

2024

Sustainability Report
Laporan Berkelanjutan

Sharpening Focus to Deliver Meaningful Change

PT Eigerindo Multi Produk Industri

Jl. Raya Terusan Kopo Km 11,5 No. 127A, Pangauban,
Kec. Ketapang, Kab. Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Phone | Telepon: +6222-8778-6767 | +6222-8778-6868
Email | Surel: corporatecommunication@eigerindo.co.id
Website | Situs Web: www.eigerindo.co.id

2024

Sustainability Report
Laporan Berkelanjutan



Daftar Isi

Table of Contents

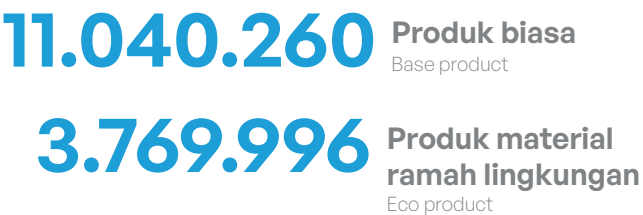
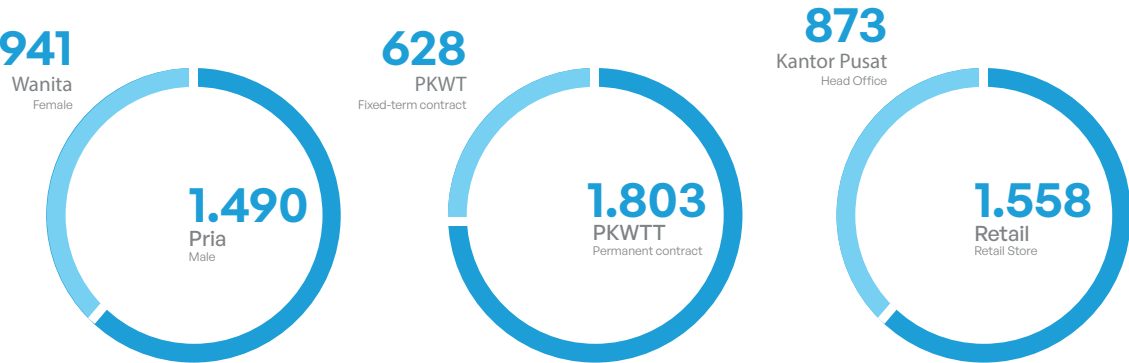
Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan Sustainability Performance Highlights	4
Penjelasan Tema Theme Explanation	10
Sambutan Presiden Direktur Remarks from Our President Director	12
Sambutan Direktur Remarks from Our Managing Director	16
Profil Perusahaan Company Profile	20
Profil Laporan Report Profile	37
Perjalanan Mewujudkan Perubahan yang Bermakna The Journey Toward Meaningful Change	47
Membangun SDM sebagai Katalis Keberlanjutan Building Human Capital as a Catalyst for Sustainability	50
Menguatkan Fondasi, Memastikan Arah Strengthening the Core, Defining the Course	74
Langkah Terarah untuk Bumi yang Lestari Focused Actions for a Greener Future	86
Menebar Harapan, Berbagi untuk Negeri Spreading Hope, Giving Back to the Nation	98
Indeks Referensi GRI Standard Sustainability Report Sustainability Report GRI Standards Reference Index	102
Lembar Umpan Balik Feedback Sheet	108

Sustainability Performance Highlights

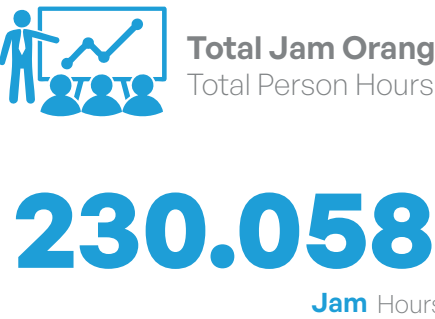
Ikhtisar Kinerja
Berkelanjutan



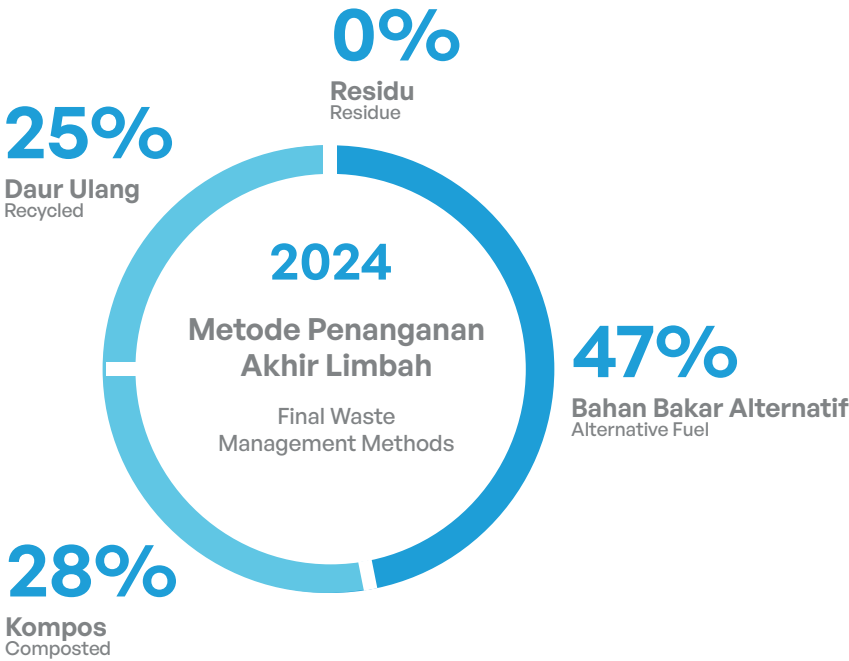
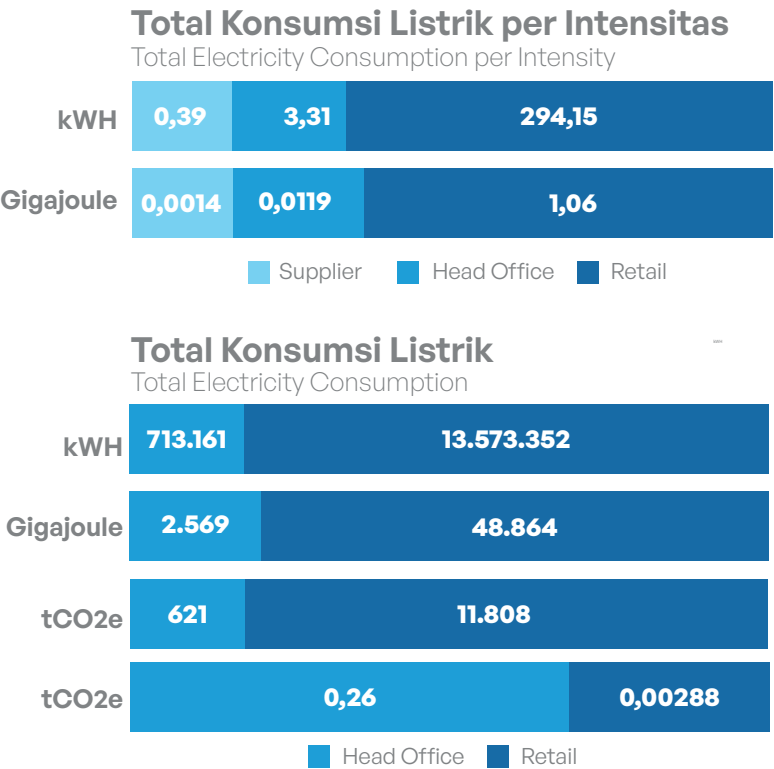
Aspek Ekonomi
Economic Aspect



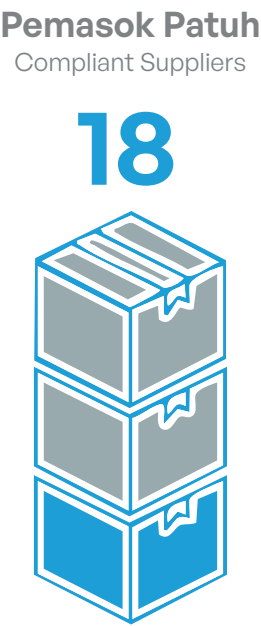
Aspek Sosial
Social Aspect



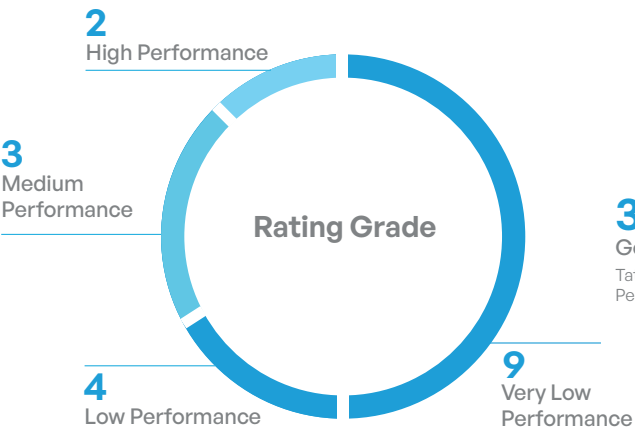
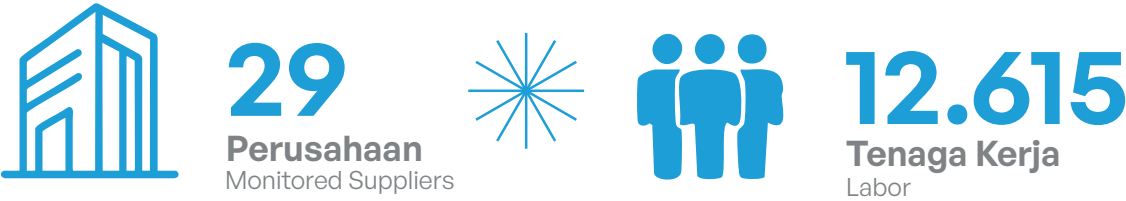
Aspek Lingkungan
Environment Aspect



Rantai Pasok
Supply Chain



Estimasi Tenaga Kerja Rantai Pasokan
Supply Chain Workforce Estimation



Mempertajam Fokus untuk Mewujudkan Perubahan yang Bermakna

Sharpening Focus to Deliver Meaningful Change



Mempertajam fokus untuk mewujudkan perubahan yang bermakna adalah cerminan perjalanan kami sebagai perusahaan outdoor fashion retail yang tengah bertransformasi. Dalam dinamika industri yang terus bergerak, kami menyadari bahwa langkah berkelanjutan tidak bisa dibangun di atas kompleksitas yang tidak terarah. Maka, kami memilih untuk menyederhanakan, memperjelas, dan memusatkan energi kami pada hal-hal yang paling berdampak.

Langkah restrukturisasi bisnis yang telah kami lakukan, memberi ruang bagi kami untuk membangun ulang sistem, nilai, dan proses dengan lebih fokus. Kami percaya bahwa perubahan yang benar-benar bermakna hanya bisa tercapai ketika dimulai dari dalam: dari cara kami berpikir, bekerja, memproduksi, dan melayani. Fokus baru ini tidak hanya menjawab tantangan keberlanjutan, tetapi juga memperkuat identitas kami sebagai pelaku industri yang bertanggung jawab terhadap alam dan masyarakat.

Sharpening Focus to Deliver Meaningful Change reflects our journey as an outdoor fashion retail company undergoing transformation. In a dynamic ever-evolving industry landscape, we recognize that sustainable progress cannot be built upon unfocused complexity. Therefore, we have chosen to simplify, clarify, and channel our energy toward the most impactful matters.

The business restructuring we have undertaken has created space for us to rebuild our systems, values, and processes with greater focus. We believe that truly meaningful change can only be achieved when it begins from within — through the way we think, work, and serve. This renewed focus not only addresses the challenges of sustainability but also strengthens our identity as an industry player committed to nature and society.

Pada laporan ini, kami menyajikan langkah-langkah nyata yang telah dan sedang kami tempuh, mulai dari pemilihan bahan yang lebih ramah lingkungan, peningkatan efisiensi produksi, hingga komitmen untuk memberdayakan komunitas lokal. Kami tidak mengklaim perjalanan ini telah sempurna, namun kami terus belajar dan berkomitmen untuk berjalan lebih jauh, dengan langkah yang lebih tajam, lebih terukur, dan lebih bermakna.

Kami mengundang para pemangku kepentingan untuk turut mengawal dan mendukung perjalanan ini. Karena kami percaya bahwa masa depan yang lebih berkelanjutan hanya dapat diwujudkan melalui kolaborasi, ketekunan, dan keberanian untuk fokus pada hal-hal yang paling penting, untuk bumi dan untuk nanti.

In this report, we present the concrete steps that we have taken—and continue to take—from selecting more environmentally friendly materials and improving production efficiency to our commitment to empowering local communities. We do not claim that this journey has been perfect, but we continue to learn and remain committed to moving forward with sharper, more measured, and more meaningful steps.

We invite all stakeholders to join us in guiding and supporting this journey. For we believe that a more sustainable future can only be achieved through collaboration, perseverance, and the courage to focus on what matters most—for the planet and for the future.

Sangkalan dan Batasan Tanggung Jawab

Disclaimer and Limits of Responsibility

Dalam Laporan Keberlanjutan ini kata “Eiger”, “Eigerindo”, “Perusahaan”, “Perseroan”, diasosiasikan kepada PT Eigerindo Multi Produk Industri. “Karyawan”, “Pekerja”, dan “Pegawai” merujuk kepada karyawan PT Eigerindo Multi Produk Industri.

Laporan Keberlanjutan ini berisi pernyataan-pernyataan, data dan informasi yang dapat dianggap sebagai pandangan masa depan (forward looking statements) berupa proyeksi, asumsi, dan ekspektasi, yang memiliki faktor risiko dan ketidakpastian yang membuat pernyataan tersebut tidak dapat sepenuhnya terealisasi.

In this Sustainability Report, the terms “Eiger,” “Eigerindo,” “Company,” and “Corporation” refer to PT Eigerindo Multi Produk Industri. The terms “Employees,” “Workers,” and “Staff” refer to the employees of PT Eigerindo Multi Produk Industri.

This Sustainability Report contains statements, data, and information that may be considered as forward-looking statements in the form of projections, assumptions, and expectations, which involve risk factors and uncertainties that may cause these statements not to be fully realized.



Ronny Lukito

President Director
PT Eigerindo Multi Produk Industri

Sambutan Presiden Direktur

Remarks from Our President Director

Manfaatkan Momentum, Kuatkan Pondasi Keberlanjutan

Pemulihan ekonomi nasional sepanjang tahun 2024 membawa harapan baru khususnya bagi sektor ritel, dan bagi Eigerindo, sebagai perusahaan retail, peningkatan ini didorong oleh meningkatnya minat masyarakat terhadap produk lokal.

Kami percaya bahwa merek lokal seperti EIGER semakin relevan ketika didukung oleh semangat nasionalisme serta komitmen kuat terhadap keberlanjutan. Momentum ini menjadi titik balik strategis yang perlu dimanfaatkan dengan bijak dan visioner.

Kami menginspirasi seluruh jajaran manajemen untuk terus adaptif dalam merespons dinamika global, mulai dari isu geopolitik, transformasi digital, hingga tantangan iklim dan sosial. Pengambilan keputusan harus dilakukan secara seimbang, mempertimbangkan pertumbuhan bisnis, dampak sosial, dan pelestarian lingkungan secara terintegrasi. Inovasi serta kolaborasi lintas sektor perlu diperkuat agar Eigerindo tetap relevan dan resilien di masa depan.

Kami menyambut baik langkah perusahaan dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam strategi bisnis dan praktik operasional. Komitmen tersebut tercermin dalam berbagai inisiatif, seperti pemberdayaan karyawan dan pemasok, kolaborasi dengan komunitas, efisiensi energi, serta pengelolaan limbah dan sumber daya secara bertanggung jawab.

Seize the Momentum, Strengthen the Foundation of Sustainability

The national economic recovery throughout 2024 brings new hope, especially for the retail sector, and of course also for Eigerindo, as a retail company, this increase is driven by growing public mobility and interest in local products.

We believe that local brands like EIGER become increasingly relevant when supported by a spirit of nationalism and a strong commitment to sustainability. This momentum marks a strategic turning point that must be harnessed wisely and with vision.

We inspire managements to remain adaptive in responding to global dynamics, ranging from geopolitical issues and digital transformation to climate and social challenges. Decision-making must be carried out in a balanced manner, integrating business growth with social impact and environmental preservation. Innovation and cross-sector collaboration must be strengthened to ensure that Eigerindo remains relevant and resilient in the future.

We also welcome the Company's efforts to integrate sustainability principles into its business strategy and operational practices. This commitment is reflected in various initiatives, such as employee and supplier empowerment, community collaboration, energy efficiency, and the responsible management of waste and resources.

Kami memandang tiga tantangan utama di tahun ini, yakni penguatan pemahaman internal tentang keberlanjutan, keseimbangan antara ekspansi bisnis dan dampak lingkungan, serta penyelarasan praktik di seluruh rantai pasok, bukan sebagai hambatan, melainkan sebagai peluang strategis untuk memperkuat kapasitas dan nilai perusahaan.

Melalui fungsi pengawasan yang akuntabel dan transparan, kami akan terus mengawal pelaksanaan strategi keberlanjutan secara konsisten. Fokus kami adalah memastikan bahwa nilai-nilai keberlanjutan benar-benar diinternalisasi dalam budaya kerja dan pengambilan keputusan, bukan sekadar menjadi simbol atau narasi.

Kami optimistis terhadap prospek Eigerindo pada tahun 2025. Kesadaran masyarakat yang semakin tinggi terhadap gaya hidup sehat dan berkelanjutan, serta dukungan terhadap produk dalam negeri, akan menjadi motor pertumbuhan. Namun, keberhasilan hanya akan terwujud apabila didukung oleh strategi yang tepat, kecepatan adaptasi, dan konsistensi terhadap nilai-nilai inti perusahaan.

We consider the three main challenges this year—strengthening internal understanding of sustainability, balancing business expansion with environmental impact, and aligning practices across the entire supply chain—not as obstacles, but as strategic opportunities to enhance the Company’s capacity and value.

Through accountable and transparent oversight functions, we will continue to ensure the consistent implementation of the sustainability strategy. Our focus is to make sure that sustainability values are truly internalized within the work culture and decision-making processes—and not merely serving as symbols or narratives.

We optimistic about Eigerindo’s prospects in 2025. The growing public awareness of healthy and sustainable lifestyles, along with increased support for domestic products, will serve as key drivers of growth. However, success will only be achieved with the right strategies, agility in adaptation, and consistency in upholding the Company’s core values.

Di waktu mendatang, kami mendorong perusahaan untuk terus memperkuat:

- 1. Kesehatan dan keselamatan karyawan, baik fisik maupun mental,
- 2. Fasilitas belajar dan bertumbuh yang inspiratif dan inklusif,
- 3. Pengembangan sistem manajemen lingkungan yang progresif,
- 4. Kemitraan kolaboratif dengan komunitas dan lembaga untuk menciptakan dampak kolektif yang berkelanjutan.

Dengan arah yang semakin tajam dan landasan keberlanjutan yang semakin kokoh, kami percaya Eigerindo akan melangkah lebih jauh sebagai pelaku industri yang tangguh, bertanggung jawab, dan relevan untuk masa depan Indonesia.

Atas nama Dewan Direksi,
On behalf of the Board of Directors,



Ronny Lukito
President Director
PT Eigerindo Multi Produk Industri (MPI)
(GRI 2-22)

Looking ahead, We encourage the Company to continue strengthening:

- 1. The physical and mental health and safety of employees,
- 2. Inspiring and inclusive learning and development facilities,
- 3. The development of a progressive environmental management system,
- 4. Collaborative partnerships with communities and institutions to create sustainable collective impact.

With a clearer direction and a stronger foundation in sustainability, We believe Eigerindo is well-positioned to advance further as a resilient, responsible, and relevant player in Indonesia’s industry.



Christian Hartanto Sarsono

Managing Director
PT Eigerindo Multi Produk Industri

Sambutan Direktur

Remarks from Our Managing Director

Tahun 2024 merupakan periode penuh dinamika bagi industri dan masyarakat global. Ketegangan geopolitik, disrupti rantai pasok, serta eskalasi dampak perubahan iklim menandai tantangan yang harus dihadapi bersama. Di tingkat nasional, kita menyaksikan pemulihan ekonomi yang progresif, tumbuhnya konsumsi domestik, dan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya keberlanjutan serta produk lokal.

Di tengah perubahan yang cepat ini, EIGERINDO terus memperkuat posisinya sebagai perusahaan yang adaptif, inovatif, dan bertanggung jawab. Sebagai jajaran direksi, kami memandang pentingnya strategi yang tidak hanya responsif terhadap tantangan eksternal, tetapi juga proaktif dalam menciptakan nilai jangka panjang. Kami mengambil pendekatan kolaboratif lintas fungsi dan berbasis data untuk merumuskan kebijakan, memastikan bahwa setiap langkah operasional memperhitungkan aspek risiko, potensi pertumbuhan, dan kesinambungan.

Dalam aspek keberlanjutan, tahun 2024 menjadi momentum konsolidasi dan akselerasi kami pada tiga pilar utama: sosial, lingkungan, dan ekonomi. Pada pilar sosial, kami menegaskan komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja yang inklusif. Program people development yang kami jalankan tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembangunan karakter dan kesejahteraan menyeluruh, termasuk fisik dan mental.

Kami percaya bahwa keberhasilan jangka panjang hanya dapat diraih melalui SDM yang sehat, kompeten, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap misi bersama.

The year 2024 has been a period of significant dynamics for both industry and the global community. Geopolitical tensions, supply chain disruptions, and the escalating impacts of climate change have presented challenges that must be addressed collectively. At the national level, we are witnessing progressive economic recovery, growing domestic consumption, and increasing public awareness of the importance of sustainability and local products.

Amid this rapid transformation, EIGERINDO continues to strengthen its position as an adaptive, innovative, and responsible company. As the Board of Directors of the Company, we recognize the importance of strategies that are not only responsive to external challenges but also proactive in creating long-term value. We have adopted a cross-functional, data-driven approach in policy formulation, ensuring that every operational step considers risk factors, growth potential, and sustainability.

In terms of sustainability, 2024 marks a period of consolidation and acceleration across our three main pillars: social, environmental, and economic.

On the social pillar, we reaffirm our commitment to human resource development and an inclusive work culture. Our people development programs are not only focused on enhancing technical skills but also on character building and holistic well-being — including both physical and mental health.

We believe that long-term success can only be achieved through a workforce that is healthy, competent, and has a strong sense of ownership toward our shared mission.

Kami juga terus memperkuat relasi dengan komunitas dan mitra UMKM lokal, sebagai bagian dari kontribusi nyata kami terhadap ekosistem yang lebih adil dan berkelanjutan. Meski demikian, kami menyadari tantangan yang masih ada, seperti penyamaan persepsi akan nilai keberlanjutan di seluruh lapisan organisasi. Untuk itu, internalisasi nilai melalui komunikasi yang konsisten dan kepemimpinan transformatif menjadi bagian dari strategi kami ke depan.

Dalam pilar lingkungan, langkah kami semakin nyata dan terukur. Kami melanjutkan program efisiensi energi, optimalisasi operasional ramah lingkungan, serta memulai pengukuran jejak karbon dari aktivitas distribusi. Inisiatif penanaman pohon mangrove yang kami jalankan menjadi wujud konkret komitmen EIGERINDO dalam mendukung pemulihan ekosistem.

Selain itu, kami juga merevisi roadmap keberlanjutan agar lebih relevan dengan konteks bisnis ritel yang kami jalankan. Kami memahami bahwa perjalanan ini memerlukan investasi besar, baik secara finansial maupun budaya organisasi. Namun, kami yakin bahwa hasilnya akan memperkuat pondasi perusahaan dalam jangka panjang.

Di sisi ekonomi, kami berfokus pada efisiensi dan integrasi digital. Digitalisasi rantai pasok, pemanfaatan sistem logistik berbasis teknologi, serta perluasan kanal distribusi menjadi pilar penguatan daya saing kami. Pendekatan ini tidak hanya mendorong peningkatan efisiensi, tetapi juga memperkuat ketangguhan bisnis dalam menghadapi disruptsi.

Pembelajaran penting sepanjang tahun ini adalah bahwa keberlanjutan bukan sekadar agenda tambahan, melainkan inti dari strategi bisnis. Kami meyakini bahwa masa depan hanya dapat diraih

We also continue to strengthen relationships with local communities and MSME partners as part of our tangible contribution to a more equitable and sustainable ecosystem. Nevertheless, we recognize the ongoing challenges, such as aligning perceptions of sustainability values across all levels of the organization. To address this, the internalization of these values through consistent communication and transformative leadership will be a key part of our strategy moving forward.

In the environmental pillar, our steps are becoming increasingly tangible and measurable. We continue our energy efficiency programs, optimize environmentally friendly operations, and have begun measuring the carbon footprint of our distribution activities. The mangrove planting initiative that we have implemented is a concrete manifestation of EIGERINDO's commitment to supporting ecosystem restoration.

In addition, we have also revised our sustainability roadmap to make it more relevant to the retail business context in which we operate. We fully understand that this journey requires significant investment, both financially and culturally within the organization. However, we are confident that the results will strengthen the Company's foundation in the long term.

On the economic front, we focus on efficiency and digital integration. The digitization of the supply chain, utilization of technology-based logistics systems, and expansion of distribution channels serve as pillars for strengthening our competitiveness. This approach not only drives efficiency improvements but also reinforces business resilience in the face of disruption.

A key lesson throughout this year is that sustainability is not merely an additional agenda but is the core of business strategy. We believe that the future can

mengedepankan kolaborasi, serta memegang teguh nilai jangka panjang. Dukungan terhadap program keberlanjutan bukan hanya akan memperkuat reputasi, tetapi juga menciptakan efisiensi, loyalitas stakeholder, dan peningkatan nilai perusahaan secara keseluruhan.

Transformasi digital yang lebih dalam, struktur organisasi yang lebih agile, serta penguatan budaya inovatif menjadi tonggak perubahan fundamental kami di tahun 2024. Kami menyongsong 2025 dengan semangat baru dan visi yang lebih tajam.

Kami juga melihat peluang besar dari perubahan perilaku konsumen yang semakin digital-savvy dan sadar akan pentingnya gaya hidup aktif serta keberlanjutan. Oleh karena itu, kami akan memperkuat omnichannel experience, meningkatkan produktivitas operasional, serta memperluas kerjasama strategis dalam ekosistem produk outdoor dan lifestyle.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan, mitra, pemegang saham, dan komunitas yang telah bersama-sama berkontribusi dalam perjalanan EIGERINDO. Mari kita terus menajamkan fokus untuk menghadirkan perubahan yang bermakna bagi masa depan bersama.

Bandung, Oktober 2025
Bandung, October 2025

Atas nama segenap manajemen,
On behalf of the Managements,



Christian Hartanto Sarsono
Managing Director
PT Eigerindo Multi Produk Industri (MPI)
(GRI 2-22)

only be achieved through an organization that is able to adapt, prioritize collaboration, and uphold long-term values. Support for sustainability programs will not only strengthen our reputation but also create efficiencies, stakeholder loyalty, and overall enhancement of corporate value.

A deeper digital transformation, a more agile organizational structure, and the strengthening of an innovative culture are the cornerstones of our fundamental changes in 2024. We welcome 2025 with renewed spirit and a sharper vision.

We also see great opportunities arising from changing consumer behaviors, as they become increasingly digital-savvy and aware of the importance of an active lifestyle and sustainability. Therefore, we will strengthen the omnichannel experience, enhance operational productivity, and expand strategic partnerships within the outdoor and lifestyle product ecosystem.

In closing, I would like to express my gratitude to all employees, partners, shareholders, and the community who have contributed together along EIGERINDO's journey. Let us continue to sharpen our focus in delivering meaningful change for our shared future.

Profil Perusahaan

Company Profile



Nama Perusahaan
Company Name

PT Eigerindo Multi Produk Industri

Tanggal Pendirian
Date of Establishment
18 Agustus 1995
August 18th, 1995

Alamat Kantor Pusat
Head Office Address

Jl. Raya Terusan Kopo Km 11,5 No. 127A, Pangauban,
Kec. Ketapang, Kab. Bandung, Jawa Barat, Indonesia
Phone | Telepon: (+6222-8778-6767) (+6222-8778-6868)
Email | Surel: corporatecommunication@eigerindo.co.id
Website | Situs Web: www.eigerindo.co.id

Status Badan Hukum
Legal Entity Status

Perseroan Terbatas
Limited Liability Company

Lini Bisnis
Business Line

**Perdagangan perlengkapan dan
peralatan pemenuhan gaya hidup**
Retail and Distribution Lifestyle

Tentang Perusahaan

About Company

Perjalanan PT Eigerindo Multi Produk Industri berawal dari semangat wirausaha Ronny Lukito, yang memulai bisnis dengan berjualan tas setelah membantu usaha keluarganya. Berbekal modal hanya satu juta rupiah untuk membeli dua mesin jahit, peralatan sederhana, dan sedikit bahan baku, ia menapaki langkah pertama yang kemudian berkembang menjadi perusahaan retail perlengkapan outdoor yang berdiri resmi pada tahun 1989.

Merek EIGER, yang terinspirasi dari nama salah satu gunung legendaris di Swiss, melambangkan ketangguhan dan tantangan yang menjadi sumber inspirasi bagi setiap produk. Seiring perjalanan panjangnya, perusahaan terus bertumbuh hingga kini memiliki lebih dari 306 gerai di Indonesia, serta merambah pasar internasional di Malaysia dan Swiss.

Komitmen terhadap keberlanjutan mulai difokuskan sejak tahun 2021, meski praktik bertanggung jawab sebenarnya telah lama dijalankan dalam berbagai aspek bisnis. Dengan tekad untuk memberikan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan, perusahaan mengembangkan inisiatif keberlanjutan yang menjangkau baik internal maupun eksternal, dari hulu produksi hingga hilir rantai bisnis.

Langkah penting lainnya dimulai pada tahun 2022, ketika Eigerindo menerbitkan Laporan Keberlanjutan pertamanya sebagai wujud transparansi dan akuntabilitas, yang sejak itu dipublikasikan setiap tahun. Transformasi berlanjut pada 2023, ketika operasional perusahaan difokuskan pada sektor retail, seiring pembentukan perusahaan dalam grup usaha yang lebih terarah pada pengelolaan brand dan perancangan produk. **(GRI 2-2)**

The journey of PT Eigerindo Multi Produk Industri began with the entrepreneurial spirit of Ronny Lukito, who started his business by selling bags after helping with his family’s business. With an initial capital of only one million rupiah, he purchased two sewing machines, some basic equipment, and a small amount of raw materials—marking the first step that would eventually grow into a full-fledged outdoor equipment retail company, officially established in 1989.

The EIGER brand, inspired by the name of one of Switzerland’s legendary mountains, symbolizes resilience and challenge—qualities that inspire every product. Over the course of its long journey, the Company has continued to grow, now operating more than 306 stores across Indonesia, and expanding into international markets such as Malaysia and Switzerland.

The commitment to sustainability began to take more focused shape in 2021, although responsible practices had long been embedded in various aspects of the business. Driven by the determination to create value for all stakeholders, the Company developed sustainability initiatives that extend both internally and externally, covering the entire business chain—from upstream production to downstream operations.

Another significant milestone was achieved in 2022, when Eigerindo published its first Sustainability Report as a demonstration of transparency and accountability, a practice that has since continued annually. The transformation progressed further in 2023, when the Company streamlined its operations to focus on the retail sector, in line with the formation of a business group more strategically directed toward brand management and product design.



Visi dan Misi
Our Vision and Mission

VISI VISION

Menjadi perusahaan yang memberkati dalam bisnis gaya hidup
To be a blessing company in lifestyle business

MISI MISSION

Dengan semangat terhadap keberlanjutan, kami menyajikan kepuasan yang penuh pengalaman bagi pelanggan dalam bisnis gaya hidup

With the spirit of sustainability, we provide experiential customer satisfaction in lifestyle businesses

Budaya Kami
Our Culture

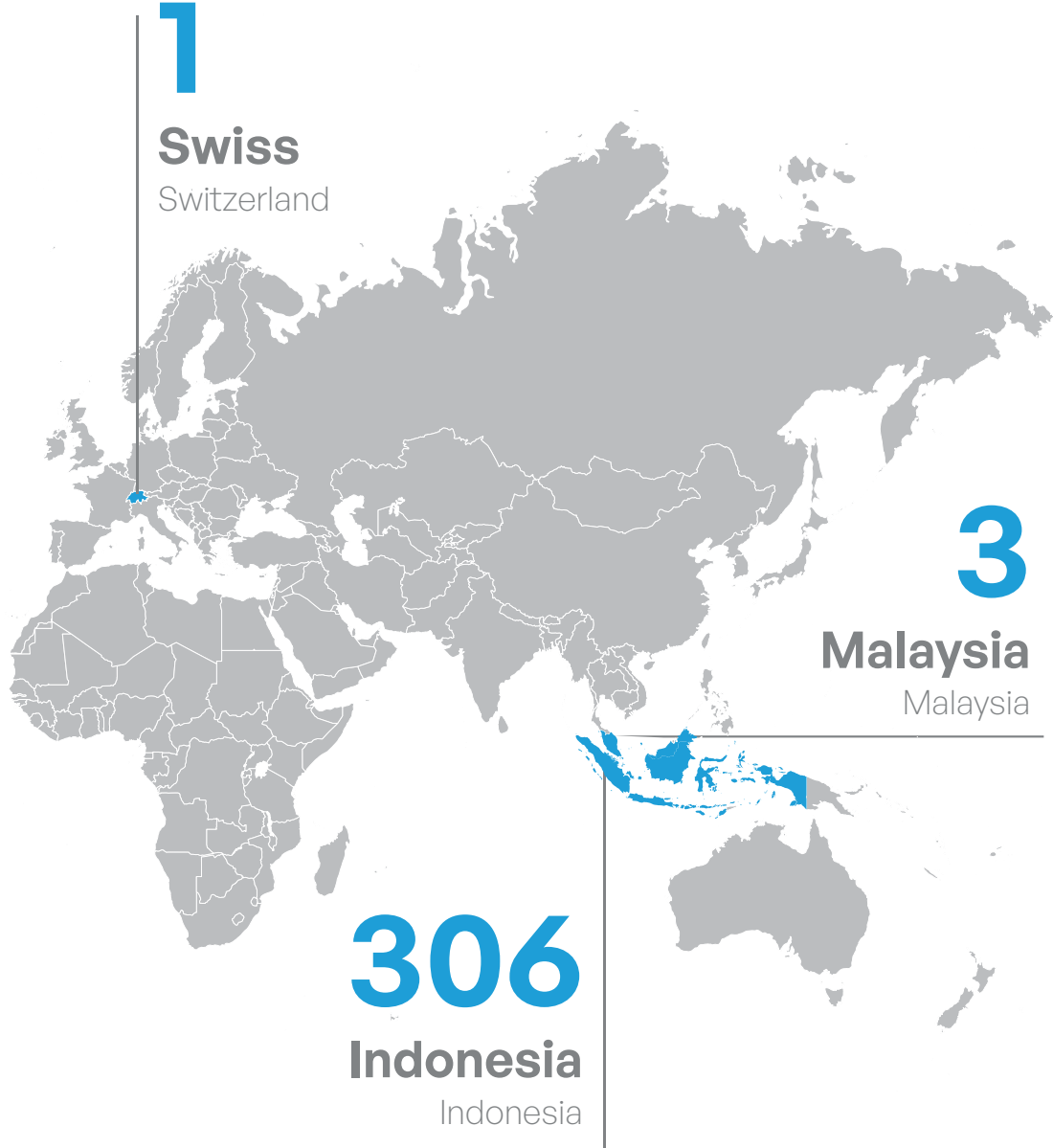
	Servanthood Melayani sesama dengan sepenuh hati	How We Bless People (Self Awareness - Self Control - Sincerity)
	Harmony Saling menciptakan dan menjaga keselarasan untuk mencapai tujuan bersama	How We Do the Process (Trust - Openness - Synergy)
	Agile Cerdas, adaptif dan solutif dalam berbagai situasi dan kondisi	How We Improve (Creative Thinking - Continuous Learning - Continuous Innovation)
	Respect Menghormati dan menghargai sesama dan lingkungan	How We Treat Others (Person - Purpose - Planet)
	Empowerment Melakukan pemberdayaan untuk menciptakan pemimpin-pemimpin	How We Multiply (Concern - Coaching & Developing - Create Leaders)

(GRI 2-1)

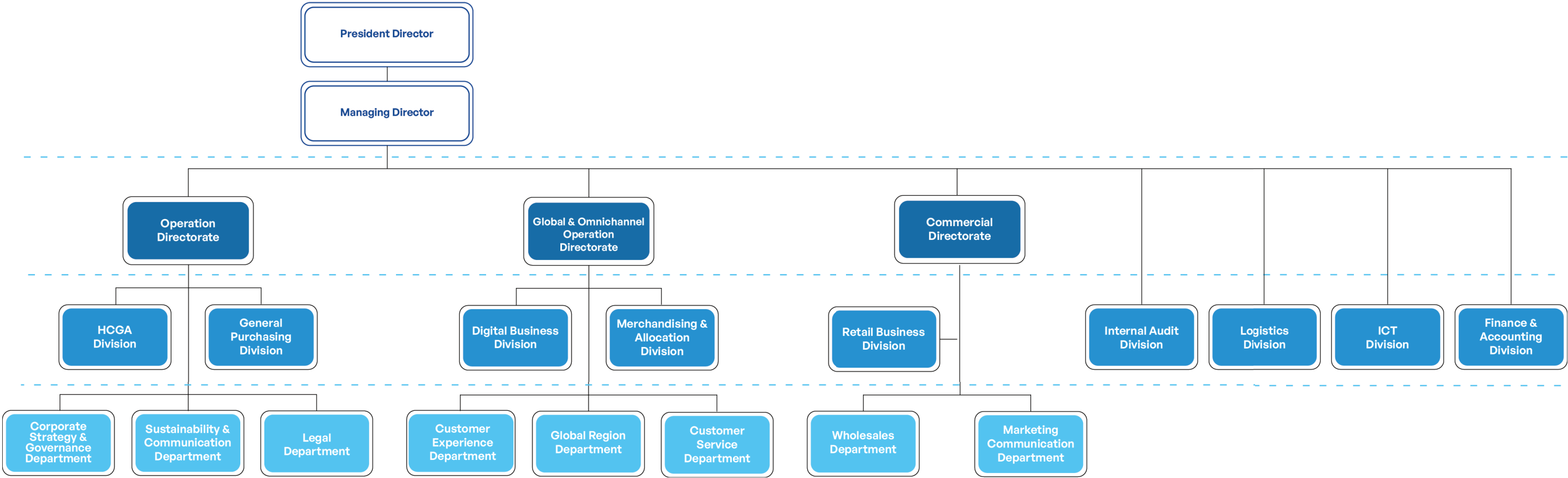
Wilayah Sebaran EIGER Adventure Store
EIGER Adventure Store Distribution Areas



Wilayah Sebaran EIGER Adventure Store
EIGER Adventure Store Distribution Areas



Struktur Organisasi
Organizational Structure



Struktur organisasi Eigerindo dirancang untuk memastikan tata kelola perusahaan berjalan secara efektif, transparan, dan akuntabel. Melalui pembagian peran dan fungsi yang jelas, setiap level manajemen memiliki tanggung jawab yang terukur dalam mendukung pencapaian strategi perusahaan sekaligus memastikan praktik keberlanjutan diintegrasikan ke dalam setiap proses bisnis.

Eigerindo’s organizational structure is designed to ensure effective, transparent, and accountable corporate governance. Through a clear division of roles and functions, each level of management holds measurable responsibilities in supporting the achievement of the Company’s strategies while ensuring that sustainability practices are integrated into every business process.

Struktur ini juga mencerminkan keseimbangan antara pengawasan dan pelaksanaan, di mana Dewan Direksi berperan dalam memberikan arahan strategis dan pengawasan, sementara jajaran manajerial bertanggung jawab atas pengelolaan operasional sehari-hari. Dengan demikian, struktur organisasi bukan hanya kerangka administratif, tetapi juga fondasi tata kelola yang memastikan nilai perusahaan selaras dengan kepentingan seluruh pemangku kepentingan. **(GRI 2-9)**

This structure also reflects a balance between oversight and execution, where the Board of Directors provides strategic direction and supervision, while the managements is responsible for day-to-day operational management. Thus, the organizational structure serves not merely as an administrative framework, but as a governance foundation that ensures the Company’s values are aligned with the interests of all stakeholders.

Skala Organisasi
Organizational Scale

Sebagai bagian dari transparansi, kami menampilkan skala perusahaan pada tahun 2024 dan periode sebelumnya, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Uraian Description	Satuan Unit	2022	2023	2024
Jumlah Karyawan Number of Employees	orang	2.045	2.440	2.045
Jumlah Pemasok Number of Suppliers	pemasok	59	59	64
Jumlah Produksi Number of Production	item	11.250.917	13.104.318	14.810.256
Jumlah Toko Number of Stores	toko	237	265	306

Angka-angka ini menggambarkan bagaimana fokus kami dalam memperkuat sumber daya manusia, membangun hubungan dengan pemasok, dan memperluas portofolio produk, merupakan bagian dari upaya mempertajam arah perusahaan untuk mewujudkan perubahan yang bermakna.

(GRI 2-6) (GRI 2-7)

As part of our commitment to transparency, we present the Company’s scale in 2024 and previous periods, as shown in the following table:

These figures illustrate how our focus on strengthening human resources, building relationships with suppliers, and expanding our product portfolio is part of our effort to sharpen the Company’s direction in realizing meaningful change.



Langkah Menuju Keberlanjutan
Step Towards Sustainability

Langkah menuju keberlanjutan di Eigerindo telah dimulai sejak lama, dan semakin dipertajam pada tahun 2021 melalui strategi yang lebih terarah, pengukuran kinerja yang sistematis, serta transparansi yang diwujudkan dalam penerbitan Laporan Keberlanjutan.

Sejak saat itu, laporan ini menjadi sarana komunikasi kami dengan seluruh pemangku kepentingan dan publik, sekaligus menegaskan komitmen Eigerindo untuk membangun bisnis yang bertanggung jawab dan bermakna bagi lingkungan maupun masyarakat.

Untuk memperkuat arah tersebut, Eigerindo mengembangkan kerangka lima pilar keberlanjutan yang diambil dari huruf depan kata EIGER. Pilar ini menjadi dasar dari seluruh inisiatif sosial dan lingkungan yang berkaitan dengan dampak aktivitas perusahaan, yaitu:

- 1. Eco and Friendly Store and Office
- 2. Innovative and Sustainable Production and Consumption
- 3. Good Corporate Governance
- 4. Empower and Educate People
- 5. Responsible Shipping and Warehousing

Untuk mempertajam implementasi keberlanjutan, Eigerindo menyusun kerangka U Strategy sebagai strategi payung yang berfokus pada tiga area prioritas:

- 1. Untuk Manusia
- 2. Untuk Bumi, dan
- 3. Untuk Kesejahteraan.

Masing-masing area memiliki tujuan strategis yang menjadi panduan bagi inisiatif keberlanjutan di seluruh rantai nilai perusahaan.

Eigerindo’s journey toward sustainability began long ago and was further refined in 2021 through a more focused strategy, systematic performance measurement, and enhanced transparency, as reflected in the publication of our Sustainability Report.

Since then, this report has served as our means of communication with all stakeholders and the public, while reaffirming Eigerindo’s commitment to building a responsible and meaningful business for both the environment and society.

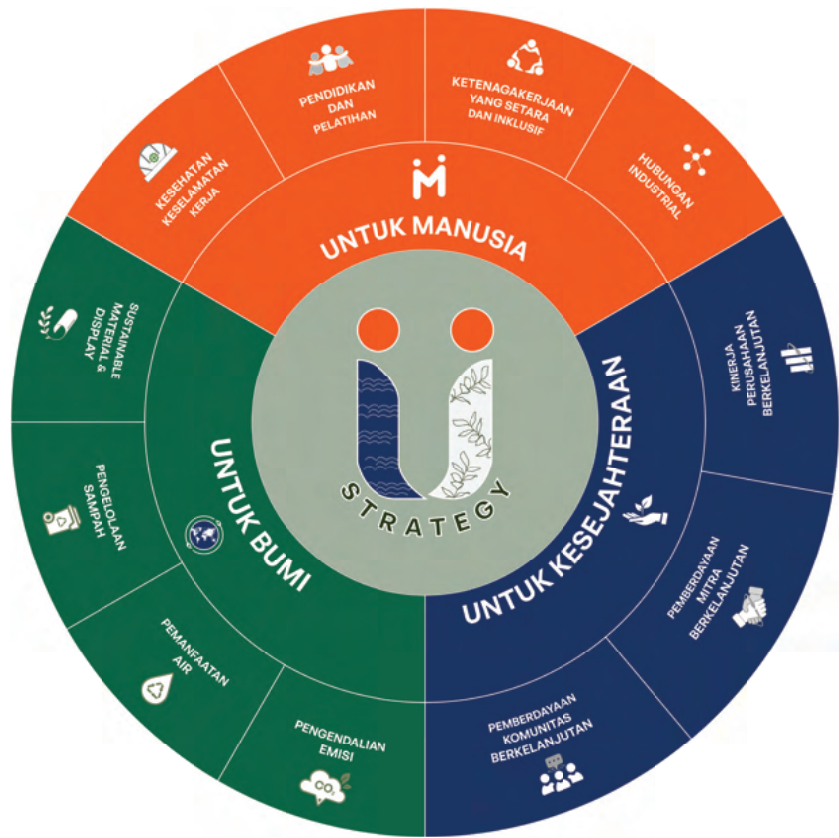
To strengthen this direction, Eigerindo developed a five-pillar sustainability framework derived from the initials of the word EIGER. These pillars serve as the foundation for all social and environmental initiatives related to the impact of the Company’s activities, namely:

- 1. Eco and Friendly Store and Office
- 2. Innovative and Sustainable Production and Consumption
- 3. Good Corporate Governance
- 4. Empower and Educate People
- 5. Responsible Shipping and Warehousing

To strengthen the implementation of sustainability, Eigerindo developed the U Strategy framework as an overarching strategy focused on three priority areas:

- 1. For People
- 2. For the Planet, and
- 3. For Prosperity

Each area has its own strategic objectives that serve as a guide for sustainability initiatives across the Company’s entire value chain.



Ketiga pilar utama U Strategy – Untuk Manusia, Untuk Bumi, dan Untuk Kesejahteraan – memiliki tujuan spesifik yang saling melengkapi dalam mendukung visi keberlanjutan PT Eigerindo MPI.

Pilar Untuk Manusia bertujuan meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia Eigerindo melalui pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja, pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan, penerapan prinsip kesetaraan gender serta inklusi bagi penyandang disabilitas, dan terjalinnya hubungan industrial yang harmonis.

Sementara itu, pilar Untuk Bumi berfokus pada tanggung jawab lingkungan dengan mengupayakan pengendalian emisi operasional, efisiensi pemanfaatan air, pengelolaan sampah/limbah secara optimal, serta peningkatan penggunaan dan penjualan produk-produk ramah lingkungan.

The three main pillars of the U Strategy – For People, For the Planet, and For Prosperity – each have specific objectives that are complementary and, that collectively support PT Eigerindo MPI’s sustainability vision.

The For People pillar aims to enhance the well-being of Eigerindo’s human resources through the management of occupational health and safety, continuous employee competency development, the implementation of gender equality principles and inclusion for persons with disabilities, as well as the cultivation of harmonious industrial relations.

Meanwhile, the For the Planet pillar focuses on environmental responsibility by striving to control operational emissions, improve water use efficiency, optimize waste and wastewater management, and increase the use and sale of environmentally friendly products.

Adapun pilar untuk Kesejahteraan memastikan keberlanjutan pertumbuhan ekonomi perusahaan yang diimbangi dengan berbagi nilai manfaat kepada para pemangku kepentingan; pilar ini menekankan kinerja bisnis jangka panjang yang memenuhi standar keberlanjutan (sehingga dapat menginspirasi karyawan dan perusahaan lain) serta inisiatif untuk bertumbuh bersama mitra bisnis dan memberikan dampak positif bagi komunitas di sekitar perusahaan.

The For Prosperity pillar ensures the sustainable economic growth of the Company while also sharing value with stakeholders. This pillar emphasizes long-term business performance that meets sustainability standards (thus inspiring employees and other companies), as well as initiatives to grow together with business partners and create a positive impact on the communities surrounding the Company.

Tujuan “U Strategy”
Objectives of the “U Strategy”

Untuk mewujudkan tujuan di atas, setiap pilar dilengkapi roadmap implementasi bertahap hingga tahun 2027. Pilar Untuk Manusia memulai inisiatif pada 2024 dengan memastikan 100% kepatuhan terhadap standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta peningkatan kesadaran kesehatan karyawan, dilanjutkan pada 2025 dengan target nihil kecelakaan kerja (zero accident) dan penerapan program pemantauan kesehatan mental.

Inisiatif Untuk Manusia berlanjut hingga 2026–2027 dengan penguatan kompetensi melalui Eigerindo Learning Academy, peningkatan keterwakilan perempuan di level manajemen, dan pembangunan fasilitas kerja yang inklusif; pada 2027 Eigerindo menargetkan menjadi tempat kerja ramah difabel dengan tingkat keterikatan karyawan yang tinggi.

Roadmap pilar Untuk Bumi berfokus pada peningkatan kinerja lingkungan: tahun 2024 diprioritaskan untuk pemantauan dan penurunan emisi operasional, efisiensi pemanfaatan air, serta persiapan sistem pengelolaan limbah; pada 2025, ditanamkan perilaku kerja yang peduli emisi, air, dan sampah di seluruh karyawan disertai implementasi awal sistem pengelolaan limbah secara kolaboratif.

Selanjutnya, pada 2026 perusahaan mulai memberikan insentif bagi karyawan yang berupaya mengurangi emisi dan menghemat air, dan pada 2027 diimplementasikan inovasi seperti sistem daur ulang air serta penegakan kebijakan lingkungan internal yang lebih tegas. Capaian akhirnya adalah menjadikan Eigerindo dikenal sebagai perusahaan retail dengan budaya ramah lingkungan dan produk berkelanjutan.

To realize the above goals, each pillar is supported by an implementation roadmap in several phases and extending until 2027. The For People pillar will initiate its efforts in 2024 by ensuring 100% compliance with Occupational Health and Safety (OHS) standards and increasing employee awareness on health. In 2025, the focus will shift to achieving zero workplace accidents and implementing a mental health monitoring program.

The For People initiatives will continue through 2026–2027 with competency strengthening via the Eigerindo Learning Academy, increasing female representation at management levels, and developing inclusive workplace facilities. By 2027, Eigerindo aims to become a disability-friendly workplace with a high level of employee engagement.

The roadmap for the For the Planet pillar focuses on improving environmental performance: in 2024, priorities include monitoring and reducing operational emissions, improving water use efficiency, and preparing a waste management system. In 2025, environmentally conscious behaviors regarding emissions, water, and waste will be instilled among all employees, alongside the initial collaborative implementation of the waste management system.

In 2026, the Company will begin providing incentives for employees who actively reduce emissions and conserve water. By 2027, innovations such as water recycling systems and stricter enforcement of internal environmental policies will be implemented. The ultimate goal is for Eigerindo to be recognized as a retail company with an environmentally friendly culture and sustainable products.

Pada pilar Untuk Kesejahteraan, tahun 2024 menitikberatkan pertumbuhan bisnis sesuai rencana induk perusahaan yang berkelanjutan dan memulai kemitraan bernilai bersama dengan para pemasok, dengan 50% mitra memenuhi standar keberlanjutan Eigerindo pada tahap ini, disusul pada 2025 dengan penetapan baseline pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) perusahaan serta upaya meraih penghargaan di bidang keberlanjutan, sembari meningkatkan komitmen tumbuh bersama mitra strategis dan pemberdayaan komunitas.

Tahun 2026 difokuskan pada analisis dampak dan peningkatan kinerja, termasuk perolehan sertifikasi keberlanjutan dan pendokumentasian kisah sukses dari program bersama mitra maupun komunitas. Akhirnya, pada 2027 seluruh praktik terbaik tersebut diintegrasikan ke dalam budaya perusahaan, sehingga pertumbuhan usaha, pengembangan mitra, dan kegiatan komunitas berkelanjutan menjadi rutinitas yang saling mendukung; langkah ini menegaskan Eigerindo sebagai pelaku retail terdepan dalam praktik bisnis berkelanjutan.

In the For Prosperity pillar, 2024 will focus on business growth in accordance with the Company’s sustainable master plan and initiating value-driven partnerships with suppliers, with 50% of partners meeting Eigerindo’s sustainability standards at this stage. This will be followed in 2025 by establishing a baseline for the Company’s achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs) and efforts to earn sustainability awards, while strengthening commitments to grow alongside strategic partners and empower communities.

The year 2026 will concentrate on impact analysis and performance improvement, including obtaining sustainability certifications and documenting success stories from programs with partners and communities. Finally, in 2027, all these best practices will be integrated into the corporate culture, making sustainable business growth, partner development, and community activities routine and mutually reinforcing. This step will establish Eigerindo as a leading retail player in sustainable business practices.



Kontribusi U Strategy bagi Transformasi Berkelanjutan
The Contribution of the U Strategy to Sustainable Transformation



Pada akhirnya, integrasi ketiga pilar dalam U Strategy berkontribusi nyata terhadap transformasi PT Eigerindo MPI menjadi perusahaan yang berkelanjutan. Pendekatan holistik ini memastikan perusahaan menciptakan dampak positif bagi aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan secara seimbang, sembari bertanggung jawab mengelola serta meminimalkan dampak negatif dari operasional.

Dengan fokus simultan pada pemberdayaan SDM (Untuk Manusia), pelestarian lingkungan (Untuk Bumi), dan pertumbuhan ekonomi inklusif (Untuk Kesejahteraan), Eigerindo tumbuh tanpa mengorbankan tanggung jawab kepada pemangku kepentingan maupun kelestarian alam. Strategi “U” ini sekaligus menegaskan komitmen Eigerindo untuk menjadi perusahaan yang bertanggung jawab dan dapat menjadi teladan bagi perusahaan lain dalam menerapkan praktik bisnis berkelanjutan.

(GRI 2-22) (GRI 2-23)



Ultimately, the integration of the three pillars in the U Strategy makes a tangible contribution to PT Eigerindo’s transformation into a sustainable company. This holistic approach ensures that the Company creates a balanced positive impact on economic, social, and environmental aspects, while responsibly managing and minimizing the negative effects of its operations.

By simultaneously focusing on empowering human resources (For People), environmental conservation (For the Planet), and inclusive economic growth (For Prosperity), Eigerindo grows without compromising its responsibilities to stakeholders or environmental sustainability. The “U” Strategy also affirms Eigerindo’s commitment to being a responsible company and a role model for other companies in implementing sustainable business practices.

Langkah Nyata Menuju SDGs
Concrete Steps Toward the SDGs

Pertumbuhan perusahaan bukan hanya mencerminkan ekspansi bisnis, tetapi juga menunjukkan perluasan ekosistem keberlanjutan perusahaan. Penyerapan tenaga kerja yang stabil mendukung kesejahteraan masyarakat, peningkatan jumlah pemasok mencerminkan kolaborasi yang semakin luas di rantai pasok, sementara diversifikasi produk memberi peluang untuk memperkuat inovasi berbasis eco-material. Semua aspek ini selaras dengan komitmen perusahaan dalam Mempertajam Fokus untuk Mewujudkan Perubahan yang Bermakna, sekaligus mendukung pencapaian SDGs terkait pekerjaan layak, pertumbuhan ekonomi, kemitraan, serta konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab.

Melalui kerangka U Strategy, kontribusi Eigerindo terhadap pencapaian SDGs semakin terstruktur dan terukur. Pilar Untuk Manusia mendukung tujuan SDG 3 (Kesehatan dan Kesejahteraan), SDG 4 (Pendidikan Berkualitas), serta SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) dengan menghadirkan lingkungan kerja yang sehat, kesempatan pengembangan kompetensi, dan peningkatan inklusi di seluruh level organisasi. Pilar Untuk Bumi selaras dengan SDG 12 (Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab) dan SDG 13 (Penanganan Perubahan Iklim) melalui upaya pengurangan emisi, efisiensi penggunaan energi dan air, serta pengelolaan limbah yang berorientasi pada prinsip sirkularitas.

The company’s growth not only reflects business expansion but also signifies the broadening of its sustainability ecosystem. Stable employment absorption supports community welfare, an increasing number of suppliers reflects expanding collaboration within the Company’s supply chain, while product diversification provides opportunities to strengthen innovation based on eco-materials. All these aspects align with the Company’s commitment to Sharpening Focus to Achieve Meaningful Change, while supporting the achievement of the SDGs related to decent work, economic growth, partnerships, and responsible consumption and production.

Through the U Strategy framework, Eigerindo’s contribution to achieving the SDGs becomes more structured and measurable. The For People pillar supports SDG 3 (Good Health and Well-being), SDG 4 (Quality Education), and SDG 8 (Decent Work and Economic Growth) by providing a healthy work environment, opportunities for competency development, and enhanced inclusion at all organizational levels. The For the Planet pillar aligns with SDG 12 (Responsible Consumption and Production) and SDG 13 (Climate Action) through efforts to reduce emissions, improve energy and water efficiency, and manage waste based on circular economy principles.



Sementara itu, pilar Untuk Kesejahteraan berkontribusi pada SDG 9 (Industri, Inovasi, dan Infrastruktur), SDG 11 (Kota dan Permukiman Berkelanjutan), dan SDG 17 (Kemitraan untuk Mencapai Tujuan) melalui kolaborasi dengan pemasok, pemberdayaan UMKM, serta inisiatif filantropi yang memperluas dampak positif ke masyarakat. Dengan demikian, setiap langkah yang diambil bukan hanya memperkuat fondasi perusahaan, tetapi juga menggerakkan kontribusi nyata Indonesia terhadap agenda pembangunan global.

Meanwhile, the For Prosperity pillar contributes to SDG 9 (Industry, Innovation, and Infrastructure), SDG 11 (Sustainable Cities and Communities), and SDG 17 (Partnerships for the Goals) through collaboration with suppliers, empowerment of MSMEs, and philanthropic initiatives that expand positive impacts to the wider community. Thus, every step taken not only strengthens the Company’s foundation but also drives Indonesia’s tangible contribution to the global development agenda.

Profil Laporan
Report Profile

Laporan Keberlanjutan Eigerindo merupakan wujud akuntabilitas dan transparansi perusahaan dalam mengelola dampak operasional terhadap aspek ekonomi, sosial, lingkungan, serta penerapan tata kelola berkelanjutan (Environmental, Social, and Governance/ESG) di seluruh proses bisnis. Dalam kerangka Pembangunan Berkelanjutan, laporan ini juga menyajikan gambaran kontribusi Eigerindo terhadap pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). Laporan Keberlanjutan ini diterbitkan secara tahunan sebagai bagian dari komitmen perusahaan untuk terus bertanggung jawab kepada seluruh pemangku kepentingan.

Eigerindo’s Sustainability Report is a reflection of the Company’s accountability and transparency in managing the impacts of its operations on economic, social, and environmental aspects, as well as in implementing sustainable governance (Environmental, Social, and Governance/ESG) across all its business processes. Within the framework of Sustainable Development, this report also outlines Eigerindo’s contribution to the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs). The Sustainability Report is published annually as part of the Company’s ongoing commitment to being accountable to all stakeholders.

Entitas dan Cakupan dalam Laporan

Laporan ini mencakup aktivitas Eigerindo sepanjang tahun 2024. Perusahaan tidak memiliki entitas anak maupun entitas asosiasi. Pada laporan ini kata “EIGER”, atau “perusahaan” atau “kami” digunakan untuk mewakili PT Eigerindo MPI. Laporan berisi tentang strategi, target, capaian, dan inisiatif keberlanjutan dengan perbandingan performa pada satu atau dua tahun sebelumnya, meliputi aktivitas di Kantor Pusat (Head Office), Gudang, Pemasok, serta seluruh jaringan Toko.

(GRI 2-2) (GRI 2-4)

Periode dan Siklus Pelaporan

Periode pelaporan ini adalah 1 Januari hingga 31 Desember 2024. Laporan sebelumnya, yaitu Sustainability Report 2023, telah diterbitkan pada Juli 2024. Perusahaan menetapkan siklus pelaporan keberlanjutan secara tahunan.

(GRI 2-3)

Reporting Entities and Scope

This report covers Eigerindo’s activities throughout the year 2024. The Company does not have any subsidiaries or affiliated entities. In this report, the terms “EIGER,” “the Company,” or “we” refer to PT Eigerindo MPI. The report presents the Company’s sustainability strategies, targets, achievements, and initiatives, with performance comparisons from one or two previous years. It includes activities at the Head Office, Warehouse, Suppliers, and the entire Retail Store Network.

Reporting Period and Cycle

The reporting period covered in this report is from January 1 to December 31, 2024. The previous report, the 2023 Sustainability Report, was published in July 2024. The Company has established an annual sustainability reporting cycle.

Pemetaan “U” Strategy terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan
Mapping the “U” Strategy to the Sustainable Development Goals

Untuk Manusia
For People



Untuk Bumi
For the Planet



Untuk Kesejahteraan
For Prosperity



(GRI 2-22) (GRI 2-23) (GRI 2-24)

Prinsip Pelaporan dan Rujukan Standar

Laporan Keberlanjutan ini disusun dengan mengambil referensi dari GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) edisi 2021 serta SASB Standards untuk sektor Apparel, Accessories & Footwear dalam Sustainability Industry Classification System (SICS) CG-AA Versi 2023-12. Untuk memudahkan pembaca dalam mengenali informasi yang relevan, kami menggunakan penanda visual berupa kode warna yang membedakan antara pengungkapan sesuai GRI maupun SASB di setiap bagian laporan. Indeks GRI dan SASB dapat ditemukan secara lengkap pada halaman 100 laporan ini.

Sebagai upaya memperluas jangkauan kepada pemangku kepentingan global, laporan ini diterbitkan dalam dua bahasa, yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Seluruh data finansial disajikan dalam mata uang Rupiah, sementara data kuantitatif ditampilkan dengan prinsip keterbandingan sedikitnya dua tahun berturut-turut untuk memastikan konsistensi dan transparansi.

Sesuai dengan rekomendasi GRI, perusahaan memahami pentingnya jaminan eksternal oleh pihak ketiga yang independen untuk meningkatkan kualitas dan kredibilitas laporan. Namun, pada laporan ini perusahaan belum melibatkan verifikasi eksternal tersebut. Kendati demikian, Eigerindo menjamin bahwa seluruh informasi yang diungkapkan dalam laporan ini akurat, sah, dan dapat dipertanggungjawabkan.

(GRI 2-5)

Reporting Principles and Reference Standards

This Sustainability Report is prepared with reference to the GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 2021 edition, as well as the SASB Standards for the Apparel, Accessories & Footwear sector under the Sustainability Industry Classification System (SICS) CG-AA Version 2023-12. To help readers identify relevant information more easily, we use visual indicators in the form of color codes to distinguish disclosures in accordance with GRI and SASB throughout the report. The complete GRI and SASB Indexes can be found on page xx of this report.

As part of our efforts to broaden accessibility for global stakeholders, this report is published in two languages: Bahasa Indonesia and English. All financial data is presented in Indonesian Rupiah (IDR), while quantitative data is displayed using a minimum two-year comparison to ensure consistency and transparency.

In line with GRI recommendations, the Company acknowledges the importance of external assurance by an independent third party to enhance the quality and credibility of the report. However, for this reporting cycle, the Company has not yet engaged an external verifier. Nonetheless, Eigerindo assures that all information disclosed in this report is accurate, valid, and accountable.

Pelibatan Pemangku Kepentingan

Kami menyadari bahwa keberadaan dan jejak bisnis Eigerindo di Indonesia, serta langkah awal yang mulai merambah ke negara lain, tidak dapat dipisahkan dari dukungan para pemangku kepentingan. Pertumbuhan dan perkembangan yang telah dicapai hingga hari ini merupakan hasil kolaborasi dengan mereka yang turut memberi masukan, kritik, maupun harapan. Oleh karena itu, keterlibatan pemangku kepentingan menjadi aspek yang sangat strategis bagi perusahaan.

Mendengarkan suara mereka memungkinkan kami menyusun kebijakan dan mengambil keputusan yang lebih tepat, sejalan dengan semangat pembangunan berkelanjutan. Dengan keterlibatan yang konstruktif ini, kami berkomitmen membangun hubungan yang saling memberi nilai dan mendorong terwujudnya perubahan yang bermakna bagi semua pihak.

Dalam mengidentifikasi pemangku kepentingan yang paling relevan, Eigerindo berpedoman pada AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) 2015. Standar ini menekankan empat prinsip utama yang menjadi panduan perusahaan. Prinsip inklusivitas memastikan keterlibatan aktif pemangku kepentingan, sehingga perusahaan dapat menjalankan tanggung jawabnya secara akuntabel dan strategis terhadap isu keberlanjutan.

Prinsip materialitas menegaskan bahwa isu yang diangkat dalam pelaporan maupun keputusan bisnis adalah isu yang relevan dan signifikan bagi perusahaan maupun pemangku kepentingan. Prinsip responsivitas diterapkan melalui keputusan, tindakan, kinerja, dan komunikasi perusahaan dalam menanggapi isu-isu yang berpengaruh terhadap keberlanjutan. Sementara itu, prinsip dampak menuntut perusahaan untuk memantau, mengukur, serta bertanggung jawab atas pengaruh yang ditimbulkan oleh setiap aktivitas bisnis terhadap ekosistem yang lebih luas.

Stakeholder Engagement

We recognize that the existence and business footprint of Eigerindo in Indonesia, as well as our initial steps expanding into other countries, are inseparable from the support of our stakeholders. The growth and development achieved to date are the results of collaboration with those who have provided input, criticism, and hopes. Therefore, stakeholder engagement is a highly strategic aspect for the Company.

Listening to their voices enables us to formulate policies and make decisions that are more precise, in line with the spirit of sustainable development. Through this constructive engagement, we are committed to building mutually valuable relationships and driving meaningful change for all parties involved.

In identifying the most relevant stakeholders, Eigerindo refers to the AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) 2015. This standard emphasizes four main principles that guide the Company. The principle of inclusivity ensures the active involvement of stakeholders, enabling the Company to fulfill its responsibilities in an accountable and strategic manner regarding sustainability issues.

The principle of materiality asserts that the issues raised in reporting and business decisions are relevant and significant to both the Company and its stakeholders. The principle of responsiveness is applied through the Company's decisions, actions, performance, and communication in addressing issues that impact sustainability. Meanwhile, the principle of impact requires the Company to monitor, measure, and be accountable for the effects of every business activity on the broader ecosystem.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, Eigerindo memastikan keterlibatan pemangku kepentingan bukan hanya sebagai formalitas, melainkan sebagai bagian integral dari strategi keberlanjutan perusahaan. Pelibatan pemangku kepentingan dilakukan perusahaan melalui berbagai mekanisme komunikasi, baik formal maupun informal. Bentuknya meliputi diskusi kelompok terarah (focus group discussion), rapat koordinasi, survei kepuasan, aktivasi program bersama, hingga penyampaian umpan balik secara tertulis maupun digital. Melalui beragam cara ini, perusahaan memastikan bahwa suara pemangku kepentingan dapat terdengar, dipertimbangkan, dan diintegrasikan ke dalam pengambilan keputusan yang strategis.

Pemangku Kepentingan Stakeholders	Basis Penetapan Basis of Determination
Konsumen Consumers	D, R, I, P
Karyawan Employees	D, R, T, I, P
Pemerintah & Regulator Government & Regulator	R, T, I, DP
Pemasok Suppliers	D, R, I, P
Media Media	T, I, DP
LSM & Masyarakat NGOs & Communities	D, R, T, I, DP, P
Mitra Business partners	D, R, I, P

Pemangku Kepentingan Stakeholders	Basis Penetapan Basis of Determination
Dependency (D)	Adanya ketergantungan Eiger pada seseorang atau sebuah organisasi, atau sebaliknya. Eiger's dependence on someone or an organisation, or vice versa.
Responsibility (R)	Adanya tanggung jawab legal, komersial atau etika terhadap seseorang atau sebuah organisasi. The existence of legal, commercial or ethical responsibility towards someone or an organisation.
Tension (T)	Seseorang atau sebuah organisasi memiliki pengaruh terhadap Eigerindo terkait isu ekonomi, sosial atau lingkungan tertentu. Someone or an organisation has an influence on Eigerindo regarding certain economic, social or environmental issues.
Influence (I)	Seseorang atau sebuah organisasi memiliki pengaruh terhadap Eigerindo atau strategi atau kebijakan atau kebijakan pemangku kepentingan lain. Someone or an organisation has an influence on Eigerindo or other stakeholder strategies or policies.
Diverse Perspective (DP)	Seseorang atau sebuah organisasi memiliki pandangan yang berbeda yang dapat mempengaruhi situasi dan mendorong adanya aksi yang tidak ada sebelumnya. Someone or an organisation has different views that can influence the situation and encourage actions that did not exist before.
Proximity (P)	Seseorang atau sebuah organisasi memiliki kedekatan geografis dan operasional dengan Eigerindo. Someone or an organisation has a geographical and operational closeness with Eigerindo..

By applying these principles, Eigerindo ensures that stakeholder engagement is not merely a formality but an integral part of the Company's sustainability strategy. The Company engages stakeholders through various communication mechanisms, both formal and informal. These include focus group discussions, coordination meetings, satisfaction surveys, joint program activations, as well as feedback submission in written and digital forms. Through these diverse methods, the Company ensures that stakeholders' voices are heard, considered, and integrated into strategic decision-making.

Hubungan dengan konsumen dijalin melalui berbagai metode, antara lain survei kepuasan pelanggan, interaksi di media sosial, dan aktivitas brand yang dirancang untuk mendekatkan konsumen dengan perusahaan. Dari hasil keterlibatan tersebut, konsumen menyampaikan harapan utama mereka, yaitu tersedianya produk yang berkualitas dan dapat diandalkan. Perusahaan merespons dengan memastikan seluruh produk yang dipasarkan memenuhi standar kualitas yang berlaku, sekaligus terus meningkatkan inovasi agar mampu memberikan pengalaman terbaik bagi konsumen.

Perusahaan membangun hubungan dengan karyawan melalui berbagai jalur komunikasi internal yang tersedia, baik secara formal maupun informal. Dari interaksi tersebut, karyawan menyampaikan harapan utama mereka, yakni adanya sistem pengembangan karier yang lebih terstruktur serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Menanggapi hal ini, perusahaan berkomitmen menciptakan sistem pengembangan karier yang lebih baik, menyediakan kesempatan yang setara bagi seluruh karyawan, serta meningkatkan sarana dan prasarana pendukung yang mendukung keselamatan dan kesejahteraan di tempat kerja.

Kemitraan dengan pemerintah dan regulator terbangun melalui berbagai forum, baik pertemuan bilateral maupun multilateral. Dari interaksi tersebut, pemerintah dan regulator menaruh harapan agar perusahaan senantiasa mematuhi seluruh peraturan yang berlaku sekaligus dapat menjadi mitra strategis dalam pembangunan. Menanggapi hal ini, perusahaan berkomitmen untuk memenuhi kewajiban regulasi dengan penuh tanggung jawab, mendukung program-program pemerintah, serta berkontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan.

Relationships with consumers are established through various methods, including customer satisfaction surveys, interactions on social media, and brand activities designed to bring consumers closer to the Company. From this engagement, consumers express their main expectation: the availability of quality and reliable products. The Company responds by ensuring that all products marketed meet applicable quality standards, while continuously enhancing innovation to provide the best experience for consumers.

The Company builds relationships with employees through various available internal communication channels, both formal and informal. From these interactions, employees express their main expectations, namely the establishment of a more structured career development system as well as guarantees for health and occupational safety. In response, the Company is committed to creating a better career development system, providing equal opportunities for all employees, and improving supporting facilities and infrastructure that promote safety and well-being in the workplace.

Partnerships with the government and regulators are established through various forums, including bilateral and multilateral meetings. From these interactions, the government and regulators expect the Company to consistently comply with all applicable regulations while also serving as a strategic partner in development. In response, the Company is committed to fulfilling its regulatory obligations responsibly, supporting government programs, and contributing to economic growth and the achievement of sustainable development goals.

Perusahaan menempatkan pemasok sebagai mitra strategis dalam rantai pasok, dengan menjalin hubungan yang setara dan saling mendukung yang dibangun melalui pertemuan rutin, penerapan perlakuan yang setara, serta komitmen terhadap kesejahteraan bersama. Bersama para pemasok, perusahaan mengembangkan praktik keberlanjutan dalam rantai pasok dengan mengkomunikasikan Standar Minimum Keberlanjutan, melaksanakan Due Diligence, serta melakukan pemantauan dan pembinaan bagi pemasok yang membutuhkan.

Dari sisi pemasok, harapan utama mereka adalah kemudahan dalam menjalin kerja sama, perlakuan yang adil, serta peningkatan volume pesanan dengan dukungan logistik yang efisien. Menanggapi hal ini, perusahaan terus memperbaiki prosedur kerja sama, memberikan kesempatan yang setara berdasarkan kemampuan dan kualitas, serta mengembangkan sumber pasokan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.

The Company positions suppliers as strategic partners in the supply chain by fostering equal and mutually supportive relationships built through regular meetings, the application of fair treatment, and a commitment to shared well-being. Together with suppliers, the Company develops sustainable practices within the supply chain by communicating Minimum Sustainability Standards, conducting Due Diligence, and monitoring and providing guidance to suppliers in need.

From the suppliers perspective, their main expectations are ease of collaboration, fair treatment, and increased order volumes supported by efficient logistics. In response, the Company continually improves cooperation procedures, provides equal opportunities based on capability and quality, and develops responsible and sustainable sourcing.



Hubungan dengan media dijalankan melalui berbagai saluran komunikasi, baik website resmi perusahaan yang menjadi sarana keterbukaan informasi, maupun kanal media sosial yang terus diperbarui. Selain itu, perusahaan juga menjalin kerja sama dengan media dalam bentuk promosi dan sosialisasi untuk memperkuat jangkauan pesan perusahaan. Media pada umumnya menaruh harapan agar perusahaan dapat menjaga transparansi informasi.

Menanggapi hal tersebut, Eigerindo secara konsisten melakukan pembaruan konten di website, mengaktualkan berita melalui media sosial, serta memperluas kerjasama promosi dan sosialisasi dengan berbagai mitra media. LSM dan masyarakat merupakan pemangku kepentingan penting bagi perusahaan dalam mewujudkan keberlanjutan. Eigerindo menjalin kolaborasi dan kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk organisasi masyarakat sipil, untuk memastikan tercapainya manfaat sosial dan lingkungan yang nyata.

The relationship with the media is managed through various communication channels, including the Company's official website, which serves as a platform for information transparency, and social media channels that are regularly updated. Additionally, the Company collaborates with the media through promotions and outreach activities to strengthen the reach of the Company's messages. Generally, the media expects the Company to maintain transparency of information.

In response, Eigerindo consistently updates content on its website, keeps news current through social media, and expands promotional and outreach collaborations with various media partners. NGOs and communities are important stakeholders for the Company in realizing sustainability. Eigerindo collaborates and cooperates with various parties, including civil society organizations, to ensure the achievement of tangible social and environmental benefits.

Harapan utama dari LSM dan masyarakat adalah adanya kontribusi yang dapat dirasakan secara langsung, baik dalam bentuk pengembangan sosial maupun upaya pelestarian lingkungan, serta peluang untuk berkolaborasi dalam program-program positif yang memberi nilai tambah bagi komunitas.

Menanggapi harapan tersebut, Eigerindo secara aktif melaksanakan berbagai inisiatif keberlanjutan, seperti program penanaman pohon mangrove dan pohon jenis lain, sebagai upaya mengurangi dampak lingkungan dari aktivitas bisnis sekaligus memberikan manfaat jangka panjang bagi masyarakat sekitar. Kelekatan hubungan dengan mitra dibangun melalui komunikasi intensif, pertemuan rutin, serta kemitraan strategis yang berorientasi pada keberlanjutan. Dari interaksi tersebut, para mitra menaruh harapan agar kerja sama dapat berlangsung dalam suasana yang setara, transparan, dan membawa keuntungan bagi kedua belah pihak.

Menanggapi harapan ini, Eigerindo senantiasa berupaya menciptakan pola kerja sama yang bersifat *win-win solution*, di mana perusahaan tidak hanya memperoleh dukungan yang andal dari mitra, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi mereka melalui peningkatan kapasitas, akses pasar, serta kesempatan untuk tumbuh bersama secara berkelanjutan.

(GRI 2-29)

The main expectations from NGOs and communities are contributions that can be directly felt, both in the form of social development and environmental conservation efforts, as well as opportunities to collaborate on positive programs that add value to the community.

In response to these expectations, Eigerindo actively implements various sustainability initiatives, such as mangrove and other tree planting programs, as efforts to reduce the environmental impact of business activities while providing long-term benefits for the surrounding communities. The closeness of the relationship with business partners is built through intensive communication, regular meetings, and strategic partnerships oriented toward sustainability.

From these interactions, partners expect the collaboration to take place in an atmosphere of equality, transparency, and mutual benefit. In response to these expectations, Eigerindo consistently strives to create a win-win cooperation model, where the Company not only gains reliable support from partners but also provides added value to them through capacity building, market access, and opportunities for sustainable growth together.

Penetapan Topik Material

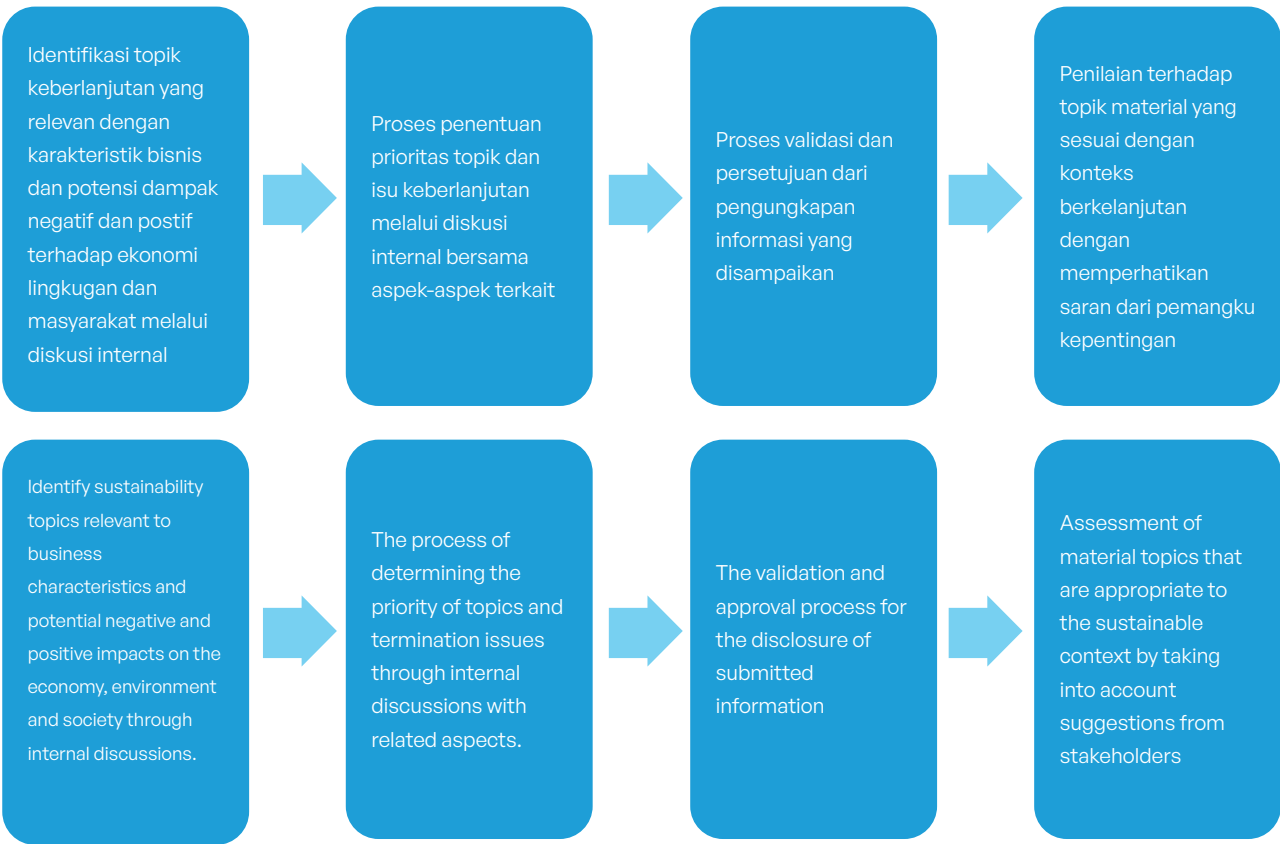
Batasan topik dalam laporan ini menggambarkan besarnya dampak dan pengaruh setiap topik material terhadap pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Identifikasi topik dilakukan melalui diskusi internal, sedangkan penentuan isi laporan mengikuti prinsip inklusi pemangku kepentingan, materialitas, konteks keberlanjutan, serta kelengkapan informasi. Topik material yang ditampilkan merupakan isu-isu yang diprioritaskan perusahaan untuk dilaporkan, dengan mempertimbangkan tingkat dampak yang dihasilkan.

Proses penentuan topik material pada Laporan Eigerindo Sustainability Report 2024 dilakukan melalui empat tahap, sebagai berikut:

Determining Material Topics

The scope of topics in this report reflects the magnitude of impact and influence each material topic has on stakeholders, both internal and external. Topic identification is conducted through internal discussions, while the determination of the report content follows the principles of stakeholder inclusion, materiality, sustainability context, and completeness of information. The material topics presented are issues prioritized by the Company for reporting, taking into account the level of impact generated.

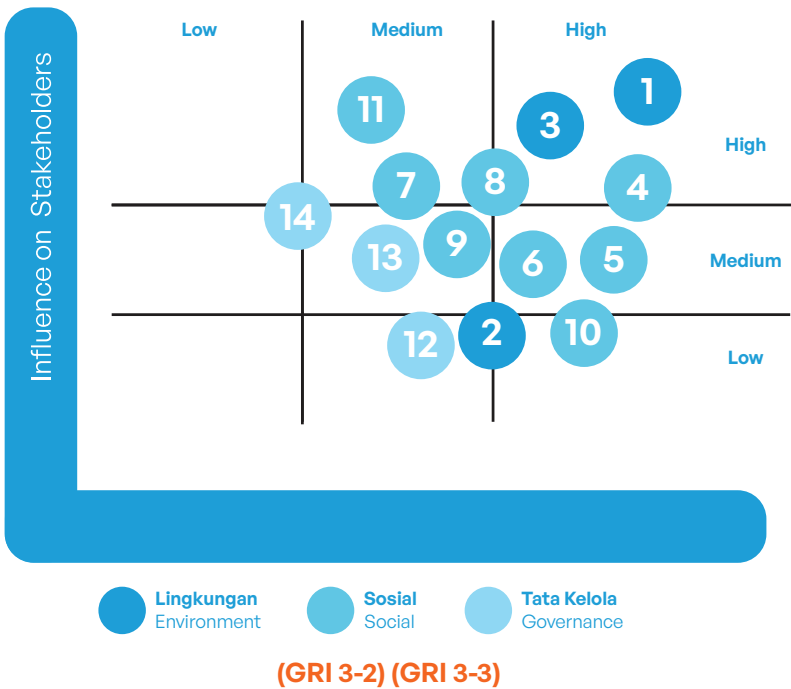
The process of determining material topics in the Eigerindo Sustainability Report 2024 is carried out through four stages, as follows:



(GRI 3-1)

Pada tahun 2024, perusahaan telah melakukan peninjauan kembali atas topik material yang digunakan dalam Laporan Keberlanjutan 2023, dan menetapkan bahwa tidak terdapat perubahan untuk periode pelaporan tahun ini. Seluruh topik material yang ada dinilai tetap relevan dengan kebutuhan pemangku kepentingan dan sejalan dengan strategi keberlanjutan perusahaan, khususnya dalam pilar lingkungan, sosial, dan tata kelola.

In 2024, the Company has conducted a review of the material topics used in the 2023 Sustainability Report and determined that there are no changes for this reporting period. All existing material topics are considered still relevant to the needs of stakeholders and aligned with the Company’s sustainability strategy, particularly in the environmental, social, and governance pillars.



- Topik Material yang disajikan pada laporan keberlanjutan ini adalah sebagai berikut:
1. Material
 2. Energi
 3. Limbah
 4. Ketenagakerjaan
 5. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)
 6. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
 7. Keanekaragaman dan kesempatan setara
 8. Pekerja anak
 9. Komunitas lokal
 10. Keberadaan pasar
 11. Dampak ekonomi tidak langsung
 12. Praktik pengadaan
 13. Penilaian aspek lingkungan pemasok
 14. Penilaian aspek sosial pemasok

- The Material Topics presented in this sustainability report are as follows:
1. Materials
 2. Energy
 3. Waste
 4. Employment
 5. Training and Development of Human Resources (HR)
 6. Occupational Health and Safety (OHS)
 7. Diversity and Equal Opportunity
 8. Child Labor
 9. Local Communities
 10. Market Presence
 11. Indirect Economic Impacts
 12. Procurement Practices
 13. Assessment of Environmental Aspects of Suppliers
 14. Assessment of Social Aspects of Suppliers

Perjalanan Mewujudkan Perubahan yang Bermakna

The Journey Toward Meaningful Change

Komitmen Eigerindo terhadap keberlanjutan dimulai pada 26 April 2021, ketika pendiri sekaligus pimpinan perusahaan, Bapak Ronny Lukito bersama-sama dengan Dewan Direksi PT Eigerindo MPI menandai langkah awal penerapan praktik bisnis berkelanjutan. Sejak saat itu, perusahaan secara konsisten merumuskan langkah strategis dan menyusun peta jalan Sustainability Roadmap sebagai panduan menuju bisnis yang lebih bertanggung jawab. Melalui analisis atas dampak dan risiko dari setiap aktivitas serta keputusan perusahaan, strategi Environmental, Social, and Governance (ESG) disusun untuk memastikan tercapainya keberlanjutan secara holistik.

Perjalanan ini semakin ditegaskan pada 22 April 2022, bertepatan dengan peringatan Hari Bumi, ketika Eigerindo menerbitkan Laporan Keberlanjutan pertama bertema ‘Untuk Bumi, untuk Nanti’. Sejak itu, laporan keberlanjutan telah terbit secara berkelanjutan setiap tahun, termasuk laporan tahun ini, sebagai bukti konsistensi perusahaan dalam menjaga komitmen terhadap praktik keberlanjutan.

Salah satu tonggak sejarah keberlanjutan Eigerindo adalah saat perusahaan mendapat pengakuan dari pemerintah. Pada tahun 2023, Eigerindo dianugerahi Padmamitra Award, sebuah penghargaan nasional bagi badan usaha yang dinilai berprestasi dalam pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan. Dari 155 peserta yang terlibat, hanya 20 perusahaan yang ditetapkan sebagai penerima penghargaan, dan Eigerindo adalah salah satu penerima penghargaan dalam kategori Pelestarian Lingkungan dan Keanekaragaman Hayati. Inisiatif yang mengantarkan Eigerindo meraih penghargaan ini adalah program konservasi di Gunung Kembang, Wonosobo, Jawa Tengah, yang dikenal dengan konsep “gunung tanpa sampah”.

Eigerindo’s commitment to sustainability began on April 26, 2021, when the Company’s founder and leader, Mr. Ronny Lukito, together with the Board of Director PT Eigerindo MPI, marked the initial step in implementing sustainable business practices. Since then, the Company has consistently formulated strategic actions and developed a Sustainability Roadmap as a guiding framework toward a more responsible business. Through thorough analysis of the impacts and risks of every activity and decision, an Environmental, Social, and Governance (ESG) strategy has been developed to ensure the achievement of sustainability in a holistic manner.

This journey was further reinforced on April 22, 2022—coinciding with Earth Day—when Eigerindo published its first Sustainability Report under the theme “For the Planet, for the Future.” Since then, the Sustainability Report has been published annually as a testament to the Company’s consistent commitment to sustainable practices.

One of the key milestones in Eigerindo’s sustainability journey was receiving recognition from the government. In 2023, Eigerindo was honored with the Padmamitra Award, a national accolade granted to businesses deemed outstanding in implementing Social and Environmental Responsibility. Out of 155 participating companies, only 20 were selected as award recipients, and Eigerindo was recognized in the category of Environmental Conservation and Biodiversity. The initiative that led Eigerindo to receive this award was a conservation program at Mount Kembang, Wonosobo, Central Java, known for its “zero-waste mountain” concept.



Program ini hadir sebagai solusi atas isu klasik dalam dunia petualangan Indonesia, yaitu sampah pendakian yang kerap tertinggal di gunung. Selain memberikan dampak nyata pada pelestarian lingkungan, program ini juga dianalisis dengan metode Social Return on Investment (SROI) dan menghasilkan nilai 4,2. Artinya, setiap investasi sebesar Rp1,00 pada program tersebut mampu memberikan manfaat sosial senilai Rp4,20.

Penghargaan bergengsi ini diserahkan langsung oleh Wakil Presiden Republik Indonesia, KH. Ma'ruf Amin, pada 5 Juli 2023 di Jakarta. Pencapaian ini menjadi momentum penting bagi perusahaan untuk terus memperkuat komitmen keberlanjutan, sekaligus membuktikan bahwa inisiatif lingkungan dapat menghadirkan dampak yang terukur dan diakui secara nasional.

Pada tahun 2024, kepedulian Eigerindo terhadap lingkungan diwujudkan dengan penanaman 60.000 pohon mangrove dan 8.000 pohon jenis lain di 11 wilayah Indonesia. Pohon mangrove berperan penting dalam menyerap emisi karbon, menahan abrasi pantai, serta menjaga ekosistem pesisir yang menjadi habitat beragam flora dan fauna. Sementara itu, penanaman pohon jenis lain di daratan tidak hanya berfungsi menyerap karbon dioksida, tetapi juga membantu menjaga kualitas udara, meningkatkan resapan air tanah, serta menciptakan ruang hijau yang mendukung keseimbangan ekosistem.

This program was introduced as a solution to a long-standing issue in Indonesia's outdoor adventure community: the litter left behind by hikers. In addition to having a tangible impact on environmental conservation, the program was evaluated using the Social Return on Investment (SROI) method and yielded a score of 4,2—meaning that for every Rp1,00 invested, the program generated Rp4,20 in social value.

This prestigious award was presented directly by the Vice President of the Republic of Indonesia, KH. Ma'ruf Amin, on July 5, 2023, in Jakarta. This achievement marks a significant milestone for the Company in strengthening its sustainability commitment and demonstrates that environmental initiatives can deliver measurable impact and receive national recognition.

In 2024, Eigerindo's environmental commitment was demonstrated through the planting of 60.000 mangroves and 8.000 other trees across 11 regions in Indonesia. Mangroves play a crucial role in absorbing carbon emissions, preventing coastal erosion, and preserving coastal ecosystems that serve as habitats for various plant and animal species. Meanwhile, other tree planting on land not only helps absorb carbon dioxide but also contributes to air quality improvement, enhances groundwater absorption, and creates green spaces that support ecological balance.



Bagi Eigerindo, inisiatif ini erat kaitannya dengan aktivitas bisnis dan nilai yang diusung perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang outdoor lifestyle, keberlangsungan ekosistem alam adalah fondasi utama bagi hadirnya pengalaman petualangan yang aman, sehat, dan berkesinambungan.

Penanaman pohon mangrove dan pohon jenis lain tidak hanya menjadi kontribusi nyata perusahaan dalam mitigasi perubahan iklim, tetapi juga bentuk tanggung jawab untuk menjaga alam sebagai 'ruang bermain' bagi para pegiat kegiatan luar ruang. Dengan demikian, langkah ini memperkuat pesan keberlanjutan Eigerindo: menjaga bumi hari ini untuk memastikan pengalaman petualangan yang bermakna bagi generasi mendatang.

(GRI 413 - 1)



For Eigerindo, this initiative is closely tied to the Company's business activities and core values. As a company engaged in the outdoor lifestyle sector, the preservation of natural ecosystems is a fundamental foundation for providing safe, healthy, and sustainable adventure experiences.

The planting of mangroves and other tree is not only a tangible contribution to climate change mitigation, but also a form of responsibility to protect nature as the "playground" for outdoor enthusiasts. In this way, the initiative reinforces Eigerindo's sustainability message: protecting the Earth today to ensure meaningful adventure experiences for future generations

Membangun SDM sebagai Katalis Keberlanjutan

Building Human
Capital as a
Catalyst for
Sustainability



Memetakan SDM untuk Mengarahkan Perubahan
Mapping Human Capital to Drive Change

Kami percaya bahwa keberlanjutan bukan hanya tentang teknologi, sistem, atau kebijakan, tetapi tentang manusia. Oleh karena itu, kami berkomitmen membangun sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga sadar akan perannya dalam menciptakan masa depan yang lebih baik. Melalui penguatan budaya kerja, pelatihan berbasis nilai keberlanjutan, dan kepemimpinan yang berorientasi makna, kami menjadikan SDM sebagai katalis utama dalam perjalanan transformatif kami.

Sebagian besar angkatan kerja kami berada di garis depan operasional, yaitu di jaringan toko yang tersebar di 30 provinsi di Indonesia. Dari total tenaga kerja, sebanyak 1.558 orang atau sekitar 64% bertugas di toko-toko retail, menjadi garda terdepan dalam menghadirkan pengalaman pelanggan yang konsisten, ramah, dan bernilai.

Peran mereka tidak hanya penting dalam mendukung kelangsungan bisnis, tetapi juga merepresentasikan wajah perusahaan di mata publik. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas, pembinaan etika kerja, dan pemupukan semangat keberlanjutan di level toko menjadi salah satu fokus utama kami dalam membangun sumber daya manusia yang tangguh dan berdampak.

Sejak tahun 2022, jumlah angkatan kerja di Eigerindo relatif stabil, yaitu berada di kisaran lebih dari 2.000 karyawan. Namun, pada tahun 2024, terjadi perubahan komposisi tenaga kerja sebagai dampak dari restrukturisasi perusahaan. Jumlah karyawan pada tahun 2024 mengalami penurunan sebesar -0,36% setelah terus meningkat pada tahun 2022, dan 2023.

We believe that sustainability is not just about technology, systems, or policies — it’s about people. Therefore, we are committed to developing human resources who are not only competent but also aware of their role in creating a better future. Through the strengthening of work culture, sustainability-based training, and purpose-driven leadership, we position our people as the key catalyst in our transformative journey.

The majority of our workforce operates on the front lines, specifically in our network of retail stores that are spread across 30 provinces in Indonesia. Out of the total workforce, 1,558 individuals—or approximately 64%—are stationed in retail stores, serving as the frontline in delivering a consistent, friendly, and meaningful customer experience.

Their role is not only crucial to sustaining the business but also represents the public face of the Company. Therefore, capacity building, the cultivation of work ethics, and the instillation of a sustainability mindset at the store level are among our key priorities in developing a resilient and impactful human resource base.

Since 2022, the workforce at Eigerindo has remained relatively stable, consistently numbering over 2,000 employees. However, in 2024, there was a shift in the workforce composition due to corporate restructuring. The total number of employees in 2024 saw a slight decline of -0,36% after steady growth in 2022 and 2023.

Posisi / Lokasi Position / Location	2022	2023	2024
Head Office	829	965	873
Retail	1.216	1.475	1.588
Total	2.045	2.440	2.431

Sejumlah posisi di Head Office mengalami penyesuaian, menyusul pengalihan sebagian karyawan untuk mendukung operasional strategi baru di perusahaan yang terbentuk pasca pemisahan lini bisnis. Di sisi lain, jumlah karyawan di unit Retail justru mengalami peningkatan sebesar 5,6%, dari 1.475 orang pada tahun sebelumnya menjadi 1.558 orang di tahun 2024.

Hal ini sejalan dengan adanya penambahan sejumlah 55 store yang berdampak pada peningkatan jumlah angkatan kerja. Kenaikan ini mencerminkan penguatan lini depan operasional retail kami dalam menjawab dinamika pasar dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Several positions at the Head Office were adjusted following the reassignment of some employees to support operations under the Company’s new strategy, formed after the separation of business lines. On the other hand, the number of employees in the Retail unit increased by 5.6%, rising from 1,475 employees the previous year to 1,558 in 2024.

This increase was driven by the opening of 55 new stores, which resulted in a rise in workforce numbers. This growth reflects the strengthening of our retail frontliners in response to market dynamics and our efforts to enhance customer service quality.

Partisipasi Gender dalam Angkatan Kerja
Gender Participation in the Work Force

Posisi / Lokasi Position / Location	2022			2023			2024		
	HEAD OFFICE			HEAD OFFICE			HEAD OFFICE		
	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total
Head Office	588	241	829	677	288	965	609	264	873
Retail	677	539	1.216	823	652	1.475	881	677	1.558
Total	1.265	780	2.045	1.500	940	2.440	1.490	941	2.431



Dari sisi gender, proporsi angkatan kerja perempuan di Eigerindo pada tahun 2024 tercatat sebesar 39%, stagnan dibandingkan tahun sebelumnya dan menunjukkan sedikit peningkatan dari 38% pada tahun 2022. Namun, distribusi gender ini bervariasi jika dilihat berdasarkan lokasi kerja. Di Head Office, tenaga kerja perempuan mencapai 30%, sedangkan di unit Retail persentasenya lebih tinggi yaitu 43%. Perbedaan ini dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan di masing-masing lokasi. Beberapa divisi di Head Office, seperti Warehouse dan Distribusi, menuntut mobilitas tinggi dan paparan risiko fisik yang lebih besar, sehingga cenderung didominasi oleh tenaga kerja laki-laki.

Sementara itu, di unit Retail, perusahaan lebih mengedepankan kehadiran tenaga kerja perempuan karena peran mereka dinilai lebih sesuai dengan kebutuhan layanan pelanggan yang mengedepankan empati, komunikasi, dan keramahan. Perusahaan terus berupaya mempertimbangkan keseimbangan gender dalam struktur angkatan kerja sebagai bagian dari komitmen terhadap lingkungan kerja yang inklusif dan setara. Upaya ini diwujudkan melalui proses rekrutmen yang adil, pengembangan kapasitas tanpa diskriminasi, serta penciptaan ruang kerja yang aman dan mendukung bagi seluruh karyawan, tanpa memandang gender.

In terms of gender, the proportion of female employees at Eigerindo in 2024 was recorded at 39%, remaining stagnant compared to the previous year and showing a slight increase from 38% in 2022. However, this gender distribution varies depending on the work location. At the Head Office, female employees accounted for 30%, while in the Retail unit, the proportion was higher at 43%. This difference is influenced by the nature of the work at each location. Several divisions at the Head Office—such as Warehouse and Distribution—require high mobility and involve greater physical risk, and therefore tend to be dominated by male workers.

Meanwhile, in the Retail unit, the Company prioritizes the presence of female employees, as their roles are considered more aligned with customer service needs that emphasize empathy, communication, and hospitality. The Company continues to strive for gender balance within the workforce structure as part of its commitment to an inclusive and equitable work environment. This commitment is realized through fair recruitment processes, non-discriminatory capacity development, and the creation of a safe and supportive workplace for all employees, regardless of gender.

Sebagai bagian dari komitmen terhadap lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, pada tahun 2024 perusahaan juga melakukan pengembangan pada fasilitas Daycare yang disediakan bagi karyawan di Head Office yang memiliki anak balita. Fasilitas ini dirancang untuk memungkinkan anak-anak bermain, beristirahat, dan belajar dalam lingkungan yang aman dan nyaman selama orang tuanya bekerja.

Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan menyediakan pendamping yang profesional dan berpengalaman dalam pengasuhan anak usia dini, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan tenang dan fokus. Inisiatif ini merupakan bagian dari upaya Eigerindo untuk menciptakan tempat kerja yang lebih ramah keluarga dan responsif terhadap kebutuhan tenaga kerja perempuan maupun laki-laki yang memiliki peran ganda sebagai orang tua.



As part of its commitment to a supportive and inclusive work environment, in 2024 the Company also enhanced the Daycare facilities provided for employees at the Head Office who have young children. This facility is designed to allow children to play, rest, and learn in a safe and comfortable environment while their parents are at work.

To support this, the Company provides professional and experienced caregivers specialized in early childhood care, enabling employees to perform their duties with peace of mind and focus. This initiative is part of Eigerindo's efforts to create a more family-friendly workplace that is responsive to the needs of both female and male employees who hold dual roles as working parents.



Latar Belakang Pendidikan Tenaga Kerja

Educational Background of Workforce

Kelompok Usia (Tahun) Age Group (Years)	2022			2023			2024		
	HEAD OFFICE			HEAD OFFICE			HEAD OFFICE		
	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total
SD Elementary School	8	0	8	10	0	10	5	0	5
SMP Junior High School	19	0	19	19	0	19	14	0	14
SMA/SMK Senior High School	299	1.169	1.468	306	1.426	1.732	305	1.461	1.766
Diploma III (D3) Associate Degree	49	12	61	51	9	60	44	10	54
Diploma IV (D4) Applied Bachelor's Degree	6	4	10	6	2	8	6	4	10
Sarjana I (S1) Bachelor's Degree	442	31	473	560	38	598	481	77	558
Sarjana II (S2) Master's Degree	6	0	6	13	0	13	18	0	18

Dilihat dari latar belakang pendidikan, mayoritas angkatan kerja Eigerindo pada akhir tahun 2024 merupakan lulusan SMA/SMK, dengan proporsi mencapai 73% dari total karyawan. Kelompok ini banyak mengisi posisi di lini operasional, terutama pada unit Retail yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia, termasuk di flagship store. Sementara itu, lulusan Sarjana (S1) merupakan kelompok kedua terbesar dengan porsi 23%, dan sebagian besar menempati peran strategis dan administratif di Head Office.

Walaupun dalam jumlah yang relatif kecil, perusahaan juga menampung tenaga kerja berlatar belakang pendidikan SD dan SMP. Hal ini adalah bagian dari komitmen Eigerindo untuk memberikan akses kesempatan kerja yang inklusif, sekaligus memberdayakan individu dari berbagai latar belakang pendidikan untuk dapat berkontribusi secara produktif sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan posisi yang tersedia.

In terms of educational background, the majority of Eigerindo’s workforce at the end of 2024 were high school/vocational school (SMA/SMK) graduates, accounting for 73% of total employees. This group predominantly fills operational roles, especially in the Retail unit spread across various regions in Indonesia, including in flagship stores. Meanwhile, university graduates (Bachelor’s degree/S1) make up the second-largest group at 23%, mostly occupying strategic and administrative roles at the Head Office.

Although in relatively small numbers, the Company also employs workers with elementary and junior high school (SD and SMP) educational backgrounds. This reflects Eigerindo’s commitment to providing inclusive employment opportunities, while also empowering individuals from diverse educational levels to contribute productively in roles that match their capacities and the company’s needs.



Distribusi Angkatan Kerja Berdasarkan Kelompok Usia

Workforce Distribution Based on Age Group

Kelompok Usia (Tahun) Age Group (Years)	2022			2023			2024		
	HEAD OFFICE			HEAD OFFICE			HEAD OFFICE		
	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total
Jumlah Total	588	241	829	677	288	965	609	264	873
< 30	260	126	386	260	148	408	227	139	366
30 - 50	292	110	402	377	135	512	356	121	477
>50	36	5	41	40	5	45	26	4	30

Kelompok Usia (Tahun) Age Group (Years)	2022			2023			2024		
	RETAIL			RETAIL			RETAIL		
	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total
Jumlah Total	677	539	1.216	823	652	1.475	881	677	1.558
< 30	652	526	1.178	813	650	1.463	871	673	1.544
30 - 50	25	13	38	10	2	12	10	4	14
>50	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Dari klasifikasi usia, sebagian besar karyawan Eigerindo pada tahun 2024 berada pada kelompok usia di bawah 30 tahun, yaitu sebesar 79% atau sebanyak 1.910 orang. Kelompok usia berikutnya adalah 30 hingga 50 tahun dengan proporsi 20% atau 491 orang, dan usia di atas 50 tahun tercatat hanya 1% atau 30 orang. Jika ditinjau dari posisi kerja, sebesar 99% karyawan di Retail berada pada kelompok usia di bawah 30 tahun, sedangkan di

Based on age classification, the majority of Eigerindo employees in 2024 fall into the under-30 age group, accounting for 79% or 1,910 individuals. The next age group, between 30 and 50 years old, comprises 20% or 491 individuals, while those over 50 years old make up only 1% or 30 individuals. In terms of job position, 99% of employees in the Retail division are under 30 years old, while those aged 30–50 represent less than 1%. This composition has remained

kelompok usia 30–50 tahun proporsinya kurang dari 1%. Komposisi ini relatif tidak mengalami perubahan signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Dengan mayoritas angkatan muda, perusahaan berupaya untuk membangun ekosistem kerja yang adaptif, kreatif, dan berorientasi pada pengembangan potensi generasi baru. Program pelatihan, pendampingan karier, serta ruang partisipasi aktif terus dikembangkan untuk memastikan bahwa energi dan semangat muda ini dapat terarah pada pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan dan berdampak luas.

relatively stable compared to previous years.

With a predominantly young workforce, the Company strives to build a work ecosystem that is adaptive, creative, and focused on developing the potential of the new generation. Training programs, career mentoring, and platforms for active participation are continuously being developed to ensure that this youthful energy and enthusiasm are directed toward sustainable and impactful Company growth.



Komposisi Angkatan Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian
Workforce Composition Based on Employment Status

Status Kontrak Contract Status	2022			2023			2024		
	HEAD OFFICE			HEAD OFFICE			HEAD OFFICE		
	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total
Jumlah Total	588	241	829	677	288	965	609	264	873
Tetap Permanent	326	165	491	464	230	694	411	216	627
Kontrak Contract	262	76	338	213	58	271	198	48	246

Status Kontrak Contract Status	2022			2023			2024		
	RETAIL			RETAIL			RETAIL		
	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total
Jumlah Total	677	539	1.216	823	652	1.475	881	677	1.558
Tetap Permanent	0	1	1	0	1	1	1	0	1
Kontrak Contract	677	538	1.215	823	651	1.474	880	677	1.557

Pada akhir tahun 2024, sebanyak 26% dari total angkatan kerja di Eigerindo telah berstatus karyawan tetap, sementara sisanya masih berstatus tidak tetap. Angka ini mengalami sedikit penurunan dibandingkan tahun sebelumnya yang mencapai 28%. Komposisi karyawan tidak tetap ini paling banyak ditemukan pada unit Retail, dan sebagian besar di antaranya adalah perempuan.

Di waktu yang akan datang, kami akan lebih memfokuskan diri pada penguatan sistem ketenagakerjaan dengan menyusun pendekatan yang lebih strategis untuk menjaga keseimbangan antara jumlah karyawan tetap dan tidak tetap, guna menciptakan sistem kerja yang lebih stabil, adil, dan berkelanjutan. **(GRI 3-3) (GRI 401-1) (GRI 405-1)**

At the end of 2024, 26% of Eigerindo’s total workforce held permanent employee status, while the remaining were still classified as non-permanent. This figure represents a slight decrease compared to the previous year, which stood at 28%. The majority of non-permanent employees are found in the Retail unit, with most of them being women.

Moving forward, we will place greater focus on strengthening our employment system by developing a more strategic approach to maintain a balanced ratio between permanent and non-permanent employees, aiming to create a more stable, fair, and sustainable working system.

Sebaran Angkatan Kerja di Seluruh Indonesia
Distribution of Workforce Across Indonesia

Pada tahun 2024, angkatan kerja Eigerindo telah tersebar dari Sabang hingga Merauke. Pembukaan toko-toko baru di provinsi Aceh, Gorontalo, Sulawesi Barat, dan Papua melengkapi kehadiran Eigerindo di seluruh provinsi di Indonesia. Langkah ini merupakan wujud komitmen perusahaan dalam memperluas akses terhadap produk sekaligus menciptakan lapangan kerja secara merata di berbagai daerah. Pada tahun 2024, perusahaan telah beroperasi di 30 provinsi di Indonesia dengan jumlah karyawan retail mencapai 1.558 orang pada tahun 2024, atau setara dengan 64% dari total angkatan kerja perusahaan.

Provinsi dengan jumlah angkatan kerja terbanyak adalah Jawa Barat, yang mencakup Head Office, Warehouse, dan pusat distribusi, dengan total tenaga kerja sebanyak 1.037 orang pada akhir tahun 2024. Jumlah ini mengalami penurunan sebesar 25% atau setara 344 orang dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan tersebut disebabkan oleh pengalihan sistem pendataan serta penyesuaian strategi bisnis perusahaan. Sementara itu, Jawa Timur mencatat peningkatan jumlah tenaga kerja yang cukup signifikan, yaitu bertambah 60 orang atau setara dengan 23%. Dengan demikian, Jawa Timur menempati posisi kedua setelah Jawa Barat dalam jumlah angkatan kerja terbanyak di lingkungan Eigerindo.

Dalam perekrutan, kami berkomitmen untuk mengutamakan tenaga kerja lokal di setiap wilayah operasional, sehingga seluruh karyawan retail direkrut dari daerah setempat. Pengecualian hanya berlaku pada rotasi store manager yang bersifat sementara atau penugasan karyawan dari daerah lain untuk berbagi pengetahuan melalui kegiatan pelatihan. Dalam hal remunerasi, perusahaan memastikan kepatuhan penuh terhadap peraturan dengan membayar upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di masing-masing wilayah, baik untuk karyawan tetap maupun kontrak.

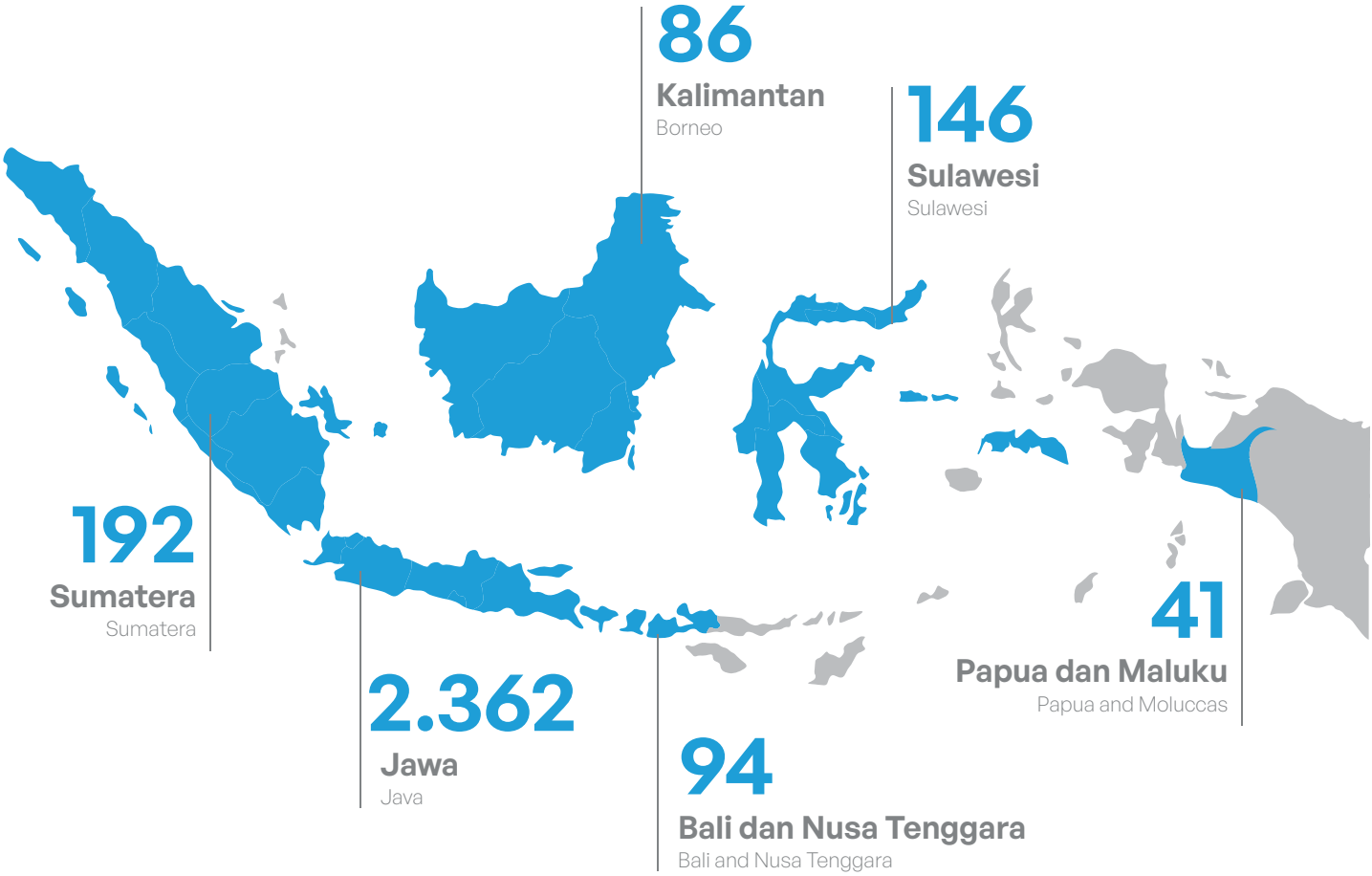
In 2024, Eigerindo’s workforce has spread from Sabang to Merauke. The opening of new stores in the provinces of Aceh, Gorontalo, West Sulawesi, and Papua has completed Eigerindo’s presence in all provinces across Indonesia. This step reflects the Company’s commitment to expanding access to its products while also creating job opportunities more evenly across regions. As of 2024, the Company operates in 30 provinces in Indonesia, with the number of retail employees reaching 1,558 people, accounting for 64% of the Company’s total workforce.

The province with the largest workforce is West Java, which includes the Head Office, Warehouse, and Distribution Center, with a total of 1,037 employees at the end of 2024. This number represents a 25% decrease, or 344 fewer employees compared to the previous year. The decline was due to changes in the data recording system as well as adjustments to the Company’s business strategy. Meanwhile, East Java recorded a significant increase in workforce, with an additional 60 employees, or a 23% rise. As a result, East Java now ranks second after West Java in terms of the largest number of employees within Eigerindo.

In recruitment, we are committed to prioritizing local workers in every operational area, ensuring that all retail employees are hired from the local region. Exceptions are made only for the temporary rotation of store managers or the assignment of employees from other areas to share knowledge through training activities. In terms of remuneration, the Company ensures full compliance with regulations by paying wages in accordance with the Regency/ City Minimum Wage (UMK) in each respective region, for both permanent and contract employees.

Kebijakan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kesejahteraan ekonomi para karyawan di seluruh Indonesia. **(GRI 202-1) (GRI 202-2)**

This policy is expected to make a meaningful contribution to improving the economic well-being of employees across Indonesia.



Sumatera	Jawa	Bali & Nusa Tenggara
1. Aceh26	1. Banten91	1. Bali57
2. Sumatera Utara77	2. DKI Jakarta121	2. Nusa Tenggara37
3. Sumatera Barat7	3. Jawa Barat1583	
4. Jambi20	4. Jawa Tengah191	
5. Bangka Belitung12	5. DI Yogyakarta57	
6. Lampung11	6. Jawa Timur319	
7. Riau39		
Kalimantan	Sulawesi	Papua & Maluku
1. Kalimantan86	1. Gorontalo6	1. Papua Barat25
	2. Sulawesi Utara25	2. Maluku16
	3. Sulawesi Tengah6	
	4. Sulawesi Tenggara25	
	5. Sulawesi Selatan84	

(GRI 2-7)

Mengasah Kompetensi untuk Percepatan Perubahan
Sharpening Competence to Accelerate Change

Keterangan Description	2022	2023	2024
Rata-rata jam belajar Average Learning Hours	7	7	8
Jumlah Peserta Training Number of Training Participants	7.032	3.883	27.954
Total Jumlah Orang (Jam) Total Number of Participants (Hours)	85.978	201.830	230.058
Jumlah Training Soft Competency Number of Soft Competency Trainings	12	2	2

Kami menyadari bahwa dengan semakin beragamnya latar belakang karyawan, penanaman budaya perusahaan yang kuat serta pelatihan yang terstruktur menjadi krusial untuk mencapai proses alignment yang menyeluruh. Keberagaman ini merupakan kekuatan, namun juga menuntut adanya keseragaman pemahaman nilai, standar kerja, dan orientasi tujuan agar output yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan. Sebagai respons terhadap kebutuhan tersebut, PT Eigerindo MPI menyelenggarakan berbagai pelatihan terprogram yang berfokus pada penguatan budaya kerja dan peningkatan kompetensi.

Pelatihan SHARE Elevating Forum adalah bagian dari pengenalan nilai dan budaya perusahaan dalam menajamkan fokus untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang ada, telah diselenggarakan hingga 27 kali. Selain itu, selama tahun 2024, sebanyak 68% dari pelatihan atau 156.558 orang jam pelatihan yang diikuti karyawan difokuskan pada pengenalan produk.

Pelatihan ini dilakukan secara rutin setiap bulan dengan durasi 4 jam dan diikuti oleh seluruh karyawan di unit Retail. Fokus ini bertujuan untuk memastikan setiap karyawan memiliki pemahaman mendalam terhadap produk-produk EIGER, sehingga mampu memberikan layanan terbaik sekaligus memperkuat posisi merek di pasar.

Pelatihan lainnya yang diberikan adalah mengenai K3, Selling Skill dan Customer Service Excellence serta penanaman nilai-nilai perusahaan.

We recognize that as our workforce becomes increasingly diverse, the cultivation of a strong corporate culture and the implementation of structured training become crucial to achieving comprehensive alignment. This diversity is a strength, but it also requires a shared understanding of values, work standards, and goal orientation to ensure that the output meets the Company’s expectations. In response to this need, PT Eigerindo MPI has implemented various structured training programs focused on strengthening workplace culture and enhancing competencies.

The SHARE Elevating Forum training is part of the Company’s introduction to values and culture, aimed at sharpening focus in facing ongoing changes and challenges, and has been conducted 27 times to date. In addition, throughout 2024, 68% of the training sessions—equivalent to 156.558 employee training hours—were focused on product knowledge.

These trainings were conducted regularly every month, with a duration of 4 hours, and were attended by all employees in the Retail unit. The objective of this focus is to ensure that every employee has a deep understanding of EIGER products, enabling them to deliver the best service possible while also strengthening the brand’s position in the market.

Other trainings provided by the Company included Occupational Health and Safety (OHS), Selling Skills, Customer Service Excellence, and embedding Company values

Pada tahun 2024, jumlah rata-rata jam belajar yang dipelajari meningkat sebesar 20% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Dengan adanya pelatihan online mengenai Product Knowledge, total jumlah peserta training meningkat sebanyak 7x jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya dan menyebabkan jumlah orang jam training meningkat.

Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam membangun budaya pembelajaran berkelanjutan (continuous learning culture) yang adaptif terhadap dinamika industri ritel dan outdoor lifestyle. Peningkatan signifikan dalam jumlah modul dan jam belajar juga mencerminkan tingginya antusiasme karyawan dalam menyerap pengetahuan serta kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan operasional maupun pasar yang terus berkembang.

PT Eigerindo MPI mencatat bahwa pada tahun 2024, rata-rata jam pelatihan per karyawan mencapai 95 jam. Seberapa besar investasi organisasi dalam pelatihan dan sejauh mana investasi tersebut menjangkau seluruh basis karyawan, menjadi hal penting bagi perusahaan. Untuk meningkatkan transparansi dan keadilan, perusahaan mulai menghitung rata-rata jam pelatihan berdasarkan gender. Hasilnya menunjukkan bahwa pada tahun 2024 karyawan perempuan menerima rata-rata 102 jam pelatihan, sementara karyawan laki-laki menerima rata-rata 90 jam. Data ini menunjukkan bahwa investasi pelatihan dilakukan secara luas dan merata, dengan kecenderungan peningkatan akses pelatihan bagi karyawan perempuan.

Hal ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesetaraan gender dalam pengembangan kompetensi dan penguatan kapasitas sumber daya manusia di seluruh lini organisasi.

Keterangan Description	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total
Jumlah rata-rata jam pelatihan Average number of training hours	90	102	95

In 2024, the average number of learning hours per employee increased by 20% compared to the previous year. With the introduction of online Product Knowledge training, the total number of training participants increased sevenfold compared to the previous year, resulting in a significant rise in total training hours.

This reflects the Company’s commitment to building a continuous learning culture that is adaptive to the dynamics of the retail and outdoor lifestyle industry. The significant increase in training modules and learning hours also demonstrates the high enthusiasm of employees in acquiring knowledge and their readiness to face evolving operational and market challenges.

PT Eigerindo MPI recorded that in 2024, the average training hours per employee reached 95 hours. The extent of an organization’s investment in training—and how widely that investment reaches across the employee base—is an important consideration for the Company. To improve transparency and fairness, the Company began calculating average training hours by gender. The results showed that in 2024, female employees received an average of 102 hours of training, while male employees received an average of 90 hours.

This data indicates that training investment is distributed widely and equitably, with a tendency toward increased training access for female employees. This reflects the Company’s commitment to gender equality in competency development and in strengthening human resource capacity across all levels of the organization.

Dengan pendekatan pelatihan yang menyeluruh, mulai dari penguatan budaya kerja melalui forum SHARE Elevating Forum, peningkatan pengetahuan produk, hingga pengembangan keterampilan teknis seperti K3, Selling Skill, dan Customer Service Excellence, Eigerindo membangun fondasi SDM yang tidak hanya kompeten secara individu, tetapi juga selaras secara kolektif. Pelatihan pengembangan karyawan dari First Line Development Program hingga Leader Acceleration Development Program terus dijalankan, memastikan bahwa setiap karyawan, di semua lini, memiliki peluang yang setara untuk tumbuh dan berkembang.

Pada tahun 2024, rata-rata pelatihan per karyawan mencapai 95 jam, dengan distribusi waktu pelatihan yang relatif seimbang antara karyawan perempuan (102 jam) dan laki-laki (90 jam). Hal ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan kapasitas secara inklusif dan berkelanjutan. Pendekatan strategis ini mempertegas peran manusia sebagai katalis perubahan dalam misi keberlanjutan perusahaan, membentuk masa depan yang lebih bertanggung jawab, adaptif, dan berdampak positif.

Jenis Training Training Type	Jumlah Jam Total Hours
Program Pengembangan Development Program	24
Pengetahuan Produk Product Knowledge	54
Kesehatan & Keselamatan Kerja Health and Safety	8
Standard Operational Procedure	2
Pelayanan Service	56
Penjualan Selling	16
Keahlian Skill	24
Nilai-nilai Perusahaan Values	22

(GRI 3-3) (GRI 404-1)

Through a comprehensive training approach—ranging from strengthening work culture via the SHARE Elevating Forum, enhancing product knowledge, to developing technical skills such as Occupational Health and Safety (OHS), Selling Skills, and Customer Service Excellence—Eigerindo is building a human capital foundation that is not only individually competent but also collectively aligned. Employee development training, from the First Line Development Program to the Leader Acceleration Development Program, continues to be implemented, ensuring that every employee, across all levels, has equal opportunities to grow and develop.

In 2024, the average training per employee reached 95 hours, with a relatively balanced distribution of training time between female employees (102 hours) and male employees (90 hours). This reflects the Company’s commitment to inclusive and sustainable capacity development. This strategic approach reinforces the role of people as catalysts for change in the Company’s sustainability mission—shaping a future that is more responsible, adaptive, and positively impactful.

Mempertajam Kinerja Melalui IPM

Sharpening Performance through Individual Performance Management (IPM)

Di PT Eigerindo MPI, penilaian kinerja karyawan menjadi pilar penting dalam mempertajam fokus menuju keunggulan operasional dan peningkatan produktivitas. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan maupun area perbaikan pada setiap individu, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam merancang program pengembangan yang lebih tepat sasaran.

Melalui Individual Performance Management (IPM) yang telah dijalankan sejak 2021, setiap karyawan mendapatkan umpan balik konstruktif yang mendukung pertumbuhan profesional sekaligus menyelaraskan kontribusi mereka dengan arah strategis perusahaan. Dengan penerapan KPI sebagai ukuran yang jelas, budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian dan perbaikan berkelanjutan semakin mengakar.

Kami menyadari bahwa keberhasilan IPM sangat ditentukan oleh pengaturan beban kerja yang proporsional, sehingga manajemen terus berupaya menyelaraskan kompetensi dengan peran yang dijalankan. Langkah ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memastikan bahwa setiap karyawan dapat menjadi katalis perubahan yang bermakna dalam perjalanan keberlanjutan perusahaan.

At PT Eigerindo MPI, employee performance appraisal is a key pillar in sharpening the focus on operational excellence and productivity improvement. This system serves not only as an evaluation tool to identify each individual’s strengths and areas for improvement, but also as a strategic instrument to design more targeted development programs.

Through the Individual Performance Management (IPM) system implemented since 2021, each employee receives constructive feedback that supports professional growth while aligning their contributions with the Company’s strategic direction. By using KPIs as clear performance metrics, a performance-driven culture rooted in continuous improvement has become more deeply embedded.

We recognize that the success of IPM relies heavily on proportional workload allocation, and therefore, management continues to align employee competencies with their respective roles. This approach not only boosts motivation but also ensures that each employee becomes a meaningful catalyst for change in the Company’s sustainability journey.



(GRI 404-3)

Menjamin Kesejahteraan dan Apresiasi yang Setara

Ensuring Well-being and Equal Appreciation

Bagi kami, karyawan adalah komponen paling penting dalam memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, kami menerapkan berbagai strategi investasi dalam sumber daya manusia sebagai prioritas utama. Baik untuk karyawan tetap maupun tidak tetap, Eigerindo memberikan berbagai manfaat yang mencerminkan komitmen kami terhadap kesejahteraan karyawan. Manfaat tersebut meliputi asuransi jiwa, kesehatan dan Tunjangan Hari Tua melalui BPJS. Selain itu, perusahaan juga memberikan berbagai tunjangan seperti Tunjangan Transportasi, Kehadiran, Komunikasi, Hari Raya, Nikah, Kematian, Mutasi, dan Tunjangan Anak Khitan atau Baptis.

Sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, perusahaan juga menyediakan Bonus Tahunan, insentif berupa program Umrah/Haji, perjalanan (travelling), hingga fasilitas gadget. Semua ini merupakan wujud nyata dari komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sejahtera, inklusif, dan mendukung retensi karyawan jangka panjang.

For us, employees are the most important component in ensuring the Company’s growth and sustainability. Therefore, we implement various strategies to invest in human resources as a top priority. For both permanent and non-permanent employees, Eigerindo provides a range of benefits that reflect our commitment to employee well-being. These benefits include life insurance, health insurance, and retirement benefits through BPJS (Indonesia’s Social Security Administration). In addition, the Company also offers various allowances, such as transportation, attendance, communication, religious holiday (Hari Raya), marriage, bereavement, relocation, and child circumcision or baptism allowances.

As a form of appreciation for employee contributions, the Company also provides Annual Bonuses, incentives such as Umrah/Hajj programs, travel opportunities, and gadget facilities. These are tangible expressions of the Company’s commitment to creating a prosperous, inclusive work environment that supports long-term employee retention.

Keterangan Description	Karyawan Tetap Permanent Employee	Karyawan Tidak Tetap Contract Employee
Asuransi Jiwa (BPJS) Life Insurance (BPJS)	V	V
Asuransi Kesehatan (BPJS) Health Insurance (BPJS)	V	V
Tunjangan Hari Tua (BPJS) Pension Benefit (BPJS)	V	V
Tunjangan Transportasi Transportation Allowance	V	V
Tunjangan Kehadiran Attendance Allowance	X	V
Tunjangan Komunikasi Communication Allowance	V	V
Tunjangan Hari Raya Religious Holiday Allowance	V	V
Tunjangan Nikah Marriage Allowance	V	V
Tunjangan Kematian Death Allowance	V	V
Tunjangan Anak Khitan/Baptis Circumcision/Baptism Child Allowance	V	V
Tunjangan Mutasi Relocation Allowance	V	V
Bonus Tahunan Annual Bonus	V	V
Insentif Umrah/Naik Haji Umrah/Hajj Incentive	V	V
Insentif Travelling Travel Incentive	V	V
Fasilitas Gadget (Operator, mulai dari Grade B1) Gadget Facility (Operator, starting from Grade B1)	V	V

(GRI 3-3) (GRI 401-2)

Mempertajam Fokus pada Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Sharpening the Focus on Occupational Health and Safety



Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan elemen fundamental dalam menjamin kondisi kerja yang sehat, aman, dan manusiawi. Prinsip ini sejalan dengan instrumen internasional seperti International Labour Organization (ILO), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), dan World Health Organization (WHO), serta menjadi bagian dari target Sustainable Development Goals (SDGs).

Bagi Eigerindo, K3 bukan sekadar kepatuhan regulasi, melainkan komitmen strategis untuk melindungi karyawan sebagai aset utama perusahaan. Hal ini semakin penting seiring ekspansi bisnis kami ke pasar internasional, di mana keberhasilan global sangat ditentukan oleh perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja di seluruh lini operasional.

Sepanjang tahun 2024, perusahaan berhasil mempertahankan angka fatalitas dan kecelakaan kerja berisiko tinggi di level nol (0). Meskipun terdapat tujuh insiden kerja, tingkat Accident Frequency Rate (AFR) berhasil diturunkan menjadi 1,46, lebih rendah dibandingkan 1,59 pada tahun sebelumnya. Capaian ini menunjukkan bahwa upaya mitigasi risiko, peningkatan kepatuhan, serta program-program K3 yang dijalankan memberi hasil positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.

Occupational Health and Safety (OHS) is a fundamental element in ensuring healthy, safe, and humaneworkingconditions.Thisprinciplealignswith international instruments such as the International Labour Organization (ILO), the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), and the World Health Organization (WHO), and is also part of the Sustainable Development Goals (SDGs).

For Eigerindo, OHS is not merely about regulatory compliance, but a strategic commitment to protecting employees as the Company’s most valuable asset. This commitment becomes increasingly important as our business expands into international markets, where global success is heavily influenced by the protection and well-being of the workforce across all operational lines.

Throughout 2024, the Company successfully maintained zero (0) level of fatalities and high-risk work accidents. Although there were seven work-related incidents, the Accident Frequency Rate (AFR) was reduced to 1,46 down from 1,59 in the previous year. This achievement demonstrates that risk mitigation efforts, improved compliance, and the implementation of OHS programs have had a positive impact in creating a safer working environment.

Untuk mendukung keberlanjutan, perusahaan terus memperkuat berbagai inisiatif yang menyentuh aspek fisik maupun mental karyawan. Program rutin seperti webinar kesehatan, pemeriksaan gula darah, medical check-up, donor darah, hingga Fat Loss Championship menjadi sarana membangun budaya hidup sehat. Seluruh karyawan juga telah didaftarkan pada BPJS Kesehatan sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi nasional sekaligus untuk meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas. Komitmen K3 kami dijalankan melalui kebijakan yang sistematis, mulai dari pelaporan insiden, investigasi kecelakaan, hingga pelatihan K3 yang berkesinambungan.

Perusahaan juga memperluas cakupan asesmen dan perbaikan sarana K3 di toko, melakukan identifikasi potensi bahaya secara menyeluruh, dan membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) sejak 2022. Selain itu, pelatihan kesiapsiagaan bencana dan sertifikasi resmi bagi karyawan berisiko tinggi terus ditingkatkan. Melanjutkan sertifikasi berbagai bidang K3 yang dilakukan pada 20 karyawan pada tahun 2023, pada tahun 2024 sebanyak 6 karyawan memenuhi sertifikasi K3 termasuk 3 orang diantaranya terkait dengan limbah B3. Sejak 2023, sistem manajemen K3 juga mencakup rantai pasok melalui asesmen pemasok dan pelatihan berbasis webinar.

To support sustainability, the Company continues to strengthen various initiatives that address both the physical and mental well-being of employees. Regular programs such as health webinars, blood sugar checks, medical check-ups, blood donations, and the Fat Loss Championship serve as means to promote a healthy lifestyle. All employees have also been enrolled in the national health insurance program (BPJS Kesehatan), as a form of compliance with national regulations and to improve quality of life and productivity. Our Occupational Health and Safety (OHS) commitment is implemented through a systematic policy framework, covering incident reporting, accident investigation, and continuous OHS training.

The Company has also expanded the scope of OHS facility assessments and improvements in stores, conducted comprehensive potential hazard identification, and established the Occupational Health and Safety Committee (P2K3) since 2022. In addition, disaster preparedness training and official certification for high-risk employees continue to be enhanced. Building on the OHS certifications obtained by 20 employees in 2023, in 2024, 6 more employees achieved OHS certification, including 3 who were certified in hazardous waste (B3) management. Since 2023, the OHS management system has also extended to the supply chain through supplier assessments and webinar-based training.



Dengan berbagai langkah ini, Eigerindo menegaskan bahwa fokus pada kesehatan dan keselamatan kerja adalah bagian dari strategi keberlanjutan yang bermakna—menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan adaptif sebagai fondasi daya saing global.

Through these various measures, Eigerindo affirms that a focus on occupational health and safety is an integral part of a meaningful sustainability strategy—creating a safe, healthy, and adaptive work environment as the foundation for global competitiveness.

Keterangan Description	2023	2024
Jumlah fatalitas sebagai akibat kecelakaan kerja Number of fatalities due to accidents at work	0	0
Jumlah jam kerja Number of working hours	4.408.762	4.8077.526
Tingkat fatalitas sebagai akibat kecelakaan kerja Fatality rate due to accidents at work	0	0
Tingkat kecelakaan kerja risiko tinggi (tidak termasuk fatalitas) High-risk accident rate (excluding fatalities)	0	0
Tingkat kecelakaan kerja tercatat Recorded accident rate	0	0
Tingkat kecelakaan kerja tercatat / Total frequency rate Recorded accident rate / Total frequency rate	1,59	1,46

(GRI 403-1) (GRI 403-2) (GRI 403-4) (GRI 403-5) (GRI 403-6) (GRI 403-7) (GRI 403-8) (GRI 403-9)

Kesetaraan dalam Peran Orang Tua: Mendorong Budaya Kerja yang Inklusif
Equality in Parenting Role: Promoting an Inclusive Work Culture

Kami menerapkan kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk mengambil cuti kehamilan, cuti melahirkan dan kembali bekerja di posisi yang sama atau setara setelahnya. Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa banyak perempuan masih menghadapi hambatan dalam mengambil cuti dan kembali bekerja, karena kekhawatiran terhadap keamanan pekerjaan, penghasilan, dan perkembangan karir mereka. Di sisi lain, masih banyak laki-laki yang tidak terdorong untuk menggunakan hak cuti sebagai orang tua yang tersedia bagi mereka. Sebagai bagian dari upaya meningkatkan perekrutan dan retensi talenta terbaik, Eigerindo memberikan hak cuti yang setara bagi karyawan laki-laki maupun perempuan, baik dalam bentuk cuti melahirkan maupun cuti sebagai orang tua lainnya. Sepanjang tahun 2024, tercatat sebanyak 46 karyawan mengambil cuti sebagai orang tua, dengan 34 diantaranya merupakan karyawan laki-laki. Tingginya tingkat pengambilan cuti ayah ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam mendorong peran aktif ayah dalam pengasuhan anak sejak dini.

We implement a policy that allows employees to take parental leave and return to the same or an equivalent position afterward. This is based on the understanding that many women still face barriers in taking leave and returning to work due to concerns about job security, income, and career progression. On the other hand, many men are still not encouraged to take advantage of the parental leave rights available to them. As part of the Company’s efforts to improve the recruitment and retention of top talent, Eigerindo provides equal leave rights for both male and female employees, including maternity and other forms of parental leave. Throughout 2024, a total of 46 employees took parental leave, 34 of whom were male employees. The high rate of paternity leave uptake reflects the Company’s commitment to encouraging the active involvement of fathers in early child-rearing.

Data Cuti Orang Tua Parental Leave Data	2023			2024		
	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total	Pria Male	Wanita Female	Jumlah Total
Karyawan yang mengambil cuti sebagai orang tua Employees that took parental leave	40	13	53	34	12	46
Karyawan yang kembali bekerja setelah cuti sebagai orang tua Employees that returned to work after parental leave	40	13	53	34	12	46
Tingkat kembali bekerja Return to work rate	-	-	100%	-	-	100%
Tingkat retensi Retention rate	-	-	100%	-	-	100%

(GRI 3-3) (GRI 401-3)

Keterlibatan laki-laki dalam penggunaan hak cuti melahirkan juga berdampak positif terhadap perempuan, karena mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih setara dan inklusif, serta mengurangi kekhawatiran perempuan dalam mengambil cuti tanpa harus mengorbankan jalur karir mereka.

Seluruh karyawan yang mengambil cuti sebagai orang tua di tahun 2024 kembali bekerja, dan tetap bekerja hingga 12 bulan berikutnya. Hal ini tercermin dalam Return to Work Rate dan Retention Rate yang mencapai 100%, menunjukkan keberhasilan kebijakan ini dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keberlanjutan karier karyawan.

Lebih dari 50% karyawan kantor pusat Eigerindo berada pada rentang usia keluarga muda yang memiliki anak balita. Berdasarkan kondisi tersebut, perusahaan menyediakan fasilitas Daycare sebagai bentuk dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga.

Pada tahun 2024, fasilitas ini ditingkatkan melalui penggunaan tenaga profesional yang berpengalaman dalam pengasuhan anak usia dini. Selain itu, Daycare juga dilengkapi sistem CCTV yang dapat diakses oleh orang tua secara real-time, sehingga memberikan rasa aman dan nyaman selama mereka bekerja. Inisiatif ini tidak hanya mendukung kesejahteraan karyawan, tetapi juga secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan loyalitas.

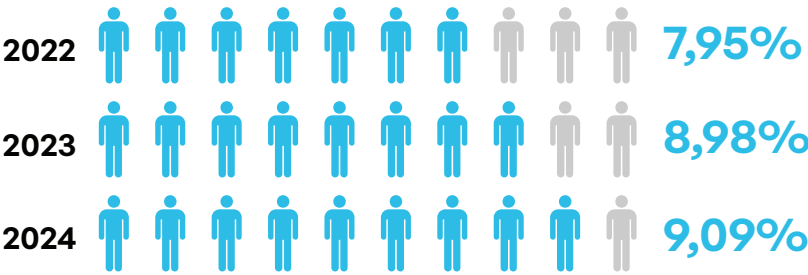
Male involvement in taking parental leave also has a positive impact on women, as it promotes the creation of a more equal and inclusive work culture, while reducing concerns among women about taking leave without having to sacrifice their career paths.

All employees who took parental leave in 2024 returned to work and remained employed for the following 12 months. This is reflected in a 100% Return to Work Rate and Retention Rate, indicating the success of this policy in supporting work-life balance and career sustainability for employees.

More than 50% of Eigerindo’s head office employees are within the age range of young families with toddlers. Based on this condition, the Company provides a Daycare facility as a form of support for work-life balance.

In 2024, this facility was enhanced by employing professionals experienced in early childhood care. Additionally, the Daycare is equipped with a CCTV system that can be accessed by parents in real-time, providing a sense of security and comfort while they work. This initiative not only supports employee well-being but also indirectly contributes to increased productivity and loyalty.

Dinamika Pergerakan Angkatan Kerja
The Dynamic of Workforce Turnover



Angka turnover karyawan Eigerindo dihitung dari jumlah karyawan yang bekerja di kantor pusat. Pada tahun 2024 terdapat sedikit kenaikan yaitu sebesar 1,2% menjadi 9,09% jika dibanding tahun sebelumnya. Kami terus mempertahankan angka ini agar berada di bawah 10%.

Untuk menjaga stabilitas tenaga kerja dan mengurangi tingkat turnover, PT Eigerindo MPI secara konsisten melaksanakan berbagai survei internal seperti Employee Experience Survey dan Employee Engagement Survey. Hasil dari survei ini menjadi dasar perumusan strategi dan program penguatan pengalaman kerja karyawan (Employee Experience & Engagement).

Melalui pendekatan berbasis data ini, perusahaan dapat merespons kebutuhan dan harapan karyawan secara lebih tepat sasaran. Sejumlah inisiatif telah dijalankan sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif, seperti Employee Sport Activity, Eigerindo Championship, serta pembentukan dan pengembangan peran Human Experience Agents (HEXA) sebagai mitra aktif dalam mendengarkan dan menyuarakan aspirasi karyawan.

Program-program ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan, tetapi juga berkontribusi langsung pada penurunan tingkat turnover dan peningkatan loyalitas terhadap perusahaan.

Eigerindo’s employee turnover rate is calculated based on the number of employees working at the head office. In 2024, there was a slight increase of 1,2%, reaching 9,09% compared to the previous year. We continue with the efforts to maintain this rate below 10%.

To maintain workforce stability and reduce turnover, PT Eigerindo MPI consistently conducts various internal surveys such as the Employee Experience Survey and Employee Engagement Survey. The results of these surveys serve as the foundation for formulating strategies and programs to strengthen employee experience and engagement.

Through this data-driven approach, the Company can respond more accurately to employees’ needs and expectations. Several initiatives have been implemented as part of efforts to create a positive and inclusive work environment, such as Employee Sport Activities, the Eigerindo Championship, and the establishment and development of Human Experience Agents (HEXA) as active partners in listening to and voicing employee aspirations.

These various programs not only enhance employees’ sense of belonging and engagement but also directly contribute to reducing turnover rates and increasing loyalty to the Company.

Ke depannya kami akan memepertimbangkan untuk mengurangi turn over karyawan dengan cara mengembangkan Internal Community Development, peningkatan fasilitas kesehatan bagi karyawan, wadah komunikasi internal yang lebih transparan.

Harapan kami, dengan program ini Harapan kami, dengan program-program ini, karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat secara emosional maupun profesional dengan perusahaan. Dengan demikian, Eigerindo tidak hanya menjadi tempat bekerja, tetapi juga ruang tumbuh bersama, yang mendorong loyalitas jangka panjang dan memperkuat ketahanan organisasi.

(GRI 3-3) (GRI 401-1)



Moving forward, we will consider reducing employee turnover by developing Internal Community Development programs, improving healthcare facilities for employees, and creating more transparent internal communication channels.

Our hope is that through these initiatives, employees will feel more valued and emotionally as well as professionally engaged with the Company. In this way, Eigerindo will not only be a place to work but also a space for mutual growth, fostering long-term loyalty and strengthening organizational resilience.

Menegakkan Hak Asasi sebagai Fondasi Keberlanjutan
Upholding Human Rights as the Foundation of Sustainability



Eigerindo memiliki kebijakan tegas untuk menghindari keterlibatan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam aktivitas yang berpotensi melanggar hak asasi manusia, seperti perdagangan orang, pekerja anak, dan penyelundupan tenaga kerja.

Selaras dengan Code of Conduct perusahaan, kami menolak segala bentuk pekerja anak maupun pekerja paksa. Setiap karyawan direkrut dengan usia minimum 18 tahun, sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan nasional, dan ketentuan ini juga tertuang dalam Peraturan Perusahaan mengenai persyaratan penerimaan karyawan.

Komitmen ini tidak hanya berlaku di internal, tetapi juga diperluas ke seluruh mitra bisnis melalui penerapan Sustainability Minimum Requirement yang menjadi dasar dalam proses due diligence. Dengan cara ini, perusahaan memastikan bahwa nilai-nilai hak asasi manusia dijunjung tinggi di sepanjang rantai pasok, sebagai bagian integral dari perjalanan keberlanjutan kami.

(GRI 408-1)

Eigerindo has a strict policy to avoid any involvement, whether direct or indirect, in activities that could potentially violate human rights, such as human trafficking, child labor, and labor smuggling.

In line with the Company’s Code of Conduct, we reject all forms of child labor and forced labor. Every employee is recruited at a minimum age of 18, in accordance with national labor regulations, and this requirement is also stipulated in the Company Regulations regarding employee recruitment criteria.

This commitment applies not only internally but also extends to all business partners through the implementation of the Sustainability Minimum Requirement, which serves as a foundation in our due diligence process. In this way, the Company ensures that human rights values are upheld throughout the supply chain, as an integral part of our sustainability journey.”

Menguatkan Fondasi, Memastikan Arah

Strengthening
the Core,
Defining the
Course





Pada tahun 2024, perusahaan menajamkan kembali nilai-nilai Visi, Misi, dan Budaya Perusahaan. Nilai budaya perusahaan diperkuat melalui akronim SHARE, Servanthood, Harmony, Agile, Respect, dan Empowerment yang menjadi panduan sikap dan perilaku seluruh insan Eigerindo dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Nilai-nilai ini diarahkan untuk mewujudkan Visi perusahaan, yaitu menjadi perusahaan yang memberkati di dalam bisnis gaya hidup, serta Misi menyajikan kepuasan yang penuh pengalaman kepada pelanggan dalam semangat keberlanjutan.

Sebagai bagian dari penguatan budaya, perusahaan juga meluncurkan Code of Conduct atau Pedoman Perilaku yang memuat prinsip-prinsip etika, integritas, dan profesionalisme, sebagai pedoman perilaku bagi seluruh pemangku kepentingan internal.

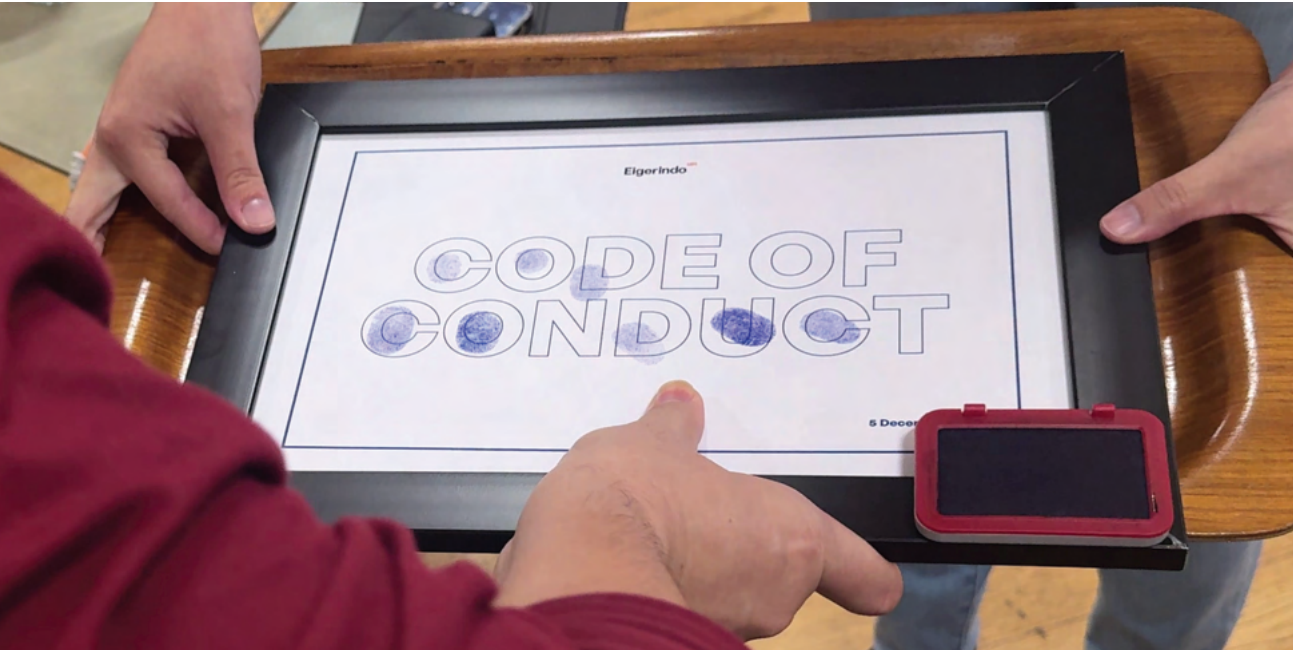
Dokumen ini tidak hanya memperkuat arah strategis perusahaan, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam menginternalisasi prinsip keberlanjutan dari dalam organisasi, membentuk budaya kerja yang bertanggung jawab, inklusif, dan selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan.

In 2024, the Company sharpened its core values through its Vision, Mission, and Corporate Culture. The corporate culture values were strengthened with the acronym SHARE – Servanthood, Harmony, Agile, Respect, and Empowerment – which serve as a guide for the attitudes and behaviors of all Eigerindo personnel in carrying out their daily work activities.

These values are directed towards realizing the Company’s Vision, which is to become a blessing in the lifestyle business, and its Mission to deliver a fully satisfying experience to customers with a spirit of sustainability.

As part of reinforcing the culture, the Company also launched a Code of Conduct that contains principles of ethics, integrity, and professionalism, serving as a behavioral guideline for all internal stakeholders.

This document not only strengthens the Company’s strategic direction but also becomes an important foundation in internalizing sustainability principles within the organization, shaping a responsible, inclusive working culture, aligned with the longterm goals of the Company



Memperluas Dampak: Mendorong Praktik Kerja Layak dalam Rantai Pasok
Expanding Impact: Promoting Decent Work Practices in the Supply

Rantai Pasok Global dan Lokal

Untuk memproduksi lebih dari 14.000.000 item pada tahun 2024, kami bekerja sama dengan produsen yang berada di Indonesia maupun luar negeri. Dari total produksi, sekitar 20% produk masih dipasok dari luar Indonesia.

Hal ini terutama disebabkan oleh keterbatasan kapasitas dan teknologi pemasok lokal dalam memproduksi produk-produk khusus, terutama kategori taktikal, serta faktor ketersediaan material tertentu yang lebih mudah diperoleh di luar negeri.

Ke depan, perusahaan berkomitmen untuk terus mengurangi ketergantungan terhadap pasokan luar negeri. Langkah ini tidak hanya bertujuan memperkuat kapasitas rantai pasok dalam negeri, tetapi juga untuk menurunkan jejak karbon yang timbul dari proses pengiriman produk ke Indonesia.

Global and Local Supply Chains

To produce more than 14.000.000 items in 2024, we collaborated with manufacturers both in Indonesia and abroad. Of the total production, approximately 20% of products are still sourced from outside Indonesia.

This is primarily due to the limited capacity and technology of local suppliers to manufacture specialized products—particularly in the tactical category—as well as the availability of certain materials that are more accessible internationally.

Going forward, the Company is committed to continually reducing dependence on overseas sourcing. This effort not only aims to strengthen domestic supply chain capacity but also to reduce the carbon footprint generated from shipping products to Indonesia.

Pertumbuhan Vendor Lokal
Growth of Local Vendors

Pada tahun 2024, jumlah vendor lokal aktif mencapai 64 vendor, meningkat 8% dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 59 vendor. Sebagai perbandingan, pada tahun 2023 pertumbuhan hanya sebesar 13% dari 52 vendor pada tahun 2022.

Jumlah tersebut mencerminkan mitra yang benar-benar aktif menjadi pemasok. Dalam periode yang sama, terdapat 9 vendor yang tidak lagi menjadi pemasok, dengan alasan antara lain keterbatasan kapasitas produksi maupun penyesuaian standar kualitas perusahaan.

Menyadari bahwa praktik pemasok merupakan bagian dari tanggung jawab perusahaan, sejak 2021 PT Eigerindo MPI mengembangkan tools penilaian keberlanjutan pemasok (Sustainability Minimum Requirement) untuk mendorong penerapan praktik yang lebih berkelanjutan di rantai pasok. Cakupan asesmen ini terus berkembang, dari 15% vendor yang telah dilakukan Sustainability Due Diligence pada 2021, menjadi 22% pada 2023, dan meningkat lagi menjadi 28% pada 2024.

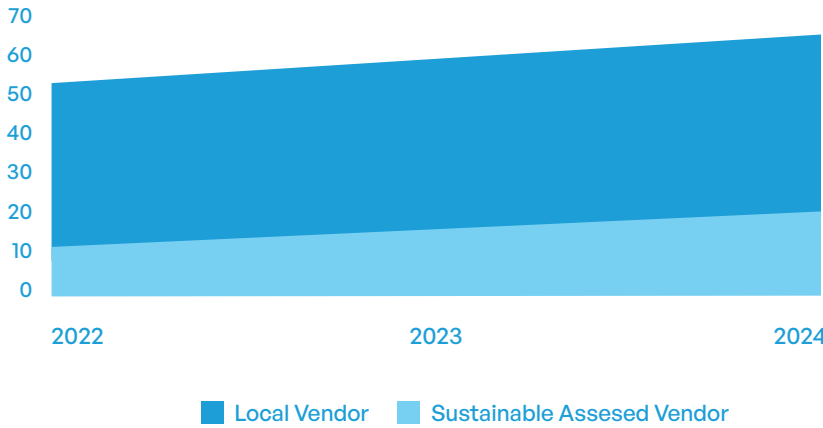
Ke depan, perusahaan menargetkan bahwa pada 2030 seluruh vendor telah dinilai dan didorong untuk menerapkan praktik bisnis berkelanjutan, sehingga tercipta rantai pasok yang lebih kuat, inklusif, dan bertanggung jawab.

In 2024, the number of active local vendors reached 64, an 8% increase compared to the previous year, which had 59 vendors. By comparison, in 2023, growth was 13% from 52 vendors in 2022.

This number reflects vendors that are actively supplying. During the same period, 9 vendors ceased to be suppliers, primarily due to limited production capacity or the need to meet the Company’s quality standards.

Recognizing that supplier practices are part of the Company’s responsibility, since 2021 PT Eigerindo MPI has developed a supplier sustainability assessment tool (Sustainability Minimum Requirement) to encourage more sustainable practices across the supply chain. The scope of this assessment has continued to grow, from 15% of vendors undergoing Sustainability Due Diligence in 2021, to 22% in 2023, and increasing again to 28% in 2024.

Looking ahead, the Company aims to ensure that by 2030, all vendors have been assessed and encouraged to adopt sustainable business practices, thereby creating a stronger, more inclusive, and responsible supply chain.



Pemasok dalam Pemantauan Keberlanjutan
Suppliers Under Sustainability Monitoring

Dari total 64 vendor lokal aktif, sebanyak 18 pemasok telah diklasifikasikan sebagai Pemasok dalam Pemantauan Keberlanjutan. Terhadap kelompok ini, perusahaan secara berkala melakukan proses due diligence, pembinaan, serta pemberian motivasi untuk mendorong peningkatan praktik keberlanjutan. Selanjutnya, tim compliance melakukan pendampingan (advisory) kepada vendor dalam rentang waktu dua bulan setelah proses due diligence berlangsung, dengan tujuan memastikan adanya aksi perbaikan atas temuan yang diidentifikasi.

Melalui pendekatan ini, perusahaan berupaya agar setiap pemasok tidak hanya menyadari kekurangan yang ada, tetapi juga mampu melaksanakan langkah-langkah perbaikan yang konkret sehingga praktik keberlanjutan dapat terinternalisasi secara konsisten dalam operasi mereka.

Penilaian dilakukan melalui scoring berbasis pemenuhan Sustainability Minimum Requirement yang telah ditetapkan. Hasil due diligence tahun 2024 menunjukkan bahwa skor performa pemasok berkisar antara 13 (terendah) hingga 95 (tertinggi). Dari 18 pemasok tersebut, 9 pemasok masih berada pada kategori rendah, sementara hanya 2 pemasok telah mencapai kategori tinggi.

Out of the total 64 active local vendors, 18 suppliers have been classified as Suppliers Under Sustainability Monitoring. For this group, the Company regularly conducts due diligence, provides guidance, and offers motivation to encourage improvements in sustainability practices. Following the due diligence process, the compliance team provides advisory support to the vendors within a two-month period to ensure corrective actions are taken based on the identified findings.

Through this approach, the Company aims not only to raise awareness of existing gaps but also to empower each supplier to implement concrete improvement steps, thereby embedding sustainability practices consistently within their operations.

Assessment is conducted using a scoring system based on compliance with the established Sustainability Minimum Requirements. The results of the 2024 due diligence show that supplier performance scores ranged from 13 (lowest) to 95 (highest). Among the 18 suppliers assessed, 9 are still in the low-performance category, while only 2 have reached the high-performance category.

Temuan ini menegaskan bahwa keberlanjutan masih menjadi tantangan signifikan di hulu industri kami, sekaligus memperkuat tekad perusahaan untuk memacu kemajuan bersama. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, performa 18 pemasok yang dipantau mengalami peningkatan rata-rata sebesar 4 poin, dari rata-rata skor 50 menjadi 54.

Namun demikian, 6 pemasok tercatat mengalami penurunan skor, 2 stagnan, dan 10 lainnya berhasil menunjukkan perbaikan. Sebagai bentuk motivasi, perusahaan memberikan award kepada pemasok dengan performa terbaik, yang diukur menggunakan tools keberlanjutan berbasis pilar Environmental, Social, and Governance (ESG).

Sebagai bentuk motivasi, perusahaan memberikan award kepada pemasok dengan performa terbaik, yang diukur menggunakan tools keberlanjutan berbasis pilar Environmental, Social, and Governance (ESG). Untuk memahami lebih dalam, perusahaan melakukan klasterisasi isu-isu keberlanjutan berdasarkan pilar ESG. Hasil pemetaan menunjukkan:

- 48% isu terkait Praktik Ketenagakerjaan, dengan tiga isu terbesar meliputi upah layak, kebijakan lembur, dan prosedur K3.
- 31% isu terkait Praktik Bisnis & Tata Kelola, yang juga didominasi oleh kepatuhan terhadap K3.
- 21% isu terkait Lingkungan, dengan fokus utama pada pengelolaan limbah dan Surat Izin Pengambilan Air Tanah.

Selain itu, pada tahun 2024 perusahaan memperkuat komitmen bersama dengan menyosialisasikan Code of Conduct (CoC) bagi pemasok, yang menjadi pedoman etika dan perilaku wajib. CoC ini mengikat Eigerindo, para pemasok, serta seluruh pemangku kepentingan untuk memastikan praktik bisnis yang bertanggung jawab, transparan, dan selaras dengan prinsip keberlanjutan.

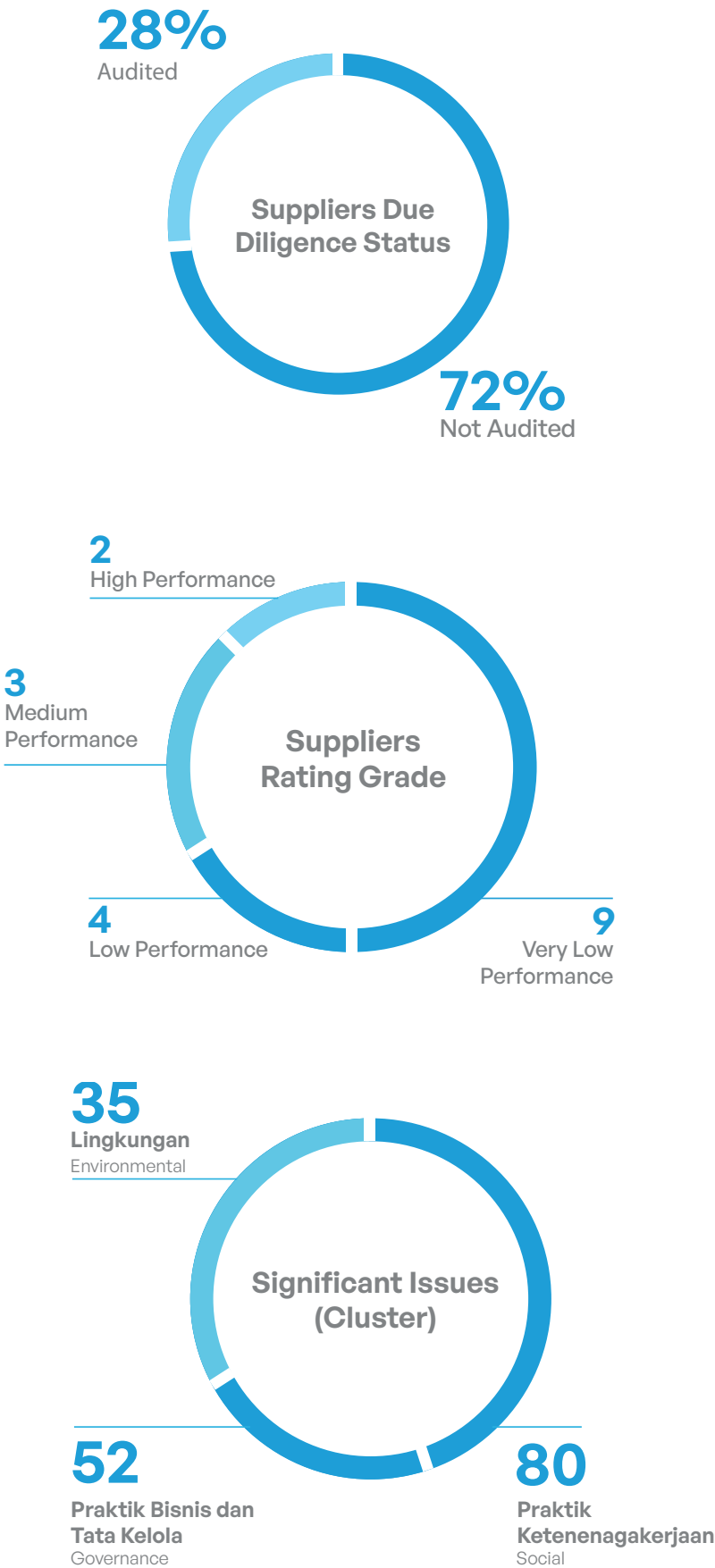
These findings highlight that sustainability remains a significant challenge upstream in our industry, while also reinforcing the Company’s determination to drive shared progress. Compared to the previous year, the average performance score of the 18 monitored suppliers improved in average by 4 points—from an average score of 50 to 54.

However, 6 suppliers recorded a decrease in score, 2 remained stagnant, and the other 10 demonstrated improvements. As a form of motivation, the Company grants awards to top-performing suppliers, assessed using sustainability tools based on the Environmental, Social, and Governance (ESG) pillars.

To gain deeper insights, the Company conducted a clustering of sustainability issues based on the ESG pillars. The mapping results showed:

- 48% of the issues are related to Labor Practices, with the top three being fair wages, overtime policies, and Occupational Health and Safety (OHS) procedures.
- 31% of the issues are related to Business Practices & Governance, also dominated by compliance with OHS standards.
- 21% of the issues are related to the Environment, with the main focus on waste management and Groundwater Extraction Permits.

In addition, in 2024 the Company strengthened its shared commitment by introducing the Code of Conduct (CoC) for suppliers, which serves as a mandatory ethical and behavioral guideline. This CoC binds Eigerindo, its suppliers, and all stakeholders to ensure responsible, transparent business practices that align with sustainability principles.



(GRI 308-1) (GRI 308-2) (GRI 414-1) (GRI 414-2)
(SASB CG-AA-430B.1) (SASB CG-AA-430B.2) (SASB CG-AA-430B.3)

Dampak Lingkungan pada Rantai Pasok
Environmental Impact in the Supply Chain

Industri apparel, aksesoris, dan alas kaki memiliki rantai pasok global yang berdampak besar terhadap lingkungan, terutama melalui konsumsi air, penggunaan energi, serta pencemaran dari proses produksi seperti pewarnaan dan penyamakan. Dalam konteks meningkatnya pengawasan pemangku kepentingan dan regulasi yang semakin ketat, perusahaan di sektor ini dituntut untuk bekerja sama dengan pemasok guna menekan dampak lingkungan sekaligus menjaga efisiensi dan nilai jangka panjang.

Meskipun isu lingkungan menempati porsi terendah dalam asesmen yang dilakukan perusahaan terhadap pemasok, signifikansinya tetap besar dan tidak dapat diabaikan. Dari seluruh pemasok yang terlibat, hanya 12,5% yang telah memiliki sertifikasi standar lingkungan, seperti Sustainable Apparel Coalition’s (SAC) Higg Facility Environmental Module (Higg FEM) Index atau asesmen lingkungan yang ekuivalen seperti ISO 14001.

Standar ini menjadi acuan internasional dalam menilai kinerja pengelolaan lingkungan, di mana FEM Higg Index berfokus pada evaluasi dampak lingkungan dalam proses produksi, sedangkan ISO 14001 menekankan pada sistem manajemen lingkungan yang terintegrasi. Fakta ini menunjukkan bahwa masih diperlukan peningkatan komitmen dan kapasitas di kalangan pemasok agar mampu memenuhi standar keberlanjutan yang lebih tinggi.

(GRI 308-2)
(SASB CG-AA-430A.2)

The apparel, accessories, and footwear industry has a global supply chain that significantly impacts the environment, particularly through water consumption, energy use, and pollution from production processes such as dyeing and tanning. In the context of increasing stakeholder scrutiny and tightening regulations, companies in this sector are required to collaborate with suppliers to reduce environmental impact while maintaining efficiency and long-term value.

Although environmental issues account for the smallest portion in the Company’s supplier assessments, their significance remains substantial and cannot be overlooked. Among all participating suppliers, only 12,5% have obtained environmental standard certifications, such as the Sustainable Apparel Coalition’s (SAC) Higg Facility Environmental Module (Higg FEM) Index or equivalent environmental assessments like ISO 14001.

These standards serve as international benchmarks for evaluating environmental management performance—where the Higg FEM Index focuses on assessing environmental impact in the production process, and ISO 14001 emphasizes an integrated environmental management system. This fact highlights the need for greater commitment and capacity-building among suppliers to meet higher sustainability standards.

Tenaga Kerja di Rantai Pasok
Labour in the Supply Chain

Seperti pada tahun-tahun sebelumnya, perusahaan mendata tenaga kerja dari sebagian pemasok yang berjumlah 29 perusahaan dengan total 12.615 pekerja. Dari data tersebut, 70% adalah perempuan, dengan proporsi terbesar bekerja pada level Staff/Operator dan berusia di bawah 30 tahun. Berdasarkan status hubungan kerja, 55% tenaga kerja terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), 40% dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan hanya 5% yang masih berstatus Harian atau Borongan.

As in previous years, the Company collected labor data from a portion of its suppliers, totaling 29 companies with a combined workforce of 12,615 workers. Of this number, 70% are women, with the largest proportion working at the Staff/Operator level and under the age of 30.

Based on employment status, 55% of the workforce are employed under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT), 40% under Permanent Employment Agreements (PKWTT), and only 5% are categorized as Daily or Contract-based workers.





Data ini mencerminkan bahwa mayoritas pemasok telah mengikuti aturan ketenagakerjaan dengan mengikat tenaga kerja melalui perjanjian yang sesuai ketentuan. Dengan proyeksi kontribusi dari seluruh pemasok, diperkirakan terdapat hampir 28.000 pekerja yang terlibat dalam memproduksi barang perusahaan. Dari hasil analisis, terdapat beberapa catatan penting:

- Dominasi pekerja perempuan (70%) menjadi peluang untuk memperkuat komitmen pada kesetaraan gender sekaligus memastikan adanya kebijakan perlindungan hak-hak pekerja perempuan.
- Komposisi usia muda (<30 tahun) menunjukkan potensi produktivitas tinggi, namun juga menuntut adanya pelatihan berkelanjutan untuk pengembangan keterampilan dan peningkatan daya saing.
- Tingginya pekerja dengan PKWT (55%) menegaskan kebutuhan perusahaan dan pemasok untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja kontrak agar selaras dengan prinsip kerja layak (decent work).

Hal ini menunjukkan besarnya peran tenaga kerja di rantai pasok dalam mendukung keberlangsungan bisnis sekaligus memperkuat tanggung jawab bersama dalam memastikan praktik ketenagakerjaan yang adil, setara, dan berkelanjutan.

This data indicates that the majority of suppliers comply with labor regulations by engaging workers through legally recognized agreements. With the projected contribution from all suppliers, it is estimated that nearly 28.000 workers are involved in producing the Company's goods. From the analysis results, there are several important notes:

- The dominance of female workers (70%) presents an opportunity to strengthen commitments to gender equality while ensuring policies are in place to protect the rights of female workers.
- The composition of young workers (under 30 years old) indicates high productivity potential but also demands ongoing training for skill development and competitiveness enhancement.
- The high proportion of workers under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) (55%) emphasizes the need for the Company and suppliers to ensure the protection of contract workers' rights in alignment with the principles of decent work.

This highlights the significant role of the workforce in the supply chain in supporting business continuity while strengthening shared responsibility to ensure fair, equitable, and sustainable labor practices.

Komposisi Karyawan Berdasarkan Level Jabatan dan Jenis Kelamin

Employee Composition Based on Position Level and Gender

Level Jabatan Position Level										Jumlah Total
Direktur Director		General Manajer General Manager		Manajer Manager		Supervisor Supervisor		Staff / Operator Staff / Operator		
Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	
29	6	13	9	41	43	125	188	3.590	8.671	12.615

Komposisi Karyawan Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Employee Composition Based on Age and Gender

Usia Age						Jumlah Total
<30		30-50		>50		
Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	
2.126	4.880	1.515	3.614	188	292	12.615

Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin

Employee Composition Based on Education Level

Pendidikan Education										Jumlah Total
<Menengah <Junior High School		Menengah Senior High School		Diploma Diploma		S1 & D-IV Bachelor		S2 & S3 Master		
Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	
993	2.556	2.505	5.425	184	292	229	390	21	20	12.615

Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Jenis Kelamin

Employee Composition Based on Employment Status and Gen-

Status Kepegawaian Employment Status								Jumlah Total
PKWT		Harian Lepas		Borongan		PKWTT		
Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	
2.050	4.867	180	266	103	54	1.532	3.563	12.615

(GRI 203-2)

Langkah Terarah untuk Bumi yang Lestari

Firming the Core,
Defining the
Course



Langkah Awal dari Hulu Produksi
The First Step from the Upstream of Production

Langkah kami untuk mempertajam fokus pada aspek lingkungan dimulai dengan mengukur dan menetapkan target pengurangan jejak karbon dari seluruh aktivitas operasional, mulai dari produksi, kantor pusat, hingga gerai ritel. Pengukuran dimulai dengan menganalisis konsumsi listrik yang digunakan dalam proses produksi, yang sebagian datanya kami peroleh dari pemasok.

Pada tahun 2022, kami berhasil menghimpun data dari 52% pemasok, kemudian meningkat menjadi 56% pemasok pada 2023, dan 55% pemasok pada 2024. Data ini mewakili produksi sebesar 11.248.895 item (56% dari total produksi) pada 2022, 6.321.408 item (48%) pada 2023, dan 7.723.457 item (52%) pada 2024.

Dari perhitungan tersebut, rata-rata konsumsi listrik per item tercatat sebesar 0,364 kWh atau setara dengan 0,3167 kgCO₂e pada 2022, meningkat menjadi 0,395 kWh atau setara dengan 0,3437 kgCO₂e pada 2023, dan sedikit menurun menjadi 0,390 kWh atau setara dengan 0,3393 kgCO₂e pada 2024.

Hasil pengukuran ini kami sampaikan kembali kepada pemasok sebagai umpan balik dan dorongan agar mereka juga melakukan pengukuran serupa, sekaligus berupaya mengurangi jejak karbon dari konsumsi listrik. Ke depan, kami menargetkan dapat menghimpun data dari seluruh pemasok dan bersama-sama menjalankan inisiatif nyata untuk menekan konsumsi energi serta mengurangi emisi karbon di rantai pasok kami.

Our efforts to sharpen our focus on environmental aspects began with measuring and setting targets for reducing the carbon footprint across all operational activities—from production and headquarters to retail stores. The measurement process started with analyzing electricity consumption used in production, with part of the data obtained from our suppliers.

In 2022, we successfully collected data from 52% of our suppliers, which increased to 56% in 2023 and reached 55% in 2024. This data represents a production volume of 11.248.895 items (56% of total production) in 2022, 6.321.408 items (48%) in 2023, and 7.723.457 items (52%) in 2024.

Based on these calculations, the average electricity consumption per item was recorded at 0,364 kWh, equivalent to 0,3167 kgCO₂e in 2022; increased to 0,395 kWh or equivalent to 0,3437 kgCO₂e in 2023; and slightly decreased to 0,390 kWh or equivalent to 0,3393 kgCO₂e in 2024.

We provide the results of this measurement back to our suppliers as feedback and encouragement for them to conduct similar assessments, while also striving to reduce the carbon footprint from electricity consumption. Moving forward, we aim to collect data from all suppliers and work together to implement concrete initiatives to reduce energy consumption and lower carbon emissions across our supply chain.

Keterangan Description	2022	2023	2024
Jumlah Pemasok Number of Suppliers	52	59	64
Pemasok dengan data konsumsi listrik Suppliers with electricity consumption data	27	33	35
Presentase Pemasok terhitung Percentage of Calculated Suppliers	52%	56%	55%
Jumlah Product Number of Products	11.248.895	13.102.295	14.810.256
Jumlah Product terhitung konsumsi listriknya Number of Products with Calculated Electricity Consumption	6.318.817	6.321.408	7.723.457
Konsumsi listrik per product (kwh/item) Electricity Consumption per Product (kwh/item)	0,364	0,395	0,390
Konsumsi listrik per product setara dengan kgCO₂e Electricity Consumption per Product Equivalent to kgCO ₂ e	0,3167	0,3437	0,3393

(GRI 301-3) (GRI 302-2) (GRI 302-3)

Konsumsi Listrik Head Office dan Emisi Terkait
Head Office Electricity Consumption and Related Emissions

Diawali dari pengukuran konsumsi listrik per item produksi di hulu, kami juga memantau konsumsi listrik di Head Office. Dengan rata-rata 647 karyawan (2022) yang meningkat menjadi 865 karyawan (2024), terlihat kenaikan konsumsi tahunan, namun penurunan intensitas per orang.

- 2024: 713.761 kWh (= 2.569,54 GJ)
->620,98 tCO₂e (↑9% dari 2023)
- 2023: 657.052 kWh (= 2.365,39 GJ)
-> 571,64 tCO₂e (↑4% dari 2022)
- 2022: 633.228 kWh (= 2.279,62 GJ)
-> 550,91 tCO₂e

Intensitas per karyawan per hari kerja menunjukkan perbaikan berkelanjutan:

- 2024: 3,31 kWh/pegawai/hari (= 0,0119 GJ)
-> 0,00288 tCO₂e
- 2023: 3,47 kWh/pegawai/hari (= 0,0125 GJ)
-> 0,00302 tCO₂e (-4% vs 2024)
- 2022: 3,92 kWh/pegawai/hari (= 0,0141 GJ)
-> 0,00341 tCO₂e (-11% vs 2023)

Starting with the measurement of electricity consumption per production item upstream, we also monitor electricity usage at our Head Office. With an average of 647 employees in 2022, increasing to 865 employees in 2024, there has been a rise in total annual consumption, but a decrease in per capita intensity.

- 2024: 713.761 kWh (= 2.569,54 GJ)
->620,98 tCO₂e (9% dari 2023)
- 2023: 657.052 kWh (= 2.365,39 GJ)
-> 571,64 tCO₂e (4% dari 2022)
- 2022: 633.228 kWh (= 2.279,62 GJ)
-> 550,91 tCO₂e

Intensity per employee per workday shows continuous improvement:

- 2024: 3,31 kWh/employee/day (= 0,0119 GJ)
-> 0,00288 tCO₂e
- 2023: 3,47 kWh/employee/day (= 0,0125 GJ)
-> 0,00302 tCO₂e (-4% vs 2024)
- 2022: 3,92 kWh/employee/day (= 0,0141 GJ)
-> 0,00341 tCO₂e (-11% vs 2023)

Penurunan intensitas ini didorong oleh serangkaian inisiatif efisiensi energi di kantor pusat (optimalisasi penggunaan AC dan pencahayaan, penjadwalan peralatan, serta edukasi perilaku hemat energi), sehingga meskipun jumlah karyawan meningkat, konsumsi per orang terus membaik.

Di sisi lain, penurunan konsumsi listrik pada kantor pusat juga dipengaruhi oleh perpindahan sebagian kegiatan operasional gudang ke lokasi baru. Pada tahun 2024, aktivitas pergudangan mulai beralih, namun belum sepenuhnya berjalan sehingga konsumsi listrik di lokasi tersebut belum dapat dihitung. Ke depan, perusahaan akan memastikan bahwa perhitungan dan pengelolaan konsumsi listrik di gudang baru dilakukan secara menyeluruh sejak awal operasional.

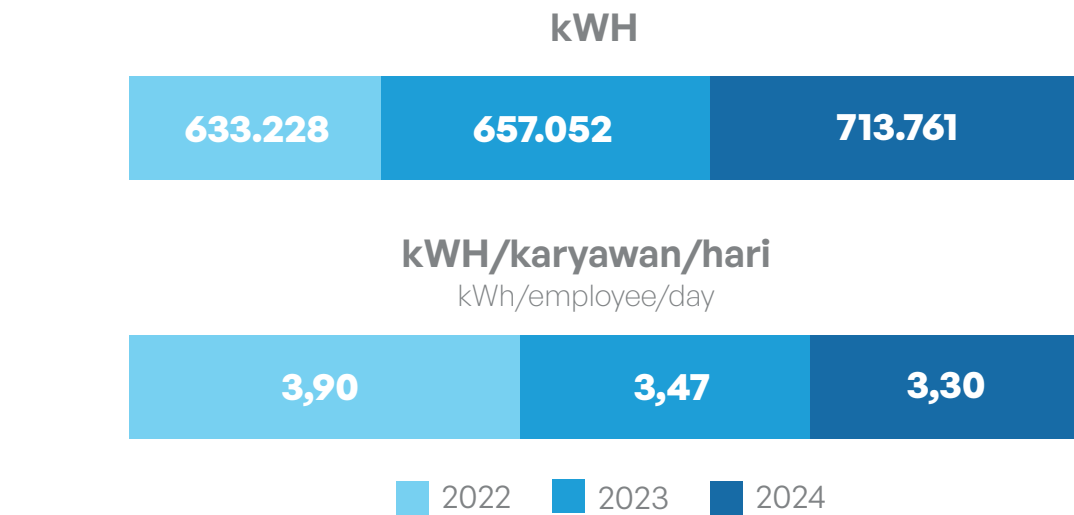
Mengukur dan mengelola konsumsi listrik bukan hanya merupakan komitmen perusahaan, tetapi juga gerakan bersama seluruh karyawan untuk menjadi agen perubahan. Melalui inisiatif efisiensi energi dan kampanye internal, kami percaya setiap langkah kecil dapat memberikan dampak besar bagi keberlanjutan.

The reduction in intensity was driven by a series of energy efficiency initiatives at the Head Office—such as optimizing the use of air conditioning and lighting, equipment scheduling, and promoting energy-saving behaviors. As a result, even with an increasing number of employees, per capita consumption has continued to improve.

On the other hand, the decrease in electricity consumption at the Head Office was also influenced by the relocation of part of the warehouse operations to a new site. In 2024, warehouse activities began to transition, although not yet fully operational, so electricity consumption at the new location has not yet been accounted for. Moving forward, the Company will ensure that electricity consumption at the new warehouse is comprehensively measured and managed from the start of its operations.

Measuring and managing electricity consumption is not only a Company commitment but also a collective movement involving all employees as agents of change. Through energy efficiency initiatives and internal campaigns, we believe that every small step can make a significant impact on sustainability.

Konsumsi Listrik Head Office
Electric Consumption at Head Office



(GRI 3-3) (GRI 302-1)

Eco and Friendly Store: Mengelola Energi di Hilir
Eco and Friendly Store: Managing Energy Downstream

Dari tempat produksi dan kantor pusat, langkah pengurangan konsumsi energi berlanjut ke gerai retail. Program Eco and Friendly Store yang dimulai pada tahun 2021 dengan 11 toko percontohan berkembang menjadi 51 toko di 2023 dan 278 toko di 2024 yang masuk dalam pengukuran konsumsi energi.

Pada tahun 2022, konsumsi listrik 11 toko tercatat 1.082.410 kWh (3.896,68 GJ) atau setara 941,69 tCO₂e, dan meningkat menjadi 3.442.765 kWh (12.393,95 GJ) atau setara dengan 2.995,20 tCO₂e di 51 toko tahun 2023. Tahun 2024, cakupan meluas ke 278 toko dengan konsumsi 13.573.353 kWh (48.864,07 GJ) atau setara dengan 11.808,78 tCO₂e.

Di tahun 2024, langkah kami menjadi lebih tajam karena perusahaan mulai menghitung intensitas energi per m² toko, yakni rata-rata 294,15 kWh/m² (1,06 GJ/m² atau setara dengan 0,26 tCO₂e/m²). Meski demikian, variasi antar toko masih besar, dari 42,33 kWh/m² hingga 1.098,99 kWh/m², dipengaruhi oleh jenis toko, desain, dan layout.

Ke depan, hasil ini akan menjadi dasar untuk mengevaluasi perancangan dan desain toko agar lebih hemat energi. Dengan demikian, pengukuran yang terus diperluas ini bukan hanya mencatat konsumsi, tetapi juga menuntun langkah-langkah kami menuju praktik retail yang lebih ramah lingkungan dan berkelanjutan.

From production sites and the Head Office, efforts to reduce energy consumption continue to retail stores. The Eco and Friendly Store program, which began in 2021 with 11 pilot stores, expanded to 51 stores in 2023 and 278 stores in 2024 included in energy consumption measurements.

In 2022, electricity consumption for the 11 stores was recorded at 1.082.410 kWh (3.896,68 GJ), equivalent to 941.69 tCO₂e, increasing to 3.442.765 kWh (12.393,95 GJ) or equivalent to 2.995,20 tCO₂e across 51 stores in 2023. In 2024, the coverage expanded to 278 stores with consumption of 13.573.353 kWh (48.864,07 GJ), equivalent to 11.808,78 tCO₂e.

In 2024, our efforts became more focused as the Company began calculating energy intensity per square meter of store area, averaging 294,15 kWh/m² (1,06 GJ/m² or equivalent to 0,26 tCO₂e/m²). However, there remains significant variation between stores, ranging from 42,33 kWh/m² to 1.098,99 kWh/m², influenced by store type, design, and layout.

Moving forward, these results will serve as the basis for evaluating store design and layout to improve energy efficiency. Thus, the ongoing expansion of our measurements not only tracks consumption but also guides our steps toward more environmentally friendly and sustainable retail practices.

Keterangan Description	2022		2023			2024		
	Jumlah Total	Avg/ Store	Jumlah Total	Avg/ Store	Perubahan (%)	Jumlah Total	Avg/ Store	Perubahan (%)
Jumlah toko yang dihitung Number of stores counted	11		51			278		
Konsumsi listrik terhitung (kWh) Calculated electricity consumption (kWh)	1.082.410,27	98.401	3.442.765	67.505	-46%	13.573.353	48.825	-38%
Konsumsi listrik terhitung (GJ) Calculated electricity consumption (GJ)	3.896,68	354	12.393,95	243		48.864,07	958	
Konsumsi listrik terhitung (ton-CO2) Calculated electricity consumption (tons of CO2)	941,69	86	2.995,20	59		11.808,78	232	

Keterangan Description	2024
Konsumsi total terhitung (kWH) Total calculated consumption (kWH)	13.573.352,68
Jumlah toko yang dihitung Number of calculated stores	278
Luas toko terhitung (m²) Calculated store area (m2)	46.143,70
Konsumsi listrik per m² (kWH) Electricity consumption per m2 (kWH)	249,15
Konsumsi listrik per m² (GJ) Electricity consumption per m2 (GJ)	1,06
Konsumsi listrik per m² (tonCO2) Electricity consumption per m2 (tons of CO2)	0,26

(GRI 3-3) (GRI 302-1) (GRI 302-3) (GRI 302-4) (GRI 302-5)

Produk dengan Material Ramah Lingkungan
Products with Environmentally Friendly Materials

Komitmen kami terhadap keberlanjutan diwujudkan dalam langkah nyata mendesain dan menjual produk yang mengandung material ramah lingkungan. Pada tahun 2022, sebanyak 22% dari total produk kami menggunakan bahan ramah lingkungan. Angka ini meningkat menjadi 31% pada 2023, namun mengalami penurunan menjadi 25% di 2024. Dari 14.812.280 item yang diproduksi pada 2024, hanya 3.769.996 item yang mengandung bahan ramah lingkungan.

Penurunan ini terutama dipengaruhi oleh perubahan metodologi perhitungan, di mana mulai 2024 kami tidak lagi memasukkan paper bag sebagai produk ramah lingkungan. Meski demikian, langkah ini mencerminkan upaya perusahaan untuk lebih akurat dalam pelaporan dan evaluasi keberlanjutan produk.

Jika dilihat dari kategori produk, kontribusi terbesar berasal dari Bags (52%), diikuti Apparel (17%), Accessories (10%), Footwear (9%), Headwear (7%), dan Equipment (5%). Data ini memperlihatkan ruang perbaikan yang besar, khususnya dalam mendorong penggunaan material ramah lingkungan pada kategori di luar produk tas.

Our commitment to sustainability is reflected in concrete steps to design and sell products containing environmentally friendly materials. In 2022, 22% of our total products used eco-friendly materials. This figure increased to 31% in 2023 but decreased to 25% in 2024. Of the 14.812.280 items produced in 2024, only 3.769.996 contained environmentally friendly materials.

This decline was mainly influenced by a change in calculation methodology, where starting in 2024, paper bags are no longer counted as eco-friendly products. Nevertheless, this step reflects the company’s effort to improve accuracy in sustainability reporting and product evaluation.

Looking at product categories, the largest contribution comes from Bags (52%), followed by Apparel (17%), Accessories (10%), Footwear (9%), Headwear (7%), and Equipment (5%). This data highlights significant room for improvement, particularly in encouraging the use of environmentally friendly materials in categories beyond bags.

Ke depan, perusahaan berkomitmen untuk mulai menghitung kuantitas bahan ramah lingkungan yang terkandung dalam setiap item, bukan hanya jumlah item yang mengandung eco material. Dengan langkah ini, upaya peningkatan keberlanjutan dapat dilakukan dengan lebih tajam, terukur, dan berdampak nyata.

Moving forward, the Company is committed to beginning the measurement of the quantity of eco-friendly materials contained in each item, rather than just the number of items containing eco materials. With this approach, efforts to enhance sustainability can be more focused, measurable, and impactful.

Keterangan Description	2022	2023	2024
Produk Biasa Base Product	8.735.795	8.981.362	11.040.260
Produk dengan material ramah lingkungan Eco-material Product	2.513.100	4.120.933	3.769.996
Jumlah Total	11.248.895	13.102.295	14.810.256

Keterangan Description	Persentase Percentage
Aksesoris Accessories	10%
Pakaian Apparel	17%
Tas Bags	52%
Perlengkapan Equipment	5%
Alas Kaki Footwear	9%
Penutup Kepala Headwear	7%

(GRI 3-3) (GRI 301-1) (GRI 301-2)

Langkah Menuju Efisiensi dan Zero Waste di Kantor Pusat
Steps Towards Efficiency and Zero Waste at the Head Office

Dimulai sebagai pilot project di akhir tahun 2022, Eigerindo mengambil langkah besar dalam mengelola limbah di Head Office. Bekerja sama dengan pihak ketiga, perusahaan mulai melakukan pemilahan, pencatatan, dan pengelolaan limbah yang dihasilkan dari kegiatan operasional dan karyawan, dengan jumlah rata-rata karyawan 850 orang per hari.

Jenis limbah terbesar berasal dari organik non-makanan, yaitu ranting dan daun kering sebanyak 47%, diikuti limbah organik dari sisa makanan sebesar 28%, serta kertas sebesar 16%. Menariknya, proporsi limbah organik dan kertas ini sudah menurun signifikan masing-masing sebesar 13% dan 11% dibanding tahun sebelumnya.

Berdasarkan hasil penghitungan, setiap karyawan menghasilkan rata-rata 0,22 kg sampah per hari pada 2024, naik dari 0,20 kg per hari di 2023. Dari sisi metode pengelolaan, terdapat kemajuan besar, jika pada 2023 masih ada 25% residu, pada 2024 limbah residu telah dialihkan menjadi alternative fuel. Sementara itu, 28% limbah berhasil diolah menjadi kompos, dan 25% didaur ulang, sehingga 100% limbah Head Office telah mendapatkan penanganan akhir, sebuah capaian menuju kondisi zero waste.

Meski demikian, kami belum berpuas diri. Ke depan, perusahaan akan mengintensifkan kampanye internal dan menyesuaikan metode kerja, agar porsi limbah organik dari sisa makanan dan limbah kertas dapat terus ditekan, serta langkah keberlanjutan ini semakin berdampak nyata.

Starting as a pilot project at the end of 2022, Eigerindo took a significant step in managing waste at the Head Office. In collaboration with a third party, the Company began sorting, recording, and managing waste generated from operational activities and employees, with an average of 850 employees per day.

The largest type of waste came from non-food organic materials, specifically branches and dry leaves, accounting for 47%, followed by organic waste from food leftovers at 28%, and paper waste at 16%. Interestingly, the proportion of organic and paper waste has significantly decreased by 13% and 11%, respectively, compared to the previous year.

Based on the calculations, each employee generated an average of 0,22 kg of waste per day in 2024, up from 0,20 kg per day in 2023. In terms of management methods, there has been significant progress: while 25% of waste was still residual in 2023, by 2024, residual waste has been redirected to alternative fuel. Meanwhile, 28% of waste was successfully processed into compost, and 25% was recycled, meaning 100% of Head Office waste has received proper final treatment—an achievement toward a zero-waste condition.

Nevertheless, we are not complacent. Moving forward, the Company will intensify internal campaigns and adjust working methods to further reduce the proportion of organic food waste and paper waste, ensuring these sustainability efforts have an increasingly tangible impact.

Menuju Zero Waste
Moving Towards Zero Waste



Limbah (kg) Waste (kg)	2023	2024
Plastik Plastic	1.885,70	3.832,0
Kertas Paper	10.318,60	8.301,0
Kaca Glass	300,50	453,0
Metal Metal	130,80	172,0
Organik Organic	15.322,90	14.463,0
Lain-lain Others	9.470,20	23.867,0
Jumlah Total	37.428,70	51.088,0
Limbah/karyawan/hari Waste/employee/day	0,20	0,22

Limbah (kg) Description	2023	2024
Daur Ulang Recycled	34%	25%
Kompos / Dikomposkan Composted	41%	28%
Residu Residue	25%	0%
Bahan Bakar Alternatif Alternative Fuel	0%	47%
Jumlah Total	100%	100%

(GRI 3-3) (GRI 306-3) (GRI 306-4)

Langkah Strategis Menekan Product Defect
Initial Steps from Upstream Production

Sebagai perusahaan retail fashion, tak dapat dipungkiri bahwa aktivitas operasional kami menghasilkan product defect. Dari waktu ke waktu perusahaan berupaya untuk menguranginya, karena hal ini tidak hanya penting bagi efisiensi biaya dan kualitas produk, tetapi juga berdampak signifikan dalam menekan timbunan limbah padat, mengurangi jejak karbon, menghemat energi dan material, serta memperkuat reputasi perusahaan sebagai pelaku bisnis fashion yang bertanggung jawab.

Pada tahun 2024, kami memulai langkah penting dengan berbagai inisiatif yang berhasil menurunkan jumlah produk defect secara signifikan, dari 33.174 item pada 2023 menjadi 22.238 item, atau turun sebesar -33%. Penurunan ini melanjutkan tren positif tahun sebelumnya, yang juga mencatat perbaikan -13% setelah sempat melonjak hampir dua kali lipat dari periode sebelumnya.

Perbaikan paling signifikan berasal dari kategori Manufacture Defect, yang menurun -48% atau setara 7.607 item, dengan apparel menjadi kontributor terbesar. Capaian ini dapat diraih berkat pembenahan sistem pengawasan kualitas sejak tahap produksi. Material Defect turut menurun -28% (1.033 item), sementara Storage Defect berkurang -24% (2.511 item), didorong oleh peningkatan manajemen penyimpanan dan distribusi barang.

As a fashion retail company, it is undeniable that our operational activities generate product defects. Over time, the Company has strived to reduce them, as this is not only important for cost efficiency and product quality but also has a significant impact on reducing solid waste accumulation, lowering the carbon footprint, saving energy and materials, and strengthening the Company’s reputation as a responsible player in the fashion industry.

In 2024, we took an important step with various initiatives that successfully reduced the number of defective products significantly—from 33.174 items in 2023 to 22.238 items, a decrease of 33%. This reduction continues the positive trend from the previous year, which also recorded a 13% improvement after a near doubling in the prior period.

The most significant improvement came from the Manufacture Defect category, which decreased by 48% or 7.607 items, with apparel being the largest contributor. This achievement was made possible by improvements in quality control systems starting from the production stage. Material Defects also declined by 28% (1.033 items), while Storage Defects decreased by 24% (2.511 items), driven by enhanced management of storage and distribution.



Ke depan, kami akan melanjutkan langkah-langkah ini dengan strategi yang lebih terarah, karena kami percaya pengurangan defect tidak hanya membawa keuntungan bagi perusahaan dan pemasok, tetapi juga berkontribusi langsung dalam mengurangi limbah industri fashion yang telah menjadi isu global.

Moving forward, we will continue these efforts with a more targeted strategy, as we believe that reducing defects not only benefits the Company and suppliers but also directly contributes to reducing waste in the fashion industry, which has become a global issue.

Kategori Category	2022	2023	2024
Material Defect	3.611	3.672	2.639
Display Defect	417	2.160	1.728
Packaging Defect	3.831	897	1.544
Manufacture Defect	4.371	15.878	8.271
Storage Defect	17.016	10.567	8.056

(GRI 301-3)

**Menebar
Harapan,
Berbagi untuk
Negeri**

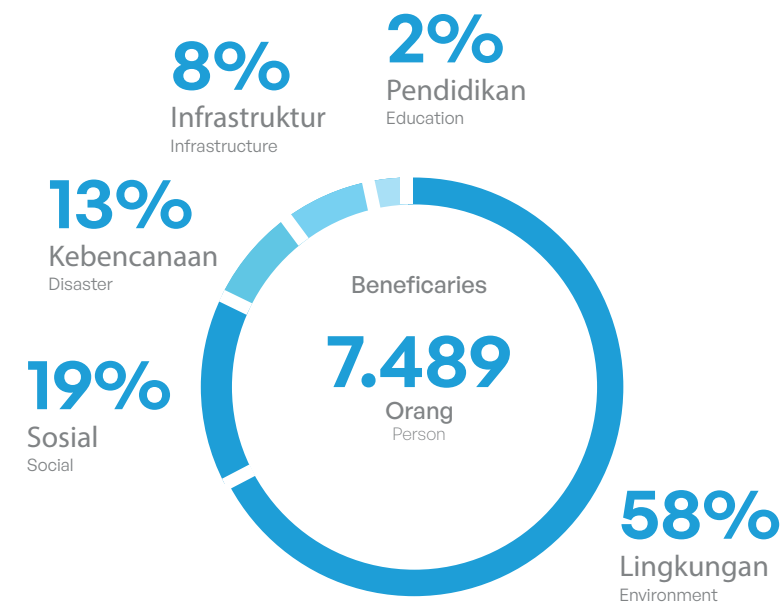
Spreading Hope,
Giving Back to
the Nation



Bagi kami, keberlanjutan bukan hanya tentang mengelola dampak dan risiko dari aktivitas dan keputusan yang kami buat, tetapi juga tentang menumbuhkan harapan dan memperkuat daya hidup masyarakat. Melalui berbagai inisiatif sosial dan program tanggung jawab perusahaan, kami terus berupaya menebar manfaat yang nyata, menjangkau komunitas, serta membuka ruang tumbuh bagi generasi penerus.

Dalam semangat “berbagi untuk negeri”, kami meyakini bahwa setiap kontribusi, sekecil apa pun, memiliki potensi untuk menciptakan dampak yang berkelanjutan. Dari pelatihan keterampilan, dukungan UMKM lokal, hingga aksi kemanusiaan dalam situasi darurat — langkah-langkah ini adalah bagian dari komitmen kami untuk tumbuh bersama masyarakat. Kami percaya bahwa perusahaan yang bertanggung jawab adalah perusahaan yang hadir, terlibat, dan memberi arti dalam kehidupan sosial sekitarnya.

Pada tahun 2024, kami mengalokasikan dana sebesar Rp2.495.750.000,- untuk mendukung berbagai kegiatan lingkungan dan komunitas, mencakup bidang sosial, kebencanaan, infrastruktur, dan pendidikan. Tidak kurang dari 7.489 penerima manfaat memperoleh dukungan nyata dari program-program ini.



For us, sustainability is not only about managing the impacts and risks of the activities and decisions we make, but also about nurturing hope and strengthening the vitality of communities. Through various social initiatives and corporate responsibility programs, we continuously strive to spread tangible benefits, reach out to communities, and create growth opportunities for future generations.

In the spirit of “sharing for the nation,” we believe that every contribution, no matter how small, has the potential to create a lasting impact. From skills training and support for local MSMEs to humanitarian actions in emergency situations—these steps are part of our commitment to grow together with the community. We believe that a responsible company is one that is present, engaged, and meaningful in the social lives of its surroundings.

In 2024, we allocated funds amounting to IDR 2.495.750.000 to support various environmental and community activities, covering social, disaster relief, infrastructure, and education sectors. No fewer than 7.489 beneficiaries received tangible support from these programs.



Distribusi penanaman pohon mangrove dan jenis pohon lain.
Distribution of mangrove and other tree planting.

Pohon MangroveMangrove		Jenis Pohon LainOther Tree	
1. Muara Baru, Karawang	10.000	1. Bedas Ngalewung	2.500
2. Mayangan, Subang	10.000	2. Kabupaten Bandung	2.500
3. Bojongsalawe, Pangandaran	10.000	3. Cibuni, Sukabumi	3.000
4. Belitung	10.000		
5. Tiwoho, Minahasa Utara	5.000		
6. Semarang	5.000		
7. Bali	5.000		
8. Banyuwangi	5.000		

Menyadari bahwa aktivitas produksi kami berpotensi menimbulkan dampak lingkungan, khususnya terhadap kualitas air, kami menginisiasi program penanaman pohon mangrove secara masif di sejumlah titik strategis. Sepanjang tahun 2024, sebanyak 60.000 bibit pohon mangrove telah ditanam di 8 lokasi yang tersebar di Jawa, Belitung, Bali, hingga Minahasa Utara.

(GRI 413-1)

Recognizing that our production activities have the potential to impact the environment, particularly water quality, we initiated a large-scale mangrove planting program at several strategic locations. Throughout 2024, a total of 60.000 mangrove seedlings were planted at 8 sites across Java, Belitung, Bali, and North Minahasa.

Indeks Referensi GRI Standard Sustainability Report

Sustainability Report GRI Standards Reference Index

Standar GRI GRI Standard	Pengungkapan Disclosure	Halaman Page
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	23
	2-2 Entities included in the organization’s sustainability reporting	21,37
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	37
	2-4 Restatements of information	37
	2-5 External assurance	38
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	28
	2-7 Employees	28
	2-9 Governance structure and composition	27
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	106
	2-22 Statement on sustainable development strategy	15,19, 34,36
	2-23 Policy commitments	34,36
	2-24 Embedding policy commitments	36
GRI 3: Material Topics 2021	2-29 Approach to stakeholder engagement	44
	3-1 Process to determine material topics	45
	3-2 List of material topics	46
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	46,59,64,66, 70,72,90,92, 93,95,
	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	61
	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	61
GRI 202: Market Presence 2016	203-2 Significant indirect economic impacts	85
GRI 301: Material 2016	301-1 Materials used by weight or volume	93
	301-2 Recycle input materials used	93
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	89,96

Standar GRI GRI Standard	Pengungkapan Disclosure	Halaman Page
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	90,92
	302-2 Energy consumption outside of the organization	89
	302-3 Energy intensity	89,92
	302-4 Reduction of energy consumption	92
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	92
GRI 306: Waste 2020	306-3 Waste generated	61
	306-4 Waste diverted from from disposal	95
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental	81
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	81,82
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	59,72
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part time employees	66
	401-3 Parental leave	70
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupation health and safety management system	69
	403-2 Hazard identifiaction, risk assessment, and incident	69
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	69
	403-5 Worker training on occupational health and safety	69
	403-6 Promotion of worker health	69
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety	69
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety	69
	403-9 Work-related injuries	69

Standar GRI GRI Standard	Pengungkapan Disclosure	Halaman Page
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year employee	64
	404-3 Percentage of employee receiving regular performance and career development reviews	65
GRI 405: Diversity and equal opportunity	405-1 Diversity of governance bodies and employees	59
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operation and suppliers at significant risk for incidents of child labor	73
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	101
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	81
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	81

Sustainability Accounting Standard Board (SASB)		
Kode Code	Deskripsi Description	Halaman Page
Apparel, Accesoris, & Footwear		
Environmental Impacts in the Supply Chain		
CG-AA-430a.2	Percentage of (1) Tier 1 supplier facilities and (2) supplier facilities beyond Tier 1 that have completed the Sustainable Apparel Coalition’s Higg Facility Environmental Module (Higg FEM) assessment or an equivalent environmental data assessment	82
Labour Conditions in the Supply Chain		
CG-AA-430b.1	Percentage of (1) Tier 1 supplier facilities and (2) supplier facilities beyond Tier 1 that have been audited to a labour code of conduct, (3) percentage of total audits conducted by a third-party auditor	81
CG-AA-430b.2	(1) Priority non-conformance rate and (2) associated corrective action rate for suppliers’ labour code of conduct audits	81
CG-AA-430b.3	Description of the greatest (1) labour and (2) environmental, health and safety risks in the supply chain	81

Lembar Persetujuan
Consent Form

Kami, yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa seluruh informasi dalam Laporan Keberlanjutan PT Eigerindo MPI 2024 telah disajikan secara utuh, dan bahwa kami bertanggung jawab atas keakuratan isi Laporan Keberlanjutan ini. Pernyataan ini dibuat dengan penuh integritas.

(GRI 2-14)

We the undersigned, declare that all information in the 2024 Sustainability Report of Eigerindo MPI has been presented in full, and we are responsible for the accuracy of the contents of this Sustainability Report. This statement is made full integrity.

BOARD OF DIRECTOR


Christian Hartanto Sarsono
Managing Director

COMMERCIAL DIRECTORATE


Riadi Ariaaji Suwarno
Deputy Head of Directorate

GLOBAL & OMNICHANNEL
OPERATION DIRECTORATE


Anthonius Hans Gerard
Head of Directorate

OPERATION DIRECTORATE


Hendra
Head of Directorate



Lembar Umpan Balik
Feedback Form

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membaca Laporan Keberlanjutan PT Eigerindo MPI tahun 2024. Untuk meningkatkan kualitas Laporan Keberlanjutan, meningkatkan transparansi kinerja keberlanjutan dan sebagai masukan untuk penyusunan Laporan Keberlanjutan Tahun 2025, kami berharap Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi Lembar Umpan Balik yang telah disiapkan dan mengirimkannya kembali kepada kami.

Thank you for taking the time to read the 2024 Sustainability Report of PT Eigerindo MPI. To improve the quality of the Sustainability Report, enhance the transparency of sustainability performance, and provide input for the preparation of the 2025 Sustainability Report, we kindly ask you to fill out the Feedback Form provided and return it to us.

No.	Kategori Category	Setuju Agree	Tidak Tahu Don't Know	Tidak Setuju Disagree
1	Laporan Keberlanjutan ini telah memberikan informasi yang bermanfaat mengenai kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan yang telah dilaksanakan oleh Eigerindo This Sustainability Report has provided valuable information regarding the economic, social, and environmental performance achieved by Eigerindo.			
2	Data dan informasi yang diungkapkan dalam laporan ini disajikan secara terstruktur, mudah dimengerti dan mudah dipahami The data and information presented in this report are structured, easy to understand, and straightforward.			
3	Data dan informasi yang diungkapkan dalam laporan ini disajikan secara lengkap, transparan dan berimbang The data and information presented in this report are complete, transparent, and balanced			
4	Apakah design, jenis huruf, ukuran, tata warna, tata letak dan gambar dalam laporan ini menarik dan mudah dibaca? The design, font type, size, color scheme, layout, and images in this report are attractive and easy to read.			
5	Laporan ini telah mendorong saudara untuk berkontribusi dalam melakukan praktik keberlanjutan This report has encouraged you to contribute to implementing sustainable practices.			
6	Informasi apa saja dalam Laporan ini yang dirasakan paling bermanfaat? What information in this report do you find most useful?			
7	Informasi apa saja dalam Laporan ini yang dirasakan harus dilengkapi dalam Laporan Keberlanjutan mendatang? What information in this report do you feel should be added in future Sustainability Reports?			
8	Kontribusi apa yang dirasa perlu ditingkatkan perusahaan di masa mendatang? What contributions do you think the company should enhance in the future?			
9	Saran dan masukan lain Other suggestions and feedback:			

Profil Pembaca
Reader Profile

Nama Lengkap | Full Name

Nama Institusi / Perusahaan | Institution /Company Name

Surel | Email

Identifikasi kelompok pemangku kepentingan (pilih salah satu):| Identify stakeholder groups (choose one)

- ☐ Pemerintah | Government
- ☐ LSM | NGO
- ☐ Industri | Industry
- ☐ Akademik | Academic
- ☐ Media | Media
- ☐ Masyarakat | Community
- ☐ Lain-lain, mohon sebutkan: Others, please specify:
.....

Kami menghargai saran dan tanggapan yang Bapak/Ibu/Saudara berikan atas informasi yang disajikan dalam Laporan ini. Untuk menyampaikannya, mohon lembar umpan balik ini dikirimkan kembali kepada kami, atau isi secara daring melalui kode batang (barcode) yang telah disediakan.
We appreciate the suggestions and feedback you provide regarding the information presented in this Report. To submit your responses, please return this feedback form to us or complete it online via the provided barcode.



bit.ly/EigerindoSR2024

Kantor Pusat
Head Office

Jl. Raya Terusan Kopo Km 11,5 No. 127A, Pangauban,
Kec. Ketapang, Kab. Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

Phone | Telepon: +6222-8778-6767 | +6222-8778-6868
Email | Surel: corporatecommunication@eigerindo.co.id
Website | Situs Web: www.eigerindo.co.id