

# **LAPORAN KEBERLANJUTAN**

**Tahun 2025**

## **PT ASURANSI JiWA NASIONAL**

**Gedung Menara Jamsostek, Menara Utara Lt. 3A**

**Jl. Jenderal Gatot Subroto. No. 38.**

**Jakarta Selatan 12710**

**Telp. (021) 29181999 Fax. (021) 29181997**

**[www.nasionallife.co.id](http://www.nasionallife.co.id)**

## PROFIL PERUSAHAAN

1. Nama Perusahaan : PT Asuransi Jiwa Nasional
2. Alamat Lengkap : Gedung Menara Jamsostek, Menara Utara Lt. 3A  
Jln. Jendral Gatot Subroto No. 38, Kuningan Barat  
Mampang Prapatan, Jakarta Selatan 12710
3. Telp : 02129181999
4. Email : [corp.sec@nasionallife.co.id](mailto:corp.sec@nasionallife.co.id)
5. NPWP : 82.184.140.0-012.000
6. No. & Tgl Izin Usaha : KEP-57/D.05/2017 Tanggal 19 Juli 2017
7. a. Jumlah Cabang/Perwakilan : -  
b. Jumlah Tertanggung : 189.504
8. Auditor Eksternal : KAP CLARA SUNARSI DAN REKAN
9. Pemegang saham atau yang setara:

| No. | Nama                           | Nilai Kepemilikan (Dalam Rupiah) | Persentase Kepemilikan |
|-----|--------------------------------|----------------------------------|------------------------|
| 1.  | PT Nasional Investindo Perkasa | 153.450.000.000                  | 99,00%                 |
| 2.  | PT Bhakti Artha Global         | 1.550.000.000                    | 1,00%                  |
|     | <b>Total</b>                   | <b>155.000.000.000</b>           | <b>100,00%</b>         |

10. Pengendali : PT Nasional Investindo Perkasa

11. Direksi dan Komisaris

| Nama Direksi           | Jabatan            | Nama Komisaris       | Jabatan              |
|------------------------|--------------------|----------------------|----------------------|
| Kukuh Prihadi          | Direktur Utama     | Dimas Teguh Mulyanto | Komisaris Utama      |
| Suharyono Hadi Sumarno | Direktur Kepatuhan | Dani Hamdani         | Komisaris Independen |
| Laksmi Dewi            | Direktur           | Galuh Elrita         | Komisaris Independen |

12. PIC Laporan

| Nama           | Jabatan         | Email  | Nomor Telepon |
|----------------|-----------------|--|---------------|
| Tony W Setiadi | Head of Finance | <a href="mailto:tonny.setiadi@nasionallife.co.id">tonny.setiadi@nasionallife.co.id</a> | 021-29181999  |

13. Tenaga Dengan Kualifikasi Ahli

| Nama                   | Kualifikasi dan No. Registrasi | Lembaga Pemberi Kualifikasi | Bidang Keahlian                     |
|------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| Effin Zulhakim Fudheel | 12010247                       | AAMAI                       | Ahli Asuransi Indonesia Sektor Jiwa |
| Tony W Setiadi         | KEP-268/PM.211/WMI/2023        | Otoritas Jasa Keuangan      | Wakil Manager Investasi             |

14. Jumlah Tenaga Kerja : 36 Orang
15. Jumlah Agen : 8 Orang
16. Jumlah Pialang : 3 Orang

Jakarta, 29 Juni 2026

PT Asuransi Jiwa Nasional



Kukuh Prihadi

Direktur Utama



Suharyono Hadisumarno

Direktur Kepatuhan



Laksmi Dewi

Direktur

## **I. Tentang Perusahaan**

### **a. Riwayat Singkat Perusahaan**

PT Asuransi Jiwa Nasional berdiri dengan diterbitkannya surat izin usaha di bidang asuransi jiwa sesuai Surat Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor: Kep-57/D.05/2017 tanggal 19 Juli 2017.

Perusahaan menyadari pentingnya keberlanjutan bagi Perusahaan, baik perusahaan sebagai sebuah organisasi yang bertujuan untuk bisa mendapatkan keuntungan. Termasuk juga individu karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Strategi perusahaan untuk berkontribusi terhadap lingkungan (*Environment*) adalah dengan menerapkan budaya ramah lingkungan (*go green*) dalam proses kerja dan kegiatan keseharian di dalam perusahaan. Hal ini berarti dimulai dari hal terkecil, meningkatkan kesadaran karyawan yang diikuti dengan tindakan ataupun cara dalam bekerja yang mempertimbangkan dampak bagi lingkungan.

Perusahaan sebagai sebuah organisasi adalah saling terkait dengan organisasi lain dan masyarakat. Dimulai dari lingkungan sosial yang ada di sekitar domisili Perusahaan, sampai dengan masyarakat luas dimana perusahaan diharapkan akan bisa memberi dampak positif dengan kegiatannya.

### **b. Visi Dan Misi Berkelanjutan Perusahaan**

#### **Visi**

Menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional terpercaya dan terpilih berjalan selaras prinsip keuangan berkelanjutan.

#### **Misi**

Meningkatkan kinerja dan mengoptimalkan pengelolaan perusahaan dengan memperhatikan sikap tindakan yang peduli lingkungan (*Environment*) serta berkontribusi terhadap masyarakat (*Social*) sesuai tata kelola yang baik (*Good Corporate Governance*).

### **c. Nilai-Nilai Perusahaan**

#### **- Inovasi**

Perusahaan saat ini terus mencoba untuk mengimplementasikan inovasi, dengan visi yang jelas, budaya yang mendukung hal baru, peningkatan penggunaan teknologi, fokus terhadap kebutuhan dan pengalaman nasabah atau klien, mencoba untuk explore terhadap peluang atau bisnis baru, berkolaborasi dengan rekanan, dan memiliki strategi adaptasi yang terus menerus. Kesemua hal tersebut bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan bersamaan dengan meningkatkan bisnis dan skala perusahaan. Inovasi dalam perusahaan juga dilakukan dengan komitmen secara konsisten oleh setiap individu dalam Perusahaan.

#### **- Pelayanan yang Optimal**

Perusahaan selalu mencoba untuk menempatkan sudut pandang dari pihak kustomer ataupun rekanan. Perusahaan selalu mencoba untuk bisa berkomunikasi dan memberikan informasi yang transparan kepada kustomer ataupun rekanan. Memberikan edukasi dan sumber daya informasi yang memadai untuk bisa diakses secara terbuka bagi nasabah.

#### -Integritas

Perusahaan mengedepankan kejujuran, keterbukaan, dapat dipercaya, dan memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugas. Integritas ditanamkan perusahaan di dalam organisasi dari tingkat yang rendah sampai ke tingkat yang tertinggi. Kejujuran dan keterbukaan dimulai dari awal terjalinnya kerjasama dengan pembahasan dan keterbukaan dari produk dan model kerjasama yang akan dijalin nantinya. Nilai-nilai tersebut dibangun sebagai budaya dalam internal perusahaan.

Selama tahun 2025, perusahaan melakukan beberapa evaluasi terhadap proses kerja dan bisnis yang dimiliki perusahaan. Hal ini dilakukan agar perusahaan bisa lebih baik di waktu yang akan datang.

#### d. Skala Organisasi

Skala organisasi yang efektif harus dibangun sebagai kunci untuk pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Skala organisasi yang efektif memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan operasional, memperluas pasar, dan meningkatkan profitabilitas dengan tetap sejalan dengan kualitas serta efisiensi.

Perusahaan saat ini mempertahankan skala organisasi yang dirasakan telah sesuai dengan skala bisnis dan sesuai dengan perubahan kebutuhan bisnis yang mungkin terjadi. Perkembangan teknologi yang saat ini demikian pesat, tentu akan menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam mendesain dan evaluasi struktur organisasinya. Teknologi otomatisasi berpotensi untuk menggantikan fungsi-fungsi yang sifatnya administratif.

**Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkatan Tahun 2025**

| Jabatan      | 31-Dec-2024 | Januari s/d Juni 2025 |          | Juli s/d Desember 2025 |          | Jumlah    |
|--------------|-------------|-----------------------|----------|------------------------|----------|-----------|
|              |             | (+)                   | (-)      | (+)                    | (-)      |           |
| Komisaris    | 3           | -                     | -        | -                      | -        | 3         |
| Direksi      | 3           | -                     | -        | -                      | -        | 3         |
| VP           | 4           | -                     | -        | -                      | 1        | 3         |
| Manager      | 4           | -                     | -        | -                      | -        | 4         |
| Asmen        | 7           | -                     | -        | -                      | 1        | 6         |
| SPV          | 5           | -                     | 1        | -                      | -        | 4         |
| Staff        | 15          | -                     | 2        | 1                      | 2        | 12        |
| Non Clerical | 7           | -                     | 6        | -                      | -        | 1         |
| <b>Total</b> | <b>48</b>   | <b>0</b>              | <b>9</b> | <b>1</b>               | <b>4</b> | <b>36</b> |

Seiring dengan meningkatnya isu sosial dalam perusahaan belakangan ini, berikut adalah beberapa isu yang juga menjadi perhatian bagi perusahaan:

#### - Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan mencoba untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Kesehatan mental dan keseimbangan kerja hidup pribadi adalah isu utama yang juga perusahaan perhatikan dan terus diperbaiki. Kedua hal ini akan mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja.

#### - Keberagaman dan Inklusi

Perusahaan mendukung kesetaraan dalam lingkungan kerja, kesetaraan ini berarti bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama terhadap peluang pengembangan karir. Kesetaraan ini berarti juga menentang adanya diskriminasi, baik terkait gender, ras, usia, dan orientasi seksual.

#### - Perubahan Teknologi

Perkembangan teknologi yang sangat pesat belakangan ini tentu berdampak bagi perusahaan, termasuk skala organisasi perusahaan. Otomatisasi dan Pekerjaan ke depannya bisa berdampak terhadap fungsi-fungsi kerja yang sifatnya administrasi dan rutin. Perkembangan peraturan di industri asuransi yang semakin kompleks, diikuti juga dengan perkembangan teknologi, khususnya teknologi informasi. Teknologi seharusnya bisa mensupport operasional dan kinerja perusahaan dengan berjalan selaras.

#### **e. Rekanan Perusahaan**

Rekanan dan mitra strategis bagi perusahaan sangat penting. Kerjasama yang baik dengan rekanan ini dapat meningkatkan efisiensi operasional, dan juga memberika nilai tambah bagi nasabah. Salah satu fokus perusahaan dalam bekerja sama dengan pihak lain adalah dalam distribusi produk, hal ini bertujuan agar perusahaan bisa menjangkau lebih banyak calon nasabah yang ujungnya ke meningkatnya penjualan serta premi perusahaan.

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tidak bisa berdiri sendiri dan bekerja sama dengan sejumlah pihak. Pihak-pihak ini menyediakan barang dan jasa untuk keperluan operasional kegiatan perusahaan. Misalnya, perusahaan penyedia ruang kantor perusahaan, yaitu: Jamsostek. Perusahaan pemasok komputer dan piranti terkait teknologi informasi Juga perusahaan pemasok kebutuhan peralatan perlengkapan kantor serta logistik kantor.

Evaluasi bisnis yang dilakukan perusahaan tentunya juga telah disampaikan kepada perusahaan rekanan yang selama ini berdiri setara dan mendukung Perusahaan dalam bisnis dan operasionalnya.

#### **f. Perubahan Signifikan Selama Periode Pelaporan**

Selama periode pelaporan, tidak ada perubahan signifikan yang harus dilaporkan.

#### **g. Prinsip Kehati-hatian**

PT Asuransi Jiwa Nasional selalu berdasarkan prinsip kehati-hatian dan *Good Corporate Governance* untuk memastikan perusahaan selalu sejalan dengan peraturan dan regulasi. Hal ini juga untuk mengurangi risiko pelanggaran terhadap peraturan yang akan merugikan perusahaan sendiri dengan terjadinya risiko dan akibat dari yang ditimbulkannya.

Prinsip kehati-hatian yang dilakukan oleh perusahaan mencakup pengelolaan risiko dengan cara yang cermat dan terukur, prinsip ini dilakukan oleh Perusahaan dengan tujuan:

- Perlindungan Terhadap Risiko: Melindungi perusahaan dari kerugian finansial akibat klaim yang tidak terduga.
- Kepastian Kewajiban: Perusahaan memiliki cukup cadangan untuk memenuhi kewajiban kepada pemegang polis.
- Kepercayaan Pemegang Polis: Perusahaan membangun dan menjaga kepercayaan di antara pemegang polis.

Beberapa hal yang menjadi fokus perusahaan menerapkan prinsip kehati-hatian dalam operasionalnya adalah:

- Underwriting Ketat: Proses underwriting adalah proses awal yang sangat menentukan risiko yang mungkin akan terjadi. Proses ini dengan ketat melakukan evaluasi risiko dan analisa data historis, Kesehatan, dan data lain yang terkait.

- Cadangan Klaim: Cadangan yang dimiliki oleh perusahaan harus cukup untuk klaim yang mungkin timbul di masa depan, perhitungan yang dilakukan harus akurat.
- Diversifikasi Portofolio: Perusahaan saat ini dalam tahap menambah diversifikasi portofolio produknya. Hal ini perlu dilakukan agar risiko yang terjadi karena satu jenis produk bisa terbagi dengan jenis produk yang lain.

Perusahaan membentuk komite berikut:

- Komite Audit
- Komite Pemantau Risiko
- Komite Remunerasi dan Nominasi
- Komite Investasi
- Komite Pengembangan Produk
- Komite Manajemen Risiko

Selain komite tersebut, Perusahaan juga memiliki:

- Satuan Kerja Manajemen Risiko
- Satuan Kerja Kepatuhan
- Satuan Kerja Audit Internal

Perusahaan aktif menjalankan prinsip kehati-hatian, salah satunya adalah dengan Audit dan Pengawasan yang terus dilakukan. Hal ini juga bertujuan untuk evaluasi dari sistem internal perusahaan apakah telah memadai untuk mengelola risiko.

Selain membentuk komite sesuai dengan fungsi, perusahaan juga terus melakukan peningkatan kemampuan SDM terkait Komite dengan pelatihan dan sertifikasi keahlian yang sesuai kebutuhan.

#### **h. Penghargaan dan Kepatuhan**

Selama tahun 2025 perusahaan mendapatkan sebuah penghargaan dalam industri perasuransian, yaitu:

- Bisnis Indonesia: Best Performance Insurance Bisnis Indonesia Financial Awards 2025 dengan kategori Asuransi Jiwa Aset kurang dari Rp 8 Triliun, tanggal 17 September 2025.

#### **ii. Tata Kelola Perusahaan**

##### **a. Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik**

Sejalan dengan misi perusahaan, "Meningkatkan kinerja dan mengoptimalkan pengelolaan perusahaan dengan memperhatikan sikap tindakan yang peduli lingkungan (*Environment*), berkontribusi terhadap masyarakat (*Social*), serta sesuai tata kelola yang baik (*Good Corporate Governance*) bahwa tata kelola perusahaan yang baik adalah cara perusahaan dalam berkegiatan, beroperasi untuk bisa mencapai tujuannya. Perusahaan ingin mewujudkan dunia usaha, khususnya di industri asuransi yang sehat, bersih, transparan, dan bertanggung jawab. Perusahaan berkomitmen untuk berpartisipasi secara aktif untuk menerapkan prinsip dasar penerapan tata kelola perusahaan yang baik dalam aktivitas kerjanya secara konsisten dan berkesinambungan. Perusahaan menyadari pentingnya penerapan tata kelola yang baik ini karena bisnis asuransi berhubungan langsung dengan kepercayaan masyarakat dan rekanan, serta adanya kegiatan pengelolaan risiko yang kompleks. Dalam perkembangannya, adaptasi dari ESG menjadi Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (LST). Adaptasi ini tidak mengurangi perubahan dari makna ataupun esensinya.

Industri asuransi beroperasi dalam lingkungan yang memiliki regulasi yang jelas karena asuransi seharusnya mengelola risiko. Penerapan tata kelola yang baik menjadi penting untuk menjaga kepercayaan nasabah, rekanan, dan para pemangku kepentingan. Tata kelola yang baik ini akan membantu perusahaan untuk:

- Meningkatkan kepercayaan nasabah
- Mengelola risiko
- Meningkatkan kinerja perusahaan

Perusahaan dalam menjalankan operasionalnya, berlandaskan kepada beberapa prinsip dasar, yaitu: transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, kesetaraan. Perusahaan sebagai perusahaan yang masih terhitung berusia muda, memiliki tantangan dalam penerapan tata kelola yang baik ini, yaitu: pembentukan budaya perusahaan, kepatuhan terhadap regulasi, sumber daya manusia.

Regulasi terhadap industri asuransi sendiri adalah sangat dinamis dengan perubahan yang semakin ketat agar tata kelola setiap perusahaan asuransi semakin baik yang akan membuat industry asuransi

#### **b. Rapat Umum Pemegang Saham**

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sebagai wadah bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan (*Stakeholders*) untuk menyampaikan pendapat mereka secara formal berdasarkan informasi dan laporan yang ada. Pendapat tersebut sebagai masukan bagi pemegang saham lain, direksi, dan komisaris. Jika disetujui maka akan menjadi panduan bagi perusahaan di waktu yang akan datang. RUPS dalam perusahaan sendiri bisa merupakan RUPS tahunan ataupun RUPS luar biasa. RUPS luar biasa dapat diselenggarakan sewaktu-waktu berdasarkan kebutuhan untuk membicarakan dan memutuskan mata acara rapat diluar materi raapt tahunan dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan dan Anggaran Dasar. RUPS tahunan untuk hal-hal yang perlu dibahas dan diputuskan secara periodik. RUPS boleh diajukan oleh: Dewan Komisaris atau pemegang saham. Tujuan RUPS sendiri, antara lain:

- Menyampaikan laporan tahunan yang telah ditelaah oleh Dewan Komisaris untuk mendapat persetujuan RUPS.
- Menetapkan penggunaan laba perseroan, jika mempunyai saldo laba yang positif.
- Memutuskan mata acara lainnya dari RUPS yang telah diajukan sebagaimana mestinya dengan memperhatikan ketentuan Anggaran Dasar.
- Memberikan perluasan dan pembebasan tanggung jawab sepenuhnya kepada anggota Direksi atas kepengurusan dan Dewan Komisaris atas pengawasan yang telah dijalankan selama tahun buku yang lalu, sejauh tindakan tersebut tercermin dalam laporan tahunan dan laporan keuangan yang disetujui dan disahkan oleh RUPS.

RUPS dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan dan Anggaran Dasar Perusahaan. RUPS juga merupakan alat untuk kolaborasi yang solid antar *stakeholders*, karena hal tersebut merupakan kunci dalam pelaksanaan keuangan berkelanjutan.

#### **c. Dewan Komisaris**

Dewan Komisaris adalah organ perusahaan yang bertanggungjawab untuk melaksanakan fungsi pengawasan atas pengelolaan Perseroan oleh Direksi. Dalam menjalankan tugasnya, Dewan Komisaris melakukan komunikasi secara rutin dengan Direksi dan komite-komite dibawah pengawasannya baik

mellui pertemuan maupun melalui laporan. Dewan Komisaris juga memberikan saran mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan manajemen. Dewan Komisaris juga dapat diberikan kewajiban-kewajiban lain oleh RUPS. Dalam melaksanakan kewajibannya, Dewan Komisaris melapor kepada Rapat Umum Pemegang Saham. Tugas pengawasan Dewan Komisaris tidak boleh dan tidak dapat berubah menjadi tugas pelaksanaan (eksekutif) yang merupakan kewenangan Direksi.

Berikut susunan dan jumlah Dewan Komisaris PT Asuransi Jiwa Nasional:

| No | Nama                 | Jabatan              | Uji Kemampuan dan Kepatuhan | Tanggal Pengangkatan oleh RUPS | Kewarganegaraan |
|----|----------------------|----------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------|
| 1  | Dimas Teguh Mulyanto | Komisaris Utama      | KEP-422/NB.11/2017          | 19 Agustus 2024                | Indonesia       |
| 2  | Dani Hamdani         | Komisaris Independen | KEP-410/NB.11/2017          | 19 Agustus 2024                | Indonesia       |
| 3  | Galuh Elrita         | Komisaris Independen | KEP-137/NB.11/2022          | 19 Agustus 2024                | Indonesia       |

#### d. Dewan Direksi

Susunan dewan direksi adalah tetap sama seperti periode sebelumnya.

Berikut susunan dan jumlah Dewan Direksi PT Asuransi Jiwa Nasional:

| No | Nama                 | Jabatan            | Uji Kemampuan dan Kepatuhan | Tanggal Pengangkatan oleh RUPS | Kewarganegaraan |
|----|----------------------|--------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------|
| 1  | Kukuh Prihadi        | Direktur Utama     | KEP-424/NB.11/2017          | 19 Agustus 2024                | Indonesia       |
| 2  | Suharyo Hadi Sumarno | Direktur Kepatuhan | KEP-423/NB.11/2017          | 19 Agustus 2024                | Indonesia       |
| 3  | Laksmi Dewi          | Direktur           | KEP-414/NB.11/2017          | 19 Agustus 2024                | Indonesia       |

### iii. Kebijakan dan Strategi Perusahaan

#### a.. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan Perusahaan selama tahun 2025 adalah melakukan evaluasi bisnis yang dimilikinya. Sesuai dengan perkembangan bisnis perusahaan, maka tidak bisa dihindari juga adanya risiko yang ikut meningkat. Mengejar momentum pertumbuhan untuk bisa bertambah besar dan meningkatkan bisnis dari perusahaan. Perusahaan terus mengembangkan kerjasama dengan rekanan yang baru, memperluas pasar, dan pertumbuhan premi.

Terkait ESG, kebijakan Perusahaan di tahun 2025 adalah untuk menyesuaikan proses kerja dan bisnis dalam perusahaan dengan Aksi Keuangan Berkelanjutan. Hal ini tentunya melibatkan seluruh internal perusahaan dengan parameter kinerja perusahaan dan juga aspek sosial serta lingkungan dalam perusahaan.

Perusahaan juga terus melakukan edukasi dengan sosialisasi internal serta eksternal Perusahaan. Pemahaman dan kesadaran karyawan Perusahaan adalah satu upaya untuk menjadikan budaya Perusahaan yang *go green* dan selaras dengan ESG/LST.

Perusahaan masih meneruskan fokus di periode sebelumnya untuk meningkatkan peranan sistem informasi teknologi dalam proses kerja Perusahaan. Khususnya terkait penerapan PSAK 117 yang efektif mulai pararel di tahun 2025.

### **Penjelasan Direksi**

Keuangan berkelanjutan merupakan salah satu pilar utama dalam strategi pertumbuhan perusahaan di era modern. Direksi memandang bahwa penerapan prinsip keuangan berkelanjutan tidak hanya menjadi tuntutan regulasi, tetapi juga kebutuhan mendesak untuk menjaga kelangsungan bisnis dan lingkungan hidup. Melalui aksi keuangan berkelanjutan, perusahaan berkomitmen untuk mengintegrasikan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (LST) dalam setiap proses pengambilan keputusan bisnis.

Direksi menegaskan bahwa aksi ini diwujudkan melalui berbagai inisiatif konkret yang sesuai dengan kapasitas perusahaan. Salah satunya adalah dengan pemahaman agar menjadi kebiasaan dan budaya dalam internal perusahaan yang diteruskan ke lingkungan di luar perusahaan. Perusahaan juga mempertimbangkan untuk produk dan distribusi dengan mengintegrasikan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (LST), termasuk produk proteksi yang bisa menjangkau lapisan luas masyarakat. Selain itu, perusahaan juga menerapkan kebijakan internal yang mendorong penggunaan sumber daya secara efisien serta meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan.

### **c. Strategi Berkelanjutan Perusahaan**

Laporan Berkelanjutan tahun 2025 adalah laporan berkelanjutan yang kelima bagi perusahaan. Laporan disusun berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017- Lampiran II tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik.

Laporan berkelanjutan bagi Perusahaan adalah komitmen untuk selaras dengan aspek lingkungan (*environment*), masyarakat (*social*), dan tata kelola (*governance*). Selaras berarti dalam setiap kegiatannya perusahaan berdasarkan dan mempertimbangkan ketiga aspek tersebut secara konsisten.

Pemahaman bagi seluruh internal Perusahaan akan berkelanjutan dengan ESG nya adalah hal yang terpenting. Hal ini agar seluruh karyawan bisa menerapkan berkelanjutan tersebut dalam pekerjaan di lingkungan perusahaan dan diharapkan bisa dipraktikkan juga di lingkungan pribadi karyawan. Pemahaman di internal Perusahaan terus ditingkatkan dengan sosialisasi agar pemahaman tersebut bisa menjadi kebiasaan yang akan menjadi budaya bagi Perusahaan.

Pengembangan sistem Informasi Teknologi dalam operasional Perusahaan adalah salah satu upaya mengintegrasikan ESG dalam Perusahaan. Dengan sistem Informasi Teknologi yang solid, nantinya akan mengurangi pemakaian kertas dalam operasional. Sistem Informasi Teknologi juga akan berperan bagi tata kelola dengan pembaruan data untuk monitoring dan efisiensi proses kerja. Sistem Informasi Teknologi juga akan membuat interaksi antara Perusahaan dan Masyarakat nantinya lebih cepat dengan data yang lebih update dan akurat.

### **iv. Kinerja Aspek Berkelanjutan**

#### **a. Tujuan Keuangan Berkelanjutan**

Perusahaan menyadari bahwa Perusahaan adalah sebuah organisasi yang terdiri dari individu-individu dan merupakan bagian dari ruang lingkup yang lebih luas. Saat ini, beberapa dampak dari aspek berkelanjutan, sudah bisa dirasakan secara langsung, sehingga Perusahaan ingin berkontribusi untuk mengurangi, atau setidaknya tidak terlalu menambah dampak negatif dari pengabaian aspek

berkelanjutan selama ini. Perusahaan menyadari bahwa keberlanjutan harus diterapkan oleh perusahaan agar bisa bertumbuh dalam waktu yang panjang.

| <b>Keberlanjutan Kinerja Ekonomi</b>  |  |
|---------------------------------------|--|
|                                       | <b>Evaluasi Berkala Kesesuaian Proses Bisnis dengan aspek Keberlanjutan</b>  |
| <b>Strategi Keberlanjutan</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan Tata Kelola (Governance) dengan keselarasan yang berkelanjutan</li> <li>• Diversifikasi atau evaluasi bisnis yang dimiliki Perusahaan</li> <li>• Penerapan PSAK 117 sebagai standar pencatatan akuntansi yang baru</li> </ul> |
| <b>Target yang Ingin Dicapai</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tata Kelola yang lebih baik dan selaras dengan ESG</li> <li>• Risiko bisnis yang lebih tersebar dan terkontrol</li> <li>• Penerapan PSAK 117 berjalan lancar dan sesuai</li> </ul>  |
| <b>Pencapaian 2025</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan melakukan evaluasi bisnis yang dimilikinya, sekaligus memperbaikinya</li> <li>• Perusahaan telah menjalankan paralel run untuk PSAK 117 sepanjang tahun 2025</li> </ul>  |
| <b>Keberlanjutan Kinerja Sosial</b>   |  |
|                                       | <b>Mengadakan Kegiatan yang memberikan Kontribusi bagi Masyarakat</b>  |
| <b>Strategi Keberlanjutan</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan mengadakan kegiatan dengan melibatkan masyarakat</li> <li>• Perusahaan terlibat dengan berkontribusi untuk masyarakat</li> </ul>   |
| <b>Target yang Ingin Dicapai</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterlibatan perusahaan dalam masyarakat</li> <li>• Perusahaan dikenal oleh masyarakat</li> </ul>   |
| <b>Pencapaian 2025</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan tidak melakukan kegiatan sosial sepanjang tahun 2025</li> </ul>  |
| <b>Keberlanjutan Lingkungan Hidup</b> |  |
|                                       | <b>Meningkatkan Pemahaman dan Kesadaran karyawan terhadap Aksi Keuangan Berkelanjutan dengan aspek nya</b>   |
| <b>Strategi Keberlanjutan</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaksanaan Edukasi dan Pelatihan Internal secara Berkala untuk Aksi Keuangan Berkelanjutan dengan aspek ESG/ LTS nya.</li> <li>• Penyesuaian kebijakan yang selaras dengan keberlanjutan</li> </ul>                                      |
| <b>Target yang Ingin Dicapai</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efisiensi Pemakaian Energi dan Kesadaran Internal</li> </ul>  |
| <b>Pencapaian 2025</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan menghentikan pemakaian tisu di lingkungan kantor</li> </ul>  |

Perusahaan melihat bahwa setiap kegiatan ekonomi yang ada tetap harus mempertimbangkan faktor lingkungan. Hal ini karena kerusakan lingkungan yang terjadi adalah kerugian di waktu yang akan datang. Perusahaan menginisiasi hal tersebut dengan hal kecil yang dimulai dari individu karyawan di dalam perusahaan. Pemahaman dan kesadaran karyawan akan kebiasaan yang *go green* terus ditingkatkan.

Dalam aspek Masyarakat, Perusahaan juga menyadari bahwa masih adanya hal-hal yang perlu diperbaiki walau dengan Tindakan dan kontribusi kecil dari Perusahaan. Pemahaman Masyarakat terhadap industri keuangan dan asuransi, kegiatan-kegiatan bersifat sosial yang akan berdampak positif terhadap Masyarakat, menjadi fokus kontribusi Perusahaan di masa yang akan datang juga.

Perusahaan menjalankan kegiatan usaha dengan menerapkan prinsip keuangan berkelanjutan agar bisa berjalan selaras dengan prinsip *people, profit, planet*. Perusahaan memahami dan menjalankan kegiatan usaha dengan kepedulian akan *Environment, Social, Governance* (ESG). Bahwa kegiatan Perusahaan bisa

berpartisipasi dan berperan dalam ketiga faktor Keuangan Berkelanjutan tersebut. Pelaksanaan keuangan berkelanjutan akan memberikan manfaat bagi perusahaan dan seluruh stake holder industri asuransi. Pelaksanaan Keuangan berkelanjutan oleh Perusahaan juga akan memberikan manfaat bagi lingkungan hidup dan masyarakat.

**b. Kinerja Aspek Lingkungan Hidup (*Enviromental*)**

Perusahaan beroperasi dengan efisien dan optimal. Seiring dengan bertambahnya usia perusahaan, skala bisnis dan kompleksitas lingkup usaha perusahaan juga terus bertumbuh. Perusahaan berkomitmen untuk berkontribusi terhadap berkelanjutan lingkungan dengan terus mengadakan sosialisasi dan himbauan untuk penghematan energi (listrik) dan penghematan penggunaan kertas.

Kegiatan usaha perusahaan tidak secara langsung berhubungan dan berdampak terhadap lingkungan hidup. Sehingga perusahaan memetakan aspek lingkungan hidup terbatas kepada yang memang berkaitan dengan perusahaan.

**Pemakaian Kertas dan Listrik tahun 2023-2025**

| Item               | 2023      | 2024      | 2025      | Keterangan |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Kertas Operasional | 220       | 320       | 225       | Pack       |
| Pemakaian Tisu     | 120       | 223       | 0         | Pack       |
| Pemakaian Listrik  | 25.475    | 25.643,6  | 33.120    | gj         |
| Emisi Co2 Listrik* | 22.698,22 | 22.848,45 | 29.509,92 | KG         |

\*1kWH= 0,891kg CO2 (based on Ministry of Natural Resources Energy decree no.3783/21/600.5/2008)

Perusahaan melakukan beberapa upaya untuk penghematan energi, seperti dengan memastikan penggunaan listrik hanya di area yang aktif digunakan.

Perusahaan menggunakan air untuk kegiatan kebersihan, beribadah, dan lain-lain. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut perusahaan memperoleh pasokan air dari Gedung dimana domisili perusahaan berada. Salah satu kebijakan perusahaan di tahun 2025 adalah dengan meniadakan kertas tisu dalam belanja rutinnya.

Perusahaan tetap berkomitmen untuk selaras dengan lingkungan, ikut melestarikan alam yang dimulai dari kegiatan operasional perusahaan setiap harinya dari tindakan dan kebiasaan yang kecil sekalipun. Salah satu indicator tambahan adalah identifikasi Co2 dari pemakaian Listrik Perusahaan.

Perusahaan juga menyadari bahwa meningkatnya kompleksitas data dan dinamika informasi harus bisa ditangani oleh sistem teknologi informasi yang dimiliki untuk mendukung operasional perusahaan. Sehingga sistem teknologi informasi juga menjadi fokus perbaikan dan pengembangan untuk digitalisasi sehingga membuat penggunaan kertas semakin sedikit (*paperless*) di masa yang akan datang. Proses bisnis adalah aktivitas yang perusahaan terus perbaiki untuk bisa lebih efisien dan ramah lingkungan. Untuk memastikan keberhasilan, manajemen Perseroan secara aktif mengawasi implementasi strategi pengendalian iklim melalui berbagai inisiatif, antara lain:

1. Memanfaatkan pertemuan daring;
2. Menghemat penggunaan energi listrik yang berpotensi menghasilkan emisi GRK; dan
3. Mendorong karyawan untuk menggunakan transportasi umum seperti bus dan moda angkutan lainnya.

#### 4. Mendorong karyawan untuk beraktifitas berolahraga untuk kesehatannya

Perusahaan terus mendorong setiap karyawan dan internal nya untuk bisa memahami dan mulai menerapkan gaya hidup yang *go green* dari skala yang terkecil sekalipun.

#### c. Kinerja Aspek Sosial (*Social*)

##### **Tata Kelola Keberlanjutan**

Perseroan berupaya untuk menjalankan prinsip-prinsip keberlanjutan dengan mengintegrasikan pengelolaan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan ke dalam tata kelola perusahaan. Komitmen ini diwujudkan dengan menetapkan pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan keberlanjutan di Perseroan, sebagaimana diuraikan sebagai berikut.

##### **1. Dewan Komisaris**

Sebagai pengawas utama, Dewan Komisaris bertanggung jawab untuk memastikan keberlanjutan menjadi bagian integral dari kebijakan dan operasional Perseroan. Fungsi ini dijalankan dengan dukungan dari Komite Audit serta Komite Nominasi dan Remunerasi, yang secara rutin menelaah kebijakan, program, dan laporan terkait keberlanjutan untuk memastikan kepatuhan dan efektivitasnya.

##### **2. Direksi**

Direksi memegang tanggung jawab penuh dalam mengarahkan dan mengoordinasikan implementasi strategi keberlanjutan. Dengan bantuan departemen terkait, Direksi mengawasi pelaksanaan program keberlanjutan sesuai dengan area tugas masing-masing. Hal ini mencakup perumusan kebijakan, pengawasan operasional, serta pengukuran dampak dan pencapaian dari inisiatif keberlanjutan.

##### **Program Pengembangan Kompetensi Terkait Aspek Keberlanjutan**

Sepanjang tahun 2025, Perseroan telah mengikutsertakan karyawan dalam program pengembangan kompetensi sesuai dengan masing-masing bidang dan keahliannya. Selain hal yang langsung terkait aspek keberlanjutan, perusahaan meyakini bahwa kompetensi setiap karyawan harus terus ditingkatkan agar bisa semakin berkontribusi bagi perusahaan yang akan berdampak juga terhadap aspek keberlanjutan.

Perusahaan menyadari bahwa inklusi dan literasi masyarakat terhadap industri Keuangan terus ditingkatkan. Perusahaan mengadakan kegiatan seminar Literasi Keuangan dengan tema Pengenalan Industri Asuransi Jiwa “Pengenalan Industri Asuransi Jiwa, Prinsip Asuransi Syariah, dan Konvensional, Jenis Perlindungan serta Manfaatnya.” Acara ini dihadiri oleh 100 orang peserta yang diadakan di Pamulang, Tangerang Selatan, provinsi Banten.

Selain secara langsung, perusahaan mencoba meningkatkan digitalisasi untuk saluran komunikasi, perusahaan mencoba untuk meningkatkan inklusi keuangan masyarakat dengan penggunaan media sosial untuk edukasi dan pengenalan perusahaan kepada masyarakat.

Perusahaan terus berkomitmen untuk memberikan akses perlindungan (proteksi) kepada seluruh masyarakat, khususnya pihak atau organisasi yang selama ini mengalami kesulitan untuk mendapatkan akses dan perlindungan dengan memiliki polis asuransi.

#### **a. Kepegawaian**

Karyawan adalah pilar utama yang mendukung keberhasilan Perseroan. Karyawan memainkan peran strategis dalam menciptakan produk unggulan, meningkatkan kepuasan nasabah, serta menjalankan seluruh proses bisnis dengan optimal. Memahami peran vital karyawan, Perseroan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan, dengan menjunjung tinggi hak-hak normatif yang dimiliki setiap karyawan sesuai perjanjian kerja yang berlaku.

#### **Kesetaraan Kesempatan Kerja dan Kesetaraan Gender**

Perseroan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia (HAM) yang dituangkan dalam kebijakan Pedoman Etika Bisnis dan Etika Kerja Perseroan memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang tanpa diskriminasi berdasarkan gender, usia, agama, ras, maupun kondisi fisik.

Dalam rangka mempromosikan kesetaraan gender, Perseroan terus meningkatkan keterwakilan perempuan di berbagai level organisasi, termasuk posisi kepemimpinan. Kebijakan Perseroan juga menegaskan larangan segala bentuk diskriminasi dan pelecehan seksual, dengan mekanisme pelaporan yang aman dan perlindungan bagi pelapor. Hal ini diwujudkan melalui penerapan kebijakan *zero tolerance* terhadap diskriminasi dan pelecehan, pelatihan rutin untuk meningkatkan kesadaran karyawan, serta evaluasi berkala terhadap implementasi kebijakan non-diskriminasi. Kebijakan terkait pelecehan seksual dan non-diskriminasi tersebut dituangkan dalam Pedoman Etika Bisnis dan Etika Kerja (*Code of Conduct*) Perusahaan

Pada tahun pelaporan, Perseroan dapat melaporkan tidak terdapat kejadian pelanggaran HAM, pelecehan seksual, dan tindakan diskriminasi di lingkungan Perseroan.

### Rekrutmen, Level, Usia, dan Gender Karyawan

| Jabatan                    | 2025<br>(Orang) |          | 2024<br>(Orang) |          | 2023<br>(Orang) |          |
|----------------------------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------|
|                            | Pria            | Wanita   | Pria            | Wanita   | Pria            | Wanita   |
| <i>Vice President</i>      | -               | -        | -               | -        | 1               | -        |
| <i>Supervisor</i>          | -               | -        | -               | -        | -               | -        |
| Asisten Manajer            | -               | -        | -               | -        | -               | -        |
| Staf                       | 1               | -        | 1               | 2        | 3               | -        |
| <b>Total Karyawan Baru</b> | <b>1</b>        | <b>0</b> | <b>1</b>        | <b>2</b> | <b>4</b>        | <b>-</b> |

| Level Jabatan          | Pria           |             | Wanita         |             |
|------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
|                        | Total Karyawan | %           | Total Karyawan | %           |
| <i>Entry-Level</i>     | 7              | 33,33%      | 6              | 66,67%      |
| <i>Mid-Level</i>       | 4              | 19,05%      | 0              | -           |
| <i>Senior-Level</i>    | 7              | 33,33%      | 3              | 33,33%      |
| <i>Executive-Level</i> | 3              | 14,29%      | 0              | -           |
| <b>Total</b>           | <b>21</b>      | <b>100%</b> | <b>9</b>       | <b>100%</b> |

| Rentang Usia | Level Jabatan      |        |                  |        |                     |        |                        |        | Total Karyawan |
|--------------|--------------------|--------|------------------|--------|---------------------|--------|------------------------|--------|----------------|
|              | <i>Entry-Level</i> |        | <i>Mid-Level</i> |        | <i>Senior-Level</i> |        | <i>Executive-Level</i> |        |                |
|              | Pria               | Wanita | Pria             | Wanita | Pria                | Wanita | Pria                   | Wanita |                |
| 18-25 Tahun  | 0                  | 0      | 0                | 0      | 0                   | 0      | 0                      | 0      | 0              |
| 25-35 Tahun  | 4                  | 5      | 1                | 2      | 0                   | 0      | 0                      | 0      | 12             |
| 35-45 Tahun  | 2                  | 1      | 2                | 0      | 6                   | 0      | 1                      | 0      | 12             |
| 45-55 Tahun  | 0                  | 0      | 1                | 0      | 1                   | 1      | 1                      | 0      | 4              |
| >55 Tahun    | 1                  | 0      | 0                | 0      | 0                   | 0      | 1                      | 0      | 2              |

Sepanjang tahun 2025 perusahaan melakukan evaluasi dan rekonsiliasi dari bisnis yang dimilikinya. Sehingga perusahaan untuk sementara tidak melakukan penambahan karyawan.

**Demografi Karyawan**  
(tidak termasuk komisaris & direksi)

| Uraian   | 2025      |                | 2024      |                | 2023      |                |  |
|--|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|--|
|  | (Orang)   | %              | (Orang)   | %              | (Orang)   | %              |  |
| <b>Demografi Karyawan Berdasarkan Usia</b>               |           |                |           |                |           |                |  |
| >40 Tahun  | 11        | 36,67%         | 15        | 35,71%         | 13        | 29,55%         |  |
| 30-40 Tahun  | 14        | 46,67%         | 16        | 38,10%         | 20        | 45,45%         |  |
| 20-30 Tahun  | 5         | 16,67%         | 11        | 26,19%         | 11        | 25,00%         |  |
| <b>Total</b>   | <b>30</b> | <b>100,00%</b> | <b>42</b> | <b>100,00%</b> | <b>44</b> | <b>100,00%</b> |  |
| <b>Demografi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian</b> |           |                |           |                |           |                |  |
| Karyawan Tetap   | 30        | 100,00%        | 34        | 80,95%         | 35        | 79,55%         |  |
| Karyawan Tidak Tetap                                     | 0         | 0,00%          | 8         | 19,05%         | 9         | 20,45%         |  |
| <b>Total</b>   | <b>30</b> | <b>100,00%</b> | <b>42</b> | <b>100,00%</b> | <b>44</b> | <b>100,00%</b> |  |
| <b>Demografi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin</b>      |           |                |           |                |           |                |  |
| Pria   | 21        | 70,00%         | 30        | 71,43%         | 33        | 75,00%         |  |
| Wanita   | 9         | 30,00%         | 12        | 28,57%         | 11        | 25,00%         |  |
| <b>Total</b>   | <b>30</b> | <b>100,00%</b> | <b>42</b> | <b>100,00%</b> | <b>44</b> | <b>100,00%</b> |  |
| <b>Demografi Karyawan Berdasarkan Level Organisasi</b>   |           |                |           |                |           |                |  |
| Senior Manajer   | 2         | 6,67%          | 2         | 4,76%          | 4         | 9,09%          |  |
| Manajer  | 5         | 16,67%         | 6         | 14,29%         | 5         | 11,36%         |  |
| HRD & GA   | 4         | 13,33%         | 6         | 14,29%         | 6         | 13,64%         |  |
| <i>Finance &amp; Accounting</i>                          | 5         | 16,67%         | 5         | 11,90%         | 4         | 9,09%          |  |
| <i>Marketing</i>   | 0         | 0,00%          | 3         | 7,14%          | 4         | 9,09%          |  |
| <i>Supervisor</i>  | 4         | 13,33%         | 5         | 11,90%         | 5         | 11,36%         |  |
| Staf   | 10        | 33,33%         | 15        | 35,71%         | 16        | 36,36%         |  |
| <b>Total</b>   | <b>30</b> | <b>100,00%</b> | <b>42</b> | <b>100,00%</b> | <b>44</b> | <b>100,00%</b> |  |

| Demografi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan |           |                |           |                |           |                |  |
|---|-----------|----------------|-----------|----------------|-----------|----------------|--|
| S3  | 0         | 0,00%          | 0         | 0,00%          | 0         | 0,00%          |  |
| S2  | 7         | 23,33%         | 6         | 14,28%         | 6         | 13,64%         |  |
| S1  | 17        | 56,67%         | 24        | 57,14%         | 22        | 50,00%         |  |
| Diploma   | 4         | 13,33%         | 5         | 11,90%         | 7         | 15,91%         |  |
| SMA   | 2         | 6,67%          | 6         | 14,28%         | 8         | 18,18%         |  |
| SMP   | 0         | 0,00%          | 1         | 2,38%          | 1         | 2,27%          |  |
| <b>Total</b>                                      | <b>30</b> | <b>100,00%</b> | <b>42</b> | <b>100,00%</b> | <b>44</b> | <b>100,00%</b> |  |

Pada tabel di atas, jumlah karyawan keseluruhan namun diluar Direksi dan Komisaris. Pada tingkatan Direksi dan Komisaris, perusahaan juga menjunjung kesetaraan, Direksi terdiri dari 2 pria dan 1 wanita, demikian juga komisaris yang terdiri dari 2 pria dan 1 wanita.

Perusahaan menganggap setiap karyawannya adalah aset yang berharga, sehingga karyawan menjaga lingkungan kerja yang optimal. Perusahaan berhasil menjaga rasio *turnover* karyawannya di tingkat yang rendah. Saat ini operasional perusahaan hanya di kantor pusat, perusahaan belum merencanakan untuk membuka kantor cabang. Perusahaan juga mensupport bagi setiap karyawannya untuk terus meningkatkan keahlian dan profesionalismenya. Perusahaan melihat bahwa industri asuransi, dengan regulasi dan perkembangannya adalah sangat dinamis sehingga karyawan harus mengupgrade dirinya agar bisa menjalankan fungsinya sesuai dengan perkembangan yang terjadi.

#### **e. Kinerja Aspek Tata Kelola (*Governance*)**

Perusahaan telah menunjuk pejabat khusus untuk keuangan berkelanjutan, yang mengikuti pelatihan, sosialisasi dan seminar yang diadakan, oleh Otoritas Jasa Keuangan dalam format Webinar. Perusahaan juga terus melakukan sosialisasi internal agar semua karyawan dari berbagai tingkat memahami dan dengan penuh kesadaran ikut berpartisipasi untuk berkelanjutan yang dilaksanakan dalam Perusahaan. Khususnya dari hal kecil yang bisa dilakukan para karyawan agar selaras dengan lingkungan.

Perkembangan industri keuangan dan asuransi yang dinamis tidak terlepas dengan kondisi eksternal yang selama beberapa tahun terakhir terus mengalami tantangan. Tata kelola yang baik adalah syarat agar perusahaan bisa bertahan dan terus bertumbuh.

Posisi dalam perusahaan hampir semuanya sudah terisi agar bisa menjalankan proses bisnis yang sesuai dengan pertumbuhan perusahaan. Posisi ini juga agar proses pengawasan perusahaan bisa berjalan, khususnya pelaksanaan tata kelola yang baik sesuai dengan panduan, per undang-undangan dan regulasi yang ada.

Perusahaan juga terus mengembangkan produk baru yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Diharapkan ke depannya produk ini bisa menjadi opsi bagi masyarakat ataupun organisasi yang memiliki keterbatasan akses informasi ataupun produk proteksi asuransi.

**Produksi Tahunan (dalam premi juta rupiah)**

| Tahun | Produksi   | Perubahan (%) |
|-------|------------|---------------|
| 2021  | 76.665,84  | 1.06%         |
| 2022  | 149.461,80 | 94.95%        |
| 2023  | 146.056,76 | -2.28%        |
| 2024  | 295.593,91 | 102,39%       |
| 2025  | 26.779,73  | -90,94%       |

Perusahaan sepanjang tahun 2025 berhasil mencatatkan produksi (premi) yang lebih kecil dari tahun 2024. Hal ini karena strategi perusahaan untuk evaluasi dan rekonsiliasi dari rencana bisnis yang dimiliki.

**Pendapatan dan Laba Bersih Perusahaan (dalam juta rupiah)**

| Tahun                   | 2021       | 2022       | 2023       | 2024       | 2025*      |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Total Pendapatan        | 107.419,40 | 166.943,71 | 187.754,61 | 318.804,19 | 105.652,13 |
| Labu/ Rugi Komprehensif | 12.031,62  | 9.161,30   | 5.888,43   | (6.353,51) | 190.613,21 |

\*unaudited

Selama tahun 2025 perusahaan mencatatkan penurunan premi. Total pendapatan perusahaan mengalami kenaikan karena kontribusi hasil investasi. Kenaikan nilai pasar untuk aset investasi yang dimiliki perusahaan berdampak terhadap pendapatan komprehensif yang mengakibatkan perusahaan mengalami laba komprehensif dengan aset cukup besar.

**Aset dan Kewajiban Perusahaan (dalam juta rupiah)**

| Tahun           | 2021       | 2022       | 2023       | 2024       | 2025*      |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Total Aset      | 374.138,51 | 431.376,85 | 507.970,77 | 516.246,82 | 765.533,88 |
| Total Kewajiban | 196.304,73 | 244.381,78 | 315.087,26 | 329.716,81 | 388.390,66 |

\*unaudited

**Rasio Lain Perusahaan**

| Rasio  | Tahun   |         |         |         |         |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|
|  | 2021    | 2022    | 2023    | 2024    | 2025*   |
| Rasio Pencapaian Solvabilitas                                  | 385,19% | 308,23% | 191,23% | 173,41% | 230,08% |
| Rasio Kecukupan Investasi                                      | 289,07% | 240,80% | 184,86% | 154,54% | 167,82% |
| Rasio Likuiditas   | 289,32% | 308,19% | 423,06% | 643,26% | 541,28% |
| Rasio Perimbangan Hasil Investasi dengan Pendapatan Premi Neto | 66,31%  | 34,00%  | 34,20%  | 8,31%   | 289,94% |
| Rasio Beban terhadap Premi Neto                                | 128,17% | 101,37% | 91,50%  | 73,71%  | 315,45% |

\*unaudited

Strategi evaluasi dan rekonsiliasi bisnis yang dimiliki oleh Perusahaan, didukung oleh kenaikan nilai aset investasi perusahaan membuat beberapa rasio keuangan perusahaan membaik di tahun 2025 jika dibandingkan tahun 2024.

Perusahaan selalu menjaga agar rasio-rasio penilaian kesehatan dan kinerja berada di atas batas yang ditentukan oleh regulator. Perusahaan bertujuan untuk menjaga rasio tersebut untuk tetap stabil demi kesehatan dan kinerja Perusahaan. Rasio keuangan dan kesehatan merupakan salah satu alat bagi perusahaan untuk mengidentifikasi diri dan mengenali resiko sesuai dengan pedoman tata Kelola yang baik. Perusahaan berhasil mendapatkan beberapa penghargaan seperti yang telah disebutkan.

#### **f. Tantangan**

Tantangan Perusahaan masih tetap memberikan pemahaman dan menjadikan kebiasaan ramah lingkungan (*go green*) sebagai bagian dari budaya kerja di Perusahaan. Sehingga hal-hal kecil yang biasa dilakukan oleh karyawan sampai hal besar selalu mengingat dan mempertimbangkan akan lingkungan (*environmental*), masyarakat (*social*), dan tata kelola (*governance*). Perusahaan sebagai organisasi juga memiliki tantangan untuk bisa berkontribusi terhadap lingkungan dan sosial, serta terus meningkatkan tata kelola yang baik agar terus sesuai dengan regulasi yang terkini..

Perusahaan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan yang dinamis turut terdampak juga terhadap gejolak geopolitik dan ekonomi makro yang terjadi di dunia. Sepanjang 2025 sendiri beberapa kondisi dari dalam dan luar negeri memberikan tantangan bagi Perusahaan untuk bisa terus bertumbuh berkelanjutan di masa yang akan datang.

#### **g. Risiko atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan**

Beberapa risiko yang mungkin akan ada karena penerapan Keuangan Berkelanjutan adalah sebagai berikut:

- Risiko reputasi yang mungkin terjadi karena polis yang diterbitkan dalam bentuk softcopy belum bisa diterima bahkan diragukan kekuatannya oleh nasabah. Mencegah risiko ini maka Perusahaan harus terus melakukan edukasi dan sosialisasi terkait keabsahan polis dalam bentuk digital.
- Risiko Administrasi. Dalam melaksanakan fungsinya, antar bagian harus lebih terkordinasi agar alur dokumen lebih rapi untuk mengurangi pemakaian kertas yang ditunjang oleh sistem IT yang lebih terintegrasi.
- Risiko Tata Kelola, ada opini bahwa Perusahaan mengabaikan dan kurang peduli terhadap *Environment, Social, Governance*, sehingga Perusahaan harus berkomitmen dan konsisten dalam menerapkan Keuangan Berkelanjutan.

#### **a. Kegiatan Prioritas Keuangan Berkelanjutan Tahun 2025**

##### **Kegiatan Prioritas Tahun 2025**

| <b>Target Kegiatan Prioritas</b>                         | <b>Indikator Keberhasilan</b>                               |
|--|---|
| Pengembangan Portofolio Investasi yang sesuai dengan AKB | Portofolio invesasi yang mempertimbangkan faktor ESG        |
| Evaluasi Penerapan PSAK 117                              | Proses penilaian, pencatatan, dan pelaporan sesuai PSAK 117 |

Perusahaan belum melakukan pengembangan dalam portofolio investasi yang ada, namun portofolio investasi perusahaan yang dimiliki juga sudah mempertimbangkan faktor ESG.

Penerapan PSAK 117 yang efektif paralel di tahun 2025 berhasil dijalankan perusahaan. Adapun dalam penerapan sepanjang tahun 2025, perusahaan berhasil menjalankan dalam mesin di sistem internal perusahaan.

#### **i. Alokasi Sumber Daya**

Sepanjang tahun 2025, perusahaan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan rencana Perusahaan. Bagian terbesar adalah untuk proses bisnis yang lebih efisien agar lebih sesuai dengan Aksi Keuangan Berkelanjutan dan aspek Lingkungan, Sosial, Tata Kelola. Alokasi tersebut untuk peningkatan infrastruktur Informasi Teknologi, dan juga untuk penerapan PSAK 117 (d/h IFRS 17)

Perusahaan juga aktif terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang berkontribusi dan terkait aspek Lingkungan, Sosial, ataupun Tata Kelola.

#### **j. Penanggung Jawab Program dan Keterlibatan Pemangku Kepentingan**

Perusahaan melibatkan setiap unsur internal dalam Keuangan Berkelanjutan. Beberapa bagian lebih dalam terlibat sebagai penanggung jawab program. Sedangkan yang lainnya, tetap juga memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan program Keuangan Berkelanjutan yang telah disusun sesuai dengan kapasitas dan porsinya.

Perusahaan, meliputi semua unsur internal dari setiap tingkatan berkomitmen untuk mendukung dan berpartisipasi dalam Keuangan Berkelanjutan dengan berdasarkan kesadaran akan bersinergi dengan lingkungan, masyarakat, dan tata Kelola (*Environment, Social, Governance*). Perusahaan mensosialisasikan dan melaksanakan kebijakan terkait dalam proses bisnis Perusahaan. Perusahaan juga mensosialisasi pemegang polis secara terus menerus akan kebijakan terkait Perusahaan agar secara tidak langsung nasabah bisa peduli dan ikut terlibat dalam Keuangan Berkelanjutan sesuai kapasitasnya.

Perusahaan menyadari bahwa komunikasi dan kerjasama yang solid antara semua pemangku kepentingan (*stakeholders*) adalah kunci bagi berjalannya keuangan berkelanjutan. Keuangan berkelanjutan yang telah dimulai diharapkan akan berdampak lebih besar di masa yang akan datang. Praktik ESG dan berkelanjutan yang telah dimulai diyakini akan berpengaruh pada biaya operasional yang lebih rendah, profitabilitas lebih baik, dan berujung pada kinerja perusahaan yang baik.

Berikut adalah kewajiban setiap bagian dalam mendukung pelaksanaan Keuangan Berkelanjutan:

**Penanggung Jawab Program**

| <b>NO</b> | <b>PEJABAT</b>                      | <b>TUGAS &amp; WEWENANG</b>   |
|-----------|-------------------------------------|---|
| 1         | Direksi                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bertanggung jawab terhadap pengelolaan Program Aksi Keuangan Berkelanjutan di Perusahaan secara keseluruhan</li> </ul>   |
| 2         | Sekretaris Perusahaan               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Turut Memonitoring Pelaksanaan Aksi Keuangan Berkelanjutan Perusahaan</li> </ul>   |
| 3         | Kepatuhan                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mempersiapkan format rencana aksi keuangan berkelanjutan serta support atas penyusunan laporan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan</li> <li>- Melakukan peninjauan dan rekomendasi terkait aspek kepatuhan terhadap Program Aksi Keuangan Berkelanjutan</li> </ul>             |
| 4         | Keuangan Berkelanjutan              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyusun Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan secara berkesinambungan dari waktu ke waktu</li> <li>- Mengelola Program Aksi Keuangan Berkelanjutan di Perusahaan</li> <li>- Memonitoring Pelaksanaa Aksi Keuangan Berkelanjutan Perusahaan</li> </ul>                           |
| 5         | Bagian Akuntansi dan Keuangan       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyusun anggaran yang dibutuhkan terkait dengan Program Aksi Keuangan Berkelanjutan termasuk dana untuk pelaksanaan Program Keuangan Berkelanjutan</li> <li>- Memonitoring pelaksanaan Program Aksi Keuangan Berkelanjutan, dari sisi keuangan dan penggunaan dana</li> </ul> |
| 5         | Aktuaria                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meninjau dan memperbarui produk Asuransi jiwa yang dapat mendukung upaya perusahaan dalam melaksanakan keuangan berkelanjutan</li> </ul>   |
| 6         | Unit Manajemen Risiko               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan Monitoring Risiko aktualisasi Program Aksi Keuangan Berkelanjutan dan Risiko lainnya terkait penerapan Aksi Keuangan Berkelanjutan.</li> <li>- Mempelajari Risiko rencana dari Program Aksi Keuangan Berkelanjutan termasuk rekomendasi litigasinya.</li> </ul>      |
| 7         | Divisi Operasional dan Unit lainnya | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memahami dan berpartisipasi secara aktif sesuai dengan bagian dan porsinya dalam upaya penerapan program aksi keuangan berkelanjutan yang telah ditetapkan oleh perusahaan</li> </ul>  |
| 8         | Bagian Training                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan pelatihan peningkatan kompetensi terkait program keuangan berkelanjutan dan pelaksanaan Program keuangan berkelanjutan untuk seluruh unit kerja Perusahaan</li> </ul>  |

## V. Lampiran

### Struktur Organisasi

