aspek dan subjek yang tercantum dalam ISO 26000 maupun Peraturan Menteri BUMN. Keempat pilar TJSL Perusahaan meliputi:

Pillars of the Social and Environmental Responsibility Program

The preparation of the CSR pillars refers to the 7 subjects in ISO 26000 on CSR and the Regulation of Minister of SOEs No. PER 1/MBU/03/2023 on Special Assignments and Social and Environmental Responsibility Programs for SOEs. Based on these references, the Company formulated 4 (four) CSR pillars which cover all aspects and subjects listed in ISO 26000 and in the Regulation of Minister of SOEs. The four pillars of the Company's CSR are:



Berdasarkan keempat pilar TJSL, Perusahaan kemudian menyusun program kerja yang relevan dengan setiap pilar TJSL. Proses penyusunan program tidak hanya melibatkan pihak internal, namun juga melibatkan pihak eksternal melalui social mapping untuk memastikan relevansi program dengan isu yang terjadi di masing-masing pemangku kepentingan dan di wilayah kerja yang memiliki karakteristik sosial maupun geografis yang beragam. Hasil dari social mapping kemudian disusun menjadi program kerja TJSL termasuk penyusunan anggarannya yang selanjutnya ditetapkan dalam RKAP.

Relevansi Program Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Dengan SDGs

Pemerintah mendorong seluruh BUMN untuk berkontribusi dalam pencapaian SDGs. Dalam merespon hal tersebut, Perusahaan berkomitmen untuk mendukung upaya tersebut sejalan dengan peran BUMN sebagai agent of development yang diharapkan dapat mendorong pembangunan di seluruh aspek keberlanjutan. Dalam menjalankan program TJSL, Perusahaan memetakan pilar TJSL dan relevansinya dengan SDGs sehingga dapat dipastikan bahwa program TJSL yang dilaksanakan sejalan dengan sasaran SDGs.

Based on the four CSR pillars, the Company prepares work programs that are relevant to respective CSR pillar. The program preparation process involves internal and external parties by tapping into social mapping to ensure programs' relevance to issues occurring to each stakeholder and in work areas with diverse social and geographical characteristics. The results from social mapping are compiled into a CSR work program, including drafted budget which is inputted in the Work Plan and Budget (WPB).

Relevancy of Social and Environmental Responsibility Programs to SDGs

The government encourages all SOEs to contribute to achieving the SDGs. In response to this, the Company, assuming its role as an agent of development, remains committed to support the efforts to encourage development in all aspects of sustainability. In implementing the CSR program, the Company maps the CSR pillars and their relevancy to the SDGs to assure that the CSR program implemented is in line with the SDGs targets.

Relevansi Pilar TJSL dengan SGDs

Relevancy of the CSR Pillars to SDGs



Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Tahun 2024

Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam Peraturan Menteri BUMN No. PER-1/ MBU/03/2023 mengenai Penugasan Khusus dan Program TJSL BUMN, serta sesuai dengan peraturan internal yang ditetapkan, Perusahaan telah mengalokasikan dana untuk pelaksanaan program TJSL tahun 2024. Anggaran ini disepakati dan ditetapkan dalam RKAP Tahun 2024, mencerminkan komitmen perusahaan untuk melaksanakan inisiatif sosial dan lingkungan sebagai bagian integral dari operasional dan tanggung jawab korporatnya. Berikut rincian anggaran program TJSL tahun 2024 yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dan dibagi ke dalam empat pilar:

Program for Social and Environmental Responsibility in 2024

Based on the provisions set out in the Regulation of Minister of SOEs No. PER-1/MBU/03/2023 on Special Assignments and CSR Programs in the SOE, as well as in accordance with the established internal regulations, the Company allocated funds for implementing the CSR program in 2024. The budget was agreed and stipulated in the 2024 WPB, reflecting the Company's commitment to implementing social and environmental initiatives as an integral part of its operations and corporate responsibilities. The following shows details of the 2024 CSR program budget set by the Company and divided into four pillars:

	Pilar Pillars	Target RKAP 2024 (Rp) 2024 WPB Target (Rp)
Sosial	Social	3.600.000.000
Ekonomi	Economy	1.952.500.000
Lingkungan	Environment	3.990.000.000
Total	Total	9.542.500.000

Pencapaian Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Tahun 2024

Sepanjang tahun 2024, Perusahaan telah merealisasikan anggaran program TJSL sebesar Rp8,17 miliar pada empat pilar program TJSL yang dilakukan di seluruh wilayah kerja Perusahaan. Realisasi tersebut mencapai 86% dari target RKAP 2024 sedangkan realisasi anggaran TJSL tahun 2023 yang mencapai Rp8,42 miliar.

Tabel Perbandingan Target dan Realisasi Anggaran TJSL 2024 (Rupiah)
Table of Comparison of the 2024 CSR Budget Target and Realization (Rupiah)

	Pilar Pillars	Target RKAP 2024 2024 WPB Target	Realisasi 2024 2024 Realization	Pencapaian (%) Achievement (%)
Sosial	Social	3.600.000.000	3.141.476.103	87%
Ekonomi	Economy	1.952.500.000	943.240.185	48%
Lingkungan	Environment	3.990.000.000	4.037.458.506	101%
Hukum dan Tata Kelola	Legal and Governance	-	50.000.000	-
Total	Total	9.542.500.000	8.172.174.894	86%

Pada tahun 2024, Perusahaan memfokuskan pelaksanaan program TJSL pada pilar lingkungan dengan catatan realisasi anggaran pilar lingkungan menjadi yang terbesar yaitu sebesar Rp4,04 miliar dengan capaian terhadap RKAP mencapai 101%. Hal ini sejalan dengan komitmen Perusahaan dalam merespon isu lingkungan yang kian meningkat, sehingga Perusahaan berupaya berperan secara optimal dalam menjaga kelestarian lingkungan.

Membangun Budaya Keberlanjutan

Salah satu upaya dalam mendorong implementasi aspek keberlanjutan di Perusahaan yaitu, dengan membangun budaya keberlanjutan bagi seluruh karyawan di Perusahaan. Upaya ini dilakukan melalui program budaya maupun penerapan kebijakan yang terdiri dari *risk culture & awareness*, *anti-fraud campaign*, *safety culture & awareness*, sosialisasi sistem manajemen anti penyuapan, dan budaya hemat energi untuk menunjang aspek lingkungan.

Penanggung jawab budaya keberlanjutan berada pada masing-masing divisi yang terkait dengan aspek-aspek keberlanjutan yang dalam pelaksanaannya berkoordinasi dengan *Corporate Secretary* yang membawahi Unit Kerja Komunikasi Perusahaan untuk menunjang proses sosialisasi dan internalisasi budaya yang terarah.

Achievement of the Social and Environmental Responsibility Program in 2024

Throughout 2024, the Company has realized a TJSL program budget of Rp8.17 billion in four pillars of the TJSL program carried out throughout the Company's working areas. This realization reached 86% of the 2024 RKAP target, while the realization of the 2023 TJSL budget reached Rp8.42 billion.

In 2024, the Company focused on the implementation of the environmental pillar of CSR program, as it recorded the largest budget realization at Rp4.04 billion, or 101% of the target set in WPB. This was in line with the Company's commitment to greater responsiveness on environmental issues, leading the Company to put more effort to optimally preserving the environment.

Building a Culture of Sustainability

One of the efforts to motivate the implementation of sustainability aspects in the Company is by building a culture of sustainability among all Company's employees. The effort is carried out through cultural programs and policies implementation consisting of risk culture & awareness, anti-fraud campaign, safety culture & awareness, dissemination of anti-bribery management systems, and energy-saving culture to support environmental aspects.

The executives responsible for sustainability culture are appointed from each division that closely related to sustainability aspects. Their duties implementation are coordinated with the Corporate Secretary, who oversees the Corporate Communications Work Unit, to support the manner of guided dissemination and culture internalization.

Ikhtisar Kinerja Aspek Keberlanjutan

Sustainability Aspect Performance Highlights

ASPEK EKONOMI | ECONOMIC ASPECT



Volume Total Barang Diangkut (Ton)
Total Goods Transported (Ton)

2024	2023	2022
1.155.988	997.211	2.012.909



Jumlah Total Kendaraan Diangkut (Juta Unit)
Total Transported Vehicles (Million Unit)

2024	2023	2022
8,19	8,66	8,47



Jumlah Total Penumpang Diangkut (Juta Unit)
Total Transported Passengers (Million People)

2024	2023	2022
6,12	6,50	7,62



Pendapatan Usaha (Rp Juta)
Operating Revenues (Rp Million)

2024	2023	2022
5.024.559	4.924.834	4.322.161



Laba Tahun Berjalan (Rp Juta)
Profit for the Year (Rp Million)

2024	2023	2022
447.306	636.507	585.174



Jumlah Pemasok Lokal (Orang/Perusahaan)
Number of Local Suppliers (People/Company)

2024	2023	2022
200	106	81



ASPEK LINGKUNGAN HIDUP | ENVIRONMENT ASPECT



Jumlah Konsumsi Energi
(Kiloliter)
Amount of Energy Consumption (Kiloliter)

2024	2023	2022
76.546	72.186	75.739



Jumlah Konsumsi Air
(ton/m3)
Amount of Water Consumption (ton/m3)

2024	2023	2022
335.876	279.098	267.306



Intensitas Emisi Udara
(ton CO2 eq)
Air Emission Intensity (ton CO2 eq)

2024	2023	2022
123.093	125.650	133.172



Penanaman Pohon
(Rp Juta)
Tree Planting (Rp Million)

2024	2023	2022
688	681	82



Biaya Program Kerja TJSL
(Rp Juta)
Cost of CSR Work Program (Rp Million)

2024	2023	2022
8.172	8.422	6.557



ASPEK SOSIAL | SOCIAL ASPECT



**Biaya Aspek Sosial dan
Kemasyarakatan (Rp Juta)**
Cost of Social and Community Aspect
(Rp Million)

2024	2023	2022
3.141	2.762	1.707



**Jumlah Karyawan
(Orang)**
Total Employees (People)

2024	2023	2022
4.727	4.738	4.626



**Biaya Pelatihan SDM
(Rp Juta)**
Cost of HR Training (Rp Million)

2024	2023	2022
23.422	636.507	585.174



**Survei Kepuasan Karyawan
(Rp Juta)**
Employee Satisfaction Survey (Rp Million)

2024	2023	2022
4,01	4,02	3,66



Turnover Karyawan
Employee Turnover

2024	2023	2022
5,94%	3,34%	4,22%



**Indeks Rate of Accident
(RoA)**
Rate of Accident Index

2024	2023	2022
0,29	0,17	0,20



Survei Kepuasan Pelanggan
Customer Satisfaction Survey

2024	2023	2022
5,43	5,34	5,31

Governansi (Tata Kelola) Keberlanjutan

Sustainability Governance

Dalam menjaga kelangsungan usaha, Perusahaan senantiasa menerapkan prinsip-prinsip tata kelola berkelanjutan secara konsisten berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan *best practice*. Penerapan governansi Perusahaan ini diharapkan mampu menghasilkan nilai tambah bagi seluruh pemegang saham, pegawai, pelanggan, mitra kerja dan masyarakat sekitar serta pemangku kepentingan lainnya, serta mewujudkan berkelanjutan bisnis Perusahaan.

In maintaining business continuity, the Company consistently implements sustainable governance principles based on applicable laws and best practices. The implementation of this Corporate governance is expected to generate added value for all shareholders, employees, customers, business partners, the surrounding community, and other stakeholders, as well as realize the Company's business sustainability

Perusahaan juga telah menunjuk tim khusus untuk mengelola program TJSL melalui Unit Kerja TJSL yang berada di bawah tanggung jawab Divisi *Corporate Secretary*. Tim pengelola TJSL memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan keseluruhan program TJSL mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi program TJSL.

The Company has also appointed a special team to manage CSR program through the CSR Work Unit, which is under the responsibility of Corporate Secretary Division. The CSR management team has responsibility for implementing complete CSR program starting from planning, implementation, to evaluation.

Organisasi Penanggung Jawab dan Pengelola TJSL

Berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. SK.488/PA.055/ ASDP-2021 tentang Penetapan Uraian Jabatan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pusat dan Regional PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), penanggung jawab dan pengelola program TJSL di lingkup Perusahaan adalah *Corporate Secretary* melalui Manajer Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan. Pengelola TJSL bertanggung jawab untuk melakukan perencanaan program dan anggaran, pengelolaan program dan evaluasi program kerja TJSL setiap tahun. Di samping itu, unit kerja TJSL juga bertanggung jawab untuk menyusun kerangka kerja, visi, dan *roadmap* TJSL dalam jangka panjang serta menjadi penanggung jawab untuk mengintegrasikan seluruh aspek TJSL.

Di samping itu, Dalam praktiknya pelaksanaan TJSL tidak hanya dilakukan oleh unit kerja TJSL, melainkan dilakukan oleh divisi lain yang memiliki relevansi dengan aspek-aspek TJSL. Divisi yang terlibat dalam pelaksanaan TJSL adalah sebagai berikut:

Organization Responsible for and Managing CSR

Based on the Board of Directors' Decision Letter of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. SK.488/PA.055/ASDP-2021 on Defining of Organizational Position Descriptions and Work Procedures for the Head Office and Regional Offices of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), the unit responsible for managing CSR program within the Company is Corporate Secretary through the Corporate Social Responsibility Manager. CSR Manager is responsible for executing budget and program planning, program management, and annual evaluation of CSR work programs. Aside from that, the CSR work unit is also responsible for formulating the long-term CSR framework, vision, roadmap, and for integrating all aspects of CSR.

In practice, CSR implementation is carried out not only by the CSR work unit, but also by other divisions that have relevance to CSR aspects. The divisions involved in implementing CSR are as follows:

Aspek Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Aspects of Social and Environmental Responsibility		Aspek Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Unit Responsible	
1.	Lingkungan/Lingkungan	• Corporate Secretary Division	• Corporate Secretary Division
2.	Hak Asasi Manusia Hak Asasi Manusia	• Divisi Perencanaan Organisasi & Sistem SDM • Divisi Pengelolaan SDM	• Organizational Planning & HR Systems Division • HR Management Division
3.	Praktik Ketenagakerjaan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja Employment, Occupational Health and Safety Practices	• Divisi Perencanaan Organisasi & Sistem SDM • Divisi Pengelolaan SDM • Divisi Keselamatan, Kesehatan dan Lingkungan (K2L) • Sub Divisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	• Organizational Planning & HR Systems Division • HR Management Division • Safety, Health, and Environment Division • Occupational Health and Safety Sub Division
4.	Pengembangan Sosial dan Kemasyarakatan Social and Community Development	• Corporate Secretary Division	• Corporate Secretary Division
5.	Pelanggan/Customer	• Divisi Operasional • Divisi Pelayanan Pelanggan	• Operations Division • Customer Services Division
6.	Praktik Operasi yang Adil Fair Operating Practices	• Satuan Pengawas Internal	• Internal Audit Unit

Pelibatan Pemangku Kepentingan

Dalam membangun tata kelola berkelanjutan, Perusahaan senantiasa membangun komunikasi dan keterlibatan dari seluruh pemangku kepentingan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa Perusahaan dapat memahami harapan dan masukan dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan dan terlibat dalam aktivitas bisnis, untuk selanjutnya dapat diselaraskan dengan strategi bisnis maupun program TJSL Perusahaan.

Keterlibatan dengan pemangku kepentingan juga memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dampak aktual dan potensial terhadap kegiatan bisnis Perusahaan, termasuk dampaknya terhadap aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial. Informasi ini kemudian digunakan untuk merancang tindakan pencegahan dan mitigasi terhadap potensi dampak negatif.

Perusahaan melakukan pemetaan pemangku kepentingan (*stakeholders mapping*) guna mengidentifikasi kategori pemangku kepentingan yang terdampak atau memberikan dampak pada operasional Perusahaan, dengan mempertimbangkan dimensi ekonomi, lingkungan, dan sosial. Pemetaan ini dilakukan dengan tujuan memahami relasi antara Perusahaan dan pemangku kepentingan, mengetahui potensi serta masalah yang ada, sehingga program yang akan dijalankan dapat tepat sasaran sesuai dengan ekspektasi para pemangku kepentingan, dan menyusun rencana program yang efektif. Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, Perusahaan telah mengkategorikan pemangku kepentingan ke dalam enam

Stakeholders Involvement

In establishing sustainable governance, the Company consistently builds communication and involvement from all stakeholders. This aims to ensure that the Company understands the expectations and suggestions from parties with interests and are involved in business activities, so as to ensure alignment with the Company's business strategy and CSR program.

Engagement with stakeholders also aims to identify actual and potential impacts on the Company's business activities, including impacts on economic, environmental, and social aspects. This information is then used to design prevention and mitigation measures against potential negative impacts.

The Company conducts stakeholders mapping to identify categories of stakeholders who are affected or cause impact on the Company's operations, with due regard to economic, environmental and social dimensions. The mapping is carried out with the objective to understand the relationship between the Company and its stakeholders, understand the potential and existing problems, such that the program to be implemented is on target, can fulfil the expectations of stakeholders, and develop an effective program plan. Based on the identification results, the Company has categorized stakeholders into six groups, namely shareholders, government, employees, service users or customers, suppliers, and the general public. Each

kelompok, yaitu pemegang saham, pemerintah, karyawan, pengguna jasa atau pelanggan, pemasok dan masyarakat umum. Setiap pemangku kepentingan memiliki isu utama dan metode pendekatan yang berbeda antara satu sama lain, yang secara rinci disajikan pada tabel berikut ini:

stakeholder has core issues and approaches that are uniquely different, as presented in detail in the following table:

Pemetaan dan Pelibatan Pemangku Kepentingan Perusahaan
Mapping and Involvement of Company Stakeholders

Pemangku Kepentingan Stakeholders	Isu Utama Main Issues	Metode Pelibatan Involvement Method	
Pemegang Saham Pemegang Saham	Memaksimalkan nilai Perusahaan bagi Pemegang Saham, serta mengoptimalkan pencapaian key performance indicators Maximizing the Company's value for Shareholders, and optimizing the key performance indicators achievement	- Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). - Rapat Dewan Komisaris dengan Komite	- General Meeting of Shareholders (GMS). - Joint Meeting of the Board of Commissioners with Committee
Pemerintah Government	Menjamin kelancaran dan keamanan pelabuhan dan penyeberangan untuk mengoptimalkan proses bisnis yang mendorong pertumbuhan ekonomi nasional Ensuring the smooth and safe operations of ports and ferries to optimize business processes that drive national economic growth	- Pelaporan terkait hasil kinerja, keamanan pelabuhan dan penyeberangan, serta ketenagakerjaan. - Kerja sama terkait Penerimaan Modal Negara	- Reports related to performance results, port and ferry security, and employment. - Cooperation related to State Capital Participation
Karyawan Employee	Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan, serta memastikan kesejahteraan karyawan. Creating a positive and safe work environment for employees, and ensuring employee	- Perayaan Hari Ulang Tahun Perusahaan - Acara internal Perusahaan - Pertemuan dengan Serikat Pekerja - Simulasi Tanggap Darurat Bencana. - Pendidikan dan pelatihan untuk seluruh karyawan. - Survei kepuasan karyawan	- Company Anniversary Celebration - Internal Company events - Meeting with Workers' Union - Simulation of Disaster Emergency Response. - Education and training for all employees. - Employee satisfaction survey
Pengguna Jasa atau Pelanggan Service Users or Customers	Menyediakan jasa penyeberangan yang berkualitas dan memenuhi kepuasan pengguna jasa atau pelanggan Providing quality ferry transportation services and meeting the satisfaction of service users or customers	- Penyediaan layanan pelanggan - Survei kepuasan pelanggan.	- Provision of customer service - Customer satisfaction survey
Pemasok Supplier	Menyediakan, membangun, dan mengelola pelabuhan dan penyeberangan yang berkualitas dan memenuhi kepuasan pemasok Providing, building, and managing quality ports and ferry services, and fulfilling supplier satisfaction	Survei vendor	Vendor survey
Masyarakat Umum General Public	Menjamin kelancaran dan keamanan pelabuhan dan penyeberangan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi nasional yang akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Ensuring the smooth and safe operations of ports and ferries to encourage national economic growth that will improve community welfare	- Kegiatan TJSL. - Forum dengan masyarakat sekitar untuk mendapat aspirasi terkait kebutuhan masyarakat	- CSR activities. - Forums with local communities to gain aspirations on community needs
Media Media	Keterbukaan informasi Perusahaan. Company Information Disclosure	- Media Gathering, - Press conference - Media visit	- Media Gathering, - Press conference - Media visit

Permasalahan Kinerja Keberlanjutan

Dalam pengelolaan aspek keberlanjutan, Perusahaan senantiasa melakukan proses manajemen risiko melalui kerangka kerja ISO 31000 dan Peraturan Menteri BUMN No. PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara. Melalui kerangka kerja ini, Perusahaan dapat menghasilkan sistem manajemen risiko yang terintegrasi di seluruh Perusahaan dengan perspektif yang menyeluruh.

Komitmen Perusahaan terkait manajemen risiko atas aspek keberlanjutan dituangkan melalui Surat Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. SK.772/HK.002/ASDP-2023 tentang Pedoman Manajemen Risiko PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dan Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.193/HK.002/ASDP-2023, tentang Pedoman Sistem Manajemen Keberlangsungan Usaha PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).

Dalam praktiknya, manajemen risiko atas aspek keberlanjutan dilakukan oleh Divisi Manajemen Risiko berkoordinasi dengan Divisi *Corporate Secretary* dan Unit Kerja TJSL yang dimulai dari proses perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi program TJSL. Divisi Manajemen Risiko juga berkoordinasi dengan divisi lain yang memiliki keterkaitan dengan aspek keberlanjutan seperti, Divisi Operasional, Divisi Pelayanan Pelanggan, Divisi K2L, Divisi Pengelolaan SDM dan Divisi Pengembangan Organisasi dan Sistem SDM serta, Divisi Hukum. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan manajemen risiko pada aspek lingkungan terutama pencemaran dan pengendalian emisi, ekonomi, dan pengembangan masyarakat, ketenagakerjaan dan keselamatan tenaga kerja, hukum serta tata kelola keberlanjutan. Direksi memiliki peran dalam mengelola, melakukan pengawasan, peninjauan, dan evaluasi atas penerapan manajemen risiko pada aspek keberlanjutan secara berkala terutama apabila terdapat isu-isu strategis yang perlu diputuskan oleh Direksi.

Penilaian Risiko Atas Aspek Keberlanjutan

Dalam pengelolaan aspek keberlanjutan, Perusahaan senantiasa melakukan proses manajemen risiko melalui kerangka kerja ISO 31000 dan Peraturan Menteri BUMN No. PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara. Melalui kerangka kerja ini, Perusahaan dapat menghasilkan sistem manajemen risiko yang terintegrasi di seluruh Perusahaan dengan perspektif yang menyeluruh.

Issues on Sustainability Performance

In managing sustainability aspects, the Company consistently adheres to risk management processes of the ISO 31000 framework and Regulation of Minister of SOEs No. PER-2/MBU/03/2023 on Guidelines on Governance and Significant Corporate Activities of State-Owned Enterprises. Through this framework, the Company can produce an integrated risk management system throughout the Company with a comprehensive perspective.

The Company's commitment to managing risk of sustainability aspects is stated in the Joint Decision Letter of Board of Commissioners and Board of Directors of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. SK.772/HK.002/ASDP-2023 on Risk Management Guidelines for PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) and Board of Directors' Decision Letter No. KD.193/HK.002/ASDP-2023, on Guidelines for the Business Continuity Management System of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).

In its practice, risk management on sustainability aspects is carried out by the Risk Management Division in coordination with Corporate Secretary Division and CSR Work Unit, beginning with the planning process, implementation, to evaluation of CSR program. The Risk Management Division also coordinates with other divisions on aspects of sustainability, such as the Operations Division, Customer Services Division, Safety, Health and Environment Division, HR Management Division, Organizational Development and HR Systems Division, and Legal Division. This is done to ensure risk management in environmental aspects, particularly pollution and emission control, economic and community development, employment and worker safety, law, and sustainability governance. The Board of Directors has a role in managing, supervising, reviewing, and evaluating the risk management implementation in sustainability aspects on a regular basis, most importantly at times when the Board of Directors is required to make decision on strategic issues.

Risk Assessment of Sustainability Aspect

In managing sustainability aspects, the Company consistently adheres to risk management processes of the ISO 31000 framework and Regulation of Minister of SOEs No. PER-2/MBU/03/2023 on Guidelines on Governance and Significant Corporate Activities of State-Owned Enterprises. Through this framework, the Company can produce an integrated risk management system throughout the Company with a comprehensive perspective.

Komitmen Perusahaan terkait manajemen risiko atas aspek keberlanjutan dituangkan melalui Surat Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. SK.772/HK.002/ASDP-2023 tentang Pedoman Manajemen Risiko PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dan Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.193/HK.002/ASDP-2023, tentang Pedoman Sistem Manajemen Keberlangsungan Usaha PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).

Dalam praktiknya, manajemen risiko atas aspek keberlanjutan dilakukan oleh Divisi Manajemen Risiko berkoordinasi dengan Divisi *Corporate Secretary* dan Unit Kerja TJSL yang dimulai dari proses perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi program TJSL.

Divisi Manajemen Risiko juga berkoordinasi dengan divisi lain yang memiliki keterkaitan dengan aspek keberlanjutan seperti, Divisi Operasional, Divisi Pelayanan Pelanggan, Divisi K2L, Divisi Pengelolaan SDM dan Divisi Pengembangan Organisasi dan Sistem SDM serta, Divisi Hukum. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan manajemen risiko pada aspek lingkungan terutama pencemaran dan pengendalian emisi, ekonomi, dan pengembangan masyarakat, ketenagakerjaan dan keselamatan tenaga kerja, hukum serta tata kelola keberlanjutan.

Direksi memiliki peran dalam mengelola, melakukan pengawasan, peninjauan, dan evaluasi atas penerapan manajemen risiko pada aspek keberlanjutan secara berkala terutama apabila terdapat isu-isu strategis yang perlu diputuskan oleh Direksi.

Tantangan Terkait Aspek Keberlanjutan

Perusahaan menyadari bahwa dalam implementasi tata kelola keberlanjutan dan program TJSL, selalu dihadapkan pada sejumlah tantangan keberlanjutan. Tantangan tersebut dapat berupa perubahan dan krisis lingkungan semakin cepat, serta persaingan usaha yang ketat. Di samping itu, perubahan regulasi terkait aspek keberlanjutan yang berubah kian cepat juga menjadi tantangan tersendiri bagi Perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan regulasi tersebut. Dalam menghadapi tantangan keberlanjutan tersebut, Perusahaan melakukan berbagai langkah, diantaranya melakukan transformasi digital, melakukan inovasi yang berorientasi pada *green energy* dan *green building*, melakukan pengembangan kompetensi yang berorientasi pada keberlanjutan, serta mendorong menjaga kesiapan armada maupun infrastruktur yang andal.

The Company's commitment to managing risk of sustainability aspects is stated in the Joint Decision Letter of the Board of Commissioners and Board of Directors of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. SK.772/HK.002/ASDP-2023 on Risk Management Guidelines for PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) and Board of Directors' Decision Letter of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.193/HK.002/ASDP-2023, on Guidelines for the Business Continuity Management System of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).

In its practice, risk management on sustainability aspects is carried out by the Risk Management Division in coordination with Corporate Secretary Division and CSR Work Unit, beginning with the planning process, implementation, to evaluation of CSR program.

The Risk Management Division also coordinates with other divisions on aspects of sustainability, such as the Operations Division, Customer Services Division, Safety, Health and Environment Division, HR Management Division, Organizational Development and HR Systems Division, and Legal Division. This is done to ensure risk management in environmental aspects, particularly pollution and emission control, economic and community development, employment and worker safety, law, and sustainability governance.

The Board of Directors has a role in managing, supervising, reviewing, and evaluating the risk management implementation in sustainability aspects on a regular basis, most importantly at times when the Board of Directors is required to make decision on strategic issues

Challenges Related to Sustainability Aspect

The Company realizes that the implementation of sustainability governance and CSR programs will always face a number of challenges. These challenges include the increasingly rapid environmental changes and the crises they bring, as well as fierce business competition. Apart from that, changes in regulations related to sustainability aspects are changing rapidly, thus presenting challenges for the Company to adapt to the regulatory changes. In facing these sustainability challenges, the Company is taking various steps, such as carrying out digital transformation, creating innovations oriented towards green energy and green building, developing competencies oriented towards sustainability, and maintaining fleet readiness and reliable infrastructure.

Kinerja Ekonomi

Economic Performance

ASDP memahami pentingnya optimalisasi kinerja ekonomi yang tidak hanya terbatas pada pencapaian angkatan-angka finansial, tetapi juga pada dampak yang diberikan terhadap pertumbuhan berkelanjutan, daya saing, dan kontribusi positif terhadap ekosistem ekonomi yang lebih luas. Secara mendasar, perusahaan yang berhasil mengelola dan meningkatkan kinerja ekonominya dengan baik, memiliki peluang besar untuk mencapai tujuan jangka panjang dan memberikan manfaat yang signifikan bagi semua pemangku kepentingan yang terlibat.

ASDP memahami pentingnya optimalisasi kinerja ekonomi yang tidak hanya terbatas pada pencapaian angkatan-angka finansial, tetapi juga pada dampak yang diberikan terhadap pertumbuhan berkelanjutan, daya saing, dan kontribusi positif terhadap ekosistem ekonomi yang lebih luas. Secara mendasar, perusahaan yang berhasil mengelola dan meningkatkan kinerja ekonominya dengan baik, memiliki peluang besar untuk mencapai tujuan jangka panjang dan memberikan manfaat yang signifikan bagi semua pemangku kepentingan yang terlibat.

Pada tahun 2024, Perusahaan mencatatkan kinerja ekonomi yang positif dengan berhasil mencatatkan kinerja keuangan yang melampaui target yang ditetapkan. Hal ini tercermin dalam Pendapatan Usaha Perusahaan tahun 2024 sebesar Rp5,02 triliun meningkat Rp99,72 miliar atau 2,02% dibandingkan perolehan tahun 2023 sebesar Rp4,92 triliun.

Pada tahun 2024, Perusahaan mendistribusikan nilai ekonomi langsung ini kepada para pemangku kepentingan diantaranya dalam bentuk pembayaran pajak kepada negara sebesar Rp257.007 juta pembagian dividen kepada Pemegang Saham sebesar Rp30.672 juta, pembayaran remunerasi kepada pegawai sebesar Rp850.364 juta dan pengeluaran untuk program TJSL sebesar Rp8.172 juta.

In 2024, the Company successfully recorded positive economic performance by exceeding the set target. This was reflected in the Company's 2024 Operating Revenues of Rp5.02 trillion, an increase of Rp99.72 billion or 2.02%, compared to that of 2023 of Rp4.92 trillion.

In 2024, the Company redistributed this direct economic value to stakeholders, including in the form of tax payments to the state of Rp257,007 million, dividend distribution to Shareholders of Rp30,672 million, remuneration payments to employees of Rp850,364 million, and expenditures for TJSL programs of Rp8,172 million.

Kinerja Lingkungan Hidup

Environmental Performance

Lingkungan hidup memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Menciptakan lingkungan yang sehat adalah tujuan bersama bagi setiap individu, karena lingkungan yang sehat dapat mendukung terciptanya kondisi yang lebih baik, seperti kesejahteraan yang meliputi kesehatan fisik dan mental, kualitas hidup yang layak, serta menjaga stabilitas ekonomi melalui investasi lingkungan yang berkelanjutan. ASDP, yang menyadari pentingnya lingkungan yang sehat, berkomitmen untuk mewujudkan visi keberlanjutan tersebut dengan melaksanakan kinerja lingkungan yang optimal.

The environment plays a very crucial role in human life. Establishing a healthy environment is a shared goal for every individual, as it can support the creation of better conditions, like well-being that includes physical and mental health, a decent quality of life, and economic stability through sustainable environmental investment. ASDP, recognizing the importance of a healthy environment, is committed to realizing this sustainability vision by implementing optimal environmental performance.

Lebih dari itu, pemenuhan kinerja lingkungan menjadi bagian integral dari tanggung jawab ASDP terhadap seluruh pemangku kepentingan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan standar terbaik yang berlaku. Sebagai bentuk nyata dari komitmen ini, ASDP menerapkan pengelolaan dampak lingkungan yang efektif dan memberikan kontribusi terhadap pelestarian keanekaragaman hayati di Indonesia, terutama di wilayah yang terpengaruh langsung oleh kegiatan operasional perusahaan.

Sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan, ASDP berkomitmen untuk memberikan kontribusi nyata dalam mencapai standar keberlanjutan lingkungan. Untuk itu, ASDP terus berupaya meningkatkan tata kelola perusahaan dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia guna mewujudkan prinsip keberlanjutan yang terarah, terukur, dan holistik, sehingga dapat memberikan manfaat maksimal bagi semua pihak yang terlibat. Selain itu, komitmen kami terhadap keberlanjutan lingkungan diatur dalam Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.34/HK.002/ASDP/2014 yang mencakup penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Perlindungan Lingkungan serta Dokumen Evaluasi Lingkungan Hidup (DELH).

Kebijakan Pengelolaan Lingkungan Hidup

Untuk menerapkan program tanggung jawab lingkungan hidup secara menyeluruh, Perusahaan telah menyusun Prosedur Penyusunan Dokumen Lingkungan Hidup sesuai dengan

Beyond that, fulfilling environmental performance is an integral part of ASDP's responsibility to all stakeholders, in accordance with applicable laws and regulations and the best standards. As a concrete form of this commitment, ASDP implements effective environmental impact management and contributes to the conservation of biodiversity in Indonesia, particularly in areas directly affected by the Company's operational activities.

As part of its corporate social responsibility, ASDP is committed to making concrete contribution to achieving environmental sustainability standards. To that end, ASDP continuously strives to improve corporate governance and develop human resource competencies to realize the principles of sustainability, that are focused, measurable, and holistic, so that they can provide maximum benefits for all parties involved. Furthermore, our commitment to environmental sustainability is regulated in the Board of Directors' Decision of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.34/HK.002/ASDP/2014 which includes the implementation of Safety Management and Environmental Protection System, as well as Environmental Evaluation Documents (DELH).

Environmental Management Policy

To implement a comprehensive environmental responsibility program, the Company has prepared a Procedure of Environmental Document in accordance with Law No. 32 of



Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Prosedur ini mencakup upaya pencegahan pencemaran serta perlindungan lingkungan hidup, yang di dalamnya terdapat kajian evaluasi terhadap kegiatan yang tengah berlangsung.

Selain itu, kebijakan terkait keberlanjutan lingkungan hidup diatur dalam Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.34/HK.002/ASDP/2014 mengenai Pemberlakuan Sistem Manajemen Keselamatan dan Perlindungan Lingkungan serta Dokumen Evaluasi Lingkungan Hidup (DELH).

Isu-Isu dan Risiko Lingkungan Hidup yang Relevan dengan Perusahaan

Dalam menjalankan aktivitas operasional, Perusahaan dihadapkan pada sejumlah isu dan risiko terkait dengan lingkungan hidup. Terlebih, operasional Perusahaan dilakukan di darat dan di wilayah laut sehingga risiko terhadap lingkungan laut menjadi cukup signifikan. Perusahaan telah memetakan berbagai isu dan risiko lingkungan hidup yang relevan dengan Perusahaan antara lain:

1. Potensi risiko pencemaran lingkungan dari aktivitas operasional kapal berupa emisi gas buang kapal;
2. Potensi risiko pencemaran lingkungan akibat tumpahan BBM kapal;

2009 on Environmental Protection and Management. This procedure includes efforts to prevent pollution and protect the environment, comprising an evaluation study of ongoing activities.

Furthermore, policies related to environmental sustainability are regulated in the Board of Directors' Decision of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.34/HK.002/ASDP/2014 on Implementation of Safety and Environmental Protection Management Systems and Environmental Evaluation Documents (DELH)

Environmental Issues and Risks Relevant to the Company

In carrying out operational activities, the Company is faced with issues and risks related to the environment. Moreover, the Company's operations are carried out on land and in sea regions, thus the risk to the marine environment can be quite significant. The Company has mapped various environmental issues and risks that are relevant to the Company, including:

1. Potential risk of environmental pollution from ship operational activities, in form of ship exhaust emissions;
2. Potential risk of environmental pollution due to ship fuel spills;

3. Potensi risiko pencemaran lingkungan akibat limbah B3 dan Non-B3 yang dihasilkan dari aktivitas operasional di kapal maupun pelabuhan.

Pelaksanaan Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Aspek Lingkungan Hidup

Pelaksanaan tanggung jawab lingkungan merupakan bentuk komitmen Perusahaan untuk memenuhi peraturan perundang-undangan di bidang perlindungan lingkungan guna mewujudkan kegiatan operasional yang berkelanjutan. Untuk mewujudkan hal tersebut, di tahun 2024 Perusahaan telah merealisasikan program-program tanggung jawab lingkungan hidup yang meliputi pengelolaan energi, pengelolaan sumber daya air, pengelolaan emisi udara, dan pengelolaan limbah.

Pengelolaan Energi

Dalam rangka mewujudkan perusahaan yang peduli terhadap keberlangsungan hidup, Perusahaan berupaya untuk mengoptimalkan penggunaan energi baik dalam operasional kantor, operasional pelabuhan, maupun operasional penyeberangan. Perusahaan telah mengambil langkah-langkah konkret untuk mengurangi penggunaan energi listrik sebagai bagian dari komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan dan efisiensi operasional. Di antara langkah-langkah tersebut, Perusahaan telah mengimplementasikan sistem manajemen BBM di seluruh kapal melalui Aplikasi Sistem *Monitoring* Konsumsi BBM, kebijakan pengurangan penggunaan lampu pada siang hari, menggunakan lampu ramah lingkungan serta mematikan sistem pendingin udara dan pencahayaan ruangan setelah waktu operasional selesai menggunakan teknologi otomatisasi yang membantu mengoptimalkan penggunaan energi. Upaya-upaya ini tidak hanya mendukung tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan, tetapi juga menciptakan efisiensi biaya melalui pengurangan konsumsi energi.

Sepanjang tahun 2024, Perusahaan melakukan pencatatan konsumsi energi BBM untuk operasional kapal yang tercatat sebesar 76.546 kiloliter, menurun dibandingkan tahun 2023 sebesar 72.186 kiloliter. Penurunan konsumsi BBM tersebut didorong oleh berbagai program kerja penghematan energi yang dilakukan secara konsisten di seluruh lini Perusahaan.

Pengelolaan Sumber Daya Air

Perusahaan telah mengambil inisiatif aktif untuk mengurangi penggunaan air dengan menerapkan kebijakan dan teknologi

3. Potential risk of environmental pollution due to Hazardous and Non-Hazardous waste resulted from operational activities on ships and ports.

Implementation of Social Responsibility Activities in Environmental Aspects

The implementation of environmental responsibility is the Company's way to fulfil commitment to comply with laws and regulations in environmental protection towards sustainable operational activities. To realize this, in 2024, the Company carried out environmental responsibility programs that comprised energy management, water resource management, air emissions management, and waste management.

Energy Management

To build a company that is concerned about the conditions related to sustainable living, the Company endeavors to optimize energy use in office operations, port operations, and ferry operations. The Company has taken concrete steps to reduce electricity consumption as part of its commitment to environmental sustainability and operational efficiency. Among the measures taken, the Company has implemented a fuel management system on all ships through the Application of Fuel Consumption Monitoring System, a policy to reduce lightings during the day, installation of eco-friendly bulbs, relevant division and branch switching off the air conditioning and lighting system after end of operational hours using automation technology that helps optimize energy use. These efforts not only support corporate social responsibility towards the environment, but also increase cost efficiencies through reduced energy consumption.

Throughout 2024, the Company recorded fuel energy consumption for ship operations at 76,546 kiloliters, a decrease compared to 72,311 kiloliters in 2023. The reduction in fuel consumption was driven by consistent energy saving work programs that were carried out consistently across the Company lines.

Water Resources Management

The Company has taken active initiatives to reduce water use by implementing policies and technologies that support

yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Sebagai contoh, Perusahaan telah menggunakan kran air otomatis untuk mengontrol dan mengurangi pemakaian air. Selain itu, Perusahaan juga berusaha meningkatkan kesadaran karyawan dalam penggunaan air yang bijak melalui pamflet, campaign video, dan sosialisasi melalui email. Perusahaan tidak hanya mengurangi biaya operasional tetapi juga aktif berpartisipasi untuk menjaga keberlanjutan ketersediaan air bersih dan membangun budaya bijak menggunakan air.

Sepanjang tahun 2024, Perusahaan mencatat penggunaan air untuk operasional kapal yaitu sebesar 335.876 ton/m³ meningkat dibandingkan penggunaan air di tahun 2023 sebesar 279.098 ton/m³.

Pengelolaan Emisi Udara

Perusahaan menyadari bahwa aktivitas operasional kapal merupakan salah satu penyumbang emisi yang cukup signifikan bagi lingkungan. Untuk itu, Perusahaan melakukan pengelolaan dan pengendalian emisi yang dihasilkan melalui berbagai langkah yaitu melalui pemantauan dan pengukuran emisi yang dihasilkan untuk memastikan bahwa emisi yang dihasilkan sesuai dengan baku mutu lingkungan yang berlaku. Perusahaan juga mulai melakukan penggunaan energi berkelanjutan baik pada operasional di pelabuhan dan kapal. Untuk operasional pelabuhan dan kapal, Perusahaan telah mengimplementasikan Anjungan Listrik Mandiri (ALMA) atau Stasiun Pengisian Listrik Kapal Sandar (SPLiKS) untuk menghubungkan penggunaan listrik dari darat pada saat kapal sedang sandar istirahat/off dengan durasi di atas 4 jam per hari sehingga dapat mengurangi pemakaian BBM untuk generator. Perusahaan juga telah menggunakan bahan bakar ramah lingkungan untuk kapal yaitu B30 yang merupakan bahan bakar biodiesel dengan campuran minyak nabati sebesar 30%. Kemudian di area kantor, Perusahaan telah menggunakan PLTS di Gedung Eksekutif Pelabuhan Merak dan Bakauheni.

Di samping itu, guna mendukung pengurangan emisi gas buang, Perusahaan juga telah menyediakan SPKLU di beberapa pelabuhan untuk mendukung program elektrifikasi kendaraan bermotor. Selain itu, Perusahaan juga mulai menggunakan kendaraan elektrik yang diperuntukkan bagi Direksi untuk mendukung program Pemerintah dan Kementerian BUMN dalam mendorong penggunaan kendaraan elektrik di lingkungan pemerintahan dan BUMN.

environmental sustainability. For example, the Company has installed automatic water taps to control and reduce water use. Furthermore, the Company strives to increase employee awareness through campaign of wise water use with media of pamphlets, video campaigns, and email. By adopting such initiatives, the Company manages to reduce operational costs while actively participates in maintaining the sustainability availability of clean water and building a culture of wise water use.

Throughout 2024, the Company recorded water use for ship operations of 335,876 tons/m³, an increase compared to water use in 2023 of 279,098 tons/m³.

Air Emission Management

The Company realizes that ship operational activities are a significant contributor to emissions to the environment. Hence, the Company manages and controls the emissions generated through various steps of monitoring, measuring, and ensuring that the emissions generated comply with the applicable environmental quality standards. The Company has also begun to use sustainable energy resources in both port and ship operations. For these operations, the Company has installed the Automatic Electric Charging Machine (ALMA) or Ship Docking Electric Charging Station (SPLiKS) to connect electricity use on land when the ship docks longer than 4 hours per day in order to reduce fuel consumption used for generators. The Company has also switched to environmentally friendly fuel for ships, namely B30, which is biodiesel fuel with a 30% vegetable oil. In office areas, the Company has used solar power plants in Merak and Bakauheni Ports Executive Buildings.

Furthermore, to support the reduction of exhaust emissions, the Company has also installed Public Electric Vehicle Charging Station (SPKLU) at several ports to support motor vehicle electrification program. Moreover, the Company starts to use electric vehicles intended for the Board of Directors to support the Government and Ministry of SOEs programs in promoting the use of electric vehicles in government and SOEs environments.

Untuk memastikan pengelolaan emisi yang terukur, Perusahaan melakukan pendataan emisi terutama dari operasional kapal sebagai kontributor emisi terbesar. Sepanjang tahun 2024, emisi yang dihasilkan dari operasional kapal untuk yaitu sebesar 123.093 ton CO₂ eq, lebih rendah dibandingkan emisi tahun 2023 sebesar 125.650 ton CO₂ eq.

Pengelolaan Limbah

Kegiatan operasional pelabuhan dan penyeberangan berkontribusi terhadap limbah yang dihasilkan sehingga berpotensi mencemari lingkungan. Oleh karena itu, Perusahaan berkomitmen untuk bertanggung jawab atas segala limbah yang diproduksi dengan membuat skema pengelolaan limbah yang sistematis untuk mendorong praktek pengelolaan limbah yang berkelanjutan, serta menciptakan kesadaran dan partisipasi aktif kru kapal dalam upaya pelestarian lingkungan melalui pengurangan limbah. Pengelolaan limbah dilakukan untuk memitigasi dampak limbah terhadap lingkungan sekitar, Perusahaan melakukan pengelolaan limbah sesuai dengan standar yang berlaku dengan prosedur sebagai berikut:

Identifikasi Jenis Sampah/ Limbah

Pada tahap ini semua sampah yang dihasilkan dari proses operasional kapal dan pelabuhan diidentifikasi dan dikelompokkan sesuai dengan kategori tertentu.

Identify Types of Waste

At this stage, all waste generated from ship and port operational processes is identified and grouped by certain categories.

Penanganan Sampah/ Limbah

Pada tahap ini sampah ditampung sesuai dengan kategori jenis sampah dan lokasi/ tempat penampungan yang sesuai.

Waste Handling

At this stage, waste is collected according to its category and stored in appropriate location/area

Proses Pembuangan

Proses pembuangan limbah, terutama di wilayah perairan, mengacu pada skema batas wilayah pembuangan sampah yang telah disusun berdasarkan peraturan perundangan nasional dan internasional yang berlaku.

Disposal Process

The waste disposal process, particularly in water areas, refers to disposal boundary scheme prepared based on applicable national and international laws and regulations.



Sebagai mitigasi risiko tumpahan BBM atau pelumas di laut, ASDP telah memiliki Prosedur Pengisian BBM, Pelumas dan Air Tawar dimana dalam prosedur ini dijelaskan pada saat penerimaan BBM jika memakai mobil tangki harus diatur pada posisi yang tepat di car deck dan mengecek sambungan selang minyak untuk meminimalisir risiko tumpahan. Untuk risiko tumpahan BBM dan pelumas, armada ASDP selalu dilengkapi kotak Shipboard Oil Pollution Emergency Plan

To ensure a measurable emission management, the Company collects emission data, particularly from ship operations as the largest emission contributor. Throughout 2024, the emission generated from ship operations was 123,093 tons of CO₂ eq, lower than emission in 2023 of 125,650 tons of CO₂ eq.

Waste Management

Port and ferry operational activities contribute to waste generation, which has the potential to pollute the environment. Therefore, the Company is committed to taking responsibility for all waste generated by building a systematic waste management scheme to encourage sustainable waste management practices, as well as raising awareness and active participation from ship crews to preserve the environment through waste reduction. Waste management is carried out to mitigate the impact of waste on the surrounding environment. The Company manages waste in accordance with applicable standards with the following procedures:

As risk mitigation of fuel or lubricant spills at sea, ASDP has a Fuel, Lubricant, and Freshwater Filling Procedure. This procedure explains that when fuel is received via tanker trucks, they must be positioned correctly on the car deck, and hose connection shall be checked to minimize the risk of spills. For the risk of fuel and lubricant spills, ASDP's fleet is always equipped with Shipboard Oil Pollution Emergency Plan (SOPEP) boxes comprising equipment to overcome spills,

(SOPEP) yang berisi peralatan untuk mengatasi tumpahan, yaitu pasir, serbuk gergaji, sekop, ember, majun dan Oil Spill Dispersant. Selain itu, dalam prosedur ini juga terdapat aturan terkait pembuangan pelumas dari mesin kapal melalui Oily Water Separator (OWS) dan Oil Discharge Monitor (ODM) untuk mengontrol dan memonitor kadar minyak pembuangan saat kapal berlayar.

Selanjutnya sebagai komitmen terhadap pengelolaan limbah B3, Perseroan telah membangun TPS Limbah B3 di Pelabuhan Bakauheni guna memitigasi risiko dalam pencemaran limbah yang dihasilkan dari kegiatan pelabuhan dan workshop/bengkel di Pelabuhan serta sisa pelumas dari kapal untuk didata dan dikelola oleh Perseroan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sedangkan untuk limbah Non B3, dilakukan pengelolaan tersendiri dan terpisah dari limbah B3 oleh Cabang. Dimana limbah Non B3 dikelola dengan bekerja sama Dinas Kebersihan setempat untuk dilakukan pengangkutan rutin setiap harinya dengan skema sebagai berikut :

namely sand, sawdust, shovels, buckets, sludge, and oil spill dispersant. Moreover, this procedure also contains regulations related disposal of lubricants from ship engines through the Oily Water Separator (OWS) and Oil Discharge Monitor (ODM) to control and monitor the oil content discharged when the ship is sailing.

Furthermore, as a commitment to managing hazardous waste, the Company has built a temporary storage facility (TPS) for hazardous waste at Bakauheni Port. This aims to mitigate the risk of waste pollution generated from port activities, workshops at the Port, as well as lubricant residue from ships to be recorded and managed by the Company in accordance with applicable regulations. Meanwhile, for Non-hazardous waste, separate management is carried out by the Branch in collaboration with the local Sanitary Office to transport such waste regularly every day with the following scheme:

Sistem Pengolah Sampah Non B3 di ASDP

Non-Hazardous Waste Processing System in ASDP



Perusahaan telah memiliki TPS limbah B3 di Pelabuhan Bakauheni untuk mitigasi dampak pencemaran terhadap lingkungan. Selain itu, Perusahaan juga melakukan pengelolaan limbah secara mandiri maupun bekerja sama dengan pihak ketiga dalam hal pengangkutan maupun pengolahan sebelum limbah dibuang ke TPS.

Hingga 31 Desember 2024 Perusahaan telah melakukan penghitungan limbah non B3, namun di masa mendatang Perusahaan akan melakukan pendataan limbah B3 agar Perusahaan dapat mengukur potensi risiko pencemaran lingkungan secara lebih akurat dan terukur.

The Company has a temporary storage facility (TPS) for hazardous waste at Bakauheni Port to mitigate the impact of pollution on the environment. Furthermore, the Company also manages waste independently or in collaboration with third parties in terms of transportation and processing before the waste is disposed at the TPS.

As of December 31, 2024, the Company calculated the non-hazardous waste, but in the future, the Company will collect hazardous waste data to measure the potential risk of environmental pollution more accurately and measurably.

Pelestarian Keanekaragaman Hayati

Pelestarian keanekaragaman hayati merupakan salah satu prioritas utama bagi ASDP, yang dilaksanakan melalui berbagai inisiatif, termasuk program penanaman pohon di area-area yang terdampak langsung oleh aktivitas operasional perusahaan. Program ini tidak hanya bertujuan untuk melestarikan keanekaragaman hayati, tetapi juga sebagai langkah aktif untuk mengurangi jejak karbon perusahaan serta mendukung keberlanjutan lingkungan secara keseluruhan. Dengan menanam pohon yang sesuai dengan ekosistem lokal, ASDP berupaya menciptakan habitat yang mendukung kehidupan flora dan fauna, sekaligus memperbaiki kualitas udara dan tanah. Pada tahun 2024, ASDP telah menanam sebanyak 7.000 pohon sebagai bagian dari komitmen untuk memperkuat upaya pelestarian lingkungan.

Pengelolaan Rantai Nilai Ramah Lingkungan

Sebagai bagian dari komitmen terhadap keberlanjutan, ASDP berfokus pada pengelolaan rantai nilai yang ramah lingkungan untuk memastikan bahwa setiap tahapan operasional perusahaan tidak hanya efisien tetapi juga memperhatikan dampak terhadap lingkungan. ASDP mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam seluruh rantai pasokan, mulai dari pemilihan bahan baku hingga pengelolaan limbah dan emisi yang dihasilkan.

ASDP berkomitmen untuk bekerja sama dengan mitra dan pemasok yang memiliki visi serupa dalam menjaga kelestarian lingkungan, sehingga pengelolaan rantai nilai perusahaan berkontribusi langsung pada perlindungan lingkungan hidup secara menyeluruh. Dengan langkah-langkah ini, ASDP tidak hanya mendukung operasional ramah lingkungan, tetapi juga berperan aktif dalam upaya menjaga kelestarian alam demi kepentingan generasi mendatang.

Biaya Program Kerja Tanggung Jawab Sosial Aspek Lingkungan Hidup

Selama tahun 2024, Perusahaan telah berkontribusi tanggung jawab sosial pada lingkungan hidup dengan realisasi biaya sebesar Rp8.172 yang terdiri atas beberapa program dan kegiatan, seperti program penanaman pohon, penyediaan tong sampah, pembangunan infrastruktur sanitasi, kegiatan *Ocean Clean Up Day*, penyediaan *Reverse Vending Machine* botol plastik, dan program lingkungan lainnya.

Biodiversity Conservation

Biodiversity conservation is one of ASDP's top priorities implemented through various initiatives, including tree planting program in areas directly impacted by the Company's operational activities. This program not only aims to conserve biodiversity, but also serves as an active step to reduce the Company's carbon footprint and support overall environmental sustainability. By planting trees according to the local ecosystem, ASDP strives to create a habitat that supports the life of flora and fauna, while improving air and soil quality. In 2024, ASDP planted 7,000 trees as part of its commitment to strengthening environmental conservation efforts.

Environmentally Friendly Value Chain Management

As part of its commitment to sustainability, ASDP focuses on environmentally friendly value chain management to ensure that every stage of the Company's operations is not only efficient but also considers its impact on the environment. ASDP integrates sustainability principles throughout the supply chain, from raw material selection to waste management and emissions.

ASDP is committed to working with partners and suppliers who share the same vision in conserving the environment, and thus, the Company's value chain management directly contributes to the overall environmental protection. With these steps, ASDP not only supports environmentally friendly operations, but also plays an active role to preserve nature for the benefit of future generations.

Costs of Work Program for Social Responsibility on Environmental Aspects

Throughout 2024, the Company contributed to environmental responsibility with the realized cost of Rp8,172 million, which covers several programs and activities, such as tree planting, trash cans furnishing, construction of sanitation infrastructures, Ocean Clean Up Day activities, providing Reverse Vending Machine for plastic bottle, and other environmental programs.

Mekanisme Pengaduan Aspek Lingkungan Hidup

ASDP berkomitmen untuk menindak lanjuti segala laporan dan pengaduan yang diterima, serta melakukan tinjauan lapangan untuk memastikan laporan yang masuk. Perusahaan telah memiliki mekanisme pengaduan yang komunikatif dan terarah dalam menanggapi masalah lingkungan hidup yang terjadi di wilayah operasional Perusahaan. Segala bentuk keluhan dan pengaduan dapat disampaikan melalui saluran yang telah disediakan pada contact center (021) 191 atau 08111-021191, serta melalui email pelanggan@indonesiaferry.co.id. Seluruh pelaporan yang masuk akan diterima oleh Divisi Pelayanan dan segera ditindaklanjuti oleh Divisi Keselamatan, Kesehatan & Lingkungan. Pengaduan secara langsung juga dapat dilakukan baik melalui petugas di lapangan, kantor cabang, maupun kantor pusat.

Dengan komitmen yang baik dalam mengelola praktik lingkungan yang bertanggung jawab, selama tahun 2024 ASDP tidak menerima pengaduan dari para pemangku kepentingan Perseroan terkait dengan pencemaran lingkungan, sehingga ASDP tidak mendapatkan denda maupun sanksi karena ketidakpatuhan terhadap Undang-undang dan/atau peraturan terkait lingkungan. Hal ini juga merupakan salah satu bentuk praktik good corporate governance dimana ASDP tidak pernah mendapatkan predikat sebagai perusahaan pencemar lingkungan dari instansi manapun.

Complaint Mechanism for Environmental Aspects

ASDP is committed to following up on all reports and complaints received, as well as conducting field reviews to confirm the reports received. The Company has a communicative and targeted complaint mechanism in responding to environmental issues that occur in the Company's operational areas. All forms of complaints and grievances can be submitted through the channels provided: contact center at (021) 191 or 08111-021191, email at cs@asdp.id, and other social media platforms such as Instagram (@asdp191) and Facebook (ASDP Indonesia Ferry). All incoming reports will be received by the Service Division and immediately followed up by the Safety, Health & Environment Division. Direct complaints can also be made either through officers in the field, branch offices, or head office.

With such good commitment to managing responsible environmental practices, in 2024 ASDP did not receive any complaints from the Company's stakeholders regarding environmental pollution, therefore, ASDP was not imposed by any fines or sanctions due to non-compliance with environmental laws and/or regulations. This is also a form of good corporate governance practice in which ASDP has never been labeled as an environmental polluter from any agency.

Aspek Pelanggan

Customer Aspect

Menjaga kepuasan pelanggan merupakan bagian penting dari komitmen Perusahaan dalam mengelola bisnis dan operasional secara berkelanjutan. Komitmen ini diwujudkan melalui upaya berkelanjutan dalam berinovasi, menyesuaikan produk dan layanan dengan kebutuhan serta harapan pelanggan. Untuk memperkuat kualitas pelayanan, Perusahaan juga secara aktif melakukan perbaikan terhadap berbagai kebijakan manajemen, khususnya yang berkaitan dengan standar tingkat layanan dan mekanisme penanganan pengaduan pelanggan, guna menciptakan pengalaman pelanggan yang lebih baik dan responsif.

Maintaining customer satisfaction is an important part of the Company’s commitment to managing business and operations sustainably. This commitment is realized through continuous efforts to innovate, by adjusting products and services to customer needs and expectations. To strengthen service quality, the Company also actively makes improvements to various management policies, particularly those related to service level standards and customer complaint handling mechanisms to create a better and more responsive customer experience.

Kebijakan Standar Layanan

Adapun kebijakan Perusahaan terhadap standar layanan sebagai berikut:

1. Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No.KD.226/HK.002/ASDP-2023 tentang Standar Hospitality Frontliners di Lingkungan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan perbaikan pelayanan yang berkelanjutan, serta menjadi acuan bagi Perusahaan dalam melaksanakan pelatihan *frontliners* dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada pengguna jasa;
2. Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.217/OP.204/ASDP- 2022 tentang Desain Service Touch Point di Lingkungan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), yang bertujuan untuk memastikan pelaksanaan dan pola interaksi dengan pengguna jasa, serta menjadi panduan dalam penyelenggaraan, monitoring, dan perbaikan atas kualitas pelayanan yang konsisten;
3. Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.437/Hk/002/ASDP-2023 Tentang Service Recovery Guidance di Lingkungan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).
4. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia No. PM 62 tahun 2019 tentang Standar Pelayanan Minimal Angkutan Penyeberangan;

Service Standard Policy

The Company’s policies on service standard are as follows:

1. Decree of the Board of Directors of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No.KD.226/HK.002/ASDP-2023 concerning Frontliner Hospitality Standards within PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), which aims to increase professionalism and continuous service improvement, as well as being a reference for the Company in implementing frontliner training in improving the quality of service to service users;
2. Board of Directors’ Decision of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.217/OP.204/ASDP-2022 on Service Touch Point Design within PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), which aims to ensure the implementation and interaction pattern with service users, and serves as a guide in organizing, monitoring, and improving consistent service quality;
3. Board of Directors’ Decision of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.437/Hk/002/ASDP-2023 on Service Recovery Guidance within PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).
4. Regulation of the Minister of Transportation of the Republic of Indonesia No. PM 62 of 2019 on Minimum Service Standard for Ferry Transportation;

5. KD.267/HK.101/ASDP-2017 tentang Standar Pelayanan dan Fasilitas Kapal PT ASDP Indonesia Ferry (Persero);
6. KD.268/HK.101/ASDP-2017 tentang Standar Pelayanan dan Fasilitas Pelabuhan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero);
7. KD.217/OP.204/ASDP-2022 tentang Desain Service Touch Point di Lingkungan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero);
8. KD.226/HK.002/ASDP-2023 tentang Standar Hospitality Frontliners di Lingkungan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).

Selain berpedoman pada aturan tersebut, Perusahaan juga turut aktif dalam kegiatan Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) yang diselenggarakan oleh Kementerian PANRB serta Pelayanan Prima yang diselenggarakan oleh Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.

Pelaksanaan Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Aspek Produk dan/atau Jasa Serta Pelanggan

Perusahaan senantiasa berupaya memberikan nilai tambah bagi pelanggan sebagai bagian dari upaya mewujudkan keberlangsungan usaha yang berkelanjutan. Dalam mengelola kepuasan pelanggan, berbagai inisiatif dijalankan, antara lain melalui upaya perlindungan terhadap aspek keamanan, kesehatan, dan keselamatan pelanggan; pelaksanaan survei kepuasan pelanggan secara rutin; serta penyediaan saluran komunikasi melalui berbagai platform media sosial untuk menampung aspirasi dan tanggapan terkait produk dan layanan Perusahaan. Selain itu, keluhan pelanggan juga ditangani secara responsif melalui contact center yang beroperasi 24 jam setiap hari.

Sebagai bagian dari strategi membangun kedekatan dengan pelanggan, Perusahaan juga secara rutin mengadakan berbagai kegiatan, seperti peringatan Hari Pelanggan Nasional, perayaan hari besar nasional, hingga penyelenggaraan event interaktif di media sosial. Semua langkah ini dilakukan guna memperkuat hubungan jangka panjang dengan pelanggan dan meningkatkan loyalitas terhadap layanan Perusahaan.

5. Board of Directors' Decision No. KD.267/HK.101/ASDP-2017 on Service Standard and Ship Facility of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero);
6. Board of Directors' Decision No. KD.268/HK.101/ASDP-2017 on Service Standard and Port Facility of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero);
7. Board of Directors' Decision No. KD.217/OP.204/ASDP-2022 on Service Touch Point Design within PT ASDP Indonesia Ferry (Persero);
8. Board of Directors' Decision No. KD.226/HK.002/ASDP-2023 on Hospitality Frontliners Standard within PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).

Apart from adhering to these regulations, the Company also actively participates in activities of Monitoring and Evaluation of Public Service Delivery Performance (PEKPPP), organized by the Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform, as well as Excellent Services, organized by the Ministry of Transportation of the Republic of Indonesia.

Implementation of Social Responsibility Activities in Aspects of Product and/or Service and Customers

The Company always strives to provide added value for customers as part of efforts to realize sustainable business continuity. In managing customer satisfaction, various initiatives are carried out, including protective measures for aspects of customer security, health, and safety; conducting regular customer satisfaction surveys; and providing communication channels through various social media platforms to accommodate aspirations and responses related to the Company's products and services. Furthermore, customer complaints are also handled responsively through a contact center that operates 24 hours a day.

As part of the strategy to build close relationship with customers, the Company also regularly holds various activities, such as commemorating National Customer Day, celebrating national holidays, and organizing interactive events on social media. All of these steps are taken to strengthen long-term relationships with customers and increase loyalty to the Company's services.

Perlindungan terhadap Keamanan, Kesehatan, dan Keselamatan Pelanggan

Pada tahun 2024, Perusahaan terus menunjukkan komitmennya dalam memberikan perlindungan terbaik bagi pelanggan, khususnya dalam aspek keamanan, kesehatan, dan keselamatan yang berkaitan dengan layanan yang disediakan. Komitmen ini diwujudkan melalui berbagai upaya dalam mengelola aspek keselamatan dan keamanan operasional mulai dari monitoring dan inspeksi serta perawatan peralatan kritis dan kondisi kapal secara menyeluruh sesuai dengan Prosedur Perawatan Kapal, pemenuhan alat keselamatan dan lainnya.

Komitmen lain yang dilakukan ASDP dalam menjaga keamanan, keselamatan dan kesehatan pengguna jasa adalah senantiasa memenuhi sertifikat kapal maupun laik laut kapal dengan kepemilikan Document of Compliance (DOC) dan *Safety Management Certificate* (SMC). ASDP juga menjamin bahwa semua fasilitas dan alat produksi telah sesuai dengan standar keselamatan dari Pemerintah.

ASDP juga senantiasa tunduk dan patuh terhadap seluruh peraturan di tingkat nasional dan internasional dengan berorientasi pada zero accident yang mengacu pada standar regulasi keamanan maksimal pelayaran yang sesuai dengan *International Safety Management (ISM-Code)*. Melalui berbagai upaya tersebut, selama tahun 2024, tidak terdapat insiden ketidakpatuhan terhadap regulasi atau peraturan mengenai dampak keamanan, keselamatan dan kesehatan pengguna jasa akibat produk dan jasa Perseroan.

Survei Kepuasan Pelanggan

Pengukuran Kepuasan Pelanggan dilakukan secara rutin setiap satu tahun sekali dengan melibatkan konsultan eksternal untuk mengukur tingkat kepuasan pelanggan sekaligus menyaring masukan dari pelanggan. Hasil survei kepuasan pelanggan menjadi dasar bagi Perusahaan untuk melakukan peningkatan layanan kepada pelanggan yang akan dituangkan dalam program kerja dan penyempurnaan kebijakan maupun standar layanan Perusahaan. Pada tahun 2024, Perusahaan melakukan survei kepuasan pelanggan oleh pihak independen dengan capaian skor kepuasan pelanggan mencapai 5,43 dari skala 6,00. Skor ini mengalami peningkatan sebesar 0,09 dibandingkan tahun 2023 yang tercatat sebesar 5,34.

Protection of Customer Security, Health, and Safety

In 2024, the Company continued to demonstrate its commitment to providing the best protection for customers, particularly in aspects of security, health, and safety related to the services provided. This commitment is realized through various efforts in managing aspects of operational safety and security, starting from monitoring, inspection, as well as maintenance of critical equipment and the overall ship conditions in accordance with the Procedures for Ship Maintenance, to fulfilling safety equipment and others.

Another commitment realized by ASDP in maintaining the security, safety and health of service users is to consistently fulfill the certificate and seaworthiness for ship by holding the Document of Compliance (DOC) and Safety Management Certificate (SMC). ASDP also guarantees that all facilities and production equipment are in accordance with the safety standards of the Government.

ASDP also always submits and complies with all regulations at the national and international levels with an orientation towards zero accidents that refer to the maximum shipping safety regulation standards in accordance with the International Safety Management (ISM-Code). Through these various efforts, throughout 2024, there were no incidents of non-compliance with regulations or rules regarding the impact of security, safety and health on service users due to the Company's products and services.

Customer Satisfaction Survey

Customer Satisfaction is measured annually on a regular basis by involving external consultants to measure the customer satisfaction level of while filtering suggestions from customers. The results of customer satisfaction survey serve as the Company's basis to improve services to customers which will be outlined in the work program and refinement of the Company's policies and service standards. In 2024, the Company's customer satisfaction survey was carried out by an independent party with a customer satisfaction score reaching 5.43 out of a scale of 6.00. This score increased compared to that of 2023 of 5.34.

Mekanisme Pengaduan Keluhan Pelanggan

Keluhan dan masukan pelanggan merupakan suatu hal yang dianggap berharga bagi Perusahaan karena dapat menjadi dasar evaluasi atas kualitas layanan yang diberikan Perusahaan. Untuk memfasilitasi pengaduan keluhan pelanggan, Perusahaan menyediakan *contact center* yang tersedia selama 24 jam yang sigap dalam menangani keluhan pelanggan. Selain itu, Perusahaan juga mulai menempatkan *customer service* di 4 (empat) pelabuhan yaitu Pelabuhan Merak (Eksekutif dan Reguler), Pelabuhan Bakauheni (Eksekutif dan Reguler), Pelabuhan Ketapang, dan Pelabuhan Gilimanuk, yang secara langsung dapat berkomunikasi dengan pelanggan baik untuk pengaduan keluhan sekaligus penyelesaian masalah yang dihadapi oleh pelanggan sehingga setiap keluhan pelanggan dapat secara langsung diselesaikan oleh Perusahaan.

Segala bentuk keluhan dan pengaduan dapat disampaikan melalui saluran yang telah disediakan pada *contact center* (021) 191 atau 08111-021191, serta melalui email cs@indonesiaferry.co.id atau cs@asdp.id.

Seluruh pelaporan yang masuk akan diterima oleh Divisi Pelayanan Pelanggan dan segera ditindaklanjuti oleh divisi dan cabang terkait. Pengaduan secara langsung juga dapat dilakukan baik melalui petugas di lapangan, kantor cabang, maupun kantor pusat.

Jumlah Keluhan dan Tindak Lanjut Penyelesaiannya

Pada tahun 2024, Perusahaan ASDP menghadapi sejumlah tantangan operasional yang berdampak pada layanan kepada pelanggan antara lain keterlambatan jadwal pelayaran akibat kondisi cuaca ekstrem, gangguan teknis pada armada kapal, serta kepadatan arus penumpang dan kendaraan pada momen-momen tertentu. Untuk mengatasi kendala tersebut, ASDP secara aktif melakukan koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk otoritas pelabuhan, pemerintah daerah, penyedia layanan perawatan kapal, serta aparat keamanan, guna memastikan kelancaran operasional dan menjaga kualitas layanan bagi seluruh pengguna jasa.

Customer Complaint Mechanism

Customer complaints and suggestions are deemed valuable to the Company as they serve as the basis for evaluating the service quality that the Company provided. To facilitate customer complaints, the Company sets up a 24-hour contact center to promptly handle customer complaints. Apart from that, the Company has also started to establish customer service at 4 (four) ports, namely Merak Port (Executive and Regular), Bakauheni Port (Executive and Regular), Ketapang Port, and Gilimanuk Port, where the customers can directly express their complaints or have their problems promptly resolved by the Company.

All forms of complaints and grievances can be submitted through the channels provided, which are contact center at (021) 191 or 08111-021191, and by email at cs@indonesiaferry.co.id or cs@asdp.id, and social media Instagram ([asdp191](https://www.instagram.com/asdp191)) and Facebook (ASDP Indonesia Ferry).

All incoming reports will be received by the Customer Service Division and immediately followed up by the relevant division and branch. Direct complaints can also be delivered either through officers in the field, branch offices, or head office.

Number of Complaints and Follow-up Resolutions

In 2024, ASDP Company received a total of 30,849 complaints on operational challenges that impacted customer services, including online ticketing constraint on Ferizy application and trip.ferizy.com, delays in shipping schedule due to extreme weather condition, technical disruption to the fleet, and density of passenger and vehicle traffic at certain times. To overcome these constraints, ASDP actively coordinates with various stakeholders, including port authority, local government, ship maintenance service provider, and security force, to ensure smooth operation and maintain service quality for all service users.

Aspek Pengelolaan Ketenagakerjaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Aspects of Employment, Occupational Health and Safety Management

Pemahaman mendalam Perusahaan terhadap keterkaitan erat antara hubungan industrial dan karyawan di Perusahaan mendorong Perusahaan untuk bertekad dan berkomitmen yang kuat untuk mewujudkan dan melindungi HAM dari setiap individu yang terlibat. Komitmen tersebut dituangkan melalui berbagai kebijakan terutama terkait dengan pengelolaan SDM dan hubungan industrial yang menegaskan komitmen Perusahaan terkait HAM. Selain itu, Perusahaan juga memastikan bahwa setiap individu menerima kesempatan yang sama dalam pelatihan, pendidikan, dan kompetensi. Perusahaan pun bertekad untuk memperkuat hubungan industri dan menghargai HAM serta kewajibannya sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku.

The Company's in-depth understanding of the close relationship between industrial relations and employees encourages the Company to be determined and strongly committed to realizing and protecting the human rights of every individual involved. This commitment is outlined in various policies, particularly those related to HR management and industrial relations, which emphasize the Company's commitment to human rights. Furthermore, the Company also ensures that every individual receives equal opportunities in training, education, and competence. The Company is also determined to strengthen industrial relations and respect human rights and its obligations in accordance with applicable regulations and policies.

Kebijakan Pengelolaan Ketenagakerjaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Implementasi Perusahaan terkait Tanggung Jawab Sosial aspek Ketenagakerjaan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja mengacu pada Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Perusahaan menetapkan kebijakan aspek Ketenagakerjaan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Bersama 2023-2025 PT ASDP Indonesia Ferry (Persero);
2. Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Nomor: KD.225/HK.002/ASDP-2024 Tentang Bidang Sumber Daya Manusia di Lingkungan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero)

Policy on Employment, Occupational Health and Safety Management

The Company's implementation of Social Responsibility in aspects of Employment, Occupational Health and Safety refers to Law No. 1 of 1970 on Work Safety, Law No. 6 of 2023 on Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law No. 2 of 2022 on Job Creation to Become Law, and Regulation of Minister of Manpower No. 5 of 1996 on Occupational Safety and Health Management Systems. The Company establishes policies regarding Employment, Occupational Health and Safety aspects, which include:

1. Collective Labor Agreement 2023-2025 of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero);
2. Board of Directors' Decision of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Number: KD.225/HK.002/ASDP-2024 on Human Resources Division within PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).

Struktur Organisasi Pengelola SDM

Sebagai bagian dari komitmen perusahaan terhadap prinsip keberlanjutan, terlebih terkait SDM, Perusahaan telah menetapkan sebuah unit kerja khusus yang memiliki peran integral dalam mengelola SDM di Perusahaan. Unit kerja ini berada di bawah Direktorat Sumber Daya Manusia dan Layanan Korporasi, yaitu Divisi Perencanaan Organisasi & Sistem SDM dan Divisi Pengelolaan SDM.

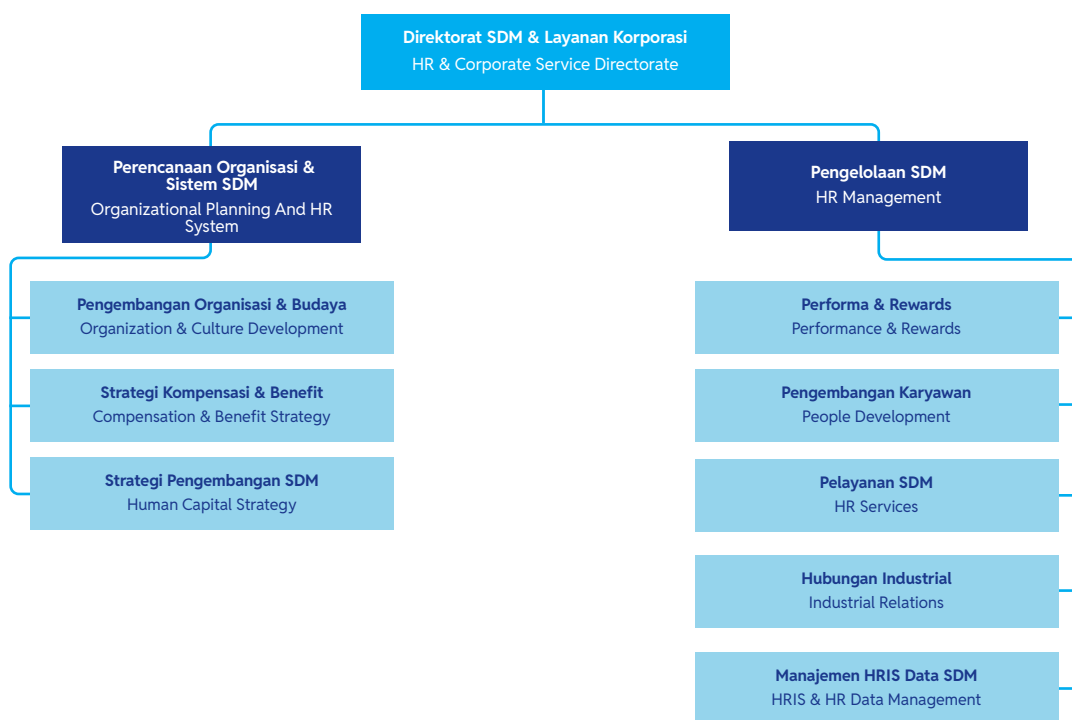
Divisi Perencanaan Organisasi & Sistem SDM bertanggung jawab atas perencanaan pengelolaan SDM di Perusahaan, sedangkan Divisi Pengelolaan SDM bertanggung jawab atas implementasi pengelolaan SDM. Adapun struktur organisasi pengelola SDM di Perusahaan, yaitu sebagai berikut:

HR Management Organizational Structure

As part of the Company's commitment to sustainability principles, particularly on the subject of HR, the Company has established a special work unit with an integral role of managing HR in the Company. This work unit is under the Directorate of Human Resources and Corporate Services, namely the Organizational Planning and HR Systems Division and HR Management Division.

The Organizational Planning and HR Systems Division is responsible for planning HR management in the Company, while the HR Management Division is responsible for implementing HR management. The organizational structure of HR management in the Company is as follows:

Struktur Organisasi Pengelola SDM HR Management Organizational Structure



Pelaksanaan Pengelolaan Ketenagakerjaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Dalam rangka memenuhi tanggung jawab sosialnya, Perusahaan secara konsisten melaksanakan berbagai kegiatan yang berfokus pada aspek Ketenagakerjaan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja, meliputi:

Implementation of Employment, Occupational Health and Safety Management

To fulfill its social responsibility, the Company consistently carries out various activities that focus on aspects of Employment, Occupational Health and Safety, including:

1. Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Aspek Tenaga Kerja
2. Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja
3. Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Aspek Hak Asasi Manusia

Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Aspek Tenaga Kerja

Dalam pelaksanaan Kegiatan Tanggung Jawab Sosial pada Aspek Tenaga Kerja, Perusahaan mengelola beberapa area penting yang menjadi fokus utama guna mendukung kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia. Area tersebut meliputi:

Remunerasi dan Kesejahteraan

Perusahaan menerapkan kebijakan remunerasi sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang diatur melalui beberapa kebijakan yang berkaitan dengan remunerasi dan kesejahteraan karyawan. Komitmen Perusahaan terhadap kebijakan remunerasi pun menegaskan prinsip kesetaraan dan keadilan, di mana pemberian remunerasi dilakukan tanpa membedakan gender, ras, suku, dan lainnya di semua tingkat jabatan.

Komitmen terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan tercermin dalam kebijakan pemberian gaji di atas upah minimum regional (UMR). Pada tahun 2024, rata-rata rasio gaji karyawan baru dengan upah terendah dibandingkan dengan UMR mencapai 1,6 kali. Rasio tersebut menunjukkan bahwa pemberian gaji di Perusahaan berada di atas UMR dengan besaran 1,6 kali lebih besar dibandingkan UMR.

Pengembangan Kompetensi

Kehadiran SDM handal, yang dilengkapi dengan kapasitas dan kualitas yang unggul, memiliki peran krusial dalam mendukung Perusahaan mencapai tujuan strategisnya. Oleh karena itu, Perusahaan berkomitmen untuk terus meningkatkan kapasitas dan kualitas seluruh karyawannya melalui program-program pendidikan dan pengembangan kompetensi yang holistik. Program ini tidak hanya diintegrasikan sebagai inisiatif untuk mencapai tujuan Perusahaan, melainkan juga dianggap sebagai hak yang melekat pada setiap karyawan. Dengan peningkatan kapasitas dan kualitas, para karyawan dapat lebih efektif mengembangkan karier mereka di lingkungan kerja Perusahaan.

Pengembangan kompetensi SDM di Perusahaan mengacu dan didasari oleh Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry

1. Social Responsibility Activities on Manpower Aspect
2. Implementation of Social Responsibility on Aspect of Occupational Health and Safety
3. Social Responsibility Activities on Aspect of Human Rights

Social Responsibility Activities on Manpower Aspect

In implementing Social Responsibility Activities on Aspects of Labor, the Company manages several important areas that become the main focus to support the welfare and development of human resources. These areas cover:

Remuneration and Welfare

The Company implements a remuneration policy as a form of reward for employees through several policies on remuneration and employee welfare in accordance with the provisions in effect. The Company's commitment to implementing remuneration policy also emphasizes the principles of equality and justice, where remuneration is calculated without discriminating gender, race, ethnicity, and other factors across all levels of position.

The commitment to fulfilling employee needs is reflected in the policy of providing salaries above the regional minimum wage (UMR). In 2024, the average salary ratio of new employee's lowest wage compared to the minimum wage was 1.6 times. This ratio shows that the salaries at the Company are 1.6 times higher than the above the regional minimum.

Competency Development

The presence of reliable human resources, prepared with outstanding capacity and quality, has a crucial role in supporting the Company to achieve its strategic goals. Therefore, the Company is committed to continuously improving the capacity and quality of all its employees through holistic education and competency development programs. This program is not only integrated as an initiative to achieve the Company's goals, but is also considered an inherent right of every employee. By increasing employees' capacity and quality, they can develop their careers more effectively within the Company's work environment.

The Company's HR competency development refers to and is based on the Board of Directors' Decision of PT ASDP

(Persero) No. KD.36/PA.002/ASDP-2015 tentang Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Karyawan di Lingkungan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dan Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.95/PA.002/ASDP-2023 tentang Pendidikan Lanjutan Karyawan di Lingkungan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).

Sepanjang tahun 2024, Perusahaan melaksanakan berbagai program pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk pengembangan kompetensi SDM di Perusahaan. Sebanyak 2.235 karyawan mengikuti pelatihan di sepanjang tahun 2024 dan total anggaran sebesar Rp21,302 miliar dengan rincian sebagai berikut:

Uraian Description		Target Target	Realisasi Realization
KARYAWAN DARAT/ ASHORE EMPLOYEES			
Jumlah Pelatihan	Number of Training	-	180
Durasi Pelatihan (dalam jam)	Training Duration (in hours)	92,736 Jam	77,344 Jam
Jumlah Peserta	Number of Participants	1.656 orang	1.394 orang
Biaya Pelatihan	Training Costs	21,624 Miliar	15,425 Miliar
KARYAWAN LAUT/ MARINE EMPLOYEES			
Jumlah Pelatihan	Number of Training	-	122
Durasi Pelatihan	Training Duration	91,000 Jam	63,297 Jam
Jumlah Peserta	Number of Participants	1.625 orang	841 orang
Biaya Pelatihan	Training Costs	11,568 Miliar	5,877 Miliar

Survei Kepuasan dan Keterikatan Karyawan

Perusahaan secara berkala melakukan Survei Kepuasan dan Keterikatan Karyawan sebagai salah satu bentuk pelaksanaan tanggung jawab sosial dalam aspek tenaga kerja. Survei ini dilakukan sebagai upaya untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai kondisi dan kebutuhan karyawan, sehingga Perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan dikembangkan. Dengan memahami tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan, Perusahaan meyakini dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja, sekaligus memperkuat ikatan emosional dan profesional antara karyawan dengan Perusahaan demi menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan harmonis.

Pada tahun 2024, Perusahaan kembali melakukan survei keterikatan Karyawan pada tanggal 28 November hingga 13 Desember 2024. Aspek yang dinilai pada survei tersebut mencakup Aspek Pekerjaan; Pengembangan SDM; Penempatan

Indonesia Ferry (Persero) No. KD.36/PA.002/ASDP-2015 on Employee Education and Training Program within PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) and Board of Directors' Decision of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.95/PA.002/ASDP-2023 on Employee Continuing Education within PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).

Throughout 2024, the Company organized various education and training programs to develop HR competency in the Company. A total of 2,235 employees participated in training throughout 2024, and its total budget was Rp21.302 billion, with the following details:

Employee Satisfaction and Engagement Survey

The Company periodically conducts Employee Satisfaction and Engagement Survey as a form of social responsibility implementation in labor aspects. This survey is carried out as an effort to obtain a clear picture of the conditions and needs of employees, so that the Company can identify areas that need improvement and development. By understanding the level of employee satisfaction and engagement, the Company believes that it can improve employee welfare and work motivation, while strengthening the emotional and professional bonds between employees and the Company to create a healthy, productive, and harmonious work environment.

In 2024, the Company again conducted the Employee engagement survey from November 28 to December 13, 2024. The aspects assessed in the survey included the Aspects of Work; HR Development; HR Placement;

SDM; Hubungan Atasan dan Rekan Kerja; Fasilitas Penunjang Kerja; Kompensasi dan Penghargaan; Kesejahteraan; serta Organisasi PerusahaanKepuasan terhadap manajemen dan komunikasi internal. Dari hasil survei tersebut menunjukkan pencapaian yang membanggakan, dengan Indeks Kepuasan sebesar 4,01 dalam kategori PUAS yang mencerminkan keberhasilan Perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memenuhi harapan karyawan.

Hasil survei ini tidak hanya menjadi acuan bagi perbaikan berkelanjutan di masa depan, tetapi juga memperkuat komitmen Perusahaan dalam memberdayakan sumber daya manusia dan menciptakan hubungan kerja yang berkelanjutan.

Turnover Karyawan

Rasio pergantian karyawan juga mencerminkan budaya dan sistem kerja organisasi, dapat dianggap sebagai petunjuk keberhasilan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, rasio pergantian karyawan dapat mengindikasikan produktivitas dan kesetiaan SDM. Terhitung hingga akhir tahun 2024, Perusahaan memiliki *turnover rate* sebesar 5,94%. Perusahaan mencatat pengurangan karyawan dengan total 276 karyawan, dengan rincian sebagai berikut:

Penyebab Pengurangan Cause of Turnover		Jumlah Karyawan Number of Employees
Meninggal Dunia	Passed Away	22
Mengundurkan Diri	Resign	71
Mangkir	Absent	29
Sakit Berkepanjangan	Leave	1
Bersifat Mendesak	Urgent	3
Pelanggaran Disiplin	Disciplinary Violations	10
Pensiun	Retired	115
Penugasan ke Anak Perusahaan	Assigned to Subsidiaries	3
Habis masa Kontrak	End of Contract Term	22
Total	Total	276

Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Dalam rangka meningkatkan kesadaran dan kepedulian tenaga kerja (karyawan) serta manajemen PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) terhadap upaya-upaya di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan Kantor Pusat, telah dibentuk Tim Kepengurusan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) melalui Surat Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Nomor: SK.635/PA.105/ASDP-2023 tanggal 21 Agustus 2023 tentang Pembentukan Tim Panitia Pembina

Relationships between Superiors and Co-workers; Work Support Facilities; Compensation and Rewards; Welfare; Company Organization; and Satisfaction with management and internal communication. The survey results show encouraging achievement, with a Satisfaction Index of 4.01 in SATISTIED category which reflects the Company’s success in creating a work environment that motivates and meets employee expectations.

The survey results serve as a reference for continuous improvement in the future and strengthen the Company’s commitment to empowering human resources and creating sustainable working relationships.

Employee Turnover

The employee turnover ratio also reflects the organization’s culture and work system, and can be considered an indicator of success in establishing a supportive work environment. Moreover, employee turnover ratio can indicate HR productivity and loyalty. As of the end of 2024, the Company had a turnover rate of 5.94%. The record showed that the number of employees decreased to a total of 276 employees, with the following details:

Social Responsibility Activities on Aspect of Occupational Health and Safety

In order to increase the awareness of labor (employees) and management of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) towards efforts on Occupational Health and Safety (OHS) within the Head Office, a Management Team for Occupational Health and Safety Supervisory Committee (P2K3) was formed under the Board of Directors’ Decision of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Number: SK.635/PA.105/ASDP-2023 dated August 21, 2023 on the Establishment of Occupational Health and

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Tim tersebut telah disahkan pada tanggal 26 September 2023 oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Propinsi DKI Jakarta.

Selama tahun 2024, Perusahaan telah melaksanakan sejumlah inisiatif pengelolaan terkait aspek kesehatan dan keselamatan kerja guna meningkatkan standar dan keberlanjutan lingkungan kerja. Berbagai program tersebut dirancang dengan cermat dan secara komprehensif untuk mencakup berbagai aspek yang relevan yang terdiri dari:

Safety Supervisory Committee (P2K3) Team. The team was validated on September 26, 2023 by the Head of Manpower, Transmigration, and Energy Office of DKI Jakarta Province.

Throughout 2024, the Company implemented a number of management initiatives related to occupational health and safety aspects to improve the standards and sustainability of work environment. These programs were carefully and comprehensively designed to cover various relevant aspects consisting of:

No.	Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja keselamatan kerja Implementation of occupational health and safety	Keterangan Description		Waktu Pelaksanaan Implementation Time
1	Audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) Audit	Audit SMK3 berhasil dilaksanakan dengan hasil yang memuaskan, memperoleh sertifikat penghargaan dengan nilai 86,75. Pencapaian ini menunjukkan bahwa implementasi SMK3 di perusahaan telah sesuai dengan standar yang berlaku.	OHSMS Audit was successfully implemented with satisfactory results, obtaining a certificate of appreciation with a value of 86.75. This achievement shows that the implementation of OHSMS in the Company is in accordance with applicable standards.	Januari 2024
2	Pelatihan Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K) bagi Petugas Keamanan First Aid Training for Security Officers	Kegiatan pelatihan P3K bagi petugas keamanan telah terselenggara pada 15 Mei 2024. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kesiapsiagaan bertugas dalam menangani keadaan darurat di lingkungan kerja.	First aid training activity for security officers was held on May 15, 2024. This training aims to improve readiness to handle emergency in the work environment.	Mei 2024
3	Pemeriksaan Kesehatan Berkala (Medical Check-Up/MCU) bagi Karyawan Kantor Pusat ASDP Periodic Medical Check-Up (MCU) for Employees of ASDP's Head Office	Kegiatan MCU bagi seluruh karyawan kantor pusat ASDP telah terselenggara pada 18-19 Juli 2024. Pemeriksaan ini bertujuan untuk mendeteksi kondisi kesehatan karyawan secara dini dan memastikan kesehatan optimal di lingkungan kerja.	MCUs for all employees of ASDP's head office were held on July 18-19, 2024. This check-up aimed to identify employee health conditions early and ensure optimal health in the work environment.	Juli 2024
4	Sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi Karyawan Work Environment Testing (Collaborating with Sucofindo)	Sosialisasi mengenai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi seluruh karyawan akan dilaksanakan pada 23 September 2024. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran terhadap risiko kerja dan upaya pencegahannya.	Work environment testing was carried out on September 25-26, 2024, covering various physical and chemical factors in the work environment. The Test Result was issued through a certificate on October 23, 2024.	September 2024
5	Pengujian Lingkungan Kerja (Bekerjasama dengan Sucofindo) Construction of Clinic at Surabaya Branch	Pengujian lingkungan kerja telah dilaksanakan pada 25-26 September 2024, mencakup berbagai faktor fisika dan kimia di lingkungan kerja. Hasil Pengujian telah diterbitkan melalui surat keterangan pada 23 Oktober 2024.	The construction of clinic at Surabaya Branch was completed, with the issuance of completion report. Currently waiting for health workers for the next operational phase.	September 2024

No.	Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja Implementation of occupational health and safety		Keterangan Description	Waktu Pelaksanaan Implementation Time
6	Pembangunan Klinik di Cabang Surabaya Construction of Clinic at Surabaya Branch	Pembangunan klinik di Cabang Surabaya telah selesai, dengan berita acara penyelesaian pekerjaan telah diterbitkan. Saat ini menunggu tenaga kesehatan untuk tahap operasional selanjutnya.	The construction of clinic at Surabaya Branch was completed, with the issuance of completion report. Currently waiting for health workers for the next operational phase.	Oktober 2024
7	Pelatihan bagi Petugas Kebersihan (<i>Office Boy</i>) dan Resepsionis Training for Office Boys and Receptionists	Pelatihan khusus bagi petugas kebersihan dan resepsionis telah terlaksana dengan baik pada 16 Oktober 2024. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dalam memberikan pelayanan yang lebih profesional.	Special training for office boys and receptionists was carried out properly on October 16, 2024. This program aims to improve skills in providing more professional services	Oktober 2024
8	Simulasi Pemadam Kebakaran dan Tanggap Darurat Gempa Bumi Fire-fighting and Earthquake Emergency Response Simulation	Simulasi evakuasi kebakaran dan tanggap darurat gempa bumi telah berjalan dengan la near pada 9 November 2024. Seluruh karyawan terlibat aktif dalam latihan ini untuk meningkatkan kesiapsiagaan menghadapi potensi bahaya di Lingkungan kerja.	The fire evacuation and earthquake emergency response simulationd were carried out smoothly on November 9, 2024. All employees were actively involved in the simulations to improve preparedness for potential hazards in the Work Environment.	November 2024
9	Top Drill Manajemen Krisis Kesehatan Gawat Darurat dan Bencana (MKKGB) Top Drill for Emergency Health Crisis Management and Disasters (MKKGB)	Kegiatan Top Drill MKKGB akan diselenggarakan setelah adanya arahan lebih lanjut dari VP K2L, Capt. Amir. Program ini bertujuan untuk menguji kesiapan tim dalam menangani krisis kesehatan dan bencana di lingkungan kerja	The MKKGB Top Drill activity was held following further direction from the Vice President of Safety, Health and Environment, Capt. Amir. This program aims to test team's readiness in handling health crises and disasters in the work environment	November 2024
10	Pengadaan Perjanjian Kerjasama dengan Jasaraharja Putera Procurement of Cooperation Agreement with Jasaraharja Putera	Perjanjian kerjasama dengan Jasaraharja Putera telah diselesaikan	The cooperation agreement with Jasaraharja Putera was completed	November 2024
11	Pembangunan Klinik di Cabang Danau Toba Construction of Clinic at Danau Toba Branch	Pembangunan klinik telah diselesaikan, dengan berita acara penyelesaian pekerjaan telah diterbitkan. Saat ini menunggu tenaga kesehatan untuk memulai tahap operasional berikutnya.	The construction of clinic was completed, with the issuance of completion report. Currently waiting for health workers to start the next operational phase	November 2024
12	Pembangunan Klinik di Cabang Balikpapan Construction of Clinic at Balikpapan Branch	Survey lokasi telah dilaksanakan pada 13-14 Juni 2024, dan pembangunan klinik telah rampung sepenuhnya pada 21 November 2024. Berita acara penyelesaian pekerjaan telah diterbitkan, dan saat ini menunggu tenaga kesehatan untuk tahap operasional selanjutnya	Site survey was conducted on June 13-14, 2024, and the construction of clinic was fully completed on November 21, 2024. The completion report has been issued, and is currently awaiting health workers for the next operational phase	November 2024
13	Pembangunan Klinik di Cabang Biak Construction of Clinic at Biak Branch	Klinik telah selesai dibangun, dan berita acara penyelesaian pekerjaan telah diterbitkan. Saat ini dalam tahap menunggu tenaga kesehatan sebelum mulai beroperasi.	The clinic construction was completed, and the completion report was issued. Currently in the phase of waiting health workers before starting its operations.	Desember 2024

No.	Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja Implementation of occupational health and safety	Keterangan Description	Waktu Pelaksanaan Implementation Time
14	Pengadaan Perjanjian Kerjasama dengan Mandiri <i>Inhealth</i> untuk Tahun 2025 Procurement of Cooperation Agreement with Mandiri <i>inhealth</i> for 2025	Proses pengadaan perjanjian kerjasama dengan Mandiri <i>Inhealth</i> telah dimasukkan ke dalam sistem <i>e-Procurement</i> pada 15 November 2024. Langkah ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan karyawan melalui program asuransi kesehatan yang lebih baik.	Desember 2024

Selain itu, ASDP juga melakukan pelatihan dan Sosialisasi untuk Pegawai terkait aspek kesehatan dan keselamatan kerja sebagai berikut:

Furthermore, ASDP also conducts training and dissemination for employees regarding the following aspect of occupational health and safety:

No.	Nama Pelatihan Name of Training	Tujuan Pelatihan Training Objectives	Peserta Participants	Durasi Duration	Jadwal Schedule	Fasilitas Facilities
1.	Latihan Pemadam Kebakaran dan Tanggap Darurat Gempa Bumi Fire-fighting and Earthquake Emergency Response Training	Meningkatkan kesiapsiagaan menghadapi kebakaran dan gempa bumi Increasing preparedness for fire and earthquake	Tim MKKG MKKG Team	12 Jam/ Hours	November 2024	Pemadam Kebakaran Cempaka Putih dan Tim K3 Cempaka Putih Fire Department and OHS Team
2.	Pemberian 2 Pelatihan P3K bagi Security Provision of 2 First Aid Trainings for Security Officers	Meningkatkan keterampilan Security dalam P3K Increase Security Officers' skills in First Aid	Tim Security Security Team	12 Jam/ Hours	Mei dan Oktober 2024	Tim K3
3.	Sosialisasi layanan Kantin Sehat Dissemination of Healthy Canteen services	Pemahaman tenant tentang standar kantin Tenant understanding of canteen standards	Tenan Tenants	2 jam/ Hours	September 2025	Tim K3
4.	<i>Health Talk</i> : Sumsum & Tulang Belakang dari RS Mandaya Health Talk: Bone Marrow & Spine from Mandaya Hospital	Edukasi kesehatan tentang sumsum dan tulang belakang Health education about bone marrow and spine	Seluruh Karyawan All Employees	12 Jam/ Hours	Juni 2024	RS Mandaya dan tim K3
5.	Sosialisasi dan 5 deteksi dini tumor dan kanker Dissemination and 5 early detections of tumor and cancer	Edukasi kesehatan tentang tumor dan kanker Health education about tumor and cancer	Seluruh Karyawan All Employees	4 Jam/ Hours	Maret 2024	Yayasan Binaan Kanker Nusantara

Kinerja Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perusahaan telah berdedikasi dan berupaya sepenuh hati dalam melaksanakan berbagai program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sepanjang tahun 2024 dengan tujuan utama untuk mencapai tingkat nol kecelakaan kerja dan mencegah terjadinya kasus penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Upaya kolaboratif dan dedikasi yang tinggi dari seluruh personil Perusahaan dalam menerapkan

Occupational Health and Safety Performance

The Company dedicated and made endeavours to implement various Occupational Health and Safety (OHS) programs throughout 2024 with the main objective of achieving zero occupational accident rate and preventing cases of disease caused by the work environment. Collaborative efforts and high dedication from all Company personnel in implementing proactive measures for OHS resulted in optimal achievements.

langkah-langkah proaktif untuk K3 telah menghasilkan pencapaian yang optimal.

Dari aspek keselamatan operasional kapal, pada tahun 2024 Perusahaan mencatatkan indeks *Rate of Accident* (RoA) sebesar 0,17 lebih rendah dibandingkan indeks RoA tahun lalu 2023 yaitu 0,17. Sementara itu dari aspek keselamatan karyawan, Perusahaan melakukan pengukuran *Incident Rate* (IR) yang mengukur persentase jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja untuk setiap karyawan. Pada tahun 2024, *incident rate* di Perusahaan tercatat sebesar 0,02%.

Dampak Program Tanggung Jawab Sosial Aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Selama tahun 2024, tidak ada laporan resmi yang diajukan baik oleh karyawan maupun pihak-pihak terkait mengenai dampak negatif yang mungkin timbul dari pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Selain itu, tidak terdapat sanksi atau denda yang dikenakan sebagai konsekuensi dari pelanggaran terhadap ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku, terutama yang berkaitan dengan aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini mencerminkan program kerja yang dilakukan mampu memberikan dampak positif bagi Perusahaan sehingga operasional Perusahaan dapat berjalan dengan lancar tanpa hambatan yang berarti.

Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Aspek Hak Asasi Manusia

Mengacu pada pedoman ISO 26000 tentang Tanggung Jawab Sosial, hak asasi manusia (HAM) mencakup berbagai aspek penting, seperti prinsip non-diskriminasi, perlindungan terhadap kelompok rentan, penghindaran praktik yang merugikan (kerumitan), hak sipil dan politik, hak ekonomi, sosial, dan budaya, serta hak-hak dasar pekerja. Perusahaan telah mengimplementasikan cakupan komprehensif ini secara konsisten dalam seluruh kegiatan operasionalnya, baik yang melibatkan karyawan, pelanggan, dan mitra bisnis, maupun dalam hubungan dengan masyarakat sekitar wilayah pelabuhan.

Perusahaan menjadikan penghormatan terhadap HAM sebagai landasan utama dalam membangun dan memelihara hubungan dengan semua pihak yang terlibat atau terdampak secara langsung maupun tidak langsung oleh aktivitas usaha dan operasional Perusahaan. Hal ini diwujudkan melalui berbagai program yang meliputi sebagai berikut:

In the aspect of ship operational safety, in 2024, the Company recorded a Rate of Accident (RoA) index of 0.17, lower than the 2023 RoA index of 0.17. Meanwhile, in the aspect of employee safety, there is the Company's Incidence Rate (IR), which measures the percentage of occupational accidents that occur in the workplace for each employee. In 2024, the incident rate at the Company was recorded at 0.02%.

Impact of Social Responsibility Program on Occupational Health and Safety Aspect

Throughout 2024, there were no official reports submitted by neither employees nor related parties regarding the negative impacts that might arise from the Company's operational activities. Furthermore, there were no sanctions or fines imposed as a consequence of violations of applicable laws and regulations, particularly those relating to occupational health and safety aspects. This reflected that the work program carried out was able to impact positively on the Company such that the Company's operations could run smoothly without significant obstacles.

Social Responsibility Activities on Aspect of Human Rights

Referring to the ISO 26000 guidelines on Social Responsibility, human rights cover various important aspects, such as the principle of non-discrimination, protection of vulnerable groups, avoidance of detrimental practices (complications), civil and political rights, economic, social, and cultural rights, and workers' basic rights. The Company has implemented the comprehensive scope consistently in all its operational activities, including those involving employees, customers, and business partners, as well as in relations with the community in the area around the port.

The Company respects human rights as the main foundation in establishing and maintaining relationships with all parties involved or affected directly or indirectly by the Company's business and operational activities. This is realized through various programs including the following:

Kesetaraan dan Kesempatan Kerja

PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) memastikan kesetaraan peluang kerja bagi setiap individu untuk berkarir, mengembangkan diri, dan memberikan kontribusi dalam membangun organisasi tanpa membedakan jenis kelamin, usia, suku, agama, ras, golongan, dan faktor keberagaman lainnya. Seluruh proses manajemen sumber daya manusia dimulai dari rekrutmen hingga pemenuhan remunerasi/ kesejahteraan dan hak-hak karyawan lainnya, harus memprioritaskan prinsip kesetaraan dan kesempatan yang sama bagi semua karyawan. Pengangkatan calon karyawan didasari oleh hasil seleksi, hasil evaluasi selama masa percobaan dan orientasi karyawan secara objektif dan transparan.

Hingga 31 Desember 2024, Perusahaan memiliki 4.727 karyawan yang tersebar di seluruh wilayah operasional Perusahaan. Karyawan di Perusahaan terbagi ke dalam karyawan darat dan karyawan laut yang komposisinya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Jenis Karyawan Employee Type		Laki-Laki Male	Perempuan Female	Total Total
Darat	Ashore	1.288	404	1.692
Laut	Marine	3.030	5	3.035
Total	Total	4.318	409	4.727

Perusahaan memastikan bahwa proporsi karyawan laki-laki yang lebih banyak disebabkan oleh dominasi jumlah pelamar laki-laki yang melamar di Perusahaan. Untuk menciptakan kesetaraan dan menghormati prinsip keterbukaan serta keberagaman, Perusahaan mengelola proses penerimaan tenaga kerja dengan adil agar semua orang, tanpa memandang jenis kelamin, mendapatkan kesempatan yang sama. Selain itu, Perusahaan juga menerapkan kebijakan pemberian gaji dan manfaat yang setara bagi seluruh karyawan, tanpa membedakan antara laki-laki dan perempuan.

Sepanjang tahun 2024, Perusahaan juga tidak mendapatkan laporan maupun temuan terkait tindakan diskriminasi terhadap suku, ras, jenis kelamin, agama, opini politik, latar belakang sosial, atau bentuk diskriminasi lainnya yang melibatkan pihak-pihak terkait, baik internal maupun eksternal, di seluruh operasional Perusahaan. Perusahaan juga memberikan dukungan terhadap partisipasi pekerja perempuan sesuai dengan ketentuan dalam Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.229/PA-207/ASDP- 2023 tentang Cuti dan Izin Meninggalkan Pekerjaan Karyawan di Lingkungan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero),

Equality and Employment Opportunities

PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) ensures equal employment opportunities for all individuals to build careers, develop themselves, and contribute to building the organization without discriminating gender, age, ethnicity, religion, race, class, and other diversity factors. The entire process of human resource management, from recruitment to providing remuneration/welfare and other employee rights, must prioritize the principles of equality and equal opportunities for all employees. Prospective employees are appointed based on selection results, evaluation results during trial period, and employee orientation in an objective and transparent manner.

As of December 31, 2024, the Company had 4,727 employees spread throughout the Company's operational areas. The Company's employees are categorized into ashore employees and marine employees, with the composition can be seen in the following table:

The Company verifies that the greater proportion of male employees is due to the dominant male applicants applying to the Company. To create equality and respect the principles of openness and diversity, the Company manages the recruitment process fairly so that everyone, regardless of gender, obtains the same opportunity. Moreover, the Company also implements a policy of providing equal salaries and benefits for all employees, without distinguishing between male and female.

Throughout 2024, the Company did not receive any reports or findings related to discriminatory acts against ethnicity, race, gender, religion, political opinion, social background, or other forms of discrimination involving internal and external parties throughout the Company's operations. The Company also supports female workers to partake menstrual leave, maternity leave, and miscarriage leave, under the provisions in the Board of Directors' Decision of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.229/PA-207/ASDP-2023 on Leave and Permission to Leave Work for Employees in PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).

yang mengatur mengenai cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti keguguran kandungan.

Pemenuhan Ketentuan Terkait Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa

Sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, Perusahaan tunduk pada larangan mempekerjakan anak-anak dan melibatkan tenaga kerja paksa. Sejalan dengan prinsip-prinsip ini, Perusahaan mengambil komitmen tegas untuk tidak melibatkan individu di bawah usia yang diizinkan dan menghindari segala bentuk tenaga kerja paksa. Komitmen ini mencerminkan komitmen kuat Perusahaan untuk menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM) dan mematuhi sepenuhnya regulasi serta peraturan terkait ketenagakerjaan dan HAM. Perusahaan terus berkomitmen untuk menjadi pelopor dalam perlindungan HAM, mengawasi kepatuhan terhadap regulasi, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan dan penghormatan terhadap hak-hak individu di seluruh lapisan masyarakat. Sampai dengan akhir tahun 2024, tidak terdapat kasus pekerja anak maupun kerja paksa di Perusahaan.

Kebebasan Berserikat dan Berkumpul

Setiap karyawan di Perusahaan memiliki hak yang sah untuk berserikat, berkumpul, dan menyampaikan pendapat. Bentuk nyata implementasi dapat dilihat pada dukungan dan dorongan yang diberikan oleh Perusahaan terhadap inisiatif para karyawan untuk membentuk organisasi Serikat Pekerja (SP) sebagai wadah untuk berekspresi bersama dan ruang aman untuk mengutarakan pendapatnya. Keberadaan serikat pekerja dianggap sebagai saluran yang sangat penting untuk memfasilitasi penyelesaian permasalahan antara karyawan dan manajemen, memungkinkan karyawan dengan lebih mudah menyampaikan masalah yang dihadapidilapangan,sementaramanajemendapat memberikan respon yang memadai terhadap aspirasi karyawan. Dengan terbentuknya wadah ini, diharapkan terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan Perusahaan, memperkuat kerja sama dan keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan organisasi.

Status karyawan di Perusahaan hingga saat ini adalah karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dan Serikat Pekerja PT ASDP Indonesia Ferry (Persero). Dengan adanya Serikat Pekerja ini, karyawan memiliki jalur formal untuk menyampaikan aspirasi mereka sebagai anggota organisasi pekerja yang secara resmi diwadahi oleh Perusahaan.

Fulfillment of Provisions Related to Child Labor and Forced Labor

In accordance with applicable labor regulations, the Company is subjected to the prohibition on employing children and engaging in forced labor. In line with these principles, the Company firmly commits to disengage employees under the permitted age and to avoid all forms of forced labor. This commitment reflects the Company's strong commitment to upholding Human Rights and fully complying with laws and regulations on employment and human rights. The Company continues to be committed to being a pioneer in protecting human rights, monitoring compliance with regulations, and creating a work culture that supports welfare and respect for individual rights at all levels of society. Until the end of 2024, there were no cases of child labor or forced labor in the Company.

Freedom of Association and Assembly

Every employee in the Company has the legal rights to associate, gather, and express opinions. The concrete form of implementation can be seen in the Company's support and encouragement for the employees' initiative to form a Labor Union (SP) as a forum for collective expression and a safe space to express their opinions. The Labor Union is viewed as a very important channel to facilitate issues' resolutions between employees and management, allowing employees to easily convey issues encountered in the field, while the management can provide adequate responses to employee aspirations. This forum is expected to help establish good communication between employees and the Company, strengthen the cooperation and active involvement in the organizational decision-making process.

The status of employees working in the Company to date is employees of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), as stated in the Collective Labor Agreement (CLA) between the Company and the Labor Union of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero). With the existence of this Labor Union, employees have a validated channel to convey their aspirations as members of a workers' organization officially recognized by the Company.

Perusahaan telah mengambil tindakan konkret dalam mendukung kegiatan Serikat Pekerja dengan mengembangkan hubungan industrial yang kondusif. Pendekatan ini diwujudkan dengan memberikan kesempatan kepada perwakilan karyawan untuk menyampaikan aspirasinya yang dicantumkan melalui PKB 2023- 2025 yang secara berkala disusun ulang, ditinjau, dan ditandatangani oleh pihak manajemen Perusahaan dan Serikat Pekerja.

Waktu Kerja

Waktu kerja diartikan sebagai waktu karyawan melakukan pekerjaan di tempat bekerja yang ditentukan oleh Perusahaan yang dilaksanakan pada pagi, siang, dan/atau malam hari. Perusahaan telah memiliki kebijakan terkait waktu kerja pegawai sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku, serta ketentuan International Labor Organization (ILO). Waktu kerja di Perusahaan diatur dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama 2023-2025 PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) dan Surat Edaran No. SE.1691/OP.005/ASDP-2022 tentang Instruksi Cuti Nakhoda & KKM/Masinis I Serta Pembagian Tugas Jaga dan Rest Hour Sesuai MLC 2006. Waktu kerja dibedakan menjadi waktu kerja karyawan administrasi dan operasional, dengan ketentuan sebagai berikut:

The Company has taken concrete actions to support Labor Union's activities by developing conducive industrial relations. This approach was realized by providing opportunities to employee representatives to convey their aspirations, which were then included in the 2023-2025 CLA as is was periodically drafted, reviewed, and signed by the Company's management and the Labor Union.

Working Hours

Working hours is defined as the hours employees carry out to work at the workplace determined by the Company, either in the morning, afternoon, and/or evening. The Company has a policy regarding employee working hours that complies with applicable policies and regulations, as well as the provisions of International Labor Organization (ILO). Working hours at the Company is regulated and outlined in the 2023-2025 Collective Labor Agreement of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) and Circular No. SE.1691/OP.005/ASDP-2022 on Instructions on Leave for Captain & Chief/Machinists I and the Distribution of Guard Duties and Rest Hour in Accordance with MLC 2006. Working hours is categorized into administrative and operational employees, with the following provisions:

Kategori Karyawan Employee Category	Waktu Kerja Working Hours		Total Jam Kerja per Minggu Total Working Hours per Week
Karyawan administrasi (non-shift) Administrative employees (non-shift)	5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dengan ketentuan waktu kerja 8 (delapan)	5 (five) working days in 1 (one) week, with 8 (eight) hours of working time	40 jam/minggu hours/ week
Karyawan operasional (shift) Operational employees (shift)	5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dengan ketentuan waktu kerja 8 (delapan) jam 1 (satu) hari. - Pengaturan pembagian waktu kerja disesuaikan dengan kebutuhan operasional	5 (five) working days in 1 (one) week, with 8 (eight) hours a working time in 1 (one) day. - Arrangements of working time distribution are adjusted to operational needs	40 jam/minggu hours/ week
Karyawan laut Marine employees	- Waktu kerja dan istirahat menyesuaikan jadwal operasional kapal - Jam istirahat minimal 10 (sepuluh) jam dalam periode 24 (dua puluh empat) jam dan dapat dibagi dua, dengan ketentuan salah satunya tidak boleh <6 (enam) - Interval waktu istirahat tidak boleh melebihi 14 (empat belas) jam	- Working and rest hours are adjusted to the ship's operational schedule - Minimum rest hours are 10 (ten) hours in a 24 (twenty four) hour period and can be divided into two, provided that one of them cannot be <6 (six) hours - Rest intervals must not exceed 14 (fourteen) hours	+/- 84 jam/minggu hours/ week

Catatan: Tidak terdapat aturan baku terhadap perhitungan total jam kerja karyawan laut (bersifat dinamis), perhitungan jam kerja karyawan laut dilakukan berdasarkan perhitungan *gross working hour*.

Note: There is no standard rule to calculate total working hours for marine employees (dynamic), marine employees working hours is calculated as gross working hour.

Perusahaan menetapkan hari libur pada hari Sabtu dan Minggu, serta libur resmi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan/atau Perusahaan. Untuk karyawan operasional, diberlakukan jam kerja *shift* dengan pengaturan jam kerja dan waktu libur ditentukan berdasarkan waktu pelayanan kapal di setiap Kantor Cabang dengan mempertimbangkan operasional Perusahaan.

Perusahaan pun menyediakan berbagai macam jenis hak cuti bagi para karyawan, yang diberikan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing individu. Penyediaan hak cuti ini memiliki tujuan untuk memberikan waktu istirahat setelah bekerja selama periode tertentu dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas para karyawan ketika kembali ke lingkungan kerja. Hak cuti karyawan tertuang dalam Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.229/PA-207/ASDP- 2023 tentang Cuti dan Izin Meninggalkan Pekerjaan Karyawan di Lingkungan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero). Beberapa jenis hak cuti yang diberikan oleh Perusahaan antara lain berupa cuti tahunan, cuti awak kapal, cuti besar, cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran kandungan, cuti sakit, dan cuti di luar tanggungan Perusahaan.

Selain hak cuti, Perusahaan memberikan izin bagi karyawannya untuk meninggalkan pekerjaan dengan alasan-alasan tertentu dengan jumlah hari izin tertentu seperti izin menikah, izin menikahkan anak, izin mengkhitan anak, izin membaptis anak, dan izin lainnya yang berkaitan dengan kepentingan dan hubungan keluarga karyawan dengan batasan jumlah hari yang ditetapkan.

Perusahaan juga mengatur terkait waktu kerja lembur, di mana waktu ini adalah waktu yang dipergunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu kerja. Waktu kerja lembur dituangkan dalam Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.361/ HK.002/ASDP-2023 tentang Perubahan Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.140/HK.002/ASDP-2022 tentang Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Waktu Kerja Lembur, dan Perhitungan Upah Kerja Lembur di Lingkungan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).

Dampak Program Tanggung Jawab Sosial Aspek Hak Asasi Manusia Terhadap Keberlanjutan Perusahaan

Sepanjang tahun 2024, Perusahaan tidak mendapatkan pelaporan maupun keluhan dari seluruh pemangku kepentingan terkait pelanggaran HAM yang dilakukan oleh Perusahaan dan/atau karyawan Perusahaan. Perusahaan memahami pentingnya menerapkan pengembangan usaha

The company sets non-working days on Saturdays and Sundays, as well as on official holidays set by the government and/or the Company. For operational employees, work shift is applied with working hours and holiday set around vessel service times at each Branch Office by considering the Company's operations.

The Company also provides various types of leave for employees, which are given according to the conditions and needs of each individual. Employee leave aims to provide rest hours after working for a certain period with the expectation of increased employees' productivity when they return to the work environment. Employees' rights to leave are stated in the Board of Directors' Decision of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.229/PA-207/ASDP-2023 on Leave and Permission to Leave Work for Employees in PT ASDP Indonesia Ferry (Persero). Several types of leave rights provided by the Company include annual leave, ship crew leave, long leave, menstrual leave, maternity leave, miscarriage leave, sick leave, and leave outside the Company's coverage.

Apart from the rights to leave, the Company gives permission for its employees to leave work for certain reasons for a limited number of days, such as permission in event of marriage, permission to hand their children into marriage, permission in event of children circumcision, permission in event of children getting baptized, and other permissions related to the employees' interests and family relationships.

The Company also regulates overtime work, defined as time used by employees to complete work beyond working hours. Overtime work is stated in the Board of Directors' Decision of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.361/ HK.002/ASDP-2023 on Amendments to the Board of Directors' Decision of PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) No. KD.140/HK.002/ASDP-2022 on Working Hours, Rest Hours, Overtime, and Calculation of Overtime Wages in PT ASDP Indonesia Ferry (Persero).

Impact of Social Responsibility Program in Aspect of Human Rights on Company Sustainability

Throughout 2024, the Company received no reports or complaints from any stakeholders regarding human rights violations committed by the Company and/or Company's employees. The Company understands the importance of developing business by prioritizing fair operating principles,

dengan mengutamakan prinsip operasi yang adil, dan sebagai bentuk komitmennya untuk tunduk dan taat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Komitmen tersebut berdampak pada terbangunnya hubungan baik antara organisasi dan lembaga pemerintah, serta antara organisasi dengan berbagai mitra seperti pemasok, kontraktor, pelanggan, pesaing, dan asosiasi di mana mereka berkegiatan maupun dengan karyawan secara langsung. Hubungan baik tersebut menjadi salah satu poin penting yang menunjang keberlanjutan Perusahaan di masa depan.

and thus it commits to comply with applicable laws and regulations. This commitment has an impact on establishing good relationships with government institutions, as well as with various partners such as suppliers, contractors, customers, competitors, and associations where they operate, and with employees directly. The good relationship is one of important points that supports the Company's sustainability in the future.

Sertifikat Penghargaan



Certificate of Appreciation



Aspek Pengembangan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat

Social Development and Community Empowerment Aspect

Perusahaan senantiasa berupaya memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan sosial dan kemasyarakatan sebagai bagian dari tanggung jawab menjaga kelestarian lingkungan sekaligus memberikan manfaat bagi masyarakat di wilayah operasionalnya. Upaya ini diwujudkan melalui pelaksanaan program-program tanggung jawab sosial yang berkelanjutan dan terjadwal, yang dilaksanakan secara rutin setiap tahunnya, baik dalam bentuk bantuan dana maupun kegiatan langsung di lapangan.

The Company always strives to provide concrete contributions to social and community development as part of its responsibility to preserve the environment while benefitting the community in its operational areas. This effort is realized through the implementation of sustainable and scheduled social responsibility programs, carried out annually, both in the form of financial assistance and direct activities in the field.

Kebijakan Pengembangan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Perusahaan

Upaya Perusahaan dalam memenuhi komitmen tanggung jawab sosial masyarakat dibuktikan dengan perancangan program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan dengan memenuhi 4 (empat) prinsip yang tertera pada Peraturan Menteri BUMN No. PER-1/MBU/03/2023 tentang Penugasan Khusus dan Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Adapun prinsip tersebut antara lain:

1. Terintegrasi, yaitu berdasarkan analisa risiko dan proses bisnis yang memiliki keterkaitan dengan pemangku kepentingan;
2. Terarah, yaitu memiliki arah yang jelas untuk mencapai tujuan Perseroan;
3. Terukur dampaknya, yaitu memiliki kontribusi dan memberikan manfaat yang menghasilkan perubahan atau nilai tambah bagi pemangku kepentingan dan Perseroan; dan
4. Akuntabilitas, yaitu dapat dipertanggungjawabkan sehingga menjauhkan dari potensi penyalahgunaan dan penyimpangan.

Pelaksanaan Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Aspek Sosial dan Kemasyarakatan

Sepanjang tahun 2024, Perusahaan telah melaksanakan program TJSL aspek sosial, ekonomi dan kemasyarakatan yang terdiri dari:

Corporate Social Development and Community Empowerment Policy

The Company's efforts in its social responsibility commitment are proven by the Social and Environmental Responsibility program design, which meets the 4 (four) principles stated in the Regulation of Minister of SOEs No. PER-1/MBU/03/2023 on Special Assignments and Social and Environmental Responsibility Programs for State-Owned Enterprises. The principles include:

1. Integrated, which is based on risk analysis and business processes that are associated to stakeholders;
2. Directed, which is having a clear direction to achieve the Company's goals;
3. Measurable impact, which is to contribute and provide benefits that produce changes or added value for the stakeholders and the Company; and
4. Accountable, which is being accountable to avoid potential abuse and irregularities.

Implementation of Social Responsibility Activities in Aspect of Social and Community

Throughout 2024, the Company implemented the CSR program on social, economic, and community aspects, which consisted of:

Pilar Pembangunan Sosial

1. Partisipasi TJSL Terkait Bantuan Penanganan Rumah tidak Layak Huni di Bakauheni Tahun 2024
2. Pembayaran Kegiatan Acara Seremonial Jasa Dokumentasi dan Pembuatan Video Testimoni Bibir Sumbing Pasien
3. Pembayaran Iuran Keanggotaan Forum TJSL BUMN
4. Bantuan Dana Untuk Fasilitas Mushola Nurul Huda
5. Peringatan Hari Sampah Nasional 2024
6. Bantuan Pembangunan Masjid Al-Firdaus Di Kawasan Adventures Paradise Serpong City (PSC)
7. Peringatan Hari Peduli Sampah Nasional (HPSN) 2024 Komunitas Sungai Ciliwung
8. Program Mudik Asyik Bersama BUMN Tahun 2024 di Lintasan Hunimua - Waipirit (cabang Ambon)
9. Program Mudik Asyik Bersama BUMN Tahun 2024 di Lintasan Bajoe - Kolaka (cabang Bajoe)
10. Program ASDP Ocean Clean Up Day Tahun 2024 di seluruh cabang
11. Bantuan Program TJSL TAHAP I DPN Komisi 6 Tahun 2024 Beras Bina Gurindam Nusantara
12. Persetujuan PUK Atas Kegiatan Safari Ramadhan BumN Tahun 2024
13. Bantuan Operasi Gratis Sumbing Bibir and Sumbing Langit Langit Dalam Rangka HUT ASDP KE-51
14. Bantuan Pengadaan Sarana dan Prasarana Smk Pustek Mitra Tigaraksa, Kab. Tangerang, Prov. Banten
15. Penyelesaian Pembangunan Ruang Kelas Baru (RKB) Yayasan Pesantren Hidayatullah Bau-Bau
16. Kegiatan Videografi Acara Seremonial Tasyakuran Bantuan Operasi Bibir Sumbing
17. Pembuatan Kandang Ayam LAPAS KELAS II A Salemba
18. Pembangunan Tempat Ibadah Wantilan Pura Bakauheni
19. Kegiatan Bedah Rumah Tidak Layak Huni di Bakauheni
20. Bantuan Dana Pengadaan Sarana dan Prasarana TK SD Yayasan Bhakti Ibu Bakauheni

Pilar Pembangunan Ekonomi

1. Bantuan Dana Program Pengembangan UMKM di Labuan Bajo berupa Sarana Peningkatan Distribusi Hasil Produksi
2. Program Pemberdayaan Pedagang Asongan dalam Rangka Sterilisasi Area Pelabuhan Merak
3. Pembayaran term I Pelatihan guru di Merak

Pillar of Social Development

1. CSR Participation on Assistance for Handling Uninhabitable Houses in Bakauheni in 2024
2. Payment for Ceremonial Event of Documentation and Making Testimonial Videos of Patients of Cleft Lip
3. Membership Fees Payment for SOE CSR Forum
4. Funding Assistance for Nurul Huda Prayer Room Facility
5. Commemoration of National Waste Day 2024
6. Construction Assistance for Al-Firdaus Mosque in Adventures Paradise Serpong City (PSC) Area
7. Commemoration of National Waste Awareness Day (HPSN) 2024 for Ciliwung River Community
8. Fun Homecoming Program with SOE in 2024 on Hunimua - Waipirit Route (Ambon branch)
9. Fun Homecoming Program with SOE in 2024 on Bajoe - Kolaka Route (Bajoe branch)
10. ASDP Program of Ocean Clean Up Day in 2024 at all branches
11. CSR Program Assistance for PHASE I DPN Commission 6 in 2024 Beras Bina Gurindam Nusantara
12. PUK Approval for the 2024 SOE Safari Ramadhan Activity
13. Assistance for Free Cleft Lip and Cleft Palate Surgery in ASDP's 51st Anniversary
14. Assistance for Procurement of Facilities and Infrastructure for Pustek Mitra Tigaraksa Vocational High School, Tangerang Regency, Prov. Banten
15. Construction Completion for New Classrooms (RKB) of Hidayatullah Bau-Bau Islamic Boarding School Foundation
16. Videography of Ceremonial Thanksgiving for Cleft Lip Surgery Assistance
17. Construction of Chicken Coops for Penitentiary CLASS II A Salemba
18. Construction of Wantilan Place of Worship for Bakauheni Temple
19. Renovation of Uninhabitable Houses in Bakauheni
20. Funding Assistance for the Procurement of Facilities and Infrastructure for Kindergarten and Elementary School of Bhakti Ibu Bakauheni Foundation

Pillar of Economic Development

1. Funding Assistance for MSMEs Development Program in Labuan Bajo in the form of Facilities to Increase Distribution of Production Results
2. Street Vendors' Empowerment Program in Sterilizing Merak Port Area
3. Payment for Term I of Teacher Training in Merak

Pilar Lingkungan

1. Pembayaran Program Penanaman Pohon Sabuk Hijau Nusantara
2. Pembayaran *Sharing Cost* Kolaborasi Konservasi Lingkungan Alam di Raja Ampat
3. Pengadaan Tong Sampah Drum di RW 008, Desa Rajeg Mulya, Tangerang
4. Pengadaan Pagar Keliling SMKN 1 Kalipuro, Banyuwangi
5. Bantuan Pengolah Air Siap Minum Yayasan Eco Laku Lestari Migunani
6. Bantuan Penanaman Mangrove Yayasan Madani Indonesia
7. Kegiatan Penanaman 3.000 Pohon Mangrove di Banten
8. Bantuan Dana Pengembangan UMKM di Labuan Bajo
9. Pelunasan Biaya Sewa Unit Vending Machine UMKM
10. Pembayaran Penanaman Pohon Mangrove di kayangan
11. Pembayaran Penanaman Pohon Mangrove di Jakarta
12. Biaya Atas Kegiatan Penanaman Mangrove di Lombok Timur
13. Kolaborasi BUMN Dalam Program Penyediaan Sarana Air Bersih Desa Aikprapa, Kecamatan Aikmel, Kabupaten Lombok Timur, Provinsi Nusa Tenggara Barat

Dampak Operasi Terhadap Masyarakat

Dalam setiap kegiatan TJSL untuk masyarakat, Perusahaan telah memberikan dampak positif yang nyata bagi masyarakat di sekitarnya. Melalui berbagai inisiatif seperti pemberdayaan ekonomi lokal, peningkatan akses pendidikan, serta penyediaan fasilitas kesehatan, Perusahaan berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Fokus pada pemberdayaan juga diwujudkan dengan memberikan pelatihan dan dukungan yang bertujuan mengembangkan keterampilan serta potensi sumber daya lokal. Program-program ini tidak hanya meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan sosial, tetapi juga menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab sosial yang lebih mendalam di kalangan warga.

Di samping itu, Perusahaan turut berperan aktif dalam mengurangi kesenjangan sosial dengan menyediakan akses yang lebih baik bagi pelaku UMKM, layanan kesehatan, dan pendidikan. Dengan pendekatan yang menyeluruh dan terpadu, Perusahaan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan komunitas secara menyeluruh, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat dari berbagai aspek.

Pillar of Environments

1. Payment for Sabuk Hijau Nusantara Tree Planting Program
2. Sharing Cost Payment for the Collaboration in Conserving Natural Environment in Raja Ampat
3. Procurement of Drum Trash Bins in RW 008, Rajeg Mulya Village, Tangerang
4. Procurement of Fences Around 1 Kalipuro Public Vocational High School, Banyuwangi
5. Assistance for Drinking Water Processing from Eco Laku Lestari Migunani Foundation
6. Mangrove Planting Assistance from Madani Indonesia Foundation
7. Planting 3,000 Mangrove Trees in Banten
8. Funding Assistance for MSMEs Development in Labuan Bajo
9. Settlement of Rental Fees for MSME Vending Machine Units
10. Payment for Mangrove Tree Planting in Kayangan
11. Payment for Mangrove Tree Planting in Jakarta
12. Costs for Mangrove Planting Activity in East Lombok
13. SOEs Collaboration in Clean Water Provision Program for Aikperapa Village, Aikmel District, East Lombok Regency, West Nusa Tenggara Province

Impact of Operations on Community

In every CSR activity for the community, the Company has provided concrete positive impact on the surrounding community. Through various initiatives such as local economic empowerment, increasing access to education, and providing health facilities, the Company has contributed significantly to improving community welfare. The focus on empowerment is also realized by providing training and support aimed at developing skills and potential of local resources. These programs not only increase community participation in social activities, but also foster a deeper awareness and sense of social responsibility among the community.

Apart from that, the Company plays an active role in reducing social disparities by providing better access for MSMEs, health services, and education. With a comprehensive and integrated approach, the Company creates a conducive environment for the overall community growth and development, thus making a significant contribution to improving the community's quality of life from various aspects.

Mekanisme Penanganan Pengaduan dan Konflik Sosial Kemasyarakatan

Dalam upaya membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat, Perusahaan senantiasa menyediakan akses komunikasi yang mudah dan efektif guna meningkatkan proses penanganan pengaduan. Masyarakat dapat menyampaikan keluhan atau pengaduan melalui platform *Whistleblowing System* (WBS) Perusahaan maupun secara langsung kepada pengelola WBS dan petugas humas di setiap kantor cabang. Perusahaan secara proaktif melakukan peninjauan dan evaluasi terhadap setiap pengaduan yang diterima, kemudian menindaklanjutinya dengan transparansi penuh. Selain itu, Perusahaan juga memiliki mekanisme dan perangkat untuk menghadapi keadaan darurat serta konflik sosial kemasyarakatan sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Dampak Program Tanggung Jawab Sosial Aspek Sosial dan Kemasyarakatan Terhadap Keberlanjutan Perusahaan

Dengan fokus pada pemberian kontribusi positif bagi kesejahteraan masyarakat serta pemberdayaan komunitas, Perusahaan berperan aktif sebagai agen perubahan yang peduli terhadap berbagai isu sosial. Rekam jejak positif ini membangun citra Perusahaan sebagai mitra yang bertanggung jawab sekaligus mempererat hubungan dengan komunitas di sekitar wilayah operasional. Hal tersebut menjadi salah satu faktor pendukung keberlanjutan bisnis Perusahaan dalam jangka panjang sekaligus menciptakan kemitraan yang kokoh dan berkelanjutan antara Perusahaan dan masyarakat.

Biaya Program Kerja Tanggung Jawab Sosial Aspek Sosial dan Kemasyarakatan

Perusahaan telah merealisasikan program kerja tanggung jawab sosial dan kemasyarakatan dengan biaya sebesar Rp3,141 juta di tahun 2024. Jumlah tersebut terbagi ke dalam beberapa pilar TJSL yang rinciannya dapat dilihat pada tabel Pencapaian Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Tahun 2024 pada bagian Strategi TJSL dalam Laporan Tahunan ini.

Mechanism for Handling Complaint and Social Community Conflict

In an effort to build harmonious relationships with the community, the Company constantly provides easy and effective communication access to improve the complaint handling process. Public can submit complaints or grievances through the Company's Whistleblowing System (WBS) platform or directly to WBS managers and public relations officers at each branch office. The Company proactively reviews and evaluates every complaint received, then follows it up with full transparency. Furthermore, the Company has mechanisms and tools to deal with emergencies and social conflicts in accordance with applicable regulations.

Impact of the Social Responsibility Program in Aspect of Social and Community towards Company Sustainability

By focusing on providing positive contributions to community welfare and community empowerment, the Company plays an active role as an agent of change that concerns about various social issues. This positive track record builds the Company's image as a responsible partner while strengthening its relations with the communities around the operational areas. This matter serves as one supporting factor for the Company's long-term business sustainability while creating a strong and sustainable partnership between the Company and the communities.

Costs of the Work Program for Social Responsibility in Aspect of Social and Community

The Company realized social and community responsibility work programs with a cost of Rp3,141 million in 2024. This amount was divided into several CSR pillars, with detailed breakdowns illustrated in the table of 2024 Achievements of Social and Environmental Responsibility Program in the CSR Strategy section of this Annual Report.