Go To English Page

Nomor Surat	021/BULL/DIR/OJK/III/2026
Nama Perusahaan	PT Buana Lintas Lautan Tbk.
Kode Emiten	BULL
Lampiran	2
Perihal	Penyampaian Laporan Tahunan & Keberlanjutan dan ESG

Perseroan Menyampaikan Laporan Tahunan & Keberlanjutan dan ESG tahun 2025 dengan periode tahun buku dari 01 Januari 2025 sampai dengan 31 Desember 2025 dalam bahasa Indonesia dan Inggris

Apakah Perseroan akan/telah melakukan panggilan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan? (Ya)

Perseroan melakukan panggilan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan pada tanggal 04 Juni 2026

Informasi sebagaimana dimaksud di atas telah dimuat pada Situs Web Perseroan di alamat link www.bull.co.id pada tanggal 20 Mei 2026

Apakah Perseroan tercatat di Bursa lain? (Tidak)

A. Kinerja Lingkungan (Environmental Performance)

Perseroan menyampaikan Keberlanjutan dan ESG Tahunan :

E-01 Laporan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK)	
Laporan Emisi GRK Konsolidasi?	Ya
Batasan Organisasi	Operasional/Finansial
Adakah anak perusahaan yang tidak diikutsertakan dalam laporan ini?	Tidak

Name	Total Emisi (tCO2e)
Kategori 1: Emisi GRK langsung dan pembuangan	
Emisi langsung dari pembakaran stasioner	0
Emisi langsung dari pembakaran bergerak	164.197,48
Emisi langsung dari proses pengolahan	0
Emisi fugitive langsung	0
Emisi langsung dari Land Use, Land Use Change and Forestry (LULUCF)	0
Total Emisi Langsung (Scope 1)	164.197,48

Kategori 2: Emisi GRK tidak langsung dari energi yang diimpor/dibeli	
Emisi tidak langsung dari konsumsi Listrik yang diimpor/dibeli	0
Emisi tidak langsung dari konsumsi jaringan energi yang diimpor/dibeli (diluar listrik)	0
Total Emisi Tidak Langsung (Scope 2)	0
Kategori 3: Emisi GRK tidak langsung dari transportasi	
Transportasi dan distribusi hulu	0
Perjalanan dinas	124,75
Transportasi dari klien dan pengunjung	0
Transportasi dan distribusi hilir	0
Perjalanan Karyawan	0
Kategori 4: Emisi GRK tidak langsung dari produk yang digunakan oleh perusahaan	
Kegiatan yang berhubungan dengan energi yang tidak termasuk dalam emisi langsung dan emisi energi tidak langsung	0
Pembelian Barang dan Jasa	0
Capital equipment/goods	0
Limbah yang dihasilkan dalam kegiatan operasional	0
Aset Sewaan hulu	0
Kategori 5: Emisi GRK tidak langsung yang terkait dengan penggunaan produk dari perusahaan	
Investasi	0
Penggunaan produk yang dijual	0
Perawatan akhir masa pakai produk yang dijual	0
Waralaba hilir	0
Aset Sewaan Hilir	0
Pengolahan produk yang dijual	0

Kategori 6: Emisi GRK tidak langsung dari sumber lainnya	
Emisi atau pembuangan tidak langsung lainnya	0
Total Emisi Tidak Langsung (Scope 3)	124,75
Total Emisi GRK (Scope 1 and 2)	164.197,48
Total Emisi GRK (Scope 1, 2 and 3)	164.322,23
Offsets/Credits	0
Pembelian Renewable Energy Certificate (REC) (kWh)	0

E-02	**Intensitas Emisi GRK**	Total emisi dari Scope 1 dan 2 per unit pendapatan Perusahaan Tercatat	0
E-03	**Konsumsi Energi listrik**	Jumlah total energi yang dikonsumsi secara langsung (kWh or J)	583.778.779,2
		Jumlah total energi yang dikonsumsi secara tidak langsung (kWh or J))	0
		Total konsumsi energi (kWh or J)	583.778.779,2
E-04	**Konsumsi Air**	Total konsumsi air (m3)	24.618,65
E-05	**Limbah yang dihasilkan**	Total limbah yang dihasilkan (ton)	1.052,15

E-06 Komitmen Perusahaan untuk mencapai target Net Zero Emission	
Apakah Perusahaan memiliki komitmen pencapaian target net zero?	Ya
Tahun berapa Perusahaan menargetkan pencapaian Net Zero emission yang dipublikasi?	2050
Mohon berikan deskripsi ringkas penjelasan dan tautan ke dokumentasi yang menjelaskan komitmen pencapaian target Net zero emission Perusahaan.	
Perusahaan mengimplementasikan kerangka kerja Net-Zero Emission yang dicanangkan oleh International Maritime Organization yang merupakan seperangkat peraturan global yang utama, namun melalui proses yang panjang, yang dirancang untuk mengurangi emisi karbon dalam pelayaran internasional pada atau sekitar tahun 2050.Kerangka kerja ini menggabungkan Standar Bahan Bakar Global dengan Mekanisme Penetapan Harga Emisi untuk yang tidak menerapkan dan memberi penghargaan kepada teknologi ramah lingkungan.	

E-07 Komitmen Perusahaan untuk mengurangi Emisi Gas Rumah Kaca (Emission Reduction)	
Apakah Perusahaan memiliki komitmen mengurangi emisi?	Ya
Target pengurangan emisi GRK	20 %
	0 (tCO2e)
Tahun target untuk penurunan emisi GRK?	2030

Apakah perusahaan memiliki manajemen yang mengawasi pengendalian iklim?

Ya

Langkah-langkah yang sudah dilakukan dan penurunan emisi yang telah dicapai dibandingkan tahun sebelumnya.

Penjelasan:

Penggunaan bahan bakar kapal dengan kadar sulfur sangat rendah untuk seluruh kapal-kapal Perusahaan baik di perairan Indonesia maupun internasional.

B. Kinerja Sosial (Social Performance)

S-01 Kesetaraan Gender

Level Jabatan	Laki-Laki		Perempuan	
	Jumlah pegawai	Persentasi pegawai	Jumlah pegawai	Persentasi pegawai
Entry-level	49	25 %	44	22,45 %
Mid-level	40	20,41 %	13	6,63 %
Senior-level	33	16,84 %	6	3,06 %
Executive-level	11	5,61 %	0	0 %
Total Pegawai	133	25 %	63	32,14 %

S-02 Jumlah level pegawai yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan berdasarkan kelompok umur

Rentang Usia (tahun)	Level Jabatan								Jumlah Pegawai
	Entry-level		Mid-level		Senior-level		Executive-level		
	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	
18-25	3	3	0	0	0	0	0	0	6
25-35	26	26	9	1	0	0	0	0	62
35-45	10	12	17	7	8	0	1	0	55
45-55	8	4	10	3	12	3	3	0	43
>55	2	0	4	1	12	3	8	0	30

S-03 Tingkat Pergantian Pegawai

	Jumlah Pegawai (dalam tahun pelaporan)	Percentage Pegawai (dalam tahun pelaporan)
Jumlah Pegawai resign/Pemutusan Hubungan Kerja	20 Pegawai	10 %
Jumlah Pegawai Baru/pengganti	10 Pegawai	5 %

S-04 Jumlah Pegawai Sementara

	Jumlah Pegawai (dalam tahun pelaporan)	Percentage Pegawai (dalam tahun pelaporan)

Jumlah Pegawai perusahaan yang dipegang oleh kontraktor dan/atau konsultan	0 Pegawai	0 %

S-05 Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Rata-rata jam pelatihan per pegawai dalam tahun Pelaporan	Jumlah pegawai yang ikut serta dalam program pelatihan	Persentase jumlah pegawai yang ikut serta dalam pelatihan (%)
4,33 jam/pegawai	174	88,8 %

S-06 Jumlah Kecelakaan Kerja

Frekuensi kecelakaan kerja dari total pegawai	Persentase kecelakaan kerja serius yang berakibat cedera serius dan fatal dari total pegawai (%)
0	0 %

S-07 Jumlah Kejadian Pelanggaran Hak Asasi Manusia

Jumlah pelanggaran hak asasi manusia dalam tahun Pelaporan	0

Kebijakan Perusahaan terkait Pekerja

S-08 Perusahaan memiliki kebijakan terkait pelecehan seksual dan/atau non-diskriminasi?	Ya

Kebijakan Perusahaan adalah menyediakan tempat kerja yang aman, bebas dari segala tekanan yang tidak terkait degan bisnis Perusahaan.

Kekerasan di tempat kerja, termasuk ancaman, sikap yang mengancam, pelecehan, intimidasi, penyerangan, dan sejenisnya termasuk pelecehan secara verbal, pelecahan secara visual, tidak akan ditolerir, demikian pula secara khusus, suasana tegang yang diciptakan karena etnik, ras, jenis kelamin atau agama.

Perusahaan tidak akan mentolerir pelecehan seksual, termasuk permintaan yang mengarah pada pelecehan seksual atau isyarat yang tidak menyenangkan secara seksual dari seorang Karyawan kepada Karyawan lainnya. Hal ini juga mencakup pelecehan seksual secara fisik atau verbal lainnya. Lingkungan kerja yang menciptakan adanya permusuhan, penghinaan, intimidasi atau penyerangan kepada individu atau kelompok karena permasalahan jenis kelamin merupakan pelecehan seksual.

Kekerasan dan pelecehan dilarang terjadi baik di tempat bekerja maupun di tempat lain dimana hubungan kerja terjadi atau dilakukan. Perbuatan yang tidak menyenangkan walaupun tidak melawan hukum, termasuk pelanggaran kebijakan Perusahaan. Kebijakan Perusahaan melarang segala bentuk perbuatan yang melecehkan, dengan atau tanpa kekerasan yang dapat didanggap sebagai pelanggaran terhadap hukum.

Karyawan yang mengamati, melihat atau menjadi korban kekerasan dan pelecehan di lingkungan kerja, harus secepatnya melaporkan kepada Atasan Langsung, Manager, dan atau People Management Department untuk dapat segera dilakukan penyelidikan. Dalam pelaksanaannya penyelidikan akan dilaksanakan tersendiri dan secara rahasia.

https://www.bull.co.id/esg/corporate-governance/code-of-conduct

S-09 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai hak asasi manusia?	Ya

Merupakan kebijakan Perusahaan untuk menjamin kesempatan dan kemungkinan pengembangan yang sama untuk seluruh Karyawan yang berkualitas tanpa membedakan atau melakukan diskriminasi terhadap umur, jenis kulit, asal negara, ras, agama atau jenis kelamin.

Kebijakan ini berlaku untuk seluruh Karyawan dan pelamar dan terhadap seluruh aspek dalam hubungan kerja, termasuk perekrutan, pengupahan, kompensasi, benefit, pelatihan, pemindahan, dan semua syarat dan kondisi kerja. Prinsip kesamaan kesempatan harus dikomunikasikan secara berkala kepada seluruh Karyawan dan ditegaskan kembali setiap tahun. People Management Department bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kesamaan kesempatan ini. Para Karyawan dapat menanyakan setiap hal yang menyangkut kemungkinan penyalahgunaan prinsip ini kepada People Management Department atau Direktur terkait.

https://www.bull.co.id/esg/corporate-governance/code-of-conduct

S-10 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai pekerja anak dan/atau pekerja paksa?	Ya

Persyaratan Umum Penerimaan Karyawan

1. Warga Negara Indonesia atau tenaga kerja asing yang memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
2. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun.
3. Sehat jasmani dan rohani.
4. Memenuhi persyaratan jabatan pada saat penerimaan.
5. Tidak terikat hubungan kerja dengan pihak lain.
6. Berkelakuan baik dan tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
7. Tidak sedang dalam perkara pidana atau perdata.
8. Lulus uji seleksi penerimaan Karyawan dan berdasarkan hasil Medical Check Up dari dokter harus menyatakan kondisi kesehatan calon karyawan Fit to Work.
9. Bersedia menaati PP, Code of Corporate Conducts, Company Culture, kebijakan, maupun tata tertib yang berlaku dalam Perusahaan.
10. Bersedia menandatangani Surat Perjanjian Kerja.

https://www.bull.co.id/esg/corporate-governance/code-of-conduct

S-11 Perusahaan memiliki kebijakan perusahaan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja yang aman dan layak diberikan kepada seluruh karyawan?	Ya

Keamanan, Kebersihan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja

1. Karyawan wajib ikut menjaga keamanan, kebersihan, keselamatan, dan kesehatan kerja di tempat kerja masing-masing dan lingkungan kerja pada umumnya.
2. Untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, Karyawan yang bekerja di tempat berbahaya dan karyawan yang bertugas ke atas kapal, wajib menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang disediakan Perusahaan.
3. Karyawan harus menjaga kebersihan dan kerapian meja kerja, komputer, dan dokumen kerja.
4. Karyawan harus menjaga inventaris kantor yang digunakan atau dipercayakan kepadanya dengan hati hati sehingga dalam kondisi baik sepanjang waktu dan dilarang membawa, memindahkan, serta meminjam barang milik Perusahaan tanpa izin tertulis dari Kepala Departemen/Divisi terkait.
5. Apabila Karyawan menemukan hal-hal yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan Karyawan dan Perusahaan, Karyawan tersebut harus segera melaporkan kepada Atasan Langsung, Kepala Departemen/Divisi atau Pimpinan Perusahaan.

Perusahaan berkomitmen untuk menegakkan aturan dalam perlindungan kesehatan manusia dan lingkungan. Perusahaan harus meningkatkan dan menjaga kesehatan dan keselamatan Karyawan, lingkungan, dan komunitas dimana Perusahaan berada. Oleh karenanya, Perusahaan secara tegas berpegang pada hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku yang terkait dengan perlindungan lingkungan, dan kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. Prinsip-prinsip ini selanjutnya dinyatakan dalam Pernyataan Misi Perusahaan.

https://www.bull.co.id/esg/corporate-governance/code-of-conduct

Corporate Social Responsibility (CSR)

S-12 Perusahaan memiliki aktivitas CSR, investasi atau sumbangan terhadap komunitas atau organisasi nirlaba terdaftar?	Ya
Perusahaan melakukan CSR dalam bentuk kegiatan donor darah yang dilakukan 1-3x dalam setahun, kegiatan ini dilakukan melalui team Palang Merah Indonesia. https://www.bull.co.id/esg/corporate-social-responsibility	

C. Kinerja Tata Kelola (Governance Performance)

G-01 Keberagaman Manajemen dan Independensi (Board Diversity and Independence)

Tipe Manajemen Perusahaan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Pihak Independen
Komisaris	0	4	0	1
Direksi	0	4	0	0

G-02 Total kehadiran direksi dan komisaris ke rapat dewan

	Jumlah rapat dewan (di tahun pelaporan)	Rata-rata persentase kehadiran direksi/komisaris dalam rapat dewan
Jumlah kehadiran direksi ke rapat dewan	4	100 %
Jumlah kehadiran komisaris ke rapat dewan	4	100 %

Kebijakan mengenai manajemen lainnya

G-03 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai pemisahan Chairman of The Board dan CEO?	Tidak
Sampai dengan akhir tahun pelaporan, Perseroan belum memiliki kebijakan khusus mengenai pemisahan Chairman of The Board dan CEO.	
G-04 Perusahaan memiliki kebijakan penilaian dewan direksi dan komisaris	Ya
Pada tahun 2025, Perseroan telah melakukan penilaian kinerja Dewan Komisaris. Prosedur penilaian kinerja Dewan Komisaris dilakukan berdasarkan metode penilaian mandiri atau self assessment oleh masing-masing Dewan Komisaris dengan sistem penilaian secara kolektif, berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh Dewan Komisaris. Kriteria penilaian yang ditetapkan di antaranya meliputi pemenuhan kriteria-kriteria sebagai anggota Dewan Komisaris, penerapan GCG oleh Dewan Komisaris, fungsi, tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris, serta rapat Dewan Komisaris termasuk Rapat Gabungan dengan Direksi.	
G-05 Perusahaan memiliki kebijakan pelatihan dewan direksi dan komisaris	Tidak
Sampai dengan akhir tahun pelaporan, Perseroan belum memiliki kebijakan khusus terkait pelatihan atau program peningkatan kompetensi bagi anggota Dewan Komisaris dan Direksi.	
G-06 Kriteria khusus yang digunakan untuk pemilihan dewan direksi dan komisaris	Ya
Kriteria Pemilihan Direksi dan Dewan Komisaris: 1. Memiliki akhlak, moral dan integritas yang baik; 2. Cakap dalam melakukan perbuatan hukum; 3. Dalam 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan dan selama menjabat:	

a. Tidak pernah dinyatakan pailit;
b. Tidak pernah menjadi anggota Direksi dan atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perusahaan dinyatakan pailit;
c. Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan atau yang berkaitan dengan sektor keuangan; dan
d. Tidak pernah menjadi anggota Dewan Komisaris yang selama menjabat:- Pernah tidak menyelenggarakan RUPS Tahunan;- Pertanggungjawabannya sebagai anggota Direksi dan atau anggota Dewan Komisaris:
~ Pernah tidak diterima oleh RUPS atau pernah tidak memberikan pertanggungjawaban sebagai anggota Direksi dan atau anggota Dewan Komisaris kepada RUPS; dan
~ Pernah menyebabkan perusahaan yang memperoleh izin, persetujuan, atau pendaftaran dari OJK tidak memenuhi kewajiban menyampaikan laporan tahunan dan atau laporan keuangan kepada OJK.
4. Memiliki komitmen mematuhi peraturan perundang-undangan; dan
5. Mempunyai pengetahuan dan/atau keahlian pada bidang yang dibutuhkan Perseroan.

G-07 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai kode etik dan/atau anti-korupsi?	Ya

Para Karyawan tidak diperkenankan untuk menerima business courtesy dalam bentuk barang atau uang, meskipun dalam jumlah yang tidak substansial. Akan tetapi Karyawan diperkenankan untuk menerima, atas nama Perusahaan, bilamana business courtesy tersebut diberikan dalam suatu acara formal yang telah disetujui sebelumnya oleh Perusahaan. Dalam hal tersebut, General Manager atau Director yang terkait harus menetapkan pemberian atau penggunaan courtesy tersebut.

Entertainment yang dilakukan sehubungan dengan pembahasan hubungan bisnis atau perkembangan hubungan bisnis umumnya dianggap sesuai dengan etika bisnis. Pelaksanaannya termasuk jamuan makan dan perjalanan dinas, jamuan sebelum atau setelah rapat kerja, dan pertandingan olah raga, menyaksikan pertunjukan drama atau kegiatan kebudayaan. Entertainment dalam bentuk apapun juga yang menyebabkan timbulnya keinginan atau harapan akan komitmen pribadi karyawan, harus tidak dilanjutkan atau diterima. Hal ini berlaku baik dalam hal menerima atau memberi entertainment.

Pandangan umum dan penilaian yang cermat harus dilakukan ketika menerima jamuan makan atau segala business courtesy untuk mencegah berbagai pandangan yang tidak layak atau konflik kepentingan.

https://www.bull.co.id/esg/corporate-governance/code-of-conduct

G-08 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai perlakuan adil terhadap Pemegang Saham?	Tidak

Sampai dengan akhir tahun pelaporan, Perseroan belum memiliki kebijakan khusus mengenai perlakuan adil terhadap Pemegang Saham.

G-09 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai kewajiban direksi/komisaris untuk mencegah adanya konflik kepentingan?	Ya

Para Karyawan tidak diperkenankan untuk menerima business courtesy dalam bentuk barang atau uang, meskipun dalam jumlah yang tidak substansial. Akan tetapi Karyawan diperkenankan untuk menerima, atas nama Perusahaan, bilamana business courtesy tersebut diberikan dalam suatu acara formal yang telah disetujui sebelumnya oleh Perusahaan. Dalam hal tersebut, General Manager atau Director yang terkait harus menetapkan pemberian atau penggunaan courtesy tersebut.
Entertainment yang dilakukan sehubungan dengan pembahasan hubungan bisnis atau perkembangan hubungan bisnis umumnya dianggap sesuai dengan etika bisnis. Pelaksanaannya termasuk jamuan makan dan perjalanan dinas, jamuan sebelum atau setelah rapat kerja, dan pertandingan olah raga, menyaksikan pertunjukan drama atau kegiatan kebudayaan. Entertainment dalam bentuk apapun juga yang menyebabkan timbulnya keinginan atau harapan akan komitmen pribadi karyawan, harus tidak dilanjutkan atau diterima. Hal ini berlaku baik dalam hal menerima atau memberi entertainment.
Pandangan umum dan penilaian yang cermat harus dilakukan ketika menerima jamuan makan atau segala business courtesy untuk mencegah berbagai pandangan yang tidak layak atau konflik kepentingan.

D. Lain-lain

Keselarasan Laporan Keberlanjutan/Tahunan dengan Metrik ESG

Kinerja	Kode	Nama Metrik	Halaman di Laporan Keberlanjutan/Tahunan
Lingkungan	E-01	Laporan Emisi Gas Rumah Kaca	8
	E-02	Intensitas Emisi Gas Rumah Kaca	67
	E-03	Konsumsi Energi Listrik	66
	E-04	Konsumsi Air	8
	E-05	Limbah yang Dihasilkan	8
	E-06	Komitmen Perusahaan untuk Mencapai Target Net Zero Emission	51
	E-07	Komitmen Perusahaan untuk mengurangi Emisi Gas Rumah Kaca	64
Sosial	S-01	Kesetaraan Gender	84
	S-02	Pegawai Berdasarkan Gender dan Kelompok Umur	82
	S-03	Tingkat Pergantian Pegawai	82
	S-04	Jumlah Pegawai Sementara	82
	S-05	Pelatihan dan Pengembangan Pegawai	87
	S-06	Jumlah Kecelakaan Kerja	79
	S-07	Kejadian Pelanggaran Hak Asasi Manusia	96
	S-08	Kebijakan Pelecehan Seksual dan/atau Non-diskriminasi	96
	S-09	Kebijakan Mengenai Hak Asasi Manusia	96
	S-10	Kebijakan Pekerja Anak dan/atau Pekerja Paksa	97
	S-11	Kebijakan Mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja yang Aman dan Layak diberikan Kepada Seluruh Karyawan	83
	S-12	Pencegahan Konflik Kepentingan	99

Tata-kelola	G-01	Keberagaman Manajemen dan Independensi	185
	G-02	Total Kehadiran Direksi dan Komisaris ke Rapat Dewan	153
	G-03	Kebijakan Pemisahan Chairman of the Board dan CEO	39
	G-04	Kebijakan Penilaian Dewan Direksi dan Komisaris	149
	G-05	Kebijakan Pelatihan Dewan Direksi dan Komisaris	149
	G-06	Kriteria Khusus Pemilihan Dewan	147
	G-07	Kode Etik dan/atau Anti-Korupsi	176
	G-08	Kebijakan Perlakuan Adil terhadap Pemegang Saham	102
	G-09	Pencegahan Konflik Kepentingan	48

Standar Internasional yang Diacu dan Verifikasi Pihak Ketiga

Keselarasan dengan kerangka pelaporan keberlanjutan

[X] Ya [ ] Tidak

- [X] GRI
- [ ] TCFD
- [ ] CDP
- [ ] IFRS S1
- [ ] IFRS S2
- [ ] SASB
- [ ] Others, please specify

Assurance dan validasi pihak ketiga

[X] Tidak

Demikian untuk diketahui.

Hormat Kami,

PT Buana Lintas Lautan Tbk.

Krisnanto Tedjaprawira

Corporate Secretary

PT Buana Lintas Lautan Tbk.

Jalan Mega Kuningan Timur

Telepon : 6221 - 30485700, Fax : 6221 - 30485701, www.bull.co.id

Nama Pengirim	Krisnanto Tedjaprawira
Jabatan	Corporate Secretary
Tanggal dan Waktu	22-05-2026 21:42
Lampiran	1. BULL - SR 2025.pdf
	2. BULL - AR 2025.pdf

Dokumen ini merupakan dokumen resmi PT Buana Lintas Lautan Tbk. yang tidak memerlukan tanda tangan karena dihasilkan secara elektronik oleh sistem pelaporan elektronik. PT Buana Lintas Lautan Tbk. bertanggung jawab penuh atas informasi yang tertera didalam dokumen ini.

Go To Indonesian Page

Letter / Announcement No.	021/BULL/DIR/OJK/III/2026
Issuer Name	PT Buana Lintas Lautan Tbk.
Issuer Code	BULL
Attachment	2
Subject	Submission of Annual And Sustainability Report

The Company hereby submit Annual And Sustainability Report Report 2025 for the period of 01 Januari 2025 to 31 Desember 2025 in Indonesia dan Inggris

Will the Company be/has summons for the Annual General Meeting of Shareholders? (Yes)

The Company made invitations to the Annual General Meeting of Shareholders on 04 Juni 2026

The information referred above has been published on the Company's website www.bull.co.id at 20 Mei 2026

Is the Company listed on another Stock Exchange? (No)

A. Environmental Performance

The Company submits its Annual Sustainability and ESG Report:

E-01 Greenhouse Gas (GHG) Emission Report	
Consolidated GHG Emission Report?	Yes
Organizational Boundaries	Operasional/Finansial
Any subsidiaries that are not included in the report?	No

Name	Total emission (tCO2e)
Category 1: Direct GHG emissions and removals	
Direct emissions from stationary combustion	0
Direct emissions from mobile combustion	164.197,48
Direct emissions from processes	0
Direct fugitive emissions	0
Direct emissions from Land Use, Land Use Change and Forestry (LULUCF)	0
Total Direct Emissions (Scope 1)	164.197,48
Category 2: Indirect GHG emissions from imported energy	

Indirect emissions from imported/purchased electricity consumption	0
Indirect emissions from imported/purchased network energy consumption (excluding electricity)	0
Total Indirect Emissions (Scope 2)	0
Category 3: Indirect GHG emissions from transportation	
Upstream transport and distribution	0
Business travels	124,75
Transportation of clients and visitors	0
Downstream transportation and distribution	0
Employee commuting	0
Category 4: Indirect GHG emissions from products used by Organization	
Energy related activities not included in direct emissions and energy indirect emissions	0
Purchased goods and services	0
Capital equipment/goods	0
Waste generated in operations	0
Upstream leased assets	0
Category 5: Indirect GHG Emissions associated with the use of products from the Organization	
Investments	0
Use of sold products	0
End of life treatment of sold products	0
Downstream franchises	0
Downstream leased assets	0
Processing of sold products	0
Category 6: Indirect GHG emissions from other sources	

Other indirect emissions or removals	0
Total GHG Emissions (Scope 1 and 2)	124,75
Total GHG Emissions (Scope 1 and 2)	164.197,48
Total GHG Emissions (Scope 1, 2 and 3)	164.322,23
Offsets/Credits	0
REC Purchases (kWh)	0

E-02	**GHG Emissions Intensity**	Total scope 1 and 2 emissions produced per revenue of listed compant (tCO2e/Rp)	0
E-03	**Electricity Consumption**	Total amount of energy directly consumed (kWh or J)	583.778.779,2
		Total amount of energy indirectly consumed (kWh or J)	0
		Total energy consumption (kWh or J)	583.778.779,2
E-04	**Water Consumption**	Total water consumed (m3)	24.618,65
E-05	**Waste Generation**	Total waste generated (ton)	1.052,15

E-06 Company commitment to Net Zero Emission Target	
Does the Company have a net zero emission target commitment?	Yes
What year is the Company's net zero emission published target?	2050
Please provide a brief description and a link to documentation explaining the Company's commitment in achieving net zero emission target.	
The Company is implementing the International Maritime Organization Net-Zero Emission Framework which a landmark, heavily negotiated, set of global regulations designed to decarbonize international shipping by or around 2050. It combines a Global Fuel Standard with an Emissions Pricing Mechanism to penalize polluters and reward clean technologies.	

E-07 Company Commitment to GHG Emission Reduction Target	
Does the Company commit to reducing GHG emission?	Ya
What is the Company's GHG emission reduction target?	20 %
	0 (tCO2e)
Targeted year in achieving GHG reduction target?	2030

Does the Listed Company has measures on monitoring in enacting climate policy?

Yes

Steps that have been taken and emission reductions that have been achieved compared to the previous year

The use of marine fuel with very low sulfur content for all of the Company's vessels both in Indonesian and international waters.

B. Kinerja Sosial (Social Performance)

S-01 Gender Diversity

Job positions	Men		Women	
	Number of employees	Percentage of employees	Number of employees	Percentage of employees
Entry-level	49	25 %	44	22,45 %
Mid-level	40	20,41 %	13	6,63 %
Senior-level	33	16,84 %	6	3,06 %
Executive-level	11	5,61 %	0	0 %
Total Pegawai	133	25 %	63	32,14 %

S-02 Employees Level by Gender and Age Group

Age group (years)	Job levels								Number of employees
	Entry-level		Mid-level		Senior-level		Executive-level		
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
18-25	3	3	0	0	0	0	0	0	6
25-35	26	26	9	1	0	0	0	0	62
35-45	10	12	17	3	8	0	1	0	55
45-55	8	4	10	3	12	3	3	0	43
>55	2	0	4	1	12	3	8	0	30

S-03 Employees Turnover

	Number of employees (in reporting year)	Percentage (in reporting year)
Number of employees resigned	20 Employees	10 %
Number of newly appointed Employees	10 Employees	5 %

S-04 Temporary Worker

	Number of employees (in reporting year)	Percentage (in reporting year)
Total company headcount held by contractors and/or consultants	0 Employees	0 %

S-05 Employee Training and Development

Average training hour per employee (in reporting year)	Total employee attending company training program	Percentage of employee attending company training program (%)
4,33 hours/employee	174	88,8 %

S-06 Injury Rate

Frequency of work-related accidents of total Employees (in reporting year)	Percentage of serious work-related accidents resulting in serious and fatal injuries from total employees (%)
0	0 %

S-07 Incidents Regarding Human Rights Abuse

Number of incidents regarding human rights abuse (in reporting year)	0

Company Policy Regarding Employees

S-08 Does the company has a policy regarding sexual harassment and/or non-discrimination?	Yes

The Companys policy is to provide a safe workplace, free from any pressure unrelated to the Companys business activities.

Workplace violence, including threats, threatening behavior, harassment, intimidation, assault, and similar conduct including verbal and visual harassment, will not be tolerated. Likewise, any hostile environment created on the basis of ethnicity, race, gender, or religion will not be tolerated.

The Company will not tolerate sexual harassment, including requests leading to sexual harassment or unwelcome sexually suggestive gestures from one Employee toward another. This also includes other forms of physical or verbal sexual harassment. A work environment that creates hostility, humiliation, intimidation, or assault toward an individual or group based on gender-related issues constitutes sexual harassment.

Violence and harassment are prohibited both in the workplace and in any other location where employment-related relationships or activities occur. Unpleasant behavior, even if not unlawful, still constitutes a violation of Company policy. The Companys policy prohibits all forms of harassing conduct, whether involving violence or not, that may be considered a violation of the law.

Employees who observe, witness, or become victims of violence or harassment in the work environment must promptly report the matter to their Direct Supervisor, Manager, and/or the People Management Department so that an investigation can be conducted immediately. All investigations will be carried out separately and confidentially.

https://www.bull.co.id/esg/corporate-governance/code-of-conduct

S-09 Does the company has a policy regarding human rights?	Yes

It is the Companys policy to ensure equal opportunities and equal possibilities for development for all qualified Employees, without distinction or discrimination based on age, skin color, national origin, race, religion, or gender.

This policy applies to all Employees and applicants and covers all aspects of the employment relationship, including recruitment, wages, compensation, benefits, training, transfers, and all terms and conditions of

employment. The principle of equal opportunity must be communicated periodically to all Employees and reaffirmed annually. The People Management Department is responsible for implementing this equal opportunity policy. Employees may raise any concerns regarding possible misuse or violation of this principle with the People Management Department or the relevant Director. https://www.bull.co.id/esg/corporate-governance/code-of-conduct	
S-10 Does the company have a policy regarding child labor and/or forced labor?	Yes
General Requirements for Employee Recruitment 1. Indonesian citizens or foreign workers who possess written authorization from the Minister or an appointed official. 2. At least 18 (eighteen) years of age. 3. Physically and mentally healthy. 4. Meet the job qualifications and requirements at the time of recruitment. 5. Not bound by any employment relationship with another party. 6. Of good conduct and have never been sentenced to imprisonment or detention based on a final and legally binding court decision. 7. Not currently involved in any criminal or civil legal proceedings. 8. Pass the employee recruitment selection process and based on the Medical Check-Up results, be declared Fit to Work by a doctor. 9. Willing to comply with the Company Regulations (PP), Code of Corporate Conduct, Company Culture, policies, and applicable Company rules and regulations. 10. Willing to sign an Employment Agreement Letter. https://www.bull.co.id/esg/corporate-governance/code-of-conduct	
S-11 Does the company have a company policy regarding occupational health and safety as well as a safe working environment for all employees?	Yes
Security, Cleanliness, Occupational Safety, and Health 1. Employees are required to help maintain security, cleanliness, occupational safety, and health in their respective workplaces and the work environment in general. 2. To maintain occupational safety and health, Employees working in hazardous areas and Employees assigned to work onboard vessels are required to use the Personal Protective Equipment provided by the Company. 3. Employees must maintain the cleanliness and tidiness of their work desks, computers, and work documents. 4. Employees must carefully maintain any office inventory used by or entrusted to them so that it remains in good condition at all times. Employees are prohibited from bringing, transferring, or borrowing Company property without written permission from the relevant Department/Division Head. 5. If an Employee discovers any conditions that may endanger the safety and health of Employees or the Company, the Employee must immediately report the matter to their Direct Supervisor, Department/Division Head, or Company Management. The Company is committed to enforcing regulations related to the protection of human health and the environment. The Company shall improve and maintain the health and safety of Employees, the environment, and the communities in which the Company operates. Therefore, the Company strictly complies with applicable laws and regulations relating to environmental protection, as well as occupational health and safety. These principles are further reflected in the Companys Mission Statement. https://www.bull.co.id/esg/corporate-governance/code-of-conduct	

Corporate Social Responsibility (CSR)

S-12 Does the company have CSR activities, investments or donations to the community or registered non-profit organizations?	Yes
The company carries out CSR activities in the form of blood donation events held 1-3 times per year. These activities are conducted in collaboration with the Indonesian Red Cross team. https://www.bull.co.id/esg/corporate-social-responsibility	

C. Governance Performance

G-01 Board Diversity and Independence

Type of Company Board	Number of seats on Company	Seats Occupied by Men	Seats Occupied by Women	Seats Occupied by Independent Party
Commissioners	0	4	0	1
Directors	0	4	0	0

G-02 Board Meeting Attendance

	Number of board meetings (in reporting year)	Percentage of board meeting attendances (in reporting year)
Director Attendance to Board Meetings	4	100 %
Comissioner Attendance to Board Meetings	4	100 %

Other governmental-related policy

G-03 Does the company has a policy regarding separation of the Chairman of the Board and CEO?	No
As of the end of the reporting year, the Company has not established a specific policy regarding the separation of the roles of Chairman of the Board and Chief Executive Officer (CEO).	
G-04 Does the company has a policy regarding board appraisal?	Yes
In 2025, the Company conducted a performance assessment of the Board of Commissioners. The evaluation procedure was carried out using a self-assessment method by each member of the Board of Commissioners, employing a collective assessment system based on a questionnaire prepared by the Board of Commissioners. The evaluation criteria included fulfillment of qualifications for Board membership, implementation of Good Corporate Governance GCG, execution of the Boards roles, duties, and responsibilities, as well as participation in Board meetings, including joint meetings with the Board of Directors.	
G-05 Does the company has a policy regarding board training and development?	No
As of the end of the reporting year, the Company has not established a specific policy regarding training or competency development programs for members of the Board of Commissioners and the Board of Directors.	
G-06 Does the company has a criteria regarding board appointment and re-election?	Yes
1. Possesses good morals, ethics, and integrity; 2. Capable of performing legal acts; 3. In the 5 (five) years before appointment and during tenure: a. Has never been declared bankrupt; b. Has never been a member of the Board of Directors and or Board of Commissioners who was declared guilty of causing a company to be declared bankrupt; c. Has never been sentenced for committing a crime that harms state finances and/or is related to the financial sector; and d. Has never been a member of the Board of Commissioners who during their tenure:- Failed to hold an Annual General Meeting of Shareholders (AGMS);- Their accountability as a member of the Board of Directors and or Board of Commissioners: ~ Was never accepted by the AGMS or failed to provide accountability as a member of the Board of Directors and or Board of Commissioners to the AGMS; and	

~ Caused a company that obtained a license, approval, or registration from the OJK to fail in fulfilling the obligation to submit annual reports and or financial statements to the OJK 4. Commits to complying with statutory regulations; and 5. Possesses knowledge and or expertise in the field required by the Company.	
G-07 Does the company has a policy regarding ethics and/or anti-corruption?	Yes
Employees are not allowed to receive any business courtesy in kind or money, no matter how insubstantial it is. However, Employees are allowed to receive, on behalf of the Company, business courtesies presented in a formal event which was approved by the Company. In such case, the respective General Manager or Director shall determine the allocation/usage of the courtesies. Appropriate business entertainment occurring in connection with business-related discussions, or the development of business relationships is generally deemed appropriate in the conduct of official business. This may include business-related meals and trips, refreshments before or after a business meeting, and occasional athletic, theatrical or cultural events. Entertainment in any form that would likely result in a feeling or expectation of personal obligation should not be extended or accepted. This applies equally to giving or receiving entertainment. Common sense and good judgment must be exercised when accepting business-related meals or any business courtesies to avoid any perception of impropriety or conflict of interest. https://www.bull.co.id/esg/corporate-governance/code-of-conduct	
G-08 Does the company has a policy regarding equitable treatment of shareholders?	No
As of the end of the reporting year, the Company has not established a specific policy regarding the fair treatment of Shareholders.	
G-09 Does the company have a policy regarding the obligations of directors/commissioners to prevent conflicts of interest?	Yes
Employees are not allowed to receive any business courtesy in kind or money, no matter how insubstantial it is. However, Employees are allowed to receive, on behalf of the Company, business courtesies presented in a formal event which was approved by the Company. In such case, the respective General Manager or Director shall determine the allocation/usage of the courtesies. Appropriate business entertainment occurring in connection with business-related discussions, or the development of business relationships is generally deemed appropriate in the conduct of official business. This may include business-related meals and trips, refreshments before or after a business meeting, and occasional athletic, theatrical or cultural events. Entertainment in any form that would likely result in a feeling or expectation of personal obligation should not be extended or accepted. This applies equally to giving or receiving entertainment. Common sense and good judgment must be exercised when accepting business-related meals or any business courtesies to avoid any perception of impropriety or conflict of interest.	

D. Other

Alignment of Sustainability/Annual Reports with ESG Metrics

Kinerja	Kode	Metric Name	Pages in the Sustainability/Annual Report
Environment	E-01	Greenhouse Gas Emission Report	8
	E-02	Greenhouse Gas Emission Intensity	67
	E-03	Electricity Consumption	66
	E-04	Water Consumption	8
	E-05	Waste Generated	8
	E-06	Company Commitment to Achieving Net Zero Emission Target	51
	E-07	Company Commitment to Reduce Emission	64
Social	S-01	Gender Equality	84
	S-02	Employees by Gender and Age Group	82
	S-03	Employee Turnover Rate	82
	S-04	Number of Temporary Officers	82
	S-05	Employee Training and Development	87
	S-06	Number of Work Accidents	79
	S-07	Human Rights Violation Incidents	96
	S-08	Sexual Harassment and/or Non-Discrimination Policy	96
	S-09	Policy on Human Rights	96
	S-10	Child Labor and/or Forced Labor Policy	97
	S-11	Occupational Health and Safety Policy and Safe and Secure Work Environment are provided to all employees.	83
	S-12	Corporate Social Responsibility	99

Governance	G-01	Management Diversity and Independence	185
	G-02	Total Attendance of Directors and Commissioners to Board Meetings	153
	G-03	Chairman of the Board and CEO Separation Policy	39
	G-04	Board of Directors and Commissioners Assessment Policy	149
	G-05	Board of Directors and Commissioners Training Policy	149
	G-06	Special Criteria for Election of the Board	147
	G-07	Code of Ethics and/or Anti-Corruption	176
	G-08	Fair Treatment Policy for Shareholders	102
	G-09	Conflict of Interest Prevention Policy	48

Referenced International Standards and Third Party Verification

Alignment with sustainability reporting framework

[X] Yes [ ] No

- [X] GRI
- [ ] TCFD
- [ ] CDP
- [ ] IFRS S1
- [ ] IFRS S2
- [ ] SASB
- [ ] Others, please specify

null

Third-party assurance and/or validation

[X] No

Thus to be informed accordingly.

Respectfully,

PT Buana Lintas Lautan Tbk.

Krisnanto Tedjaprawira

Corporate Secretary

PT Buana Lintas Lautan Tbk.

Jalan Mega Kuningan Timur

Phone : 6221 - 30485700, Fax : 6221 - 30485701, www.bull.co.id

Sender Name	Krisnanto Tedjaprawira
Function	Corporate Secretary
Date and Time	22-05-2026 21:42
Attachment	1. BULL - SR 2025.pdf
	2. BULL - AR 2025.pdf

This is an official document of PT Buana Lintas Lautan Tbk. that does not require a signature as it was generated electronically by the electronic reporting system. PT Buana Lintas Lautan Tbk. is fully responsible for the information contained within this document.