



BUMI YANG LEBIH SEHAT UNTUK MASYARAKAT YANG LEBIH SEHAT

LAPORAN KEBERLANJUTAN AIA 2024



SANGGAHAN

PT AIA FINANCIAL yang selanjutnya disebut “Perusahaan”, “AIA”, atau “kami” menyusun Laporan Keberlanjutan 2024 sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Perusahaan selama periode 1 Januari hingga 31 Desember 2024. Laporan ini memuat informasi mengenai kinerja Perusahaan termasuk rencana, proyeksi, strategi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Perlu dipahami bahwa pernyataan mengenai masa depan yang sebagaimana tertuang dalam Laporan Keberlanjutan ini mengandung sejumlah risiko ketidakpastian. Faktor-faktor internal maupun eksternal yang tidak dapat diprediksi dapat berdampak signifikan terhadap kinerja aktual Perusahaan. Dengan demikian, Perusahaan mengimbau pembaca untuk memahami bahwa proyeksi yang disampaikan bersifat spekulatif dan tidak dapat dijadikan jaminan atas pencapaian kinerja Perusahaan di masa mendatang.

DAFTAR ISI

BUMI YANG LEBIH SEHAT UNTUK MASYARAKAT YANG LEBIH SEHAT

Perusahaan berambisi untuk membantu jutaan keluarga Indonesia untuk hidup Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik. Kami memmanifestasikan ambisi ini dengan memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan melalui upaya kami di lima pilar strategis Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (LST).

Sebagai perusahaan asuransi jiwa dan kesehatan terbesar di Asia, kami menyadari potensi kami untuk memimpin transformasi positif di kawasan ini. Laporan Keberlanjutan 2024 ini menampilkan tindakan yang kami lakukan untuk menciptakan masa depan yang lebih sehat dan berkelanjutan bagi masyarakat Indonesia.

PILAR STRATEGIS KEBERLANJUTAN AIA



Health & Wellness



Sustainable Investment



Sustainable Operations



People & Culture



Effective Governance

| | |
|--------------------------------------|----------|
| PEMBUKAAN | 4 |
| Ringkasan Langkah Keberlanjutan 2024 | 4 |
| Sambutan Presiden Direktur | 9 |
| Tentang AIA Indonesia | 12 |

| | |
|---|-----------|
| PENDEKATAN KAMI | 18 |
| Strategi Keberlanjutan | 19 |
| Komitmen Kami dalam Mendukung Target Net-Zero AIA Group | 21 |
| Pelibatan Pemangku Kepentingan | 24 |

| | |
|--|-----------|
| HEALTH AND WELLNESS | 26 |
| Prioritas Strategi Untuk Tujuan Pembangunan Berkelanjutan | 28 |
| Prioritas Strategi 1: Melibatkan Komunitas di Seluruh Indonesia | 29 |
| Prioritas Strategis 2: Meningkatkan Akses Layanan Kesehatan Berkualitas | 36 |
| Prioritas Strategis 3: Membangun Kesehatan dan Kebugaran yang Terintegrasi dengan Baik | 38 |

| | |
|---|-----------|
| SUSTAINABLE OPERATIONS | 42 |
| Prioritas Strategi Untuk Tujuan Pembangunan Berkelanjutan | 44 |
| Prioritas Strategi 1: Memastikan Bangunan Lebih Hijau | 45 |
| Prioritas Strategi 2: Meningkatkan Kinerja Lingkungan | 46 |
| Prioritas Strategi 3: Memajukan Transformasi Digital | 51 |

| | |
|--|-----------|
| SUSTAINABLE INVESTMENT | 52 |
| Prioritas Strategi untuk Tujuan Pembangunan Berkelanjutan | 52 |
| Prioritas Strategi 1: Memperdalam Keterlibatan LST | 54 |
| Prioritas Strategi 2: Meningkatkan pelatihan dan Kapasitas LST | 56 |
| Prioritas Strategi 3: Memperluas Inklusi Portofolio | 57 |
| Prioritas Strategi 4: Menerapkan Pengecualian Portofolio | 58 |

| | |
|--|-----------|
| PEOPLE AND CULTURE | 59 |
| Prioritas Strategi Untuk Tujuan Pembangunan Berkelanjutan | 60 |
| Prioritas Strategi 1: Mendukung Pengembangan dan Kemajuan Karier | 63 |
| Prioritas Strategi 2: Mempercepat Kemajuan dalam Keberagaman dan Inklusi | 65 |
| Prioritas Strategi 3: Memperkuat Kesadaran Risiko | 68 |
| Prioritas Strategi 4: Memperkaya dan Menghargai Kesempatan untuk Semua | 69 |

| | |
|--|-----------|
| EFFECTIVE GOVERNANCE | 70 |
| Prioritas Strategi Untuk Tujuan Pembangunan Berkelanjutan | 70 |
| Prioritas Strategi 1: Tata Kelola Dewan Komisaris dan Dewan Direksi | 77 |
| Prioritas Strategi 2: Memastikan Manajemen Risiko yang Efektif dan Praktik Bisnis yang Bertanggung Jawab | 78 |

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| LAMPIRAN | 84 |
| Tentang Laporan | 84 |
| Referensi POJK No. 51 dan Standar GRI | 85 |

RINGKASAN LANGKAH KEBERLANJUTAN AIA 2024



HEALTH & WELLNESS

Rp735 triliun Uang Pertanggung jawaban yang dikelola

30,000 anggota AIA Vitality mengumpulkan 9,3 miliar langkah dan 8,8 juta menit durasi olahraga

4.334 Sekolah Pendaftar dalam AIA Healthiest Schools

30.000 pohon ditanam sebagai apresiasi bagi nasabah dalam program One Policy One Tree

50 juta orang Indonesia terlibat program AIA One Billion hingga akhir 2024

Jangkauan edukasi finansial AIAPedia mencapai **3,7 juta akun**, dengan lebih dari **11 ribu interaksi**

Lebih dari 160 ribu nasabah individu dan kelompok mendapatkan manfaat konsultasi Personal Medical Management



SUSTAINABLE OPERATIONS

29,07% pengurangan emisi gas rumah kaca operasional dibandingkan *baseline* tahun 2019

36,24% pengurangan konsumsi energi dibandingkan *baseline* tahun 2019

Digitalisasi dan otomatisasi untuk mengurangi penggunaan kertas dan meningkatkan efisiensi salah satunya melalui **e-policy**

100% sampah Gedung AIA Central dikelola lebih lanjut tanpa dikirim langsung ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA)

52% sampah residual diolah menjadi energi Industri

40% sampah anorganik didaur ulang oleh Bank Sampah lokal

GREENSHIP Gold Certification dan GREENSHIP Platinum Certification dari Green Building Council Indonesia



SUSTAINABLE INVESTMENT

100% ESG Rating Scorecard internal pada seluruh aset dalam portofolio investasi asuransi tradisional

Mewajibkan analisis riset dan manajer portofolio **menyelesaikan Sertifikat Investasi LST dari CFA Institute**



PEOPLE & CULTURE

100% karyawan mengikuti pelatihan dasar ESG 101

100% rasio karyawan mengikuti pelatihan *Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEIB), Anti Harassment & Bullying* di tempat kerja

54% rasio karyawan perempuan

46% rasio karyawan perempuan pada level manajerial

29,8 rata-rata jam pelatihan per karyawan



EFFECTIVE GOVERNANCE

93% Indeks Kepuasan Nasabah pada tahun 2024 dan Nilai NPS 55 meningkat 7 basis poin dari tahun sebelumnya dan menjadi peringkat pertama

Kode Etik AIA menerapkan Kebijakan Antikorupsi, Antipencucian Uang, dan Kontra Pendanaan Terorisme

Integrasi risiko terkait perubahan iklim pada Kerangka Kerja Manajemen Risiko Perusahaan

Prinsip tata kelola perusahaan yang baik pada operasional bisnis perusahaan

100% anggota badan tata kelola tertinggi dan karyawan telah mengikuti pelatihan dan sosialisasi antikorupsi

Ikhtisar Kinerja Ekonomi ^[B.1]

| URAIAN | SATUAN | 2024 | 2023 | 2022 |
|--|--------------|------------|------------|------------|
| Kuantitas Produksi atau Jasa yang Dijual | Rp Juta | 9.173.958 | 9.877.693 | 11.323.375 |
| Pendapatan atau Penjualan | | 10.180.716 | 11.072.990 | 12.084.933 |
| Laba atau (Rugi) Bersih | | 1.886.357 | 1.641.932 | (663.834) |
| Pelibatan Pihak Lokal | Vendor Lokal | 403 | 588 | 566 |
| <p>Produk Ramah Lingkungan</p> <p>AIA menjalankan produk One Policy One Tree sebagai bagian dari inisiatif AIA Vitality dan komitmen perusahaan terhadap pelestarian lingkungan. Produk ini merupakan hasil kerja sama dengan mitra pelaksana, di mana setiap transaksi polis asuransi yang dilakukan oleh nasabah AIA akan dikonversi menjadi satu pohon yang ditanam. Sepanjang tahun 2024, produk ini telah menghasilkan penanaman sebanyak 30.000 pohon, dengan estimasi potensi penyerapan emisi karbon mencapai 465 ton per tahun.</p> | | | | |

Ikhtisar Kinerja Lingkungan ^[B.2]

| URAIAN | SATUAN | 2024 | 2023 | 2022 |
|----------------------------------|-----------|----------|----------|----------|
| Penggunaan Energi | GJ | 8.822,96 | 9.632,52 | 8.240,08 |
| Pengurangan Emisi Gas Rumah Kaca | Ton CO2eq | 432,02 | (492,19) | (296,08) |
| Pengurangan Limbah | Ton | 8,46 | (28,76) | N/A* |
| Pohon yang Ditanam | Pohon | 30.000 | 6.000 | N/A** |

Keterangan:

*) Perhitungan data limbah baru dilakukan pada Oktober 2022 sehingga data belum dapat dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

***) Program One Policy, One Tree belum dilaksanakan di tahun 2022.

Ikhtisar Kinerja Sosial ^[B.3]

| URAIAN | SATUAN | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|----------------|------------|------------|-------------|
| Program AIA One Billion | Orang Terlibat | 50.006.221 | 33.332.809 | 100.614.266 |
| Dana Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan | Rp Juta | 1.800** | 250 | 316 |
| Jam Pelatihan Karyawan | Jam | 25.430* | 39.827 | 37.267 |
| Rata-rata Jam Pelatihan Karyawan | Jam/Karyawan | 29,8* | 40,6 | 31,5 |
| Survei Kepuasan Nasabah ^[F.30] | % | 93 | 94 | 95 |

Keterangan:

*) Penurunan yang signifikan disebabkan oleh perubahan metode dan cakupan perhitungan.

***) Dana Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Dana Kebajikan Syariah yang dialokasikan untuk program penanaman pohon (One Policy One Tree).

PENGHARGAAN PADA TAHUN 2024



UNIT LINK AWARDS INVESTORTRUST

IDR China India Indonesia Equity Fund Kategori Saham IDR Konvensional Periode 7 Tahun

IDR China India Indonesia Equity Fund Kategori Saham IDR Konvensional Periode 10 Tahun

Dynamic Syariah Kategori Saham Syariah Periode 5 Tahun

Dynamic Syariah Kategori Saham Syariah Periode 7 Tahun

USD Prime Global Equity Fund Kategori Saham USD Konvensional Periode 5 Tahun

USD Global Growth Opportunity Eg Fd Kategori Saham USD Konvensional Periode 7 Tahun



INSURANCE ASIA AWARD 2024

Mobile App of the year

Marketing Initiative of The Year for AIA Vitality Proud Partner of Coldplay Music of The Spheres World Tour



CONTACT CENTER WORLD AWARDS 2024

Silver Medal Winner Best Technology Innovation - Internal in Asia Pacific 2024

Bronze Medal Winner Best Operational Manager in Asia Pacific



SWA GROUP

Indonesia's Best Corporate Sustainability Initiatives from SWA Group - Category Responsible Business Practices (Very Good rating)

Indonesia's Best Corporate Sustainability Initiatives from SWA Group - Category Employee Volunteering (Very Good rating)

Indonesia's Best Corporate Sustainability Initiatives from SWA Group - Category Cause Promotion: AIA Vitality Womens 10k (Good rating)



MEDIA ASURANSI

Insurance Market Leaders Award 2024



MIX MARKETING SWA GROUP

PR of The Year 2024 Best ESG Campaign Program - AIA Vitality Women's 10K

PR of The Year 2024 Best Creative Corporate Reputation - AIAPedia x Kreaby Bronze Medal Winner Best Operational Manager in Asia Pacific

PR of The Year 2024 Best Internal PR Programme



IDN TIMES AND FORTUNE MAGAZINE

Fortune 100 Indonesia's Biggest Company 202



AWARD 4 CHANGE FROM WASTE 4 CHANGE

High Recovery Rate Award



BEST INSURANCE 2024 BY INVESTORTRUST

Best Return on Asset 2023 dengan Aset >25 Triliun



ACES AWARD 2024

Asia's Most Influential Company 2024



MARKETEERS DIGITAL MARKETING HEROES AWARDS

Multiplatform Digital Ads



CAMPAIGN ASIA AGENCY OF THE YEAR AWARDS

Gold Southeast Asia CSR Achievement of the Year

KEANGGOTAAN ASOSIASI [C.5][2-28]

Perusahaan tergabung dalam berbagai asosiasi untuk memperoleh serta berbagi informasi terkini terkait operasional bisnis, perubahan regulasi, serta dinamika pasar keuangan yang relevan dengan bisnis Perusahaan.



“Di AIA, kami percaya bahwa pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan juga harus sejalan dengan komitmen kami terhadap prinsip-prinsip Lingkungan, Sosial dan Tata Kelola (LST). Dengan menanamkan prinsip-prinsip tersebut di jantung bisnis dan operasional, kami berupaya menciptakan nilai jangka panjang bagi nasabah, tenaga pemasar, mitra bisnis, masyarakat, dan kelestarian bumi, tempat dimana kita dan orang yang kita cintai tinggal. Setiap keputusan bisnis dan operasional yang kami ambil senantiasa mempertimbangkan aspek keberlanjutan—melindungi alam, memberdayakan masyarakat, dan menerapkan prinsip tata kelola yang baik demi menciptakan dampak baik untuk generasi yang akan datang”

HARSYA PRASETYO
PRESIDEN DIREKTUR



SAMBUTAN PRESIDEN DIREKTUR [D.1]

Para Pemangku Kepentingan yang Terhormat,

Sebagai perusahaan yang berkomitmen untuk memberikan proteksi dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat, AIA terus mewujudkan visi untuk membantu jutaan keluarga di Indonesia menjalani hidup yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik. Melalui prinsip keberlanjutan yang terintegrasi dalam keseluruhan praktik bisnis AIA, kami memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sejalan dengan visi tersebut untuk menciptakan dampak positif yang berkelanjutan bagi jutaan masyarakat Indonesia, termasuk nasabah, karyawan, mitra, dan komunitas yang lebih luas.

Langkah Strategis untuk Merespons Tantangan

Kami meyakini bahwa seluruh praktik bisnis harus selaras dengan prinsip keberlanjutan. Komitmen ini mendorong kami untuk menjalankan berbagai inisiatif yang sejalan dengan program pemerintah, termasuk Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB). Berbagai kegiatan yang dilakukan berfokus untuk memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan-tujuan tersebut.

Di tengah berbagai tantangan dan perubahan industri asuransi yang terus berkembang, penerapan sistem keuangan yang bertanggung jawab menjadi sebuah keharusan yang menuntut strategi tepat guna. Dalam menghadapi hal ini, penguatan sinergi dan implementasi Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB) menjadi langkah strategis untuk mengembangkan produk dan layanan yang lebih ramah lingkungan, meningkatkan kapasitas internal, serta menyelaraskan organisasi dan manajemen dengan prinsip keberlanjutan untuk menciptakan dampak positif yang berkelanjutan.

Memasuki tahun 2024, industri asuransi jiwa di Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan baru, termasuk lonjakan klaim medis yang dipicu oleh inflasi biaya kesehatan global. Sebagai respons proaktif, kami melakukan penyesuaian struktur premi dan manfaat polis untuk memastikan keberlanjutan proteksi bagi nasabah. Selain itu, kami juga memperkuat kemitraan dengan rumah sakit untuk memperoleh tarif layanan yang lebih kompetitif, sehingga nasabah tetap mendapatkan proteksi optimal tanpa mengorbankan akses terhadap layanan kesehatan yang berkualitas.

Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi, tantangan dalam inovasi digital dan keamanan

siber menjadi hal yang tidak dapat diabaikan. Untuk menjaga kepercayaan nasabah, kami secara berkelanjutan berinvestasi dalam penguatan sistem keamanan data dengan menerapkan standar perlindungan privasi yang ketat, sejalan dengan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi. Upaya ini mencakup pengumpulan, pemrosesan, transfer, penyimpanan, pemenuhan hak-hak subjek data, hingga pemusnahan data.

Dengan komitmen kuat terhadap keamanan dan kepatuhan regulasi, kami terus berupaya menghadirkan pengalaman asuransi yang aman, terpercaya, dan berbasis teknologi inovatif bagi seluruh nasabahnya. Komitmen ini tercermin dalam pencapaian tahun 2024, di mana tidak ada laporan atau keluhan terkait pelanggaran data pribadi. Keberhasilan ini menunjukkan dedikasi kami dalam menjaga keamanan dan privasi nasabah, sekaligus memperkuat kepercayaan publik terhadap layanan asuransi yang berkualitas.

Selain itu, rendahnya penetrasi asuransi, serta masih terbatasnya tingkat literasi keuangan di masyarakat menjadi tantangan tersendiri. Oleh sebab itu, kami berupaya meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya proteksi asuransi, termasuk upaya strategis

yang mendorong masyarakat untuk hidup Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik, melalui berbagai program hidup sehat dan literasi keuangan. Inisiatif seperti AIA One Billion, AIA Healthiest Schools, dan AIAPedia dirancang untuk menjangkau komunitas di seluruh Indonesia, membangun pemahaman yang lebih baik mengenai cara produk asuransi bekerja, serta mendorong masyarakat untuk mengambil langkah proaktif untuk menjalankan gaya hidup sehat.

Selain itu, kami juga menyadari bahwa perubahan iklim yang semakin nyata memicu peningkatan risiko bencana alam yang berpotensi meningkatkan jumlah klaim asuransi. Sebagai bagian dari komitmen terhadap prinsip keberlanjutan, kami berperan aktif dalam mengurangi dampak perubahan iklim dengan mendukung target Net Zero Emission (NZE) yang dicanangkan oleh AIA Group. Rencana transisi iklim AIA Group bahkan telah memperoleh validasi dari Science Based Targets initiative (SBTi), menegaskan keseriusan perusahaan dalam menekan emisi karbon dan menghadapi tantangan lingkungan global.

Transparansi dan tata kelola yang berbasis pada prinsip keberlanjutan tetap menjadi prioritas kami dalam membangun kepercayaan publik. Dengan mengidentifikasi setiap tantangan serta menerapkan strategi



mitigasi yang tepat, kami terus berinovasi dan beradaptasi di tengah dinamika global yang terus berubah. Melalui langkah-langkah strategis ini, kami tidak hanya berupaya menjaga keberlanjutan bisnis, tetapi juga memberikan dampak positif yang lebih luas bagi masyarakat dan lingkungan.

Capaian Kinerja Keberlanjutan dan Penerapan Keuangan Berkelanjutan

Kami terus memperkuat penerapan prinsip Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (LST) dengan mengoptimalkan sistem, kebijakan, dan manajemen risiko secara terstruktur. Didukung oleh komitmen kuat dari Direksi, upaya ini mencakup penyempurnaan prosedur serta integrasi aspek LST ke dalam setiap lini operasional. Direksi berperan aktif dalam merumuskan strategi, mengalokasikan sumber daya, dan memantau pencapaian penerapan LST untuk memastikan konsistensi dan efektivitasnya. Sebagai langkah konkret, kami telah mengimplementasikan berbagai inisiatif strategis untuk menjadikan prinsip LST tidak hanya sekadar kebijakan, tetapi juga sebagai bagian dari praktik bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab.



Health and Wellness

Kami berkomitmen untuk mewujudkan kehidupan yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik bagi seluruh nasabah dan masyarakat luas. Berbagai inisiatif telah dijalankan untuk mendukung tujuan ini, termasuk program edukasi literasi keuangan dan pengelolaan kesehatan. Hingga akhir tahun 2024, nilai pertanggungungan mencapai Rp735 triliun.

Sebagai bagian dari upaya mendorong gaya hidup sehat, sebanyak 30 ribu anggota AIA Vitality telah berhasil mengumpulkan 9,3 miliar langkah dan mencatatkan 8,8 juta menit aktivitas olahraga. Program AIA One Billion juga terus berkembang dengan melibatkan 50 juta masyarakat Indonesia. Selain itu, layanan Personal Medical Management telah memberikan panduan medis yang lebih personal dan komprehensif bagi lebih dari 160 ribu nasabah individu maupun kelompok.

Pada bidang edukasi literasi keuangan, AIAPedia telah menjangkau kepada 3,7 juta orang terkait konten edukasi asuransi di media sosial. Kami juga berkontribusi dalam pelestarian lingkungan melalui program One Policy One Tree, dengan menanam 30 ribu pohon

hingga akhir 2024 di berbagai lokasi, termasuk Taman Nasional Sebangau (Kalimantan Tengah), kawasan Gunung Niut dan Gunung Naning (Kalimantan Barat), dengan potensi penyerapan karbon sebesar 465 ton per tahun. Selain itu, sebanyak 4.334 sekolah telah mendaftar untuk berpartisipasi dalam AIA Healthiest Schools dalam rangka membangun kebiasaan hidup sehat sejak dini.

Sustainable Operations

Kami terus mengoptimalkan operasional yang ramah lingkungan dengan berfokus pada efisiensi energi, pengurangan emisi, dan pengelolaan limbah. Pada tahun 2024, Kami mencatat total emisi Gas Rumah Kaca (GRK) cakupan 1, 2, dan 3 sebesar 1.961,15 ton CO2eq, dengan penurunan emisi operasional sebesar 29,07% dibandingkan baseline tahun 2019. Pengurangan ini sejalan dengan target jangka pendek AIA Group yang menetapkan reduksi emisi sebesar 46,2% pada tahun 2030. Sementara itu, konsumsi energi mengalami penurunan sebesar 36,24%. Dalam pengelolaan limbah, sebagian besar limbah di Gedung AIA Central tidak langsung berakhir di Tempat Pembuangan Akhir (TPA), tetapi diolah lebih lanjut. Hingga akhir tahun 2024, sebanyak 8% sampah organik dikompos menjadi pupuk, 40% sampah

anorganik didaur ulang oleh bank sampah lokal, dan 52% sampah residual dimanfaatkan sebagai energi industri.

Digitalisasi dan otomatisasi juga diterapkan untuk mengurangi penggunaan kertas serta meningkatkan efisiensi kerja. Lebih lanjut, AIA Central berhasil memperoleh re-sertifikasi GREENSHIP Existing Building dengan peringkat Gold dari Green Building Council Indonesia (GBCI), serta sertifikasi GREENSHIP Interior Space versi 1.0 dengan peringkat Platinum.

Sustainable Investment

Strategi investasi kami semakin diperkuat dengan mempertimbangkan aspek LST untuk menciptakan nilai jangka panjang bagi pemegang polis. Langkah-langkah strategis yang dilakukan mencakup divestasi dari sektor batu bara, tembakau, dan amunisi dalam eksposur saham publik serta obligasi di portofolio investasi asuransi tradisional. Prinsip LST telah diterapkan sepenuhnya dalam portofolio investasi asuransi tradisional, didukung oleh analisis investasi bersertifikasi CFA ESG Investing.

Pada tahun 2024, total investasi global AIA mencapai lebih dari 6,8 juta USD, dialokasikan ke sektor yang selaras dengan prinsip LST, termasuk layanan kesehatan dan energi terbarukan. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat portofolio investasi masa depan, tetapi juga mengurangi eksposur terhadap risiko aset yang berpotensi kehilangan nilai akibat perubahan lingkungan dan sosial.

People and Culture

AIA berpegang pada filosofi “Melakukan Hal yang Benar, dengan Cara yang Benar, bersama Orang yang Tepat, Hasil yang Benar pun akan diraih” sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia. Prinsip keberagaman dan inklusivitas pun terus diperkuat, tercermin dari 54% karyawan perempuan, dengan 48% di antaranya menduduki posisi manajerial. Selain itu, 64% talenta lokal telah menempati peran strategis, mendukung organisasi yang lebih inklusif dan berdaya saing. AIA juga menunjukkan komitmennya terhadap pengembangan kapasitas karyawan melalui rata-rata 29,8 jam pelatihan per karyawan. Untuk memperkuat pemahaman terhadap aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (LST), 100% karyawan telah menyelesaikan modul ESG 101 guna memastikan integrasi prinsip keberlanjutan dalam seluruh aktivitas perusahaan.

Effective Governance

Kami berkomitmen untuk menegakkan tata kelola yang efektif guna memastikan operasional bisnis berjalan sesuai dengan standar etika dan regulasi yang berlaku. Sebagai bagian dari penerapan prinsip tata kelola yang baik, kami memperkuat integrasi risiko perubahan iklim dalam kerangka manajemen risiko.

Selain itu, untuk meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi dan standar internal, seluruh karyawan (100%) telah mengikuti pelatihan kepatuhan secara menyeluruh. Kami juga menerapkan kebijakan antikorupsi, anti-pencucian uang, dan kontra pendanaan terorisme guna menjaga transparansi serta memastikan integritas dalam setiap aspek operasional perusahaan.

Prospek Usaha

Industri asuransi terus berkembang di tengah dinamika perubahan yang semakin cepat, menjadikan inovasi sebagai faktor kunci dalam mempertahankan daya saing. Transformasi digital serta pengembangan produk dan layanan yang lebih adaptif menciptakan peluang besar bagi industri ini untuk terus tumbuh dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat.

Sepanjang 2024, sektor asuransi di Indonesia tetap menunjukkan



pertumbuhan positif meskipun menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK), total aset asuransi komersial meningkat sebesar 2% dibanding tahun sebelumnya. Prospek industri asuransi pada tahun 2024 tetap optimis, didukung oleh pertumbuhan ekonomi nasional serta meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya proteksi asuransi.

Dengan strategi yang terus diperkuat, kami berharap dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi nyata bagi kesejahteraan jangka panjang seluruh pemangku kepentingan.

Prestasi dan Penghargaan

Selama tahun 2024, berbagai penghargaan bergengsi berhasil diraih. Di Indonesia, AIA mendapatkan penghargaan internasional ACES Awards 2024 sebagai Asia’s Most Influential Companies atas penerapan prinsip LST dalam operasional perusahaan. Pada ajang Insurance Asia Awards 2024, dua penghargaan internasional diperoleh, yakni Marketing Initiative of the Year dan Digital Insurance Initiative of the Year.

Prestasi juga dicapai dalam Indonesia PR of The Year 2024 yang diselenggarakan oleh Mix Marketing,

termasuk penghargaan untuk program ESG Campaign Program melalui inisiatif AIA Vitality Women’s 10K. Di tingkat nasional, pengakuan diberikan melalui Best Unit Link Awards 2024 serta Best Return on Asset 2023. Konsistensi dalam pengembangan tenaga pemasar turut berperan menjadi salah satu faktor yang mendukung pencapaian perusahaan, termasuk dalam mempertahankan posisi sebagai perusahaan multinasional dengan jumlah keanggotaan Million Dollar Round Table (MDRT) tertinggi di dunia selama sepuluh tahun terakhir.

Apresiasi

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pemangku kepentingan atas dukungan dan kebersamaan sepanjang 2024. Kebersamaan ini diharapkan terus terjalin guna menciptakan masa depan yang lebih baik dan meningkatkan kualitas hidup jutaan keluarga di Indonesia. Bersama, mari kita melangkah ke depan untuk menciptakan kehidupan yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik bagi semua.

Jakarta, April 2025

Salam,

HARSYA PRASETYO
PRESIDEN DIREKTUR

TENTANG AIA INDONESIA

PT AIA FINANCIAL (AIA) merupakan perusahaan asuransi jiwa terkemuka yang telah menjadi pilihan masyarakat Indonesia selama lebih dari empat puluh tahun. Kami senantiasa melayani dan mendampingi nasabah dalam setiap tahapan kehidupan untuk menjalani hidup yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik.

Dengan lebih dari seratus tahun pengalaman dan kepemimpinan di industri asuransi, AIA bertekad untuk menjadi Lifetime Financial Partner yang terpercaya dan terpilih oleh keluarga-keluarga di Indonesia, dengan memastikan keberlanjutan dan profitabilitas perusahaan. Kami senantiasa berkomitmen menghadirkan solusi proteksi yang komprehensif dengan terus menghadirkan inovasi serta layanan berkualitas.

Profil Perusahaan ^[2-1]

NAMA PERUSAHAAN

PT AIA FINANCIAL (AIA)
Tidak ada perubahan nama per 31 Desember 2024.

TAHUN PENDIRIAN

15 Juli 1996
Berdasarkan Akta No. 54 tertanggal 15 Juli 1996 dengan SK Kemenkumham RI No. C2-605 HT.01.01. Th.97 tanggal 28 Januari 1997.

TAHUN BEROPERASI KOMERSIAL

2011

KEGIATAN USAHA YANG DIJALANKAN

- Asuransi Jiwa,
- Asuransi Kesehatan,
- Asuransi Kecelakaan Diri,
- Asuransi dengan Manfaat Investasi (Unit Link),
- Asuransi Berprinsip Syariah,
- Program Kesejahteraan Karyawan,
- Program Dana Pensiun (DPLK).

ALAMAT KANTOR PUSAT ^[C.2]

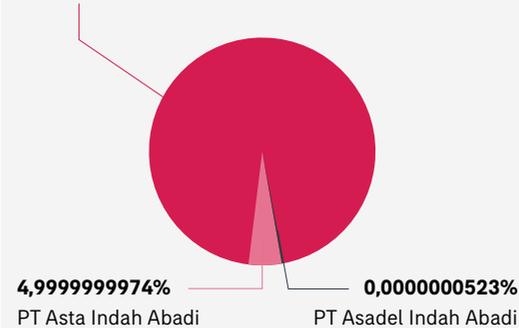
Jalan Jenderal Sudirman Kav. 48A
Jakarta Selatan 12390

KONTAK PERUSAHAAN

Telp: +62-21 5421 8888
Situs: www.aia-financial.co.id

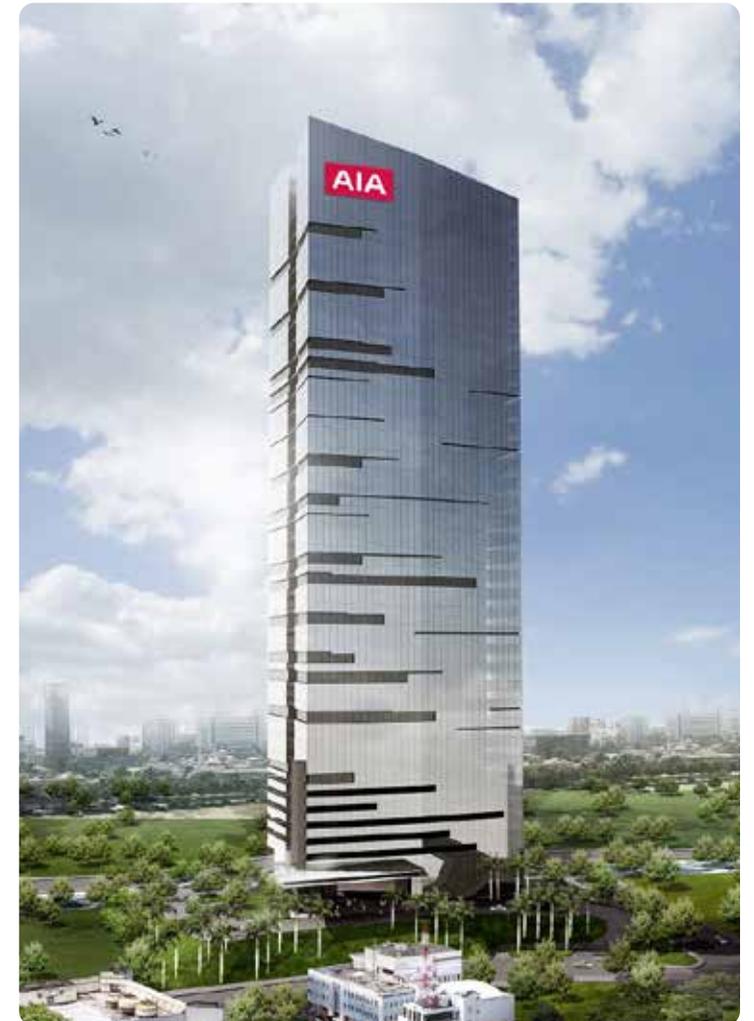
KEPEMILIKAN SAHAM ^[C.3]

94,999999503%
AIA International Limited



PERUBAHAN SIGNIFIKAN ^[C.6]

Pada tahun 2024, tidak terdapat perubahan signifikan terkait penutupan/pembukaan cabang, struktur kepemilikan, dan rantai pasok.



Aspirasi/Visi [C.1][2-1]

Menjadi Mitra finansial terpercaya dan terpilih untuk keluarga di Indonesia dan menciptakan profitabilitas yang berkelanjutan.

Misi [C.1][2-1]

Di AIA, kami berfokus pada hidup sehat, mentransformasi peran dan cara kami berbisnis, dari payor (pihak pembayar) menjadi partner (mitra). Misi kami adalah membantu jutaan keluarga di Indonesia hidup lebih sehat, lebih lama, lebih baik.

Tujuan [C.1][2-1]

Membantu jutaan keluarga di Indonesia hidup Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik.

Produk Kami [C.4, F.17, F.27, F.28, F.29, F.30][2-1, 2-6]

Perusahaan menghadirkan berbagai solusi perlindungan finansial dan perencanaan keuangan bagi beragam nasabah, baik individu maupun korporasi. Setiap produk yang ditawarkan telah disesuaikan dengan regulasi yang berlaku serta dirancang untuk memberikan ketenangan finansial, kesejahteraan, dan perlindungan jangka panjang bagi para nasabahnya.

Perusahaan berkomitmen untuk memberikan layanan yang setara kepada nasabah dengan menyediakan berbagai solusi perlindungan, di antaranya asuransi jiwa, kesehatan, dan perencanaan keuangan. Komitmen Perusahaan terhadap transparansi memungkinkan nasabah untuk memilih solusi perlindungan yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka.

Sebagai bentuk tanggung jawab terhadap kualitas layanan, evaluasi rutin dilakukan untuk memastikan keunggulan produk serta kepuasan nasabah. Perusahaan juga secara berkala melakukan survei kepuasan pelanggan guna mengidentifikasi peluang peningkatan layanan dan memastikan bahwa setiap produk tetap relevan dengan kebutuhan yang terus berkembang. Sepanjang tahun 2024, terdapat delapan produk yang ditarik dari pasar dikarenakan berakhirnya kerjasama antara AIA-CIMB Niaga. Tahun ini kami juga tidak dihadapkan insiden ketidakpatuhan terkait dengan produk dan jasa.

[F.29][417-2]

Produk Nasabah Individu



Asuransi Jiwa



Kesehatan



Penyakit Kritis



Proteksi dengan manfaat investasi



Warisan



Pensiun



Pendidikan

Produk Nasabah Kelompok



Dana Pensiun



Manfaat Karyawan

Keberadaan Kami [C.3][2-1, 2-6]



Lebih dari Empat Puluh tahun

berpengalaman membantu jutaan keluarga di Indonesia hidup Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik



21 kota

wilayah operasi AIA di seluruh Indonesia melalui kantor mitra dan Agency

- | | | |
|-------------|----------------|----------------|
| 1 Medan | 8 Bogor | 15 Jember |
| 2 Pekanbaru | 9 Bekasi | 16 Surabaya |
| 3 Padang | 10 Bandung | 17 Denpasar |
| 4 Palembang | 11 Tasikmalaya | 18 Banjarmasin |
| 5 Lampung | 12 Semarang | 19 Balikpapan |
| 6 Tangerang | 13 Yogyakarta | 20 Makassar |
| 7 Jakarta | 14 Malang | 21 Kupang |



1984
AIA MEMASUKI
PASAR INDONESIA

- **12 November 1999**
Perusahaan berganti nama menjadi PT ASURANSI AIG LIPPO LIFE (AIG)
- **23 Desember 2004**
AIG LIPPO berganti nama menjadi PT AIG LIFE (AIG LIFE)
- **29 April 2009**
PT AIG LIFE (AIG LIFE) berganti nama menjadi PT AIA FINANCIAL (AIA)



358 ribu
nasabah individu



Rp 5,1 triliun
total klaim dan manfaat



853 karyawan
dengan 54% karyawan perempuan



560 ribu
nasabah kelompok di Indonesia



Rp 735 triliun
total uang pertanggungan



46%
rasio karyawan perempuan pada level manajerial.



2.470
tenaga pemasar

Skala Usaha ^{[C.3][2-7]}

| URAIAN | SATUAN | 2024 | 2023 | 2022 |
|---------------------------------------|---------|------------|------------|------------|
| Jumlah Karyawan | Orang | 853 | 979 | 1.000 |
| KINERJA KEUANGAN | | | | |
| Risk-Based Capital (RBC) | % | 294 | 434 | 570 |
| Pendapatan Premi | | 9.173.958 | 9.877.693 | 11.323.375 |
| Total Klaim Dibayarkan | | 5.102.363 | 8.219.034 | 5.667.848 |
| Pendapatan Kontribusi Bruto | Rp Juta | 10.321.192 | 13.097.382 | 12.337.443 |
| Laba Komprehensif | | 1.462.142 | 917.585 | (710.427) |
| TOTAL KAPITALISASI | | | | |
| Total Liabilitas | | 31.055.349 | 33.705.317 | 37.123.256 |
| Total Ekuitas | | 9.567.559 | 9.556.568 | 10.940.600 |
| Total Aset | Rp Juta | 41.303.870 | 43.261.884 | 47.112.604 |
| Rasio Likuiditas | | 117 | 88 | 137 |
| Rasio Beban terhadap Pendapatan Premi | % | 97 | 110 | 86 |

Hasil dan Distribusi Nilai Ekonomi

Pada tahun 2024, perusahaan berhasil memaksimalkan nilai ekonomi yang dihasilkan, dengan pendapatan mencapai Rp10.007 miliar, atau setara dengan 92% dari target yang telah ditetapkan.

Perolehan Pendapatan Premi dan Laba Komprehensif ^[F.1, F.2]

| URAIAN | SATUAN | 2024 | 2023 | 2022 |
|--------------------------|---------|------------|-----------|------------|
| PENDAPATAN PREMI | | | | |
| Target | | 10.007.959 | 9.932.077 | 12.801.601 |
| Realisasi | Rp Juta | 9.173.958 | 9.877.693 | 11.323.375 |
| Persentase | % | 92% | 99,45 | 90,33 |
| LABA KOMPREHENSIF | | | | |
| Target | | 1.478.417 | 1.282.020 | 1.478.702 |
| Realisasi | Rp Juta | 1.462.142 | 917.585 | -710.427 |
| Persentase | % | 99% | 72% | -48% |

Nilai Ekonomi Langsung Dihasilkan dan Didistribusikan ^[201-1]

| URAIAN | SATUAN | 2024 | 2023 | 2022 |
|---|---------|------------|------------|------------|
| NILAI EKONOMI LANGSUNG DIHASILKAN | | | | |
| Pendapatan | | 10.321.192 | 13.097.382 | 12.337.443 |
| Jumlah Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan | Rp Juta | 10.321.192 | 13.097.382 | 12.337.443 |
| NILAI EKONOMI LANGSUNG DIDISTRIBUSIKAN | | | | |
| Biaya Operasi | | 939.562 | 1.016.699 | 1.023.910 |
| Pembayaran Upah Pekerja dan Manfaat Lain | | 738.370 | 694.496 | 621.366 |
| Pembayaran kepada Pemilik Modal | | 555.856 | 1.779.340 | 2.807.339 |
| Pembayaran kepada Pemerintah (Pajak) | Rp Juta | 132.417 | 475.411 | 685.869 |
| Tanggung Jawab Sosial Perusahaan | | 1.800 | 250 | 316 |
| Jumlah Nilai Ekonomi Langsung Didistribusikan | | 2.368.005 | 3.965.946 | 5.138.484 |
| Nilai Ekonomi Langsung yang Ditahan | | 7.953.187 | 9.131.436 | 7.198.959 |

Sepanjang tahun 2024, perusahaan tidak menerima dukungan finansial dari pemerintah dan secara proaktif membatasi investasi pada sektor-sektor yang berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan. Langkah ini diambil sebagai bentuk kesadaran terhadap risiko serta ancaman yang ditimbulkan oleh perubahan iklim ekstrem terhadap kehidupan dan keberlangsungan bisnis perusahaan. ^[201-2, 201-4]

PENDEKATAN KAMI

STRATEGI KEBERLANJUTAN [A.1][2-22]

Sebagai perusahaan asuransi jiwa dan kesehatan, Perusahaan berkomitmen untuk menerapkan prinsip keberlanjutan dalam seluruh aspek bisnisnya.

Perusahaan meyakini bahwa keberlanjutan tidak hanya berkaitan dengan bisnis, tetapi juga berhubungan erat dengan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan. Dengan demikian, setiap keputusan bisnis dan operasional yang diambil oleh Perusahaan telah mempertimbangkan aspek keberlanjutan yang berfokus pada Lingkungan, Sosial, dan Tata kelola (LST).

Perusahaan mengintegrasikan prinsip keberlanjutan melalui lima pilar strategis, yaitu Health and Wellness, Sustainable Operations, Sustainable Investment, People and Culture, serta Effective Governance. Guna memastikan strategi keberlanjutan berjalan efektif, Perusahaan secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan pendekatan keberlanjutannya berdasarkan perkembangan global dan target keberlanjutan. Implementasi strategi ini bertujuan untuk menetapkan target yang lebih terukur serta merancang inisiatif yang lebih berdampak.

Chief Marketing Officer bersama Departemen Corporate Communication bertanggung jawab

atas penetapan dan pelaksanaan inisiatif keberlanjutan Perusahaan. Selain itu, mereka turut bertanggung jawab dalam menunjuk koordinator LST yang akan berperan sebagai pengawas keselarasan implementasi kegiatan LST di seluruh lingkungan Perusahaan. ^[2-12]



Membangun Budaya Keberlanjutan: AIA SEHAT UNTUK NEGERI ^[F.1]

Perusahaan menghadirkan AIA Sehat untuk Negeri, sebuah inisiatif yang bertujuan untuk menciptakan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan. Melalui program ini, AIA terus mendorong penerapan gaya hidup sehat, memperkuat kesadaran akan keberlanjutan, serta mengintegrasikan nilai-nilai keberlanjutan dalam operasional Perusahaan.

Salah satu implementasi dari AIA Sehat untuk Negeri adalah penyelenggaraan ESG Day pada 24 Agustus 2023. Inisiatif ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap isu-isu keberlanjutan serta mendorong

keterlibatan mereka dalam aksi nyata yang memberikan manfaat bagi lingkungan dan masyarakat. ^[F.1]

Perusahaan meyakini bahwa keberlanjutan adalah tanggung jawab bersama. Oleh karena itu, melalui strategi keberlanjutan yang terintegrasi, perusahaan mendorong seluruh karyawan untuk mengembangkan dan memperkuat budaya berkelanjutan. Upaya ini diwujudkan dengan mengintegrasikan kebijakan-kebijakan keberlanjutan yang telah ditetapkan ke dalam setiap lini bisnis perusahaan.

Selain itu, perusahaan senantiasa melibatkan karyawan dalam merancang dan mengaplikasikan strategi keberlanjutan dengan berfokus pada usaha menumbuhkan budaya organisasi yang berbasis pada prinsip-prinsip keberlanjutan.

Pada tahun 2024, AIA Group juga meluncurkan ESG Hub, sebuah sarana terpusat yang dirancang untuk memberdayakan karyawan dengan berbagai wawasan dan alat bantu untuk mendukung semua inisiatif LST. ESG Hub mencakup sumber daya pembelajaran, mulai dari video, pelatihan, hingga materi komunikasi pemasaran LST. Semua karyawan dapat mengakses konten-konten tersebut secara fleksibel.

Survei ESG Pulse tahunan yang diluncurkan oleh AIA Group memperlihatkan bahwa upaya pelibatan LST telah mendorong keterlibatan karyawan:

- 98% responden merasa bahwa penting bagi perusahaan untuk berkomitmen terhadap LST
- 81% responden merasa bahwa berpartisipasi dalam upaya-upaya LST telah meningkatkan kepuasan kerja mereka
- 97% responden memahami strategi LST AIA
- 9 dari 10 responden mengetahui tindakan yang diperlukan untuk berkontribusi pada tempat kerja secara lebih berkelanjutan.

Buletin LST bulanan kami terus menjadi sumber daya yang berharga bagi karyawan, berbagi praktik dan inisiatif LST dari AIA Group dan di berbagai negara tempat AIA beroperasi. Hal ini membangun kesadaran dan menginspirasi perilaku berkelanjutan. Pada tahun 2024, buletin kami berfokus untuk mendorong partisipasi karyawan melalui tantangan lingkungan bulanan, seperti 'Hari Bersepeda ke Tempat Kerja' dan 'Kurangi Sampah Plastik'. Buletin menampilkan foto-foto kiriman karyawan yang menunjukkan bagaimana mereka melakukan perubahan positif bagi lingkungan, sehingga dapat menginspirasi orang lain untuk melakukan hal yang sama.





KOMITMEN KAMI DALAM Mendukung TARGET NET-ZERO AIA GROUP

Pengantar

Asia Pasifik menyumbang 60% dari total emisi global pada 2023 dan merupakan kawasan yang sangat rentan terhadap dampak perubahan iklim.

Survei Asian Development Bank (ADB) menunjukkan 91% responden di empat belas negara APAC menganggap perubahan iklim sebagai isu serius juga mendesak sehingga dibutuhkan tindakan lebih ambisius. Tanpa mitigasi yang efektif, kawasan ini bisa mengalami penurunan PDB sebesar 26,5% pada 2050.

Laporan United Nations Development Programme (UNDP) menyoroti bahwa krisis global, termasuk perubahan iklim, semakin memperburuk ketimpangan sosial dan ekonomi di Asia Pasifik. Sebagai perusahaan asuransi jiwa dan kesehatan terbesar di Asia, AIA Group berperan dalam menciptakan masa depan yang lebih sehat, berkelanjutan, dan inklusif.

Pada Desember 2021, AIA Group berkomitmen mencapai emisi nol bersih pada 2050, selaras dengan Science Based Targets initiative (SBTi). Sebagai langkah nyata, AIA Group menargetkan pengurangan 46,2% emisi Scope 1 dan 2 pada 2030, sesuai dengan jalur 1,5°C dalam Perjanjian Paris.

Untuk mendukung target ini, AIA Group menerbitkan Climate Transition Plan (CTP) pertama pada 2023, yang menjabarkan visi, strategi, target jangka pendek dan panjang, serta langkah konkret untuk mengelola risiko dan peluang terkait iklim dalam operasional, investasi, dan portofolio asuransi.

Melalui inisiatif ini, AIA Group menegaskan komitmen kami dalam membangun masa depan yang lebih berkelanjutan, memberikan dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat luas.

Tindakan Berbasis Iklim

Sebagai perusahaan asuransi jiwa dan kesehatan pertama di Asia-Pasifik yang memiliki target *Science Based Targets initiative* (SBTi) yang telah divalidasi pada tahun 2023, AIA Group menegaskan komitmennya untuk mencapai emisi nol bersih (*net-zero*) pada 2050.

Meskipun kegiatan operasional kami tidak secara langsung berkontribusi terhadap emisi karbon dalam skala besar. Komitmen ini, yang pertama kali diumumkan pada Desember 2021, terus menjadi panduan utama dalam perjalanan dekarbonisasi kami. Dengan pendekatan inovatif, kami mengadopsi berbagai metodologi baru untuk mempercepat keberlanjutan, memastikan bahwa

setiap langkah yang diambil tidak hanya ambisius tetapi juga dilakukan dengan integritas dan presisi metodologis.

Transisi menuju iklim yang lebih baik adalah perjalanan yang menantang, namun AIA Group terus membangun momentum dari tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2024, kami semakin memperkuat fokus dalam mencapai target SBTi dengan mengubah ambisi menjadi aksi nyata. Kami bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan untuk memastikan setiap langkah yang diambil menghasilkan dampak konkret.

Memahami pentingnya tata kelola yang kuat, kami telah memperkuat sistem dan proses operasional kami guna memastikan konsistensi dalam mencapai target iklim yang telah ditetapkan. Salah satu upaya utama kami adalah membangun ekosistem pengendalian yang komprehensif, yang diperkuat dengan inisiatif peningkatan kapasitas bagi karyawan serta peta jalan yang jelas untuk prioritas aksi keberlanjutan.

Strategi transisi iklim AIA Group bersifat multidimensional dengan menitikberatkan pada perencanaan dan eksekusi yang ketat. Pada tahun 2024, kami mengembangkan kerangka kerja

untuk mengoperasionalkan berbagai aspek kunci dalam pencapaian target SBTi, termasuk membangun sistem pelaporan dan transparansi yang kokoh. Kami juga meluncurkan ESGOne, alat digital pertama AIA Group yang dirancang untuk mengumpulkan dan menganalisis data iklim.

ESGOne memungkinkan AIA Group untuk mengukur jejak karbon di seluruh unit bisnis dan Grup, memberikan gambaran yang lebih jelas tentang progres kami dalam mencapai target iklim. Sistem ini dikembangkan selama lebih dari satu tahun melalui kolaborasi dengan tim teknologi Grup. Dengan kemampuannya dalam memproses ribuan data dari 18 pasar, ESGOne tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga mengurangi kesalahan manual dalam pelaporan serta ekstraksi data.

Untuk memastikan pemanfaatan ESGOne yang optimal, AIA Group mengadakan berbagai sesi pelatihan interaktif dan lokakarya bagi karyawan, serta menyusun standar operasional prosedur dan dokumen panduan. Melalui pendekatan ini, kami tidak hanya berkomitmen untuk mencapai net-zero, tetapi juga memastikan bahwa keberlanjutan menjadi bagian dari budaya perusahaan yang berkelanjutan.



46,2%

target AIA Group untuk mengurangi emisi operasional pada tahun 2030 dibandingkan dengan *baseline* tahun 2019.



AIA Group Climate Transition Plan

divalidasi oleh SBTi, menjadikan AIA Group sebagai perusahaan asuransi jiwa dan kesehatan pan-Asia pertama dengan target pengurangan emisi jangka pendek tervalidasi SBTi.



TOPIK MATERIAL DAN DUKUNGAN TERHADAP TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN [3-1][3-2][3-3]

Topik material yang disajikan dalam laporan ini ditentukan melalui proses evaluasi yang mengacu pada topik material yang telah ditetapkan oleh AIA, selaras dengan fokus keberlanjutan LST yang diterapkan di tingkat AIA Group.

Pendekatan ini diadopsi untuk memastikan bahwa seluruh tujuan, komitmen, dan langkah strategis perusahaan tetap terintegrasi dalam upaya menciptakan nilai keberlanjutan jangka panjang bagi para pemangku kepentingan. Dalam laporan ini, topik material dipetakan berdasarkan pilar strategi LST serta kebijakan strategis perusahaan, dengan menyoroti berbagai pencapaian yang mendukung realisasi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan sepanjang tahun 2024. Hingga akhir tahun tersebut, tidak terdapat perubahan terhadap topik material yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga fokus perusahaan dalam pelaksanaan strategi keberlanjutan tetap konsisten dan selaras dengan visi jangka panjang.

| PILAR STRATEGI LST | TOPIK MATERIAL | STRATEGI PRIORITAS | BATASAN DAMPAK PADA PEMANGKU KEPENTINGAN | SDGs |
|---|--|--|--|--|
|  Health & Wellness Health and Wellness berfokus pada program dan aktivitas perusahaan untuk mengajak, melibatkan, dan menginspirasi nasabah maupun masyarakat untuk peningkatan kesehatan yang lebih baik, mempromosikan inklusi keuangan, memperluas akses perlindungan berkualitas, dan menghasilkan dampak positif yang lebih luas pada masyarakat. | <ol style="list-style-type: none"> Kesehatan dan Kebugaran. Privasi, Keamanan Data, dan Penggunaan Teknologi yang Bertanggung Jawab. Kesejahteraan Masyarakat. | <ul style="list-style-type: none"> Melibatkan nasabah, masyarakat, dan komunitas di Indonesia untuk meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan lingkungan, sekaligus mempromosikan inklusi keuangan. Menyediakan akses terhadap produk proteksi yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan nasabah. Membangun solusi kesehatan serta kebugaran yang terintegrasi, dan memberikan penghargaan kepada nasabah untuk meningkatkan perilaku hidup sehat. | Internal: <ul style="list-style-type: none"> Karyawan Eksternal: <ul style="list-style-type: none"> Nasabah Tenaga Pemasar Pemasok |  SDG3 Good Health and Wellbeing SDG8 Decent Work and Economic Growth SDG10 Reduced Inequalities |
|  Sustainable Operations Sustainable Operations meningkatkan kinerja lingkungan dari operasional perusahaan, serta menggabungkan faktor-faktor LST dalam setiap pertimbangan. | <ol style="list-style-type: none"> Inovasi dan Digitalisasi Produk. Meningkatkan Pengalaman Pelanggan. Menjual Jasa dan Produk. Tanggung Jawab Lingkungan. | <ul style="list-style-type: none"> Memastikan bahwa bangunan AIA Central beroperasi sesuai dengan prinsip <i>Green Building</i>. Meningkatkan digitalisasi dan otomatisasi untuk mengurangi penggunaan kertas. | Internal: <ul style="list-style-type: none"> Karyawan Pemegang Saham Eksternal: <ul style="list-style-type: none"> Nasabah Tenaga Pemasar Pemasok |  SDG7 Affordable and Clean Energy SDG9 Industry, Innovation and Infrastructure SDG12 Responsible Consumption and Production |

PILAR STRATEGI LST

 Sustainable Investment

Sustainable Investment memberikan nilai jangka panjang dengan mengalokasikan modal ke perusahaan yang berkomitmen pada hasil yang berkelanjutan, berinvestasi untuk masa depan, dan menurunkan eksposur terhadap risiko aset tidak terpakai dalam ekonomi rendah karbon di masa depan.

TOPIK MATERIAL

1. Integrasi LST dalam Analisis Investasi Keuangan.
2. Membangun Ketahanan Iklim.

STRATEGI PRIORITAS

- Memperdalam Keterlibatan Aspek LST.
- Meningkatkan Kapasitas Internal LST.
- Memperluas inklusi portofolio hijau.
- Meningkatkan pengecualian portofolio dengan mempertimbangkan tujuan pengamanan hasil investasi jangka panjang.

BATASAN DAMPAK PADA PEMANGKU KEPENTINGAN

- Internal:**
- Karyawan
 - Pemegang Saham
- Eksternal:**
- Nasabah
 - Tenaga Pemasar
 - Pemasok

SDGs



SDG7 Affordable and Clean Energy

SDG13 Climate Action

SDG16 Peace, Justice and Strong Institution

 People and Culture

People and Culture memberdayakan sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan melalui pembinaan lingkungan belajar, memastikan keadilan dan proses yang adil dalam pekerjaan dan kemajuan, keberagaman, inklusif dan budaya yang mendukung.

1. Pengembangan dan Manajemen Karyawan.
2. Keanekaragaman dan Inklusi.
3. Mendukung Hak Asasi Manusia.

- Menumbuhkan budaya belajar yang mendukung perkembangan karyawan kami.
- Mempromosikan keragaman tempat kerja dan memajukan budaya inovasi dan inklusi.
- Menanamkan budaya pengambilan keputusan yang etis dan manajemen risiko yang kuat.
- Memastikan proses yang adil, akuntabel dan setara untuk pekerjaan, kemajuan dan penghargaan.

- Internal:**
- Karyawan
- Eksternal:**
- Pemerintah dan Regulator (OJK)
 - Nasabah
 - Pemasok
 - Media
 - Tenaga Pemasar



SDG4 Quality Education

SDG5 Gender Equality

SDG8 Decent Work and Economic Growth

 Effective Governance

Effective Governance memastikan bahwa perusahaan terus beroperasi dengan standar tertinggi praktik bisnis, baik keterlibatannya dengan pemangku kepentingan, maupun cara mengelola risiko. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan pengawasan manajemen, insentif, akuntabilitas organisasi, sistem tata kelola data, dan pelaporan yang transparan.

1. Bisnis yang Beretika, Transparan, dan Akuntabel.
2. Manajemen Risiko.
3. Kepatuhan terhadap Regulasi.

- Mendorong integritas bisnis dan pengambilan keputusan.
- Mengelola risiko dan peluang LST secara efektif di seluruh bisnis perusahaan.
- Terdepan dalam praktik terbaik LST di seluruh wilayah.

- Internal:**
- Karyawan
 - Pemegang Saham
- Eksternal:**
- Pemerintah dan Regulator (OJK)
 - Nasabah
 - Pemasok
 - Media
 - Tenaga Pemasar



SDG16 Peace, Justice and Strong Institution

PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN [E.4][2-29]

Perusahaan mengidentifikasi sejumlah kelompok pemangku kepentingan yang memiliki peran signifikan terhadap keberlangsungan operasional Perusahaan.

Dalam upaya membangun hubungan yang erat dan jangka panjang, perusahaan menerapkan berbagai metode pelibatan yang difokuskan pada pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan, harapan, serta aspirasi para pemangku kepentingan, sekaligus memastikan pemenuhan kepentingan mereka secara efektif.

Identifikasi Kebutuhan dan Pendekatan Pemangku Kepentingan

| PEMANGKU KEPENTINGAN EKSTERNAL DAN KEBUTUHANNYA | METODE PELIBATAN DAN FREKUENSI PENDEKATAN |
|--|---|
| <p>Pemegang Saham Kinerja Perseroan dan pengembangan usaha.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. RUPS Tahunan dilaksanakan satu kali setiap tahun. 2. RUPS Luar Biasa dilaksanakan sesuai kebutuhan. 3. Penyampaian laporan kinerja secara berkala. 4. Laporan Keuangan Perusahaan setiap triwulan. 5. Laporan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) satu kali dalam setiap tahun. 6. Laporan Keberlanjutan satu kali dalam setiap tahun. 7. Laporan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB) satu kali dalam setahun. |
| <p>Karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan ketenagakerjaan; • Pemenuhan hak-hak normatif; • Pengembangan kompetensi dan karier. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi atas berbagai informasi penting dilaksanakan sesuai kebutuhan, melalui pertemuan langsung (town hall meeting dan employee gathering), maupun melalui sarana internal komunikasi. 2. Perusahaan memberikan berbagai pelatihan yang dilaksanakan sesuai kebutuhan, baik melalui tatap muka ataupun berbasis web atau e-learning. |

Identifikasi Kebutuhan dan Pendekatan Pemangku Kepentingan

| PEMANGKU KEPENTINGAN EKSTERNAL DAN KEBUTUHANNYA | METODE PELIBATAN DAN FREKUENSI PENDEKATAN |
|--|---|
| <p>Pemerintah dan Regulator (OJK) Kepatuhan terhadap hukum.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pertemuan berkala dengan regulator/otoritas, sesuai kebutuhan. 2. Laporan Keuangan Perusahaan setiap triwulan. 3. Laporan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) satu kali dalam setiap tahun. 4. Laporan Keberlanjutan satu kali dalam setiap tahun. 5. Laporan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan (RAKB) satu kali dalam setahun. 6. Laporan-laporan lain sesuai regulasi maupun kebutuhan Perusahaan. |
| <p>Tenaga Pemasar Legalitas kerja sama dalam memasarkan produk asuransi.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pertemuan dengan Tenaga Pemasar, dilaksanakan secara berkala setiap hari Senin setiap awal bulan. 2. Evaluasi kinerja Tenaga Pemasar, dilaksanakan berkala setiap bulan. |
| <p>Nasabah Legalitas kerja sama dalam memasarkan produk asuransi.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan informasi produk dan layanan yang disediakan Perusahaan, dilaksanakan sesuai kebutuhan. Situs Perusahaan memuat informasi Daftar Produk, Daftar Agen, dan Daftar Kantor AIA Di Luar Kantor Pusat. 2. Informasi situs Perusahaan juga memuat prosedur dan cara bertransaksi, informasi tata cara pelayanan dan penyelesaian pengaduan, serta informasi lainnya baik yang diwajibkan oleh regulasi maupun kebutuhan internal Perusahaan. 3. Akses layanan nasabah dengan penyediaan call center 24 jam sehari dan tujuh hari dalam seminggu. |
| <p>Pemasok Kontrak kerja dan pelaksanaanya.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi tender dan kontrak kerja sebagai dasar pelaksanaan kerja, dilakukan sesuai kebutuhan. 2. Pertemuan dengan pemasok dan evaluasi berkala kinerja pemasok, dilaksanakan sesuai kebutuhan. |
| <p>Media</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keterbukaan informasi kinerja Perusahaan; • Perlindungan konsumen; • Pelaksanaan tanggung jawab sosial Perusahaan (CSR). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Publikasi kinerja AIA secara berkala, dilaksanakan sesuai kebutuhan. 2. Pertemuan dengan media dan evaluasi berkala kinerja media, dilaksanakan sesuai kebutuhan. |



HEALTH AND WELLNESS

HEALTH AND WELLNESS

AIA ONE BILLION

Lebih dari 50 Juta
Orang Indonesia terlibat program AIA One Billion hingga akhir 2024



4.334 Sekolah Pendaftar
dalam AIA Healthiest Schools



3,7 Juta Orang
teredukasi program literasi keuangan melalui AIAPedia



30 Ribu Pohon
ditanam sebagai apresiasi bagi nasabah dengan potensi penyerapan karbon sebesar 465 ton per tahun

AIA Vitality



30 Ribu
anggota AIA Vitality



9,3 Miliar
langkah kaki



8,8 Juta menit
durasi olahraga



66%
kadar glukosa kembali normal



63%
tekanan darah kembali normal



32%
kadar kolesterol kembali normal



13%
Indeks Massa Tubuh (BMI) kembali normal

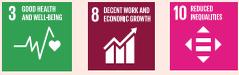
“AIA senantiasa mendorong jutaan masyarakat Indonesia untuk menjalani gaya hidup sehat. Melalui berbagai program seperti AIA Vitality dan AIA One Billion, kami hadir sebagai mitra terpercaya yang mendukung setiap langkah menuju hidup yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik.”

KATHRYN M. PARAPAK
CHIEF MARKETING OFFICER



PRIORITAS STRATEGI UNTUK TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN [E.5][F.23][3-3][413-1]

Dalam upaya mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB), perusahaan menerapkan tiga prioritas strategis yang mendukung gaya hidup aktif dan sehat. Fokus utama diarahkan pada inisiatif Perusahaan yang mendorong inklusi keuangan, memperluas akses terhadap proteksi berkualitas, serta memberikan kontribusi positif yang lebih luas bagi masyarakat.

| TPB | PRIORITAS STRATEGI | CAPAIAN 2024 |
|--|---|---|
|  <p>SDG3 Good Health and Wellbeing</p> <p>SDG8 Decent Work and Economic Growth</p> <p>SDG10 Reduced Inequalities</p> | <p>1. Melibatkan Komunitas di Seluruh Indonesia</p> <p>Melibatkan komunitas di seluruh Indonesia untuk meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan lingkungan mereka sekaligus meningkatkan literasi dan inklusi keuangan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Lebih dari lima puluh juta orang terlibat dalam program AIA One Billion. • 4,334 sekolah terlibat dalam Proyek Sekolah Sehat pada program AIA Healthiest Schools. |
|  <p>SDG3 Good Health and Wellbeing</p> | <p>2. Meningkatkan Akses Layanan Kesehatan Berkualitas</p> <p>Menyediakan akses terhadap produk proteksi yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan nasabah, didukung dengan informasi produk yang tepat dan relevan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Meluncurkan produk AIA Health-X yang memungkinkan nasabah mengendalikan harga premi dengan memperhatikan gaya hidup yang lebih sehat melalui fitur X-Factor atau <i>Claim Based Pricing</i>. • Manfaat prosedur konsultasi melalui Personal Medical Management: 21% nasabah berubah diagnosis, 55% nasabah mendapatkan perawatan yang lebih akurat, 31% nasabah terhindar dari perawatan yg tidak perlu. |
|  <p>SDG3 Good Health and Wellbeing</p> | <p>3. Membangun Kesehatan dan Kebugaran yang Terintegrasi Lebih Baik</p> <p>Mengembangkan solusi kesehatan dan kebugaran yang terintegrasi, serta memberikan penghargaan kepada nasabah bagi mereka yang melakukan upaya perilaku hidup lebih sehat.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Menjangkau lebih dari 30 ribu anggota dan mengumpulkan 9,3 miliar langkah melalui AIA Vitality. |

Perusahaan memprioritaskan promosi gaya hidup sehat dan mendukung nasabah dalam menjalani kehidupan yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik. Berbagai program dihadirkan untuk meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, lingkungan, dan keuangan secara inklusif. Dengan melibatkan masyarakat di seluruh Indonesia, perusahaan berupaya meningkatkan kualitas hidup mereka secara menyeluruh serta menyediakan akses terhadap produk proteksi berkualitas yang disesuaikan dengan kebutuhan individu. Selain itu, solusi kesehatan dan kebugaran yang terintegrasi terus dikembangkan, disertai apresiasi bagi nasabah yang menerapkan pola hidup sehat sebagai bagian dari kesejahteraan mereka.

Divisi Marketing & Produk berperan utama dalam mengelola serta mengembangkan inisiatif ini agar produk dan layanan yang ditawarkan tetap selaras dengan kebutuhan nasabah, memastikan akses proteksi yang optimal, serta mendukung peningkatan kualitas hidup mereka. Untuk memastikan efektivitas pelaksanaan program, proses monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala setiap kuartal. Evaluasi ini mencakup peninjauan kinerja, efektivitas strategi pemasaran, serta kepatuhan terhadap standar dan kebijakan yang telah ditetapkan, guna memastikan pencapaian tujuan yang berkelanjutan serta manfaat maksimal bagi nasabah dan masyarakat luas.

PRIORITAS STRATEGIS 1: MELIBATKAN KOMUNITAS DI SELURUH INDONESIA [F.25]

Melibatkan komunitas di seluruh Indonesia dalam meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan lingkungan sekaligus memperkuat literasi keuangan menjadi salah satu fokus utama kami.

Melalui kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk lebih dari delapan ratus karyawan, jutaan nasabah, jaringan agen, bancassurance, serta mitra distribusi dan vendor, kami berupaya menciptakan perubahan yang berarti. Dengan sinergi ini, kami dapat memperluas dampak positif, memberikan edukasi yang lebih luas, serta mendorong kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

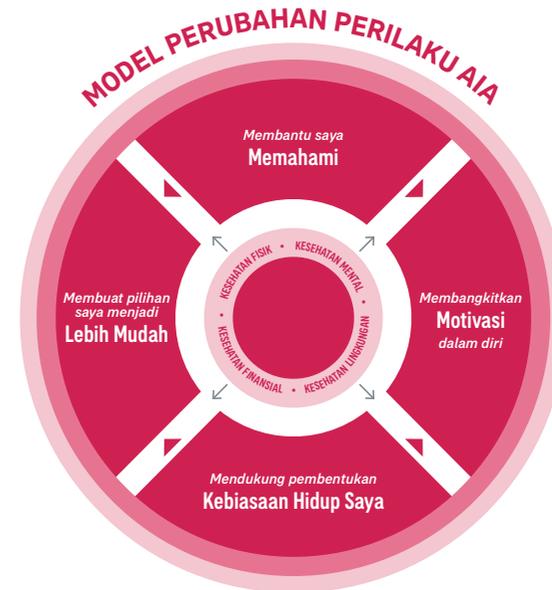
AIA One Billion

Kami berperan dalam mewujudkan visi AIA Group untuk tahun 2030, yaitu menjangkau atau miliar orang agar dapat menjalani hidup yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik. Upaya ini dimanifestasikan melalui program AIA One Billion, yang merupakan sebuah gerakan yang menjangkau lebih dari sekedar nasabah kami, tetapi juga individu dan komunitas di seluruh Asia.

Program ini berfokus pada keterlibatan masyarakat di seluruh Asia untuk meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan lingkungan mereka sambil memperjuangkan

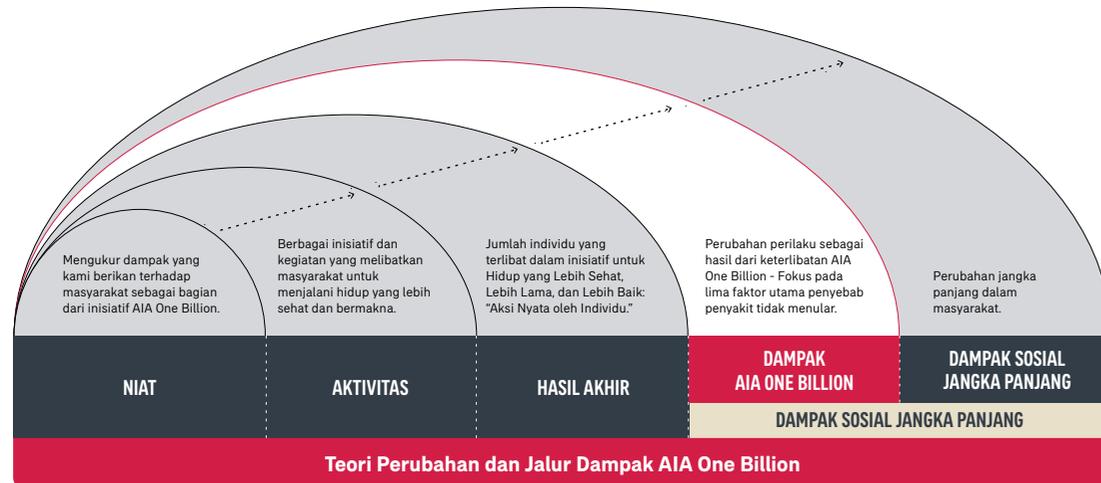
inklusi keuangan. **Teori Perubahan dan Jalur Dampak AIA One Billion** menunjukkan berbagai metodologi penelitian yang digunakan untuk mengukur dampak keseluruhan inisiatif kami, sedangkan **Model Perubahan Perilaku AIA** menggambarkan bagaimana inisiatif ini dapat berdampak secara konkret kepada individu yang terlibat.

Melalui berbagai program, AIA One Billion berupaya meningkatkan kualitas hidup tidak hanya bagi nasabah, tetapi juga komunitas yang lebih luas. Salah satu program unggulan adalah AIA Healthiest Schools, yang mendorong pola hidup sehat sejak usia dini melalui



setiap langkah kecil menuju hidup yang lebih sehat akan membawa perubahan besar bagi masa depan yang lebih cerah.

Perusahaan turut menghadirkan inisiatif iShare, sebuah platform yang menyediakan berbagai artikel informatif yang dapat diakses secara luas melalui situs resmi perusahaan. Konten yang disajikan mencakup empat pilar utama, yakni:



edukasi hidup sehat di sekolah. Selain itu, AIApedia hadir sebagai sarana daring yang memperkaya literasi keuangan dan kesehatan bagi masyarakat Indonesia. Perusahaan juga meluncurkan kampanye Rethink Healthy, yang mengajak masyarakat mendefinisikan ulang konsep kesehatan dan menjalani gaya hidup sehat dengan cara yang lebih mudah dan menyenangkan. Upaya ini diperkuat dengan berbagai promosi produk asuransi yang memberikan perlindungan finansial yang lebih

baik bagi individu dan keluarga, perusahaan juga menggelar beragam acara eksternal yang memperkuat kesadaran akan pentingnya keseimbangan kesehatan fisik, mental, lingkungan, dan finansial.

Pada tahun 2024, inisiatif ini telah melibatkan lebih dari lima puluh juta orang di Indonesia, mencerminkan dampak luas yang berkelanjutan bagi pemangku kepentingan yang terlibat. Melalui inisiatif AIA One Billion, perusahaan percaya bahwa

AIA HEALTHIEST SCHOOLS

Dampak AHS: 92% siswa mengalami peningkatan pengetahuan tentang gaya hidup sehat, dan 88% mulai mengadopsi perilaku hidup sehat dalam keseharian.

Sebagai upaya meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan (health and wellbeing) generasi muda Indonesia, perusahaan melalui program AIA Healthiest Schools berkomitmen untuk mendukung siswa, guru, sekolah, serta komunitas yang lebih luas dalam meningkatkan kesadaran tentang pentingnya memiliki hidup yang sehat. Program ini memberdayakan generasi muda untuk mengintegrasikan perilaku sehat dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mereka dapat memperoleh hidup yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik.

Terdapat tiga hasil yang diharapkan dalam program AIA Healthiest Schools. Pertama, meningkatkan pengetahuan dan sikap siswa terhadap gaya hidup sehat; kedua, membantu mengintegrasikan perilaku sehat yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup; dan ketiga, menyuarakan advokasi hidup sehat, serta menciptakan warisan yang berkelanjutan bagi generasi mendatang.

Terdapat dua inisiatif utama dalam program. **Pertama**, AIA Healthiest Schools menyediakan bahan ajar bagi guru Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) untuk memperkaya materi pelajaran mereka di kelas, dengan tujuan membantu siswa mengembangkan kebiasaan sehat. Bahan ajar ini mengangkat empat topik utama: Makan Sehat, Gaya Hidup Aktif, Kesehatan Mental, dan Sehat dan Lestari.

Materi pembelajaran ini dikembangkan oleh para ahli untuk menghadirkan berbagai konten

pembelajaran yang fleksibel dan mudah diadaptasi oleh para guru, sehingga dapat mendukung rencana pembelajaran yang telah disusun sesuai dengan kurikulum yang dijalankan. Guru dapat memilih materi-materi pembelajaran yang paling sesuai dengan kebutuhan pengajarannya.

Kedua, AIA Healthiest Schools juga mengundang sekolah-sekolah dasar dan menengah untuk berpartisipasi dalam Kompetisi AIA Healthiest Schools. Sekolah-sekolah yang berpartisipasi akan ditantang untuk merancang dan

melaksanakan proyek sekolah sehat dengan mengadaptasi bahan ajar dari program ini. Sebanyak lima belas sekolah dasar dan lima belas sekolah menengah akan memiliki kesempatan untuk memenangkan hadiah total sebesar USD 100.000 dalam bentuk fasilitas dan sarana sekolah.

Melalui dua inisiatif kunci AIA Healthiest Schools, perusahaan berkomitmen untuk membentuk masa depan yang lebih sehat, dengan mendukung dan menginspirasi siswa dan komunitas untuk hidup Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik.

**Info lebih lengkap:
Modul AIA Healthiest Schools**




Untuk memperluas dampak positif, mulai tahun 2024 **AIA Healthiest Schools** bekerja sama dengan **Gerakan Sekolah Sehat** yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kesehatan dan pembelajaran para siswa di satuan pendidikan dari **Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia**

Program AIA Healthiest Schools (AHS) di Indonesia kini telah memasuki tahun keduanya, membawa semangat yang semakin kuat dalam menciptakan generasi muda yang sehat, aktif, dan bahagia. Sejak diluncurkan pada tahun 2023, program ini telah menjadi bagian dari komitmen berkelanjutan perusahaan dalam mendukung terciptanya lingkungan sekolah yang sehat, sejalan dengan visi perusahaan untuk membantu jutaan keluarga di Indonesia hidup Lebih Sehat, Lebih Lama Lebih Baik.

Tahun pertama pelaksanaan program ini telah menunjukkan antusiasme luar biasa dari banyak sekolah di penjurus negeri. Sebanyak 2.376 sekolah dasar dan menengah dari berbagai wilayah Indonesia berpartisipasi, mencerminkan kesadaran yang terus tumbuh akan pentingnya gaya hidup sehat sejak

dini. Dampak program pun tercermin dari data yang menggembirakan yaitu, 92% siswa mengalami peningkatan pengetahuan tentang gaya hidup sehat, dan 88% di antaranya mulai mengadopsi perilaku hidup sehat dalam keseharian.

Puncak perayaan dari perjalanan ini diwujudkan dalam acara National Awarding AIA Healthiest Schools Competition, yang diselenggarakan pada 20 Mei 2024 di studio KOMPAS TV, Jakarta. Acara ini dihadiri oleh perwakilan sekolah yang terdiri dari guru dan murid dari tingkat SD dan SMP, dewan juri, perwakilan manajemen AIA Indonesia, serta Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek RI), termasuk kehadiran I Nyoman Rudi Kurniawan, Direktur SMP sekaligus Supervisor Gerakan Sekolah Sehat.

Dalam kesempatan ini, tiga puluh sekolah terbaik terpilih sebagai pemenang nasional, dan masing-masing juara pertama dari tingkat SD dan SMP melanjutkan ke Regional Awarding untuk mewakili Indonesia di ajang internasional AIA Healthiest Schools.

Regional Awarding menjadi momen yang sangat istimewa karena diselenggarakan di Nusa Dua, Bali, dan dihadiri oleh perwakilan dari berbagai negara peserta program AIA Healthiest Schools di Asia Pasifik. Indonesia dengan bangga mengirimkan dua sekolah luar biasa sebagai wakilnya, yaitu SDN 222 Pasir Pogor dan SMPN 22 Semarang. Keduanya menunjukkan kreativitas tinggi dalam menyampaikan pesan hidup sehat, sekaligus berhasil menginspirasi komunitas sekolah mereka untuk melakukan perubahan nyata demi masa depan yang lebih sehat.

National Awarding AIA Healthiest Schools 2024, di Jakarta



Pemenang Kompetisi AIA Healthiest Schools 2024



SDN 222 Pasir Pogor

SDN 222 Pasir Pogor menghadirkan inovasi kreatif yang berjudul "Paspur Serasi". Proyek ini bertujuan untuk menjaga siswa agar tetap sehat sepanjang hari dengan mengurangi stres dan kecemasan serta meningkatkan aktivitas fisik dan pilihan makanan sehat. Program ini mencakup "Bersepeda ke Sekolah", "Rabu Bugar: Kelas kebugaran setiap Rabu", "Gelas Saji: Makanan siang bergizi", dan "Kamis Semanis: Mengurangi minuman manis pada Kamis".

SMPN 22 Semarang

SMPN 22 Semarang menjalankan program "Pertanian Perkotaan (Urban Farming)". Program yang melibatkan dinas terkait, siswa, guru, dan orang tua ini bertujuan mengatasi kekurangan gizi, mengajarkan pertanian, dan menciptakan kebiasaan makan sehat. Lebih dari 50% siswa sekolah tersebut mengambil bagian dalam program pertanian perkotaan. Pendidikan dan pelatihan ini mencakup mulai dari awal tanam hingga panen. Hasilnya, program ini membawa perubahan positif bagi 788 siswa, 41 guru, staf, dan lebih dari dua puluh keluarga di sekitar sekolah.

Keberhasilan program pada tahun pertama tentunya tidak terlepas dari kolaborasi erat dengan berbagai pihak. Kami menggandeng Majalah Bobo sebagai mitra edukasi yang dekat dengan dunia anak-anak, serta bekerja sama dengan Gerakan Sekolah Sehat Kemendikbudristek RI untuk memastikan keselarasan program dengan kebijakan nasional dalam dunia pendidikan. Kolaborasi ini memperkuat posisi AIA Healthiest Schools sebagai inisiatif yang bukan hanya inspiratif, tapi juga relevan dan berkelanjutan.

Melangkah ke tahun kedua, AIA Healthiest Schools Indonesia membawa lebih banyak inspirasi, energi, dan semangat untuk menjangkau lebih luas lagi. Lewat cerita-cerita sekolah, dampak nyata di lapangan, dan dokumentasi momen-momen berharga selama awarding. Kami ingin terus mendorong terciptanya gerakan nasional untuk membangun sekolah-sekolah yang sehat, tempat di mana masa depan dimulai dengan penuh harapan dan kehidupan yang lebih baik.

Menilik Perkembangan AIA Healthiest Schools 2025

Untuk memperluas dan memastikan dampak positif AIA Healthiest Schools, pada tahun 2025 Kompetisi AIA Healthiest Schools mulai berfokus pada pengalaman belajar yang lebih mendalam bagi seluruh peserta kompetisi, khususnya para guru yang merupakan pemangku kepentingan utama dalam program ini.

Melalui pendekatan baru ini, Kompetisi AIA Healthiest Schools diharapkan tidak hanya sekadar mengedepankan jumlah partisipasi sekolah, tetapi juga kualitas kualitas proyek sekolah sehat, sehingga tercipta dampak yang lebih besar bagi lingkungan sekolah. Berikut adalah Empat Program Pendukung Utama AIA Healthiest Schools 2025:



AIA Healthiest Schools Roadshow

10 Februari 2025

AIA Healthiest Schools 2025 telah diperkenalkan, baik secara daring maupun luring, di sepuluh kota/kabupaten di Indonesia, meliputi: Jabodetabek, Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Medan, Kab. Bantul, Kab. Sleman, Kab. Rote, dan Kab. Belu.



AIA Healthiest Schools Bootcamp

20 Januari - 7 Maret 2025

AIA Healthiest Schools Bootcamp menghadirkan rangkaian sesi inspiratif dan pelatihan intensif yang bertujuan untuk mendorong para guru merancang proyek sekolah sehat secara kreatif dan relevan berdasarkan permasalahan aktual yang dihadapi oleh sekolah.



Program Pendampingan (Mentoring)

10 Februari 2025

AIA Healthiest Schools memberikan kesempatan pada 119 sekolah terpilih untuk mengikuti program pendampingan intensif yang akan membantu mereka dalam mengikuti Kompetisi AIA Healthiest Schools, mulai dari mengidentifikasi permasalahan hingga mengeksekusi dan mempresentasikan hasil proyek.



Materi Pembelajaran Daring

Materi pembelajaran bagi para guru tentang manajemen proyek yang dapat diakses secara gratis di kanal YouTube AIA Indonesia.



Para Kolaborator AIA Healthiest Schools 2025

Tidak hanya melanjutkan kerjasama strategis dengan Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia, AIA Healthiest Schools pada 2025 juga berkolaborasi dengan para penggerak pendidikan, mulai dari perusahaan media yang berfokus pada perkembangan anak hingga organisasi nirlaba, dalam menjalankan empat program pendukung.



Bobo adalah majalah anak nomor satu dan paling populer di Indonesia. Diterbitkan oleh Kompas Gramedia, majalah Bobo pertama kali hadir pada tahun 1973 dengan tujuan menginspirasi dan mendidik anak-anak sekolah dasar di seluruh Indonesia melalui konten yang menarik dan edukatif.



Yayasan Guru Belajar adalah lembaga filantropi yang memiliki visi untuk memberdayakan para pendidik sebagai penggerak perubahan. Melalui berbagai program pengembangan guru, pemimpin, serta sekolah/madrasah, yayasan ini berupaya menciptakan ekosistem pendidikan yang memungkinkan pengalaman belajar mandiri bagi setiap anak di seluruh Nusantara.



Bantu Guru Belajar Lagi adalah lembaga nirlaba yang berfokus pada peningkatan kapasitas guru di Indonesia melalui program pelatihan gratis dan berkualitas tinggi. Dengan pendekatan yang disesuaikan dengan tantangan di dalam kelas, organisasi ini bertujuan untuk mendukung guru dalam terus belajar dan berkembang, sehingga dapat menciptakan pengalaman pendidikan yang lebih baik bagi siswa.



Semua Murid Semua Guru adalah jaringan pendidikan yang berkomitmen untuk mendorong integrasi, kolaborasi, dan inovasi di kalangan pegiat pendidikan. Melalui berbagai program pengembangan dan hibah, jaringan ini telah melibatkan lebih dari seribu komunitas dan organisasi guna mempercepat kemajuan pendidikan di Indonesia.



Liga Kompas Gramedia adalah liga sepak bola pendidikan bagi anak usia dini yang dirancang untuk memberikan pengalaman belajar, mengasah kemampuan berkompetisi, dan membentuk karakter unggul. Dengan fokus pada pengembangan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, Liga Kompas Gramedia meyakini bahwa pendidikan sepak bola usia dini (U-14) adalah gerbang awal dalam mencetak atlet berprestasi di masa depan.



Memperluas Dampak ke Indonesia Timur

Pada tahun 2025 melalui program pendampingan (mentoring), AIA Healthiest Schools mulai melebarkan dampak ke daerah-daerah pelosok timur Indonesia, khususnya di Kab Rote dan Kab Belu, Nusa Tenggara Timur. Ini merupakan usaha perusahaan untuk menciptakan dampak positif yang lebih inklusif.

AIA Healthiest Schools x Tottenham Hotspurs

AIA Healthiest School juga berkolaborasi dengan Liga Kompas Gramedia untuk mendukung pilar gaya hidup aktif dan makan sehat. AIA menghadirkan dua *Global Development Coaches Tottenham Hotspurs* yaitu Shannon Moloney dan Josh Tilley untuk melakukan sesi *coaching clinic* dan seminar makan sehat. Inisiatif ini selaras dengan pilar-pilar AIA Healthiest Schools, khususnya dalam Makan Sehat dan Gaya Hidup Aktif, yang bertujuan menanamkan kebiasaan baik sejak dini. Melalui program ini, perusahaan berkomitmen untuk mencetak generasi penerus yang lebih sehat sehingga mereka siap menghadapi masa depan—sejalan dengan visi perusahaan yang mewujudkan kehidupan yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik.



AIAPedia

Perusahaan menghadirkan AIAPedia sebagai inisiatif edukasi digital yang bertujuan meningkatkan literasi keuangan dan kesadaran akan pentingnya asuransi di kalangan masyarakat Indonesia.

Melalui konten informatif berbasis digital, AIAPedia menyediakan wawasan yang mudah dipahami mengenai perencanaan keuangan dan proteksi asuransi. Untuk menjangkau audiens yang lebih luas, AIAPedia memanfaatkan berbagai platform digital, seperti Instagram dan YouTube, serta berkolaborasi dengan tokoh publik dan influencer terpercaya guna menghadirkan konten yang lebih relevan dan menarik.

Sejak diluncurkan, AIAPedia telah mencapai berbagai pencapaian signifikan. Sepanjang tahun 2024, program ini berhasil menjangkau 3,7 juta akun di media sosial dengan dukungan dari tokoh publik, influencer, dan media digital. AIAPedia juga mendapatkan penghargaan dari Mix Marketing SWA Group sebagai PR of The Year 2024 Best Creative Corporate Reputation untuk program AIAPedia yang berkolaborasi dengan seniman spektrum neurodivergent dari Kreaby.



Kampanye Rethink Healthy

Pada Juni 2024, Perusahaan meluncurkan kampanye 'Rethink Healthy', sebuah gerakan yang menantang stereotip serta persepsi sempit tentang kesehatan. Kampanye ini menyerukan redefinisi kesehatan yang lebih luas, lebih inklusif, dan lebih relevan bagi semua orang—terutama dalam mendorong lebih banyak individu untuk menjalani hidup sehat dengan cara yang lebih mudah dan menyenangkan.

Rethink Healthy hadir dengan pendekatan holistik dan berkelanjutan terhadap kesejahteraan, menekankan bahwa hidup sehat tidak harus sulit atau terbatas pada pola yang kaku. Kampanye ini merupakan bagian dari inisiatif AIA One Billion, yang bertujuan untuk melibatkan satu miliar orang agar dapat hidup Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik pada tahun 2030. Kampanye ini lahir sebagai respons terhadap laporan kesehatan AIA Group yang menunjukkan bahwa banyak masyarakat di Asia merasa bahwa menjadi sehat itu sulit dan tidak dapat diakses oleh semua orang.

Melalui platform ini, perusahaan ingin memperluas perspektif tentang kesehatan, tidak hanya dari aspek fisik, tetapi juga mencakup kesejahteraan mental, finansial, dan lingkungan. Setiap individu memiliki perjalanan unik menuju hidup sehat, dan tidak ada cara yang benar atau salah—yang terpenting adalah setiap langkah kecil yang diambil akan membawa dampak besar dalam jangka panjang.

Sebagai langkah awal, Rethink Healthy diperkenalkan melalui

sebuah video inspiratif yang mempertanyakan bagaimana media sosial mempengaruhi cara kita memandang kesehatan. Kampanye ini juga didukung oleh berbagai kegiatan komunitas, keterlibatan karyawan, serta kampanye pemasaran yang relevan di berbagai negara Asia, termasuk Indonesia. Kedepan, perusahaan berencana untuk terus mengembangkan dan memperluas program ini pada tahun 2025 dan seterusnya, guna mendorong tindakan positif, membangun kesadaran yang lebih luas, serta mengubah cara pandang masyarakat terhadap kesehatan.

Dengan kampanye ini, perusahaan ingin mengajak masyarakat Indonesia untuk memahami bahwa hidup sehat tidak selalu berarti harus melakukan aktivitas berat atau pola diet yang ketat. Kesehatan bisa dimulai dari langkah-langkah kecil yang sederhana, menyenangkan, dan sesuai dengan budaya serta kebiasaan sehari-hari.

Mari bersama-sama mendefinisikan kembali arti kesehatan dan menjalani hidup yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik dengan cara yang lebih mudah dan menyenangkan!

Rethink Healthy di Indonesia: #BerbedaBedaTapiSehatJuga

Di Indonesia, kampanye Rethink Healthy hadir dengan pendekatan yang lebih dekat dengan budaya dan gaya hidup masyarakat. Di bawah tagar #BerbedaBedaTapiSehatJuga, kampanye ini menyoroti empat kebiasaan sederhana yang dapat dilakukan siapa saja untuk hidup lebih sehat:

- 1. Walking (Berjalan Kaki)**
 Mendorong masyarakat untuk lebih banyak berjalan kaki, baik itu ke kantor, ke pasar, atau sekadar berjalan santai di sekitar lingkungan. Aktivitas ini membantu meningkatkan kesehatan jantung dan kebugaran secara keseluruhan.
- 2. Grounding (Berkoneksi dengan Alam)**
 Mengajak masyarakat untuk lebih sering berinteraksi dengan alam, seperti berjalan tanpa alas kaki di rumput atau bersantai di taman. Cara ini terbukti dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental.
- 3. Relaxing (Bersantai dan Mengelola Stres)**
 Menekankan pentingnya meluangkan waktu untuk relaksasi, baik melalui meditasi, membaca, atau sekadar menikmati waktu bersama keluarga. Mengelola stres adalah kunci kesehatan mental yang baik.
- 4. Singing (Bernyanyi untuk Kesehatan)**
 Menunjukkan bahwa bernyanyi bukan hanya sekadar hiburan, tetapi juga dapat meningkatkan suasana hati, mengurangi kecemasan, dan bahkan meningkatkan fungsi pernapasan.



Pressconference Rethink Healthy bersama Dion Wiyoko

PRIORITAS STRATEGIS 2: MENINGKATKAN AKSES LAYANAN KESEHATAN BERKUALITAS

AIA memberikan nasabah kemudahan untuk mengakses produk proteksi yang sesuai dengan kebutuhan mereka, didukung oleh penyediaan informasi produk yang jelas dan akurat.

Selain itu, kerja sama dengan berbagai pihak terus diperluas untuk mendorong gaya hidup yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik. Melalui kolaborasi ini, akses terhadap produk proteksi yang berkualitas semakin terbuka, memastikan rasa aman dan perlindungan yang optimal bagi nasabah.

Inovasi dan Pengembangan Produk ^[F.26]

Dalam upaya menawarkan perlindungan yang lebih komprehensif untuk menjaga dan melindungi stabilitas finansial keluarga di masa depan, AIA memperkenalkan Wealth Premier Protection (Premier Pro), produk asuransi jiwa tradisional seumur hidup untuk meningkatkan dan melindungi aset finansial nasabah yang dilengkapi dengan opsi manfaat hidup sesuai dengan kebutuhan keluarga. Premier Pro memiliki manfaat fitur yang mendukung seperti perencanaan warisan (*legacy*) yang dapat meningkatkan aset dengan optimal di masa depan, fitur diversifikasi portfolio, fitur likuiditas aset, distribusi aset, keberlangsungan bisnis, pembayaran fleksibel hingga extra benefit yang dilengkapi dengan layanan ekstra melalui layanan AIA Vitality.

Sebagai langkah inovatif lainnya, pada tahun 2024 AIA memperkenalkan AIA Health-X, produk asuransi kesehatan yang memungkinkan nasabah mengendalikan harga premi dengan memperhatikan gaya hidup yang lebih sehat melalui fitur X-Factor atau *Claim Based Pricing*. Fitur ini memungkinkan nasabah untuk meminimalkan kenaikan premi (diluar inflasi medis) apabila menjaga

hidup sehat dan tidak melakukan klaim. Selain itu, prosedur produk ini juga sudah *cashless*, memiliki limit *booster*, dan dapat digunakan di negara-negara di Asia (kecuali Singapura, Hongkong, dan Jepang) untuk memberikan layanan terbaik bagi setiap nasabah.

Kedua produk ini juga terintegrasi dengan AIA Vitality, sebuah program yang memberikan penghargaan bagi nasabah yang menerapkan gaya hidup sehat. Untuk menjaga keamanan dan keakuratan program, aplikasi AIA Vitality dilengkapi dengan fitur deteksi penyalahgunaan *tracker*. Jika teridentifikasi digunakan pada akun lain, poin aktivitas fisik akan dibatalkan, memastikan manfaat program diberikan secara adil dan sesuai dengan tujuan awalnya.

Menjaga Keamanan Produk dan Jasa ^{[F.27][416-1][417-1]}

AIA memastikan setiap produk dan layanan yang ditawarkan memberikan rasa aman serta memenuhi standar dan kepatuhan sebagai bentuk tanggung jawab kepada nasabah. Informasi mengenai produk dan layanan AIA tersedia secara jelas dan dapat diakses melalui situs resmi Perusahaan, memungkinkan nasabah untuk memahami manfaat, risiko, serta syarat dan ketentuan sebelum melakukan pembelian.

Sebelum peluncuran produk, AIA menjalankan proses evaluasi ketat terhadap seluruh (100%) produk dan layanannya dengan mengajukan persetujuan pemasaran kepada OJK, disertai penyampaian seluruh dokumen polis yang relevan. Sebagai langkah perlindungan bagi nasabah, setiap calon pemegang polis diwajibkan menandatangani Ringkasan Informasi Produk dan Layanan (RIPLAY) sebelum pembelian, yang berfungsi sebagai dokumen pelengkap surat pengajuan asuransi.

Untuk produk unit link atau PAYDI juga menggunakan *video recording*. Selain itu, guna memastikan layanan berjalan optimal dan sesuai prosedur, AIA secara berkala memberikan pelatihan serta sosialisasi kepada staf operasional dan tenaga pemasar terkait proses penerbitan polis hingga pengajuan klaim.

Sepanjang tahun 2024, terdapat delapan produk yang ditarik dari pasar dikarenakan berakhirnya kerjasama antara AIA-CIMB. ^{[F.29][416-2][417-2][417-3]}

Digitalisasi Operasional

Sepanjang tahun 2024, AIA terus mengurangi penggunaan kertas dengan menerapkan digitalisasi dan otomatisasi melalui berbagai inisiatif, antara lain: ^{[F.5][F.26]}





Personal Medical Management

AIA berkolaborasi dengan Medix untuk menghadirkan layanan perawatan kesehatan yang komprehensif dan berkualitas guna memenuhi beragam kebutuhan medis. Melalui layanan ini, nasabah mendapatkan akses ke para ahli medis terbaik, baik di tingkat lokal maupun global, guna memastikan diagnosis yang akurat serta pemilihan perawatan yang paling tepat.

Manfaat prosedur konsultasi melalui Personal Medical Management:

- 21% nasabah berubah diagnosis-nya
- 55% nasabah mendapatkan perawatan yang lebih akurat
- 31% nasabah terhindar dari perawatan yg tidak perlu



Telekonsultasi

AIA menjalin kerja sama dengan Halodoc untuk menghadirkan layanan konsultasi kesehatan secara daring. Inisiatif ini memungkinkan nasabah mendapatkan akses cepat dan mudah ke tenaga medis profesional tanpa harus mengunjungi fasilitas kesehatan secara langsung. Dengan layanan ini, nasabah dapat memperoleh saran medis yang tepat, memantau kondisi kesehatan, serta mengelola pengobatan dengan lebih efisien dari mana saja dan kapan saja.



Wealth Premier Protection (Premier Pro)

AIA bermitra dengan BCA menghadirkan salah satu proteksi kesehatan yaitu Wealth Premier Protection (Premier Pro) - solusi proteksi jiwa tradisional yang optimal dengan manfaat yang disesuaikan kebutuhan nasabah membership (BCA Solitaire dan Prioritas).

Seiring meningkatnya jumlah dan kebutuhan proteksi nasabah membership, maka AIA dan BCA menyajikan solusi perlindungan jiwa terbaru sebagai bagian dari portofolio perencanaan warisan (legacy) dan antisipasi risiko tak terduga. Selain itu, sebagai mitigasi tergerusnya nilai Uang Pertanggung atas dampak inflasi.



735 Triliun Rupiah

Uang pertanggung pada tahun 2024



160 Ribu

Nasabah Individu dan Kelompok mendapatkan manfaat prosedur konsultasi Personal Medical Management

Survei Nasabah

Dalam upaya untuk senantiasa memberikan layanan yang prima serta peningkatan kualitas layanan bagi nasabah yang berkesinambungan terus dilaksanakan dengan menerima dan mengakomodasi berbagai kritik serta masukan yang membangun.

Indeks Kepuasan Nasabah



93 dari skala 100%

Meskipun Tingkat kepuasan terhadap Perusahaan mengalami penurunan sebesar 1 poin dibandingkan dengan nilai 94% di tahun sebelumnya, Perusahaan masih berada di peringkat kepuasan tertinggi dibandingkan para kompetitornya.

Indeks Loyalitas Nasabah



Net Promoter Score 55

Nilai NPS yang berhasil dicapai Perusahaan pada tahun 2024 meningkat sebesar tujuh basis poin dari nilai NPS di tahun sebelumnya, menjadi 55.

PRIORITAS STRATEGIS 3: MEMBANGUN KESEHATAN DAN KEBUGARAN YANG TERINTEGRASI DENGAN BAIK

Perusahaan secara konsisten menghadirkan solusi kesehatan dengan mengembangkan program kebugaran inovatif yang mendorong nasabah untuk menjalani gaya hidup lebih sehat.

Melalui program ini, setiap pilihan sehat yang diambil nasabah akan diberikan insentif sebagai bentuk apresiasi, membantu mereka mencapai kualitas hidup yang lebih baik dan lebih panjang. Selain itu, sepanjang tahun 2024, tidak terdapat insiden ketidakpatuhan yang berdampak negatif terhadap kesehatan maupun keselamatan nasabah dari produk dan layanan yang disediakan, mencerminkan komitmen perusahaan dalam menjaga standar keselamatan dan kualitas yang tinggi. ^[416-2]

AIA Vitality

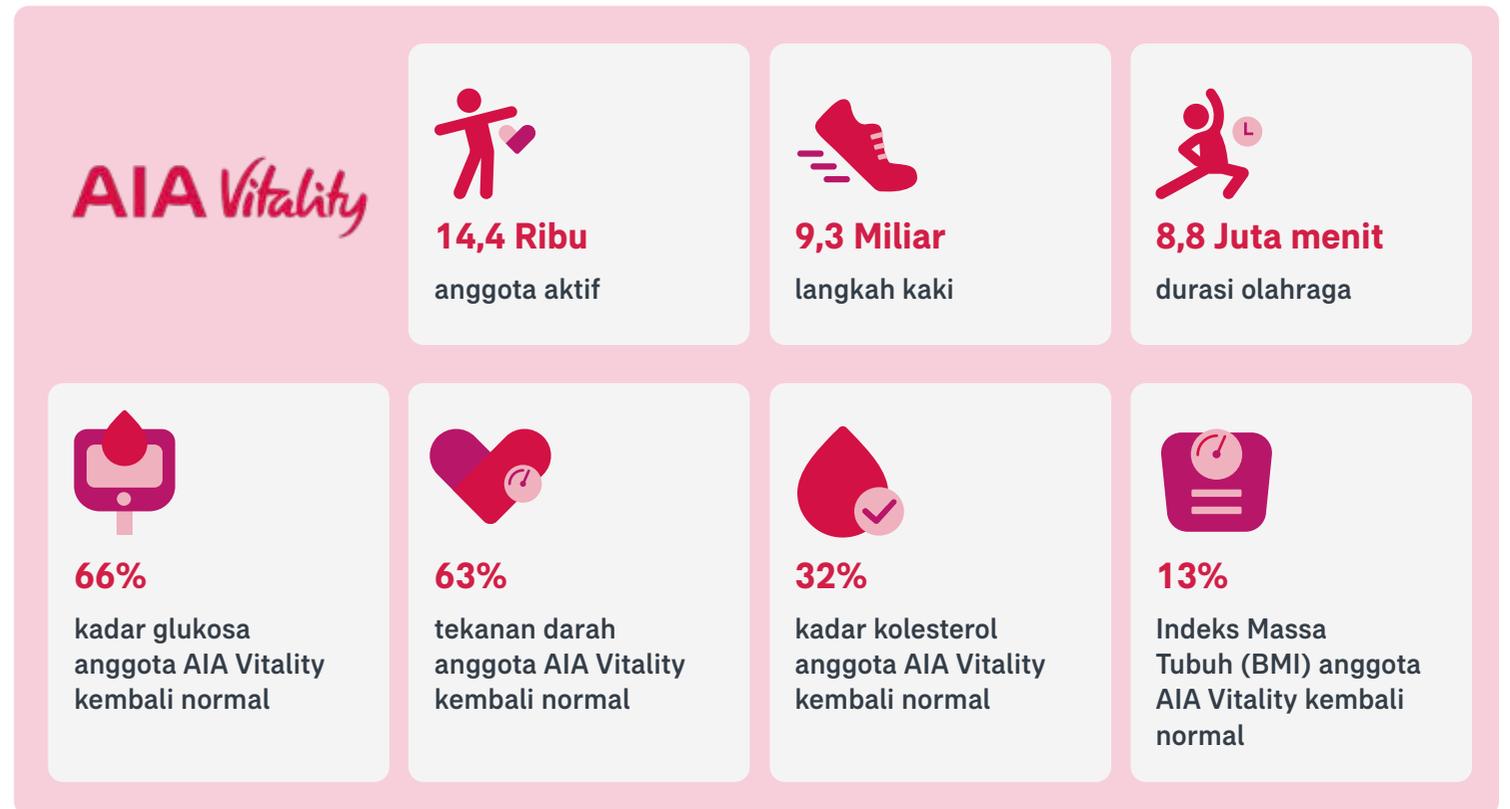
AIA Vitality merupakan program Health & Wellness yang dirancang untuk mendukung nasabah dalam menerapkan pola hidup sehat, sekaligus memberikan apresiasi atas setiap langkah positif yang mereka ambil. Program ini terintegrasi dengan produk proteksi jiwa dan kesehatan AIA, menawarkan berbagai insentif bagi anggota yang secara aktif meningkatkan kualitas kesehatan mereka.

AIA Vitality mengadopsi pendekatan *shared value model*. Inovasi ini tidak

hanya memberikan manfaat bagi Perusahaan, tetapi juga menciptakan dampak positif bagi nasabah, mitra, dan masyarakat secara luas. Dengan kombinasi fitur challenges dan health assessments, program ini dirancang untuk memberikan dukungan bagi kesehatan nasabah, menjadikan perjalanan menuju hidup lebih sehat lebih menyenangkan dan interaktif.

AIA Vitality mengajak anggota untuk lebih aktif dengan mengikuti tantangan kebugaran yang sesuai dengan kondisi mereka, menjaga pola makan sehat, serta memantau kesehatan secara berkala melalui penilaian daring dan pemeriksaan medis rutin. Program ini terdiri dari tiga tahapan utama: *Know Your Health, Improve Your Health, dan Enjoy the Rewards*. Hingga tahun 2024, AIA Vitality telah memiliki 30.422 anggota aktif, yang secara nyata merasakan manfaat positif dari program ini.

Berdasarkan data yang dilaporkan melalui aplikasi AIA Vitality hingga Desember 2024, 66% anggota mengalami penurunan kadar gula darah, 63% memiliki tekanan darah dalam rentang normal, 32% mencatat perbaikan kadar kolesterol, dan 13% berhasil mencapai indeks massa tubuh (BMI) yang lebih sehat. Capaian ini mencerminkan dampak nyata dari AIA Vitality dalam membantu nasabah mencapai kesehatan yang lebih baik secara berkelanjutan. ^[203-2]



Pendekatan Aktivitas AIA Vitality

AIA Vitality Women's 10K

Sebagai bagian dari komitmen kami untuk mendorong gaya hidup sehat dan aktif di tengah masyarakat, AIA Vitality mendukung penyelenggaraan Women's 10K. Sebuah acara lari tahunan yang diadakan dalam rangka merayakan Hari Perempuan Internasional. Lebih dari sekadar ajang olahraga, Women's 10K dirancang sebagai ruang yang aman dan menyenangkan bagi perempuan dari berbagai usia, bentuk tubuh, dan kecepatan untuk bergerak aktif bersama. Acara ini menjadi simbol bahwa setiap perempuan memiliki kekuatan untuk melampaui batas dirinya, mencapai garis akhir dengan lebih kuat, lebih sehat, dan lebih bahagia dari sebelumnya.

Semangat Women's 10K sejalan dengan tujuan AIA Vitality, yaitu mendorong masyarakat Indonesia untuk menjalani hidup yang lebih sehat, aktif, dan penuh kesadaran. Kami percaya bahwa kesehatan bukan sekadar hasil akhir, melainkan perjalanan yang bermakna dan setiap langkah kecil yang diambil hari ini merupakan investasi bagi masa depan yang lebih sehat.

Pada tahun 2024, AIA Vitality mendukung pelaksanaan Women's 10K yang digelar pada



3 Maret di kawasan bersejarah Pura Mangkunegaran, Solo. Mengusung tema #RiseUpYourPlayground, acara ini menghadirkan pengalaman baru dengan lokasi dan rute lari yang baru, sekaligus berhasil melibatkan 1.500 peserta perempuan dalam lomba lari sejauh sepuluh kilometer. Kota Solo dipilih sebagai taman bermain baru AIA Vitality Women's 10K untuk merayakan keberagaman dan inklusivitas perempuan, serta menginspirasi lebih banyak perempuan di Solo dan sekitarnya untuk mulai bergerak aktif dan menjadikan olahraga lari sebagai pilihan dari gaya hidup sehat mereka.

Membantu peserta mempersiapkan fisik untuk *race day*, AIA Vitality menyelenggarakan rangkaian program pendukung. Salah satunya

adalah Sunday Run, program latihan lari yang dilaksanakan setiap minggu. Program ini dirancang untuk mempersiapkan peserta secara optimal, agar mereka dapat memberikan hasil yang terbaik dengan cara yang aman untuk mengejar garis akhir.

Selain itu, AIA Vitality juga memberikan pengalaman lebih dengan menawarkan akses membership gratis bagi seratus peserta Women's 10K 2024. Melalui program ini, peserta dapat menjalani hidup sehat dengan dukungan penuh dari AIA Vitality melalui tahapan *know your health, improve your health, and enjoy the rewards*, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka secara menyeluruh.



Sebagai bentuk nyata dari komitmen terhadap kesehatan perempuan, AIA juga menggandeng perusahaan bioteknologi Nusantics untuk menyediakan layanan skrining kanker serviks gratis di acara Women's 10K. Layanan ini diikuti oleh 229 perempuan yang terdiri dari anggota AIA Vitality, karyawan, nasabah, serta masyarakat umum termasuk peserta lari. Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga kesehatan pribadi dan melakukan deteksi dini penyakit, terutama kanker serviks. Berdasarkan hasil

skrining, tercatat bahwa 12,23% peserta terdeteksi memiliki potensi risiko, yang menunjukkan pentingnya langkah pencegahan sejak dini dalam menjaga kualitas hidup perempuan.

Melalui segala bentuk dukungan ini, AIA Vitality menegaskan komitmennya untuk terus menjadi bagian dari perjalanan perempuan Indonesia, mendorong mereka untuk membangun kehidupan yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik.



AIA Vitality Fun Run

Diselenggarakan di Malang pada 22 September 2024, Perusahaan menggelar acara lari 5K di perumahan Araya Malang. Acara ini diikuti oleh sekitar 650 peserta, termasuk tenaga pemasar, nasabah AIA, dan masyarakat umum, dengan tujuan mendorong gaya hidup sehat.



BCA-AIA Vitality Active Day

Dilaksanakan pada 6 Oktober 2024 di area Car Free Day Jakarta, Pintu 1 Senayan Gelora Bung Karno (FX Sudirman), acara ini menawarkan berbagai aktivitas kebugaran, seperti Body Combat, Zumba, penampilan DJ, dan permainan seru. Tujuannya adalah mempromosikan gaya hidup sehat dan memperkenalkan program AIA Vitality kepada masyarakat luas.



Sepanjang tahun 2024, AIA Vitality di Indonesia telah menjalin kemitraan dengan berbagai organisasi unggulan, di antaranya:



Memberikan pemeriksaan kesehatan dasar gratis.



Memberikan potongan harga produk pelacak aktivitas Garmin (selected item) hingga 17%.



Memberikan harga spesial untuk perangkat Samsung terpilih



Sebagai mitra dalam memberikan reward bagi anggota AIA Vitality yang mencapai tantangan mingguan dan kenaikan status AIA Vitality Level Up Status.



Potongan harga untuk gym membership, penilaian kesehatan untuk anggota AIA Vitality. Poin akan ditambahkan jika anggota AIA Vitality berolahraga di mitra tersebut.



Potongan harga untuk gym membership, penilaian kesehatan untuk anggota AIA Vitality. Poin akan ditambahkan jika anggota AIA Vitality berolahraga di mitra tersebut.



Mitra dalam memberikan reward bagi anggota AIA Vitality yang mencapai tantangan mingguan.



Memberikan potongan harga Rp50 ribu apabila belanja makanan sehat dan berbelanja menggunakan tas belanja.



Memberikan potongan harga Rp50 ribu apabila belanja makanan sehat dan berbelanja menggunakan tas belanja



Mitra dalam memberikan reward bagi anggota AIA Vitality yang mencapai tantangan mingguan.



Mitra dalam memberikan reward bagi anggota AIA Vitality yang melakukan aktivasi AIA Vitality app pertama kali dan pencapaian tantangan mingguan.



Sebagai mitra dalam memberikan reward bagi anggota AIA Vitality yang mencapai tantangan mingguan dan kenaikan status AIA Vitality Level Up Status.

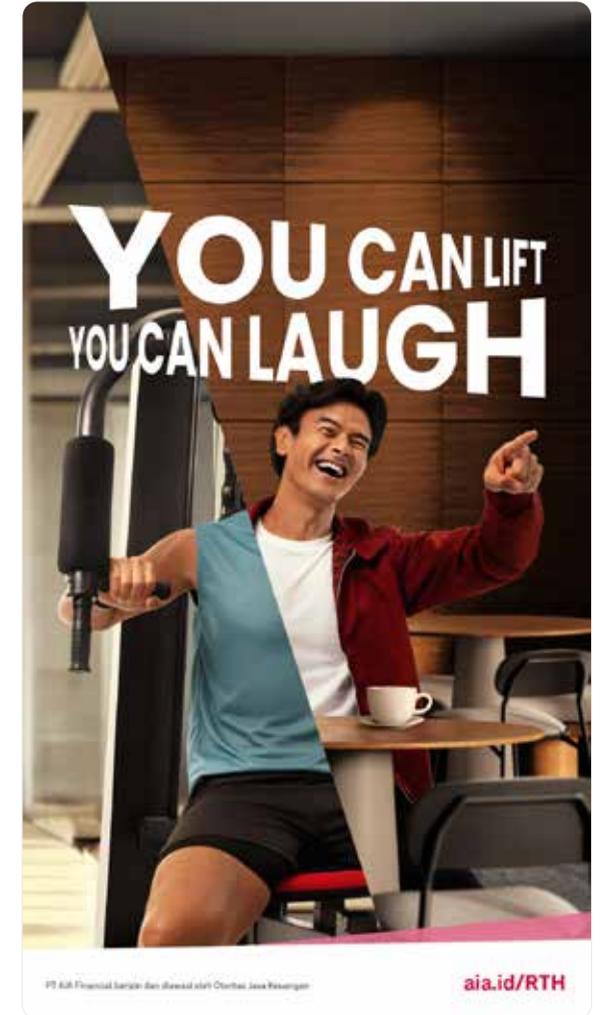
AIA Vitality Ambassador

AIA Vitality dengan bangga menggandeng Dion Wiyoko sebagai Brand Ambassador dalam misi untuk mengajak masyarakat Indonesia menjalani gaya hidup yang lebih sehat. Kolaborasi ini lahir dari kesamaan visi antara AIA Vitality dan Dion Wiyoko, yang sama-sama percaya bahwa kesehatan adalah investasi jangka panjang untuk mewujudkan kehidupan yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik.

Sebagai sosok yang dikenal aktif dan peduli terhadap kesehatannya, Dion Wiyoko menjadi inspirasi bagi jutaan orang Indonesia untuk memulai perjalanan hidup sehat dengan cara yang lebih sederhana dan menyenangkan. Kolaborasi ini ingin menunjukkan bahwa setiap langkah kecil—dari pola makan yang lebih baik, aktivitas fisik yang konsisten, hingga menjaga keseimbangan mental—dapat membawa perubahan besar dalam kualitas hidup kita.



↻
Dion Wiyoko sebagai AIA Vitality Ambassador
➡



SUSTAINABLE OPERATIONS

Langkah Operasional
dengan Kesadaran Lingkungan

SUSTAINABLE OPERATIONS



36,24%

Pengurangan konsumsi energi dibandingkan baseline tahun 2019



Digitalisasi dan Otomatisasi untuk mengurangi penggunaan kertas dan meningkatkan efisiensi

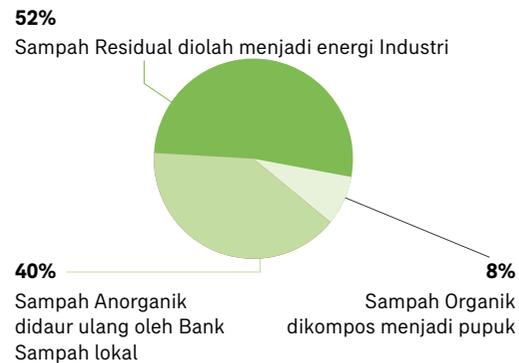


GREENSHIP Gold Certification dan GREENSHIP Platinum Certification dari Green Building Council Indonesia



100%

Sampah Gedung AIA Central dikelola lebih lanjut tanpa langsung ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA)



29,07%

Pengurangan emisi GRK Operasional dibandingkan *baseline* tahun 2019



PRIORITAS STRATEGI UNTUK TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN [3-3]

Perusahaan menerapkan strategi untuk mengurangi jejak karbon dan meningkatkan efisiensi operasional melalui tiga langkah utama yakni sertifikasi bangunan hijau, pengelolaan kinerja lingkungan, dan transformasi digital.

Implementasi strategi ini melibatkan mitra di seluruh jaringan, memastikan pendekatan yang terintegrasi dalam setiap aspek bisnis. Ketiga fokus utama ini tidak hanya mendukung efisiensi energi dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB). Dengan mengadopsi praktik ramah lingkungan dan teknologi inovatif, perusahaan terus mendorong pertumbuhan bisnis yang bertanggung jawab dan berdampak positif bagi lingkungan serta masyarakat.

| TPB | PRIORITAS STRATEGI | CAPAIAN 2024 |
|--|---|--|
|  <p>SDG9 Industry, Innovation and Infrastructure</p> | <p>1. Memastikan Bangunan Lebih Hijau</p> <p>Memastikan bahwa bangunan AIA Central beroperasi sesuai dengan prinsip <i>Green Building</i>.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Memperoleh re-sertifikasi GREENSHIP Existing Building dengan peringkat Gold dari Green Building Council Indonesia (GBCI). Meraih sertifikasi GREENSHIP Interior Space versi 1.0 dengan peringkat Platinum. |
|  <p>SDG7 Affordable and Clean Energy</p> | <p>2. Meningkatkan Kinerja Lingkungan</p> <p>Mengurangi jejak karbon, sekaligus mengukur dan mengelola jumlah limbah yang dihasilkan dari operasi kami.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Sejumlah 33,96 ton atau 100% limbah non-B3 dikelola lebih lanjut tanpa dibuang ke TPA. Sebanyak 30.000 pohon ditanam. 36,24% penurunan penggunaan energi dibandingkan baseline tahun 2019. 29,07% pengurangan emisi GRK operasional dibandingkan baseline tahun 2019. |
|  <p>SDG12 Responsible Consumption and Production</p> | <p>3. Membangun Kesehatan dan Kebugaran yang Terintegrasi Lebih Baik</p> <p>Meningkatkan digitalisasi dan otomatisasi untuk mengurangi penggunaan kertas melalui berbagai inovasi, seperti TanyaAnyanya, iPos, AIA DigiBuy, e-policy, dan pemanfaatan <i>artificial intelligence</i> (AI Robot).</p> | <ul style="list-style-type: none"> Mengupayakan pengurangan penggunaan kertas melalui digitalisasi dan otomatisasi proses bisnis, antara lain melalui program Tanya Anyanya, iPOSX, Aplikasi Digital untuk Tenaga Pemasar, iRecruit, dan E-Policy. |

AIA berupaya menciptakan lingkungan yang berkelanjutan dengan meningkatkan kinerja lingkungan. Melalui pengelolaan sumber daya yang lebih efisien dan optimalisasi penggunaan energi, perusahaan memastikan bahwa setiap operasional bisnis berjalan dengan dampak lingkungan yang minimal.

Selain itu, transformasi digital terus dikembangkan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi jejak karbon, dan mendukung proses bisnis yang lebih modern serta berkelanjutan. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan tidak hanya menjaga keseimbangan lingkungan, tetapi juga memastikan keberlanjutan bisnis jangka panjang melalui penerapan kebijakan dan evaluasi berkala.

Guna mendukung implementasinya, perusahaan melibatkan Divisi Property Corporate Services dan Operations sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan kinerja lingkungan. Seluruh operasional dijalankan sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk *Building Management* dan *Operations Policies*, guna memastikan praktik terbaik dalam pengelolaan properti dan operasional perusahaan. Lebih lanjut, monitoring dan evaluasi dilakukan secara berkala setiap bulan untuk menilai efektivitas kebijakan yang diterapkan serta memastikan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan. Sepanjang periode pelaporan, perusahaan tidak menerima pengaduan dari masyarakat terkait dampak lingkungan dari kegiatan operasional Perusahaan. ^{[F.16] [F.24]}

PRIORITAS STRATEGI 1: MEMASTIKAN BANGUNAN LEBIH HIJAU

Perusahaan menerapkan teknologi dan praktik konstruksi berkelanjutan untuk memastikan bangunan yang lebih ramah lingkungan.

Upaya ini menjadi bagian dari komitmen kami dalam menciptakan lingkungan yang sehat dan nyaman bagi nasabah serta karyawan.

Implementasi Prinsip Bangunan Hijau pada AIA Central

Pada tahun 2024, AIA Central telah berhasil memperoleh re-certification GREENSHIP Existing Building dengan peringkat Gold dari Green Building Council Indonesia (GBCI). Selain itu, perusahaan telah berhasil meraih sertifikasi GREENSHIP Interior Space versi 1.0 dengan peringkat Platinum. Pencapaian ini menegaskan dedikasi Perusahaan dalam menerapkan standar ramah lingkungan tidak hanya pada struktur bangunan secara keseluruhan, tetapi juga pada desain dan operasional ruang interior.

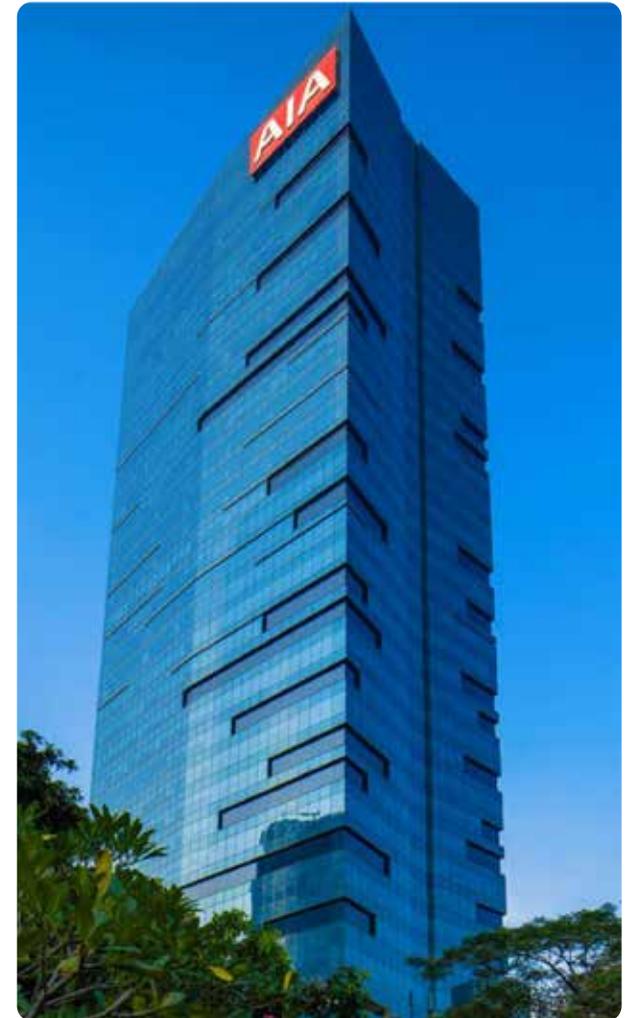


Sertifikasi GREENSHIP Interior Space, 2024



Interior Gedung AIA Central, Jakarta

Eksterior Gedung AIA Central, Jakarta



PRIORITAS STRATEGI 2: MENINGKATKAN KINERJA LINGKUNGAN

Sebagai bagian dari tanggung jawab terhadap lingkungan, perusahaan secara konsisten berupaya meminimalkan jejak karbon serta mengelola limbah yang dihasilkan dari operasional Perusahaan.

Berbagai strategi diterapkan guna menciptakan dampak positif terhadap lingkungan, termasuk pengurangan limbah, efisiensi energi dan air, pengendalian emisi, serta pelestarian keanekaragaman hayati.

Meskipun beroperasi di sektor jasa keuangan, perusahaan telah mengalokasikan biaya lingkungan sebesar Rp800 juta. Dana ini digunakan untuk mendukung berbagai inisiatif lingkungan, seperti pengelolaan limbah, program penghijauan melalui penanaman pohon, serta pemasangan sistem pemantauan kualitas air dan *air purifier* di lingkungan kerja. ^[F.4]

Pengelolaan Limbah ^{[F.13][F.14][306-1][306-2][306-3][306-5]}

Zero Waste to Landfill ^[306-4]



100%

Limbah non-B3 di AIA Central dikelola lebih lanjut



40%

Limbah anorganik didaur ulang



8%

Limbah organik dikompos



52%

Sampah residual dikonversi menjadi energi industrial



Guna meminimalkan dampak lingkungan dari operasional Perusahaan, perusahaan menerapkan strategi komprehensif dalam mengelola berbagai jenis limbah, baik limbah berbahaya dan beracun (B3) maupun non-B3.

Untuk meminimalisasi limbah non-B3, perusahaan secara aktif mengurangi penggunaan kertas dengan mengadopsi sistem digitalisasi internal dan eksternal sehingga mengurangi ketergantungan terhadap dokumen

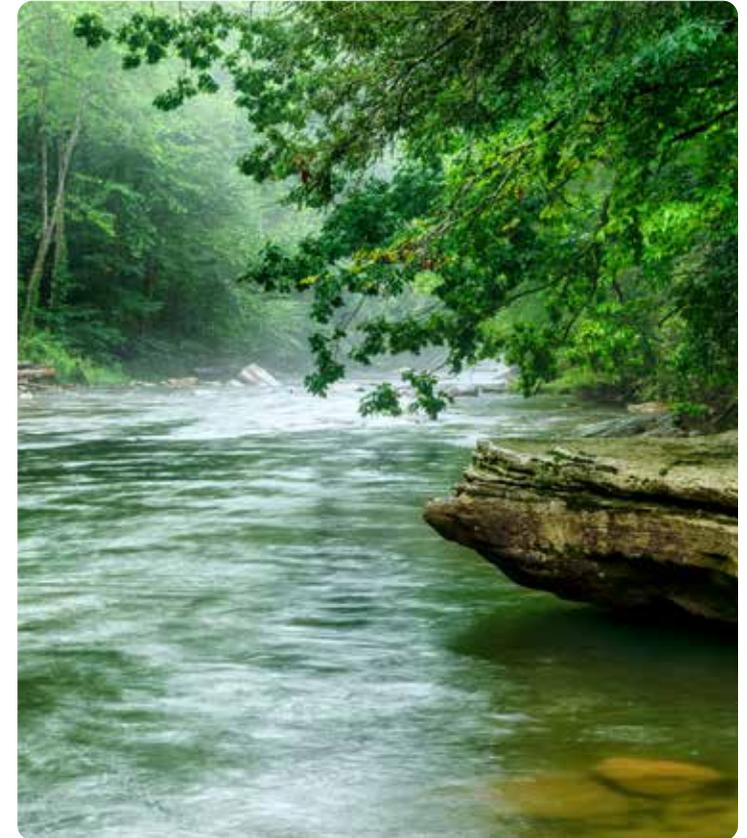
fisik. Lebih lanjut, perusahaan melanjutkan program pemilahan limbah non-B3. Limbah non-B3 yang dihasilkan dari operasional kantor AIA Central dikelola secara bertanggung jawab melalui kemitraan dengan Waste4Change, tanpa dibuang ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA). Kemudian, limbah non-B3 dihitung dengan membagi jenisnya ke dalam kategori limbah organik, anorganik, dan sampah residual.

Sementara itu, limbah B3, seperti tinta dan perangkat elektronik bekas, diproses lebih lanjut melalui mitra pengelola limbah pihak ketiga yang memiliki izin resmi. Saat ini, perhitungan total limbah B3 belum dilakukan secara langsung oleh perusahaan karena pengelolaannya masih berada di bawah tanggung jawab manajemen gedung. Sepanjang tahun 2024, tidak terdapat laporan terkait tumpahan limbah B3 dalam operasional Perusahaan.^[F.15]

Pengelolaan Air ^{[F.8][303-1]} ^{[303-2][303-5]}

Perusahaan menggunakan air dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) untuk mendukung operasional perkantoran. Saat ini, data konsumsi air belum dapat diungkapkan karena informasi maupun biaya penggunaan air telah terintegrasi dengan pembayaran listrik dalam sistem leased space yang dikelola oleh pengelola gedung.

Meskipun demikian, perusahaan tetap berupaya mengoptimalkan efisiensi penggunaan air di seluruh wilayah operasional melalui berbagai inisiatif, seperti pemasangan keran hemat energi dan kampanye kesadaran untuk mendorong karyawan mematikan air saat tidak digunakan. Sementara itu, limbah air dari aktivitas internal dikelola melalui Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) yang dioperasikan oleh pihak ketiga. Langkah ini memastikan bahwa air buangan telah melalui proses pengolahan sesuai standar lingkungan sebelum dilepaskan kembali sehingga mendukung keberlanjutan dan kelestarian sumber daya air.



| URAIAN | SATUAN | 2024 | 2023 | 2022 |
|------------------------|--------|-------|-------|-------|
| Limbah Organik | | 2,60 | 4,01 | 1,41 |
| Limbah Anorganik | | 13,67 | 17,87 | 6,01 |
| Sampah Residual | ton | 17,69 | 20,54 | 6,24 |
| Total Limbah | | 33,96 | 42,42 | 13,66 |
| Rasio Daur Ulang | % | 40,93 | 42,13 | 43,99 |
| Total Limbah Dialihkan | ton | 31,37 | 38,41 | 12,25 |

Keterangan:

Data hanya mencakup limbah pada *Head Office*.

ONE TREE ONE POLICY ^[F.9]^[F.10]^[304-1]^[304-2]

Meskipun Perusahaan tidak berlokasi di area dengan tingkat keanekaragaman hayati yang tinggi, AIA tetap berkontribusi terhadap pelestarian lingkungan melalui berbagai inisiatif hijau.

Salah satu inisiatif tersebut diwujudkan melalui program One Policy, One Tree, yang dilaksanakan bekerja sama dengan BenihBaik.com. Setiap transaksi asuransi dari nasabah AIA akan dikonversi dalam satu pohon. Sebanyak 30.000 pohon telah ditanam di tiga lokasi, yaitu Taman Nasional Gunung Halimun Salak II, Bogor, Jawa Barat; Mangkang Wetan, Kecamatan Tugu, Semarang, Jawa Tengah; dan Klaces, Kampung Laut, Cilacap, Jawa Tengah.

Jenis pohon yang ditanam di Bogor terdiri dari dua jenis pohon, yaitu Rasamala dan Puspa dengan masing-masing pohon sejumlah lima ratus pohon. Sementara di Semarang dan Cilacap, telah ditanam pohon mangrove jenis *Rhizophora sp* atau bakau hitam dengan jumlah masing-masing lima ribu dan enam ribu pohon. Penanaman pohon di setiap lokasi melibatkan masyarakat dan petani lokal.



30 Ribu Pohon

ditanam pada tahun 2024

Program One Insurance Policy, One Planting Tree telah memberikan dampak positif bagi lingkungan, ekonomi, dan sosial dalam jangka panjang, seribu pohon rasamala dan puspa yang telah ditanam memberikan dampak lingkungan dengan adanya 245 ton karbon/tahun atau setara dengan 2.038 mobil/tahun.

Sementara itu, sebelas ribu pohon mangrove telah menyerap 220 ton karbon/tahun atau setara dengan 18.184 mobil/tahun. Hal ini sangat baik jika penanaman pohon terus



245 Ton

potensi penyerapan karbon per tahun untuk pohon Rasamala dan Puspa

dilakukan di berbagai wilayah lainnya di Indonesia sehingga secara tidak langsung bisa mengurangi emisi karbon dan mendukung percepatan penghijauan kota-kota di Indonesia.

Inisiatif penanaman pohon ini akan memberikan dampak yang lebih optimal apabila terus diperluas ke berbagai wilayah lain di Indonesia. Dengan demikian, program ini berpotensi berkontribusi terhadap pengurangan emisi karbon serta mendukung percepatan upaya penghijauan di berbagai kota.



225 Ton

potensi penyerapan karbon per tahun untuk pohon mangrove

Ke depannya, diharapkan pohon-pohon yang telah ditanam dapat terus dipantau secara berkelanjutan sehingga pertumbuhannya terdokumentasi dengan baik. Selain itu, implementasi program penanaman pohon di lokasi-lokasi lain juga diharapkan dapat memberikan manfaat lingkungan yang lebih luas dan berdampak positif bagi masyarakat secara menyeluruh.





Penggunaan Energi

[F.6][302-1][302-3]

Perusahaan memantau dan mengukur konsumsi energi sebagai bagian dari upaya efisiensi operasional dan pengelolaan dampak lingkungan. Pada tahun 2024, total penggunaan energi mengalami penurunan sebesar 809,56GJ atau 8,40% dibandingkan tahun sebelumnya.

| URAIAN | SATUAN | 2024 | 2023 | 2022 |
|-----------------------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Pemakaian Listrik | KWH | 2.437.554,71 | 2.627.435,76 | 2.257.222,69 |
| | GigaJoule | 8.775,20 | 9.458,77 | 8.126,00 |
| Pemakaian Bensin | Liter | 1.394,01 | 5.071,70 | 3.330,00 |
| | GigaJoule | 47,76 | 173,75 | 114,08 |
| Total Pemakaian Energi | GigaJoule | 8.822,96 | 9.632,52 | 8.240,08* |
| Intensitas Pemakaian Energi | GigaJoule/ Karyawan | 10,34 | 9,84 | 8,17*8,15 |

Keterangan:

Perhitungan menggunakan faktor konversi listrik menjadi energi sebesar 0,0036 GJ/kWh dan bensin menjadi energi sebesar 0,034258 GJ/liter.

*) Penyajian ulang (*restatement*)

Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) yang Dihasilkan [F.11][305-1][305-2][305-3][305-4]

Perusahaan memahami bahwa konsumsi energi berkontribusi terhadap emisi gas rumah kaca (GRK), yang menjadi salah satu faktor utama dalam perubahan iklim. Sebagai langkah mitigasi, Perusahaan melakukan pengukuran emisi GRK untuk cakupan 1, 2, dan 3, guna mengidentifikasi serta mengelola dampaknya secara lebih efektif.

| URAIAN | SATUAN | 2024 | 2023 | 2022 |
|----------------------------------|------------------------|----------|----------|----------|
| Cakupan 1 – Konsumsi Bahan Bakar | | 3,22 | 11,51 | 7,56 |
| Cakupan 2 – Konsumsi Listrik | ton CO2eq | 1.925,67 | 1.970,58 | 1.692,92 |
| Cakupan 3 – Perjalanan Bisnis | | 32,26 | 411,09 | 200,50 |
| Total Emisi | | 1.961,15 | 2.393,17 | 1.900,98 |
| Intensitas Emisi | ton CO2eq/ karyawan | 2,30 | 2,44 | 1,89 |

Keterangan:

Pada tahun 2024, AIA melakukan perubahan metode perhitungan yang kini menggunakan Kalkulator Hijau dari Bank Indonesia.

Efisiensi Energi dan Pengendalian Emisi GRK

[F.7][F.12][302-4][305-5]

Untuk mendukung operasional bisnis, perusahaan mengoptimalkan berbagai sumber energi, termasuk listrik dan bahan bakar bensin. Perusahaan menyadari bahwa konsumsi energi berkontribusi terhadap emisi GRK.

Sebagai bagian dari strategi keberlanjutan jangka panjang, perusahaan telah menetapkan target pengurangan konsumsi energi dan target reduksi emisi dengan baseline perhitungan dari tahun 2019. Untuk mencapai target tersebut, Perusahaan terus memperkuat upaya efisiensi energi dan pengendalian emisi GRK melalui berbagai inisiatif strategis. Beberapa langkah yang telah diterapkan meliputi:

1. Transisi ke Kendaraan Listrik: perusahaan secara bertahap menggantikan kendaraan operasional berbahan bakar fosil dengan kendaraan listrik untuk mengurangi emisi karbon dan meningkatkan efisiensi energi.
2. Implementasi Prinsip *Green Building*: Penerapan sistem manajemen energi di kantor, termasuk penjadwalan otomatis penggunaan pencahayaan dan pendingin udara berdasarkan jam operasional guna mengurangi konsumsi energi yang tidak perlu.

Sampai dengan akhir tahun 2024, inisiatif ini telah menunjukkan hasil yang signifikan, dengan penurunan konsumsi energi sebesar 36,24% dibandingkan baseline tahun 2019 yang mencapai 13.837,32 GigaJoule. Lebih lanjut, Perusahaan mampu menurunkan emisi sebesar 804 ton

CO₂e atau 29,07% dibandingkan baseline tahun 2019 yang mencapai 2.765 ton CO₂e.

Ke depan, perusahaan berkomitmen untuk terus mengadopsi teknologi ramah lingkungan serta strategi pengelolaan energi yang lebih efisien demi mendukung operasional bisnis yang bertanggung jawab terhadap lingkungan.

Komitmen Perusahaan Menuju Net Zero 2050

Sejalan dengan komitmennya terhadap Net Zero, AIA Group telah merilis peta jalan hingga target 2050. Informasi lebih lengkap dapat dilihat pada: <https://www.aia.com/en/esg/net-zero>



PRIORITAS STRATEGI 3: MEMAJUKAN TRANSFORMASI DIGITAL

Perusahaan terus berinovasi dengan mengadopsi teknologi digital guna mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik, sebagai bagian dari upaya pelestarian lingkungan dan pengurangan emisi gas rumah kaca.

Digitalisasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan dengan mengurangi kebutuhan terhadap kertas, yang secara langsung berdampak pada penurunan jumlah pohon yang ditebang serta menekan konsumsi energi dalam proses produksi kertas.

Digitalisasi Operasional

Sepanjang tahun 2024, perusahaan terus mengurangi penggunaan kertas dengan menerapkan digitalisasi dan otomatisasi melalui berbagai inisiatif, antara lain: ^{[F-5][F-26]}



Tanya Anya

Merupakan layanan WhatsApp yang dilengkapi dengan fitur chatbot interaktif, dirancang untuk memudahkan nasabah dalam mengakses berbagai informasi terkait polis mereka secara daring, kapan pun, dan di mana pun. Layanan ini juga memungkinkan nasabah untuk memperbarui data pribadi serta memanfaatkan berbagai fitur tambahan yang disediakan.



iPOSX

Hadir sebagai solusi inovatif yang mendukung tenaga pemasar dalam meningkatkan efektivitas proses penjualan. iPOSX dilengkapi dengan iNeeds, sebuah fitur yang membantu tenaga pemasar dalam menganalisis kebutuhan dan profil risiko nasabah. Aplikasi ini memastikan bahwa setiap solusi keuangan yang ditawarkan lebih relevan dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan individu nasabah.



Aplikasi Digital untuk Tenaga Pemasar

Dalam membangun tenaga pemasar yang profesional, terpercaya, dan mahir digital, AIA menghadirkan aplikasi Alife untuk *Life Planner*. Aplikasi ini dirancang untuk membantu tenaga pemasar dalam mengelola aktivitas, memantau aktivitas penjualan individu dan tim, mengoptimalkan prospek bisnis dan membangun interaksi dengan nasabah, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka.



iRecruit

AIA menghadirkan platform iRecruit untuk mendampingi Life Planner dalam membangun bisnis dengan proses perekrutan yang mudah. Implementasi teknologi dan artificial intelligence (AI) akan membantu Life Planner menemukan kandidat dengan kualitas terbaik.



E-Policy

AIA ingin terus menciptakan dampak baik yang lebih besar untuk bumi dalam hal mengurangi penggunaan kertas dengan strategy e-Policy di awal tahun 2024. ePolicy atau polis elektronik adalah surat Perjanjian antara Nasabah dengan Perusahaan Asuransi dalam bentuk dokumen digital atau elektronik, yang di dalamnya terdapat Ringkasan Polis, Salinan SPAJ yang telah disetujui, tabel-tabel terkait Polis, Ketentuan Umum dan Ketentuan Khusus Polis, serta segala tambahan atau perubahannya yang memuat syarat dan ketentuan pertanggungan jiwa antara AIA dengan Pemegang Polis.

Layanan Straight Through Processing (STP)

Tenaga pemasar perusahaan telah mengadopsi proses STP, yang didukung oleh teknologi AI untuk mempercepat proses pengajuan polis. Inovasi ini memungkinkan pemrosesan bisnis baru dengan lebih efisien, meningkatkan kapasitas layanan, serta memberikan kemudahan bagi nasabah dalam mengakses e-policy kapan saja dan di mana saja.

Alur *Straight Through Processing*

1

Tenaga Pemasar

Tenaga Pemasar mengisi data dan upload dokumen via iPos

2

Robotic Process Automation

1. Pengecekan data dan dokumen
2. Pengecekan tanda tangan
3. Pengecekan nasabah
4. Pengecekan pembayaran
5. Pengecekan COI/COR

3

Nasabah

Pengiriman buku polis ke nasabah dan akses *e-policy* di MyAIA

4

Customer Care & New Business

1. *Welcome Call*
2. *Validation Check*

SUSTAINABLE INVESTMENT

Membangun Nilai Berkelanjutan bagi Pemegang Polis



SUSTAINABLE INVESTMENT



100%

ESG Rating Scorecard internal pada seluruh aset dalam portofolio investasi asuransi tradisional



Mewajibkan analisis riset dan manajer portofolio menyelesaikan **Sertifikat Investasi LST** dari CFA Institute



“Kami memastikan setiap investasi portofolio asuransi tradisional AIA dikelola secara cermat dan berkelanjutan. Dengan berinvestasi pada instrumen yang memiliki risiko Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (LST) yang rendah, kami berkontribusi pada masa depan yang lebih hijau dan berkelanjutan bagi semua”

YUDHISTIA SUSANTO
CHIEF INVESTMENT OFFICER



PRIORITAS STRATEGI UNTUK TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN [3-3]

Sustainable Investment

Investasi Berkelanjutan adalah salah satu dari pilar utama dalam strategi LST AIA. Melalui pilar ini, AIA berfokus pada penciptaan nilai jangka panjang dengan mendorong tercapainya hasil investasi yang selaras dengan prinsip keberlanjutan. Pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada masa depan, tetapi juga melibatkan kolaborasi aktif dengan perusahaan yang kami investasikan untuk mendukung pencapaian target jangka pendek dan komitmen menuju net zero di masa mendatang.

Prioritas Investasi Berkelanjutan:

- Memperkuat Keterlibatan LST
- Meningkatkan Pelatihan dan Kapasitas LST
- Memperluas Inklusi dalam Portofolio
- Menyempurnakan Kebijakan Pengecualian Portofolio

Pada tahun 2024, AIA Group mencatat kemajuan terhadap target Science Based Targets initiative (SBTi) jangka menengah yang

divalidasi dan ditetapkan pada tahun 2023. Kami meningkatkan keterlibatan dengan perusahaan tempat kami berinvestasi, khususnya dalam transisi energi dan pembangkit listrik, untuk mendorong upaya dekarbonisasi yang selaras dengan target SBTi.

Untuk memperkuat integrasi LST, kami menyempurnakan kerangka ESG Rating Scorecard guna mempertimbangkan risiko terkait iklim secara lebih baik. Kami juga memastikan bahwa seluruh aset portofolio investasi asuransi tradisional kami yang berada dalam cakupan dikelola sepenuhnya dengan mempertimbangkan aspek LST.

AIA mengembangkan platform baru untuk melacak keterlibatan dengan perusahaan investasi secara lebih baik dan memastikan keselarasan dengan tujuan net zero dan target SBTi di seluruh kelas aset yang relevan. Selain itu, kami juga memperbarui dashboard pelaporan internal agar manajemen dapat memantau metrik LST secara lebih efektif.

Kami juga terus mewajibkan sertifikasi ESG Investing dari CFA Institute bagi analis dan manajer portofolio yang mengelola aset dalam cakupan. Selain itu, kami aktif membagikan pengetahuan dan praktik terbaik terkait standar LST dan perkembangan regulasi terkini. AIA Group juga memperluas kolaborasi dengan berbagai organisasi seperti Climate Action 100+ (CA100+) dan Asia Investor Group on Climate Change (AIGCC).

Pada ajang COP29, AIA Group menandatangani *Statement of Intent* bersama Blackrock, Otoritas Moneter Singapura (MAS), dan mitra lainnya untuk menjajaki pendanaan gabungan bagi proyek dekarbonisasi berskala besar di Asia. Kami sedang mengembangkan pendekatan transisi guna mendukung perusahaan-perusahaan dalam proses dekarbonisasi mereka.

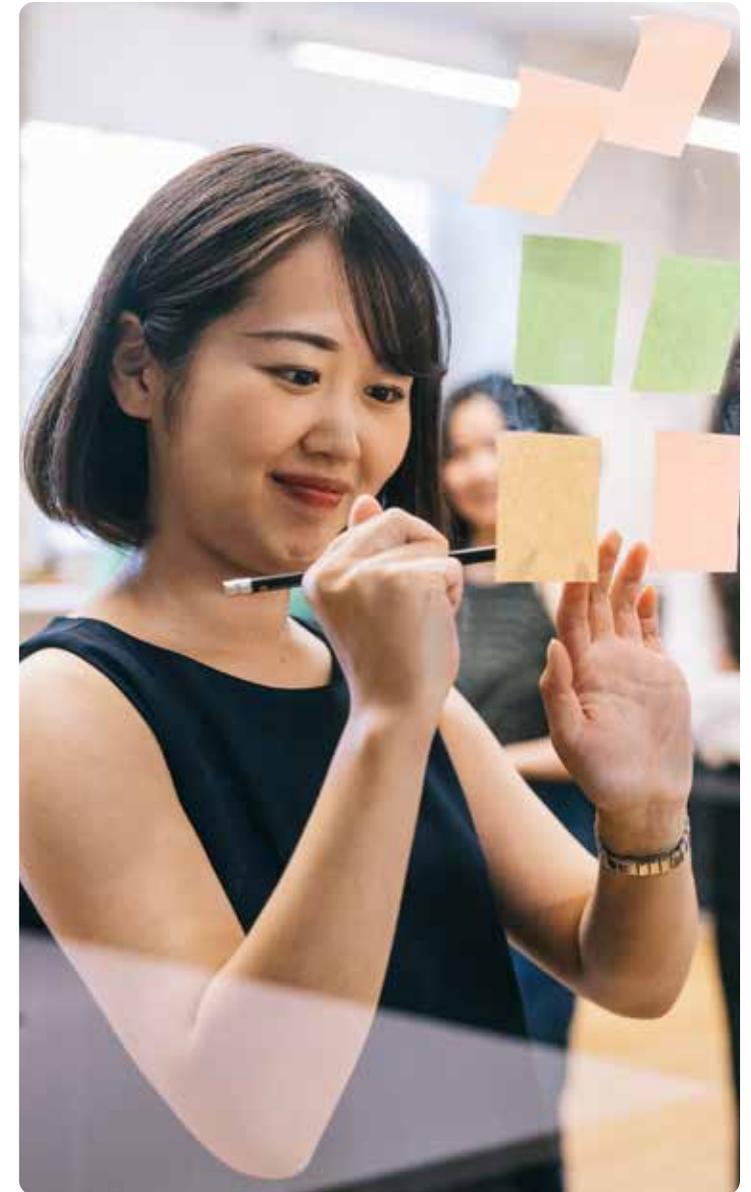
Sebagai tambahan, AIA Group memperluas pengecualian portofolio untuk sektor-sektor seperti tembakau, amunisi terlarang, tambang batu bara, dan pembangkit listrik berbahan bakar batu bara.



Pilar-pilar di bawah ini memberikan nilai jangka panjang dengan tujuan mencapai hasil investasi berkelanjutan, berinvestasi untuk masa depan, dan terlibat dengan perusahaan yang kami investasikan untuk mencapai target investasi jangka pendek dan komitmen nol emisi.

Lingkungan, Sosial dan Tata kelola (LST) merupakan bagian integral dari proses, praktik, dan pengambilan keputusan investasi kami karena kami percaya bahwa investasi berkelanjutan sangat penting bagi keberhasilan kami saat ini dan di masa mendatang.

| TPB | PRIORITAS STRATEGI | CAPAIAN 2024 |
|--|---|--|
|  <p>SDG13 Climate Action SDG16 Peace, Justice and Strong Institution</p> | <p>1. Memperdalam Keterlibatan LST</p> <p>Memperdalam integrasi aspek LST dengan perusahaan investee.</p> | <ul style="list-style-type: none"> AIA Group menerapkan dashboard internal untuk pelaporan metrik LST untuk lingkup investasi portofolio asuransi tradisional. Mempertahankan cakupan 100% investasi portofolio asuransi tradisional terhadap in-house Kartu Skor Peringkat LST. |
|  <p>SDG16 Peace, Justice and Strong Institution</p> | <p>2. Meningkatkan Kapasitas Internal LST</p> <p>Melaksanakan pelatihan dan sertifikasi LST Investing bagi analisis investasi Perusahaan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Mandat berkelanjutan bagi analis riset dan manajer portofolio yang tercakup untuk menyelesaikan Sertifikat Investasi LST dari CFA Institute. Menerapkan platform eksternal untuk melacak keterlibatan dan keselarasan investee dengan tujuan net-zero AIA Group, target SBTi, dan metrik LST lainnya di seluruh kelas aset. |
|  <p>SDG7 Affordable and Clean Energy SDG16 Peace, Justice and Strong Institution</p> | <p>3. Memperluas Inklusi Portofolio</p> <p>Memperluas cakupan portofolio dengan mempertimbangkan secara khusus investasi dalam obligasi hijau, obligasi berkelanjutan, serta sektor energi dan infrastruktur terbarukan maupun alternatif.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Sebagai hasil dari integrasi LST dari bawah ke atas dalam portofolio investasi asuransi tradisional kami, USD6,8 juta diinvestasikan dalam obligasi LST. Menerapkan platform eksternal untuk melacak keterlibatan dan keselarasan investee dengan tujuan net-zero AIA, target SBTi, dan metrik LST lainnya di seluruh kelas aset. |
|  <p>SDG13 Climate Action SDG16 Peace, Justice and Strong Institution</p> | <p>4. Mempertahankan Pengecualian Portofolio</p> <p>Menerapkan kebijakan pengecualian portofolio dengan mempertimbangkan tujuan utama Perusahaan dalam memastikan keberlanjutan hasil investasi jangka panjang.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Menegaskan kembali fokus kami pada keterlibatan perusahaan yang kami investasikan sebagai bagian dari komitmen nol bersih kami. Pengecualian tetap berlaku pada tembakau, amunisi senjata, pertambangan batu bara, dan pembangkit listrik tenaga batu bara dalam portofolio investasi asuransi tradisional kami. |



PRIORITAS STRATEGI 1: MEMPERDALAM KETERLIBATAN LST

Pada tahun 2024, AIA Group membuat kemajuan terhadap Science-Based Targets initiative (SBTi) jangka pendek kami yang tervalidasi dan ditetapkan pada tahun 2023.

AIA Group memperdalam keterlibatan kami dengan perusahaan yang menerima investasi, dengan fokus pada transisi energi dan pembangkitan listrik, untuk mendorong upaya dekarbonisasi yang selaras dengan target SBTi AIA Group.

Memperkuat Integrasi Aspek LST dalam Proses Pengelolaan Investasi

Untuk memperkuat integrasi LST, kami menyempurnakan kerangka kerja kartu skor ESG Rating kami untuk mempertimbangkan risiko terkait iklim dengan lebih baik, sambil mempertahankan cakupan 100% di seluruh aset portofolio investasi asuransi tradisional yang dikelola. Kami juga menerapkan dashboard internal baru untuk meningkatkan pelacakan keterlibatan investee dan penyesuaian dengan tujuan net-zero dan target SBTi kami di seluruh kelas aset dalam cakupan. Secara terpisah, dashboard pelaporan internal yang disempurnakan memberi manajemen pengawasan yang lebih baik terhadap metrik LST.



PRIORITAS STRATEGI 2: MENINGKATKAN PELATIHAN DAN KAPASITAS LST

Kami terus mewajibkan **Sertifikat Investasi LST** dari CFA Institute untuk analis riset dan manajer portofolio dalam cakupan, dan mendorong pembelajaran berkelanjutan serta berbagi pengetahuan tentang standar LST yang terus berkembang dan perkembangan peraturan.

Kami juga menerapkan platform eksternal untuk melacak keterlibatan dan keselarasan investee dengan tujuan net-zero AIA, target SBTi, dan metrik LST lainnya di seluruh kelas aset.



PRIORITAS STRATEGI 3: MEMPERLUAS INKLUSI PORTOFOLIO [F.3][203-1]

AIA terus memperluas **inklusi portofolio LST dengan pertimbangan khusus obligasi hijau, obligasi keberlanjutan, energi terbarukan dan alternatif, serta infrastruktur, sebagai bagian dari proses *bottom-up*.**

Sebagai hasil dari integrasi *bottom-up* LST dalam portofolio investasi akun asuransi tradisional, USD6,8 juta telah diinvestasikan dalam obligasi LST di 2024.



PRIORITAS STRATEGI 4: MEMPERTAHANKAN PENGECEUALIAN PORTOFOLIO

Kami terus menegakkan pengecualian portofolio kami pada tembakau, amunisi senjata, pertambangan batu bara, dan pembangkit listrik tenaga batu bara.





PEOPLE AND CULTURE

Memajukan Keberagaman, Kesetaraan,
dan Inklusivitas di Lingkungan Kerja Kami

PEOPLE AND CULTURE



54%

Rasio karyawan perempuan



100%

Rasio karyawan mengikuti pelatihan Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEIB), Unconscious Bias, Anti-Harassment & Bullying di tempat kerja



29,8

rata-rata jam pelatihan per karyawan



46%

Rasio karyawan perempuan pada level manajerial



100%

Rasio karyawan mengikuti pelatihan dasar ESG 101

“Keberagaman dan inklusivitas adalah kekuatan kami dalam membangun budaya kerja yang berdampak dan inovatif. Kami berkomitmen untuk menumbuhkan pemimpin masa depan yang percaya pada praktik baik yang berdasarkan pada prinsip keberlanjutan”

ICHSAN ADIWIDJAYA
CHIEF HUMAN RESOURCES OFFICER



PRIORITAS STRATEGI UNTUK TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN [3-3]

Kejelasan, Keberanian, dan Kemanusiaan merupakan tiga dasar kepemimpinan berdasarkan paduan AIA dalam menjalankan aktivitas bisnis sebagaimana filosofi operasi kami, yaitu “Melakukan Hal yang Benar, dengan Cara yang Benar, dengan Orang yang Tepat, Hasil yang Benar pun akan diraih”.

Sebagai bagian dari komitmen terhadap TPB, Perusahaan terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pengembangan karier karyawan. Selain itu, kesadaran akan manajemen risiko terus diperkuat, serta kesempatan yang setara diberikan kepada seluruh individu tanpa memandang latar belakang, agar setiap talenta memiliki ruang untuk berkembang secara optimal.

| TPB | PRIORITAS STRATEGI | CAPAIAN 2024 |
|---|---|---|
|  <p>SDG4 Quality Education</p> <p>SDG8 Decent Work and Economic Growth</p> | <p>1. Mendukung Pengembangan dan Kemajuan Karier</p> <p>Menumbuhkan budaya belajar yang mendorong pertumbuhan dan pengembangan kompetensi karyawan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pada tahun 2024, Perusahaan mencatat 25.430 jam pelatihan dengan rata-rata 29,8 jam per karyawan, melampaui target Group sebesar 24 jam. Pelatihan diselenggarakan melalui metode tatap muka, daring, dan hybrid untuk memastikan fleksibilitas dan efektivitas. • Lebih dari seratus modul pelatihan telah diberikan, mencakup topik yang mendukung kebutuhan bisnis dan pengembangan profesional. • Perusahaan juga menerapkan prinsip 70:20:10 agar pembelajaran tidak hanya teoretis, tetapi dapat langsung diterapkan dalam lingkungan kerja untuk mendukung pertumbuhan karier berkelanjutan. |
|  <p>SDG4 Quality Education</p> <p>SDG8 Decent Work and Economic Growth</p> | <p>1. Mempercepat Kemajuan dalam Keberagaman dan Inklusi</p> <p>Meningkatkan keberagaman di lingkungan kerja serta mengembangkan budaya inovasi dan inklusi di perusahaan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Keberagaman di AIA tercermin dalam berbagai komunitas, termasuk keagamaan, dukungan, dan hobi, yang mawadahi kebutuhan unik karyawan. Seluruh karyawan telah menyelesaikan pelatihan wajib tentang keberagaman, kesetaraan, inklusi, dan rasa memiliki sesuai mandat HR Group. • Sebagai bentuk komitmen terhadap kesetaraan gender, AIA merayakan Hari Perempuan Internasional dengan kegiatan yang menyoroti kesetaraan dan pemberdayaan perempuan. |

TPB



SDG16

Peace, Justice and Strong Institution

PRIORITAS STRATEGI

3. Memperkuat Kesadaran Risiko

Membangun budaya pengambilan keputusan yang etis dan manajemen risiko yang solid.

CAPAIAN 2024

- Perusahaan membangun budaya risiko dan kepatuhan dengan mengintegrasikan pelatihan manajemen risiko, anti pencucian uang dan anti kecurangan kedalam budaya kerja. Pelatihan ini rutin diberikan kepada seluruh karyawan dan diwajibkan bagi karyawan baru. Tim Human Resources berkolaborasi dengan tim Risk and Compliance untuk memastikan prinsip pengelolaan risiko diterapkan dalam setiap keputusan.
- Lebih lanjut, pelatihan akan diperluas dan kolaborasi diperkuat guna memastikan manajemen risiko terintegrasi secara konsisten. Komitmen ini mencerminkan dedikasi Perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang proaktif, aman, dan siap menghadapi tantangan 2025.

AIA berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, aman, dan setara. Perusahaan meyakini dengan terciptanya lingkungan tersebut akan melahirkan talenta terbaik dalam talent pool. Dengan demikian, kebutuhan nasabah dapat terpenuhi melalui standar layanan yang unggul.

Sebagai bagian dari komitmen tersebut, budaya kerja yang positif dan kolaboratif terus diperkuat melalui berbagai inisiatif, termasuk mendukung pertumbuhan karier karyawan, mempercepat implementasi keberagaman dan inklusi, meningkatkan kesadaran terhadap manajemen risiko, serta mengoptimalkan peluang demi memberikan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan.

Pengelolaan dan pengawasan terhadap strategi ini berada di bawah tanggung jawab Divisi Human Resources, dengan standar dan kebijakan yang berlandaskan prinsip ketenagakerjaan. Evaluasi dan monitoring atas pelaksanaannya dilakukan secara berkala setiap bulan guna memastikan efektivitas dan kepatuhan terhadap standar yang berlaku.



SDG8

Decent Work and Economic Growth

4. Memperkaya dan Menghargai Peluang untuk Semua

Menjamin proses yang adil, akuntabel, dan setara dalam rekrutmen, pengembangan karier, dan pemberian penghargaan.

- Perusahaan merekrut kandidat dari berbagai latar belakang, dengan keputusan akhir didasarkan pada metodologi penilaian yang konsisten untuk menilai pelamar pada posisi yang sama.

KARYAWAN KAMI

Hingga akhir 2024, AIA memiliki 853 orang karyawan, terdiri dari 393 laki-laki dan 460 perempuan.

Keberagaman dalam tim juga tercermin dalam komposisi manajemen senior, dengan tujuh orang atau 64% di antaranya merupakan talenta lokal asal Indonesia. Selain itu, inklusivitas juga terlihat pada proporsi perempuan di tingkat manajemen senior, yang mencapai tiga orang atau 27% dari total keseluruhan. ^{[202-2][405-1]}

Komposisi Karyawan ^{[C.3][2-7][2-8]}

Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

| JENIS KELAMIN | 2024 | | 2023 | | 2022 | |
|---------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|
| | JUMLAH | % | JUMLAH | % | JUMLAH | % |
| Laki-Laki | 393 | 46 | 443 | 45 | 462 | 46 |
| Perempuan | 460 | 54 | 536 | 55 | 546 | 54 |
| Total | 853 | 100 | 979 | 100 | 1.008 | 100 |

Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Jenis Kelamin

| STATUS KEPEGAWAIAN | 2024 | | 2023 | | 2022 | |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN |
| Tetap | 381 | 450 | 422 | 519 | 445 | 537 |
| Tidak Tetap* | 12 | 5 | 21 | 17 | 17 | 9 |
| Total | 393 | 460 | 443 | 536 | 462 | 546 |

Komposisi Karyawan Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin

| JABATAN | 2024 | | 2023 | | 2022 | |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN |
| Manajerial | 232 | 198 | 251 | 218 | 261 | 222 |
| Non Manajerial | 161 | 262 | 192 | 318 | 201 | 324 |
| Total | 393 | 460 | 443 | 536 | 462 | 546 |

Komposisi Karyawan Berdasarkan Kelompok Usia dan Jenis Kelamin

| KELOMPOK USIA | 2024 | | 2023 | | 2022 | |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN |
| <30 tahun | 47 | 60 | 54 | 87 | 60 | 85 |
| 30-40 tahun | 214 | 217 | 239 | 232 | 256 | 244 |
| 40-50 tahun | 109 | 151 | 117 | 164 | 113 | 163 |
| >50 tahun | 23 | 32 | 33 | 53 | 33 | 54 |
| Total | 393 | 460 | 443 | 536 | 462 | 546 |

Komposisi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

| TINGKAT PENDIDIKAN | 2024 | | 2023 | | 2022 | |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN |
| Pra Perguruan Tinggi | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Diploma | 3 | 2 | 4 | 6 | 8 | 7 |
| Sarjana | 333 | 405 | 379 | 470 | 398 | 486 |
| Pascasarjana | 57 | 53 | 60 | 60 | 542 | 54 |
| Total | 393 | 460 | 443 | 536 | 462 | 546 |

PRIORITAS STRATEGI 1: MENDUKUNG PENGEMBANGAN DAN KEMAJUAN KARIER [E.2][F.22]

Keberhasilan Perusahaan tidak terlepas dari pertumbuhan karyawan dan tenaga pemasar yang berkontribusi di dalamnya.

Untuk mendukung hal ini, berbagai program pelatihan dan pengembangan karier diselenggarakan, disertai evaluasi rutin guna memastikan perkembangan profesional yang optimal.

Melalui Unit Learning and Development, Perusahaan menyediakan pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk mendukung pengembangan keahlian dan minat karyawan. Dalam mengembangkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), terdapat empat aspek utama yang menjadi fokus utama, yaitu:

1. Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen

Pengembangan kepemimpinan karyawan dilakukan melalui program pelatihan terpadu. Program ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan kepemimpinan, tetapi juga membekali para pemimpin dengan kemampuan untuk menjadi teladan yang inspiratif. Selain itu, pelatihan ini menekankan penerapan Leadership Essential sebagai kompetensi utama yang harus dimiliki setiap pemimpin.

2. Pelatihan Fungsional dan Teknis

Dalam upaya memperkuat kompetensi bisnis dan teknis yang sejalan dengan strategi serta prioritas Perusahaan, program pelatihan fungsional dan teknis untuk karyawan terus dilaksanakan. Program ini mencakup penguatan kemampuan dalam menghadapi perubahan operasional dan mempersiapkan karyawan untuk mengembangkan keahlian di bidang digital, teknologi, dan analisis guna menghadapi dinamika industri di masa depan.

3. Pelatihan untuk Pengembangan Pribadi dan Profesional

Karyawan turut dilibatkan dalam program pelatihan yang dirancang tidak hanya untuk meningkatkan kompetensi inti, tetapi juga untuk memperkuat fleksibilitas dan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan masa depan. Melalui berbagai inisiatif pelatihan, karyawan dibekali dengan wawasan serta keterampilan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional mereka.

4. Pelatihan Inti Perusahaan

Program pelatihan karyawan yang bersifat wajib yang bertujuan meningkatkan kepatuhan dan mengurangi risiko yang berpotensi memengaruhi keberlangsungan Perusahaan. Program ini mencakup pelatihan yang diwajibkan secara hukum (regulasi) dan non-regulasi yang ditetapkan oleh Perusahaan. Sebagai bagian dari upaya memperkuat tata kelola yang baik, program ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan, memastikan kepatuhan terhadap standar yang berlaku, dan mengurangi potensi risiko operasional. Dengan mengikuti pelatihan ini, karyawan diharapkan dapat lebih memahami tanggung jawabnya, menerapkan prinsip kepatuhan secara konsisten, dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang profesional serta berintegritas.

Berikut adalah rincian jam pelatihan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jenis kelamin, mencerminkan upaya kami dalam mendukung pengembangan keterampilan di tempat kerja.

Jam Pelatihan Berdasarkan Jenis Kelamin [F.22][404-1]

| URAIAN | 2024 | | 2023 | | 2022 | |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN |
| Jumlah pelatihan | 523 | 474 | 811 | 894 | 1.157 | 1.091 |
| Jumlah jam pelatihan | 13.297 | 12.133 | 19.353 | 20.474 | 17.956 | 19.311 |
| Rata-rata jam pelatihan | 34 | 26 | 37 | 34 | 33 | 31 |

Keterangan:

Rata-rata jam pelatihan dihitung berdasarkan jumlah karyawan selama 1 tahun berjalan.

*) Penurunan yang signifikan disebabkan oleh perubahan metode dan cakupan perhitungan.

Selain pelatihan yang bersifat wajib, setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensinya secara mandiri melalui akses ke berbagai platform pembelajaran digital, seperti LinkedIn Learning, Avado, dan McKinsey.

Perusahaan menerapkan strategi pelatihan dan pengembangan karyawan dengan pendekatan 70/20/10. Model ini mengalokasikan 70% pembelajaran melalui pengalaman langsung dalam proyek atau tugas kerja, 20% melalui interaksi dengan tim atau mentor, serta 10% dari pelatihan formal. Metode ini telah terbukti efektif dalam meningkatkan efektivitas pengembangan karyawan dengan pendekatan yang lebih praktis dan berorientasi pada pengalaman nyata.

Sebagai bagian dari inisiatif pengembangan keterampilan, modul pelatihan dari AIA Group juga diterapkan di perusahaan. Program ini mencakup berbagai sesi pelatihan dan edukasi dalam bentuk lokakarya maupun kelas daring, yang dirancang untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai berbagai topik strategis, termasuk keuangan berkelanjutan. Program ini diikuti oleh seluruh karyawan dengan topik yang dipelajari dalam pelatihan ini meliputi:

- AIA Fundamentals – ESG 101
- Diversity & Inclusion, Harassment and Bullying in the Workplace
- Waste Management
- AIA Data Privacy
- Customer Protection Awareness to Employee

- Anti Money Laundering & Counter Terrorist Financing
- Compliance Training on Listing Related Rules (Disclosure of Inside Information, Market Misconduct and Others)

Tingkat eksekutif 100% turut mendapatkan pelatihan mengenai keuangan berkelanjutan, termasuk pelatihan dasar dalam analisis lingkungan, pemahaman mendalam terkait prinsip-prinsip LST. [E.2][2-17]

Perusahaan juga memastikan 100% petugas keamanan AIA sudah menerima pelatihan tentang hak asasi manusia maupun prosedur spesifik dan penerapannya pada keamanan. [410-1]

Pengembangan dan Pelatihan Tenaga Pemasar

Keberhasilan Perusahaan dalam mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan tidak terlepas dari peran tenaga pemasar, termasuk dari berbagai jalur distribusi di AIA, di antaranya Agency, Bancassurance, Corporate Solution, serta tenaga pemasar Agency. Dalam menjalankan tugasnya, tenaga pemasar senantiasa mematuhi regulasi yang berlaku serta berpedoman pada Market Conduct Guideline (MCG).

AIA berfokus pada pengembangan diri *Life Planner* dan *Bancassurance Life Consultant* dengan program profesional yang dirancang khusus melalui pelatihan komprehensif dan proses pengembangan yang berfokus pada nasabah, membangun komunikasi dua arah dan hubungan mendalam dengan nasabah untuk membantu mereka merancang rencana proteksi, rencana keuangan, dan menerapkan hidup sehat.

Tenaga pemasar AIA dikenal memiliki standar tinggi dalam profesionalisme dan kualitas. AIA terus mendukung pengembangan tenaga pemasar dengan memberikan program pelatihan berkualitas, perekrutan sumber daya manusia terbaik, dan melengkapi tenaga pemasar dengan teknologi terkini.

Sebagai bentuk dukungan terhadap pengembangan kompetensi tenaga pemasar, Perusahaan mengelola Premier Academy, sebuah program yang dirancang untuk membekali tenaga pemasar dengan berbagai fasilitas pendukung. Para agen yang tergabung dalam AIA Premier Academy akan mendapat program pelatihan terpadu dan terdepan, jenjang karier baru, dan kompensasi

yang didukung oleh berbagai produk dan solusi keuangan berkualitas AIA. Para agen juga dilengkapi dengan teknologi terkini untuk mempermudah pekerjaan mereka dan memungkinkan mereka untuk berinteraksi dengan nasabah kapan pun dan di mana pun.

Melalui AIA Premier Academy, AIA ingin turut berkontribusi dalam meningkatkan kualitas tenaga pemasar di industri asuransi jiwa. Agen asuransi memiliki peran penting dalam mengedukasi dan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada masyarakat akan pentingnya asuransi sebagai proteksi jangka panjang.

Sepanjang tahun 2024, sebanyak 2.746 tenaga pemasar telah mengikuti serangkaian pelatihan termasuk pelatihan untuk program Premier Academy, dengan total 2.784 jam pelatihan

Konsistensi dalam pengembangan tenaga pemasar turut berkontribusi pada pencapaian Perusahaan dalam mempertahankan posisinya sebagai pemimpin global. Tahun ini, Perusahaan kembali menorehkan prestasi dengan mempertahankan posisi nomor satu di dunia selama 10 tahun berturut-turut sebagai perusahaan multinasional yang mendapatkan keanggotaan Million Dollar Round Table (MDRT). AIA terus mengembangkan program pelatihan dan mentoring untuk meningkatkan jumlah MDRT. Sebagai hasilnya, jumlah tenaga pemasar yang meraih kualifikasi MDRT meningkat sebanyak 29% pada tahun 2024 dibandingkan dengan pencapaian pada tahun 2023.

Untuk tenaga pemasar di Bancassurance, pengembangan dan pelatihan tenaga pemasar dilakukan



melalui AIA NEXT, yaitu sistem manajemen pembelajaran e-learning yang dilengkapi dengan dashboard pembelajaran, perpustakaan materi, serta ujian kelulusan. Pembelajaran ini dimulai sejak tahap orientasi (*onboarding*) dan dilanjutkan dengan pelatihan berkala untuk memastikan pemahaman produk, keterampilan penjualan, penanganan keluhan nasabah, serta pelatihan produk segmen menyeluruh nasabah Prioritas (*high net worth*), menengah (*upper mass*), dan umum (*mass*).

Sebagai bagian dari standar kepatuhan, pembelajaran wajib dalam pelatihan dasar sebagai syarat kelulusan, serta sebagai persyaratan bagi tenaga pemasar untuk dapat melakukan penawaran dan penjualan produk bersama mitra bank. Untuk memastikan kualitas bisnis sesuai

regulasi, seluruh tenaga pemasar juga diwajibkan menyelesaikan pelatihan Kesadaran Keamanan dengan tingkat kelulusan 100%.

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pemasar, memperkuat kepercayaan mitra bank dan nasabah, serta berkontribusi pada peningkatan pendapatan bisnis, nilai bisnis baru, dan pencapaian target Bancassurance.

Penilaian Kinerja dan Kebebasan Berserikat [2-30][404-3][407-1]

Departemen Human Resources bertanggung jawab dalam mengevaluasi kinerja karyawan, yang menjadi dasar bagi keputusan promosi jabatan ataupun rotasi divisi.

Proses penilaian ini dilakukan secara berkala setiap tahun. Sepanjang tahun 2024, seluruh karyawan dan tenaga pemasar (100%) menjalani penilaian kinerja secara rutin guna mendukung pertumbuhan karier mereka.

Employee Engagement Survey turut diselenggarakan setiap tahunnya sebagai upaya untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja. Hasil survei ini menjadi acuan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk membangun hubungan yang solid di dalam tim. Selain itu, para manajer memanfaatkan data dari survei tersebut untuk mengidentifikasi area perbaikan serta mengembangkan inisiatif yang mendorong budaya kerja yang lebih inklusif, kolaboratif, dan produktif.

Pada tahun 2024, AIA memperoleh skor *Employee Engagement Survey* sebesar 85%. Hasil ini termasuk peringkat atas dalam Industri Keuangan dan Asuransi secara global.

Perusahaan juga memiliki serikat pekerja yang berfungsi sebagai wadah bagi karyawan untuk menyuarakan aspirasi mereka. Serikat pekerja dibentuk sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seluruh karyawan telah tergabung dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan sepanjang tahun 2024, tidak terdapat kendala yang menghambat kebebasan karyawan dalam berserikat maupun membentuk serikat pekerja.

PRIORITAS STRATEGI 2: MEMPERCEPAT KEMAJUAN DALAM KEBERAGAMAN DAN INKLUSI

Kami terus mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif dan beragam. Setiap individu memiliki kesempatan yang setara untuk terlibat dan berkembang.

Melalui berbagai inisiatif dan kebijakan, kami berupaya mempercepat kemajuan dalam keberagaman dan inklusi, memastikan bahwa setiap suara didengar, setiap talenta dihargai, dan setiap perbedaan menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan bersama.

Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi Karyawan ^[F.18]

Perusahaan menerapkan prinsip keberagaman, kesetaraan, dan kesempatan yang adil dalam seluruh

proses kerja, mulai dari perekrutan hingga pensiun (“From hiring to retiring”). Setiap tahapan seleksi dan evaluasi karyawan dilakukan secara transparan dan tanpa membedakan latar belakang individu, termasuk suku, agama, dan ras.

Kami turut mematuhi regulasi dengan tidak mempekerjakan tenaga kerja di bawah umur maupun tenaga kerja paksa di lingkungan serta aktivitas bisnis kami. Guna memastikan lingkungan kerja yang inklusif, Perusahaan memiliki pedoman internal terkait keberagaman dan kesetaraan yang tertuang dalam Kode Etik Perusahaan. Sepanjang tahun 2024, AIA tidak memiliki insiden terkait pelanggaran HAM maupun diskriminasi. ^{[F.19][406-1][408-1][409-1]}

Pada tahun 2024, sebanyak 75 karyawan baru bergabung, terdiri dari 37 laki-laki (49%) dan 38 perempuan (51%). Sementara itu, 212 karyawan yang mengakhiri masa kerjanya karena berbagai alasan, seperti pensiun, pengunduran diri, dan meninggal dunia. Secara keseluruhan, tingkat perputaran karyawan mencapai 10,9% dari total tenaga kerja.

Selain itu, Perusahaan juga mendorong peran perempuan dalam kepemimpinan, dengan kehadiran satu anggota perempuan dalam jajaran Direksi. Langkah ini menjadi wujud dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta memberikan peluang yang setara bagi setiap individu untuk berkembang dan berkontribusi.

Pekerja Baru Berdasarkan Jenis Kelamin dan Kelompok Usia ^[401-1]

| KELOMPOK USIA | 2024 | | 2023 | | 2022 | |
|---------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|
| | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN |
| <30 Tahun | 14 | 11 | 14 | 27 | 30 | 37 |
| 30–50 Tahun | 23 | 27 | 47 | 30 | 66 | 49 |
| >50 Tahun | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| Subtotal | 37 | 38 | 63 | 59 | 100 | 88 |
| Total | | 75 | | 122 | | 188 |

Pekerja Keluar Berdasarkan Jenis Kelamin dan Kelompok Usia ^[401-1]

| KELOMPOK USIA | 2024 | | 2023 | | 2022 | |
|---------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN |
| <30 Tahun | 8 | 17 | 9 | 7 | 10 | 20 |
| 30–50 Tahun | 70 | 86 | 75 | 47 | 78 | 68 |
| >50 Tahun | 10 | 21 | 10 | 15 | 11 | 5 |
| Subtotal | 89 | 124 | 94 | 69 | 99 | 93 |
| Total | | 212 | | 163 | | 192 |

Perputaran Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin dan Kelompok Usia (%) ^[401-1]

| KELOMPOK USIA | 2024 | | 2023 | | 2022 | |
|---------------|-----------|-------------|-----------|------------|-----------|-------------|
| | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | LAKI-LAKI | PEREMPUAN |
| <30 Tahun | 0,8 | 1,4 | 0,2 | 0,5 | 1,0 | 1,8 |
| 30–50 Tahun | 3,4 | 5,0 | 4,3 | 2,3 | 7,8 | 6,8 |
| >50 Tahun | 0,1 | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0,1 | 0,2 |
| Subtotal | 4,3 | 6,6 | 4,8 | 3,2 | 8,9 | 8,8 |
| Total | | 10,9 | | 8,0 | | 17,8 |

Lingkungan Bekerja yang Layak, Aman, Nyaman

[F.21][403-1][403-2][403-4][403-5][403-8][403-9][403-10]

Perusahaan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang layak, aman, dan nyaman, serta sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia bagi seluruh (100%) karyawan perusahaan.

Untuk memastikan standar keselamatan yang optimal, perusahaan memiliki tim P2K3 (Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang bertanggung jawab dalam menyusun, mengembangkan, serta mengawasi implementasi kebijakan dan prosedur keselamatan di seluruh area operasional Perusahaan. Laporan terkait dilaporkan secara daring setiap tiga bulan ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Bukti diterima pelaporan ke Disnaker dan laporan tersebut juga dilaporkan kepada Direktur yang membawahi Manajemen Risiko.

Sebagai langkah preventif, seluruh gedung operasional dilengkapi dengan sistem keamanan dan perlengkapan pencegahan kebakaran yang diperiksa secara berkala. Setiap lantai memiliki satuan tugas K3 dan petugas penanggung jawab keselamatan

yang mendapatkan pelatihan khusus langsung secara berkala. Perusahaan juga bekerja sama dengan pengelola gedung dan petugas keamanan untuk memastikan fasilitas operasional dalam kondisi optimal dan bebas dari risiko teknis.

Untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya K3, perusahaan menyelenggarakan berbagai program edukasi, seperti simulasi menghadapi gempa, evakuasi darurat dan pemadaman kebakaran berbasis *e-learning* maupun sosialisasi daring. Program ini dirancang untuk membekali karyawan dengan pemahaman yang lebih baik tentang prosedur keselamatan sehingga mereka dapat mengenali dan mengatasi potensi bahaya secara mandiri. Selain itu, perusahaan juga aktif mengedukasi karyawan tentang gaya hidup sehat, termasuk kesehatan mental, melalui berbagai inisiatif yang mendukung kesejahteraan mereka. Lebih lanjut, kami juga memastikan seluruh pemangku kepentingan yang berada di lingkungan kerja berperan aktif dalam pencegahan insiden terkait K3.

Berbagai inisiatif K3 yang diterapkan sepanjang tahun 2024 berhasil menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Sebagai hasilnya, tidak ada insiden kecelakaan kerja maupun kasus penyakit yang disebabkan oleh aktivitas pekerjaan selama periode tersebut.



PRIORITAS STRATEGI 3: MEMPERKUAT KESADARAN RISIKO

Kesadaran terhadap risiko dalam operasional bisnis terus diperkuat dengan menerapkan manajemen risiko yang terstruktur dan berlandaskan Kode Etik Perusahaan.

Dalam menghadapi tantangan serta memanfaatkan peluang bisnis, mitigasi risiko yang komprehensif dan terintegrasi menjadi aspek penting untuk mendukung keberlanjutan usaha. Pendekatan ini tidak hanya melindungi Perusahaan dari potensi ancaman, tetapi juga menciptakan landasan yang kokoh bagi pertumbuhan jangka panjang.

Setiap proses bisnis dijalankan dengan mengacu pada kode etik dan filosofi Perusahaan, yakni "Melakukan Hal yang Benar, dengan Cara yang Benar, dengan Orang yang Tepat, Hasil akan Datang." Prinsip ini memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil mempertimbangkan aspek kepatuhan, tata kelola, serta prinsip-prinsip etika yang berlaku.

Informasi lebih lanjut mengenai penerapan manajemen risiko dapat ditemukan dalam Pilar Effective Governance, Bab Prioritas Strategi 2.

Guna memperkuat tujuan tersebut terdapat empat faktor utama yang menjadi kunci keberhasilan bisnis. Faktor-faktor ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman dalam

menjalankan pekerjaan sehari-hari, tetapi juga telah menjadi bagian dari budaya kerja yang terintegrasi dalam setiap aspek operasional Perusahaan. Empat faktor utama tersebut meliputi:

1. Kepedulian

Kami memprioritaskan kesehatan, keselamatan, kesejahteraan, dan pengembangan karyawan sebagai prioritas utama

2. Pengalaman Lebih dari 100 Tahun di Asia

Kami berpengalaman untuk membantu masyarakat untuk hidup Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih Baik, dengan terus berinovasi.

3. Berpikiran Maju

Kami selalu menghadirkan perkembangan strategi dan memberikan program yang relevan untuk nasabah dalam proteksi dan perencanaan keuangan dalam kondisi apa pun.

4. Menerapkan Fasilitas Kerja yang Mencukupi

Kami menyediakan fasilitas yang memadai sehingga karyawan dapat terhubung dan bekerja secara produktif karena kesehatan karyawan merupakan prioritas utama.



PRIORITAS STRATEGI 4: MEMPERKAYA DAN MENGHARGAI KESEMPATAN UNTUK SEMUA

Setiap individu di Perusahaan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama.

Kami menghargai dedikasi dan kerja keras seluruh karyawan yang telah berkontribusi dalam mewujudkan visi Perusahaan. Dengan demikian, kami memastikan bahwa seluruh proses dalam Perusahaan, mulai dari kesempatan kerja, pengembangan karier, hingga penghargaan bagi karyawan, dilakukan secara transparan, adil, dan bertanggung jawab.

Menghargai Karyawan Kami

Kami mengapresiasi kontribusi karyawan melalui berbagai bentuk penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dengan tetap mengedepankan prinsip keadilan dan transparansi. Pemberian penghargaan ini diharapkan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja serta memberikan layanan terbaik bagi nasabah dan masyarakat luas.

Imbal Jasa Karyawan ^{[F:20][202-1][405-2]}

Perusahaan menetapkan imbal jasa dan remunerasi bagi karyawan berdasarkan tingkat jabatan dan pencapaian kinerja, tanpa membedakan gender, suku, ras, agama, atau golongan. Struktur

remunerasi dirancang secara adil, dengan rasio yang setara antara karyawan laki-laki dan perempuan, yakni 1:1. Selain itu, pemberian gaji dan tunjangan selalu disesuaikan dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku serta mengikuti standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah di masing-masing wilayah. Dengan demikian, Perusahaan memastikan bahwa gaji karyawan terendah selalu berada di atas upah minimum provinsi (UMP) setempat.

Remunerasi yang diberikan mencakup gaji pokok, tunjangan, serta bonus tunai. Seluruh kebijakan terkait kompensasi dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan berorientasi pada kinerja.

Hak Cuti ^[401-3]

AIA memahami bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor penting dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan memberikan hak cuti kepada setiap karyawan, termasuk cuti tahunan dan cuti melahirkan, sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Setiap karyawan berhak atas cuti tahunan sebanyak 12 hari dalam satu tahun kerja. Sementara itu, bagi karyawan perempuan tersedia cuti melahirkan selama 3 bulan penuh dan karyawan perempuan

yang mengalami keguguran akibat alasan medis berhak mendapatkan cuti hingga 1,5 bulan. Lebih lanjut, karyawan laki-laki yang mendampingi istri sah saat melahirkan berhak atas izin tidak masuk kerja selama 2 hari tanpa mengurangi jatah cuti tahunan. Apabila istri mengalami keguguran, karyawan laki-laki diberikan izin selama 2 hari kerja tanpa mempengaruhi hak cuti tahunan mereka.

Sepanjang tahun 2024, terdapat 42 karyawan yang memenuhi syarat untuk cuti melahirkan, yang terdiri dari 20 perempuan dan 22 laki-laki. Dari jumlah tersebut, 100% telah memanfaatkan hak cutinya dan kembali bekerja sesuai ketentuan yang berlaku. Kebijakan ini diharapkan dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalani fase penting dalam kehidupan pribadi mereka tanpa mengganggu stabilitas pekerjaan.

Akses Fasilitas Kesehatan

^{[401-2][403-3][403-6][403-7]}

Perusahaan memahami bahwa kesehatan yang optimal berperan penting dalam menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, berbagai fasilitas kesehatan disediakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung keseimbangan hidup para pekerja

Berbagai fasilitas kesehatan yang tersedia mencakup kepesertaan dalam BPJS Kesehatan, proteksi melalui asuransi kesehatan dan jiwa, serta layanan klinik internal di Gedung AIA Central. Klinik ini menyediakan layanan in-house klinik, antara lain dokter umum, obat-obatan, dan dukungan psikolog, bagi karyawan yang membutuhkan. Selain itu, Perusahaan juga menyediakan manfaat asuransi Medix, yang memungkinkan karyawan mendapatkan akses perawatan medis, baik di dalam maupun luar negeri, serta fasilitas Medical Check-Up (MCU) tahunan guna memastikan kesehatan mereka tetap terjaga.



AIA Family Day "AIA in Dreamland"

AIA menyelenggarakan acara tahunan AIA Family Day dengan tema "AIA in Dreamland". Acara ini menjadi wujud inisiatif AIA untuk mempererat hubungan antara karyawan dan keluarga mereka. Lebih dari sekadar ajang kebersamaan, acara ini juga menjadi wadah untuk mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sehingga terwujud hidup yang Lebih Sehat, Lebih Lama, Lebih baik. "AIA in Dreamland" menghadirkan berbagai kegiatan dan permainan yang dapat diikuti oleh seluruh anggota keluarga, mulai dari anak-anak hingga dewasa. Dengan antusiasme tinggi, kegiatan ini sukses menarik partisipasi lebih dari 1.000 orang yang terdiri dari karyawan beserta keluarga karyawan.

Sebagai bagian dari upaya mendorong gaya hidup sehat, Perusahaan juga menawarkan program kebugaran internal melalui AIA Vitality, yang dirancang untuk membantu karyawan menjalani kehidupan yang lebih sehat dan aktif. Dengan berbagai inisiatif ini, diharapkan setiap karyawan dapat bekerja secara optimal dalam lingkungan yang mendukung kesehatan fisik dan mental mereka.

Jaminan Hari Tua ^{[201-3][404-2]}

Perusahaan menerapkan kebijakan pensiun pada saat karyawan mencapai usia 55 tahun. Sebagai

bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan selama masa kerja, Perusahaan tidak hanya memberikan dukungan finansial, tetapi juga membekali mereka dengan persiapan yang matang menjelang masa purnabakti.

Guna memastikan kesejahteraan di masa pensiun, tersedia Program Jaminan Hari Tua dan Program Jaminan Pensiun yang dikelola melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) AIA. Skema ini mencakup kontribusi sebesar 5% dari perusahaan dan 3% dari karyawan, yang dikelola secara profesional untuk menjamin manfaat optimal. Informasi lebih lanjut mengenai program ini dapat diakses melalui tautan berikut: <https://www.aia-financial.co.id/id/about-aia/laporan-penting/report-financial#tabfilter-5479e493c9-item-0ee9c969dd-tab>.

Selain itu, Perusahaan juga menyediakan program pelatihan purnabakti untuk membantu karyawan mempersiapkan diri dalam menghadapi masa pensiun. Pelatihan ini mencakup berbagai topik yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, seperti perencanaan keuangan, kewirausahaan, serta pengelolaan gaya hidup sehat pascapensiun. Pada tahun 2024, sebanyak 9 karyawan yang memasuki masa pensiun telah mengikuti program pelatihan ini.

EFFECTIVE GOVERNANCE

Membangun Dasar Kepercayaan



EFFECTIVE GOVERNANCE



Integrasi risiko

terkait Perubahan Iklim pada Kerangka Kerja Manajemen Risiko Perusahaan



100%

anggota badan tata kelola tertinggi & karyawan telah mengikuti pelatihan dan sosialisasi antikorupsi



Prinsip tata kelola perusahaan

yang baik pada operasional bisnis perusahaan



Kode etik AIA

menerapkan Kebijakan Antikorupsi, Anti-pencucian Uang, dan Kontra Pendanaan Terorisme



“Kami percaya bahwa prinsip tata kelola perusahaan yang baik adalah fondasi utama untuk memastikan keberlanjutan bisnis yang kuat dan bertanggung jawab.”

RISTA Q. MANURUNG
DIRECTOR OF LEGAL AND COMPLIANCE



“Dengan pendekatan holistik, manajemen risiko di AIA memastikan ketahanan perusahaan dalam menghadapi tantangan masa depan dan mengupayakan keberlanjutan bisnis di segala aspek”

NOVITA BUDI ASTUTI
CHIEF RISK OFFICER

EFFECTIVE GOVERNANCE

Sebagai salah satu dari lima pilar strategis LST AIA, Effective Governance berperan penting dalam memastikan bahwa AIA beroperasi dengan standar tertinggi dalam praktik bisnis.

Pilar ini mencakup berbagai aspek tata kelola perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan dengan para pemangku kepentingan serta memperkuat sistem manajemen risiko yang transparan dan akuntabel. Melalui pendekatan ini, AIA memastikan adanya pengawasan manajemen yang ketat, mekanisme insentif yang tepat, serta sistem pelaporan yang tepat guna dalam mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab.

Sebagai bentuk komitmen terhadap tata kelola yang baik, pada tahun 2024, AIA telah melakukan revisi terhadap Code of Conduct perusahaan. Langkah ini mencerminkan dedikasi kami dalam mempertahankan standar praktik bisnis tertinggi, baik dalam interaksi dengan para pemangku kepentingan maupun dalam pengelolaan risiko yang strategis. Untuk memastikan seluruh tenaga kerja memahami dan menerapkan prinsip integritas dalam aktivitas bisnisnya, AIA mewajibkan pelatihan berkala yang mencakup berbagai aspek penting, seperti pelatihan anti-suap dan

korupsi, pencegahan penipuan, anti-pencucian uang dan pencegahan pendanaan terorisme. Selain itu, AIA secara aktif mengidentifikasi potensi risiko yang dapat berdampak pada bisnis serta memperkuat kerangka kerja manajemen risiko. Pendekatan ini memungkinkan kami untuk mengantisipasi tantangan dan mengambil langkah mitigasi yang tepat guna menjaga keberlangsungan bisnis dalam jangka panjang. Melalui penerapan tata kelola yang efektif, AIA terus berupaya menjadi perusahaan yang tidak hanya unggul dalam kinerja bisnis, tetapi juga menjadi mitra terpercaya bagi para pemangku kepentingan dalam mewujudkan praktik bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab.

Board Governance

Prioritas ini memastikan integritas bisnis terjaga dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik melalui Dewan yang beragam dan memiliki kualifikasi tinggi. Dewan Komisaris merupakan otoritas tertinggi dalam pengambilan keputusan untuk semua hal yang dianggap strategis. Dewan bertanggung jawab dalam merumuskan dan mengimplementasikan praktik tata kelola perusahaan serta memastikan standar tata kelola yang tinggi diterapkan secara konsisten di seluruh aspek bisnis perusahaan.



Struktur tata kelola yang kami terapkan memastikan pendelegasian wewenang yang efektif antara Dewan, komite-komite nya, dan manajemen. Pada saat yang sama, Dewan tetap dapat menjalankan fungsi pengawasan, evaluasi, serta memberikan arahan yang strategis bagi manajemen guna memastikan tata kelola yang optimal.

Independensi Dewan

Dewan berperan dalam pengawasan dengan menjaga penilaian yang independen dan objektif, memastikan

setiap keputusan berfokus pada kepentingan jangka panjang perusahaan dan para pemangku kepentingan.

Selain Group Chief Executive dan Presiden, semua anggota Dewan adalah Direktur Non-Eksekutif Independen, yang menggarisbawahi komitmen kuat kami untuk beroperasi sesuai dengan praktik terbaik internasional.

Komposisi Komite Dewan

Kerangka tata kelola perusahaan kami dijalankan melalui struktur hierarki yang jelas, yang mencakup Dewan dan empat komite utama:

- Komite Audit
- Komite Nominasi
- Komite Remunerasi
- Komite Risiko

Setiap Komite Dewan dipimpin oleh seorang Direktur Independen Non-Eksekutif (INED). Komite Audit, Nominasi, dan Remunerasi sepenuhnya terdiri dari INED, memastikan independensi dalam pengawasan. Sementara itu, Komite Risiko melibatkan Group Chief Executive dan Presiden Direktur, untuk memastikan para anggotanya memiliki akses terhadap informasi keuangan dan operasional yang terperinci, yang diperlukan untuk menilai risiko serta keberlanjutan operasi Grup. Ketua dari setiap komite Dewan harus melapor secara rutin kepada Dewan.

Keberagaman Dewan

Keberagaman dalam Dewan memainkan peran penting dalam memastikan tata kelola yang kuat dan pengambilan keputusan yang efektif. Para anggota Dewan berasal dari berbagai latar belakang dengan pengalaman luas di bidang bisnis, keuangan, pemerintahan, regulasi,

dan kebijakan. Kombinasi keahlian dan wawasan mereka membantu memahami dinamika pasar utama Grup serta merumuskan strategi yang tepat. Lebih dari itu, keberagaman ini juga memperkaya nilai, budaya, dan visi AIA dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Pendekatan perusahaan dalam menciptakan keberagaman tercermin dalam Kebijakan Keberagaman Dewan, yang memastikan komposisi Dewan mencerminkan berbagai latar belakang dan pengalaman. Kebijakan ini mencakup aspek ras, gender, agama, asal negara, serta keahlian dari sektor swasta maupun publik. Dengan demikian, perusahaan membangun lingkungan yang lebih inklusif dan beragam, memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan strategis.

Pendekatan ini memperkuat komitmen Grup dalam menerapkan praktik tata kelola terbaik secara global, termasuk kebijakan tanpa toleransi terhadap penyuapan dan korupsi. Dewan dan komite-komitennya secara rutin menerima pembaruan mengenai kinerja Grup dalam berbagai inisiatif yang bertujuan menjaga standar tinggi di seluruh organisasi. Kebijakan Kepatuhan Grup AIA diterapkan selaras dengan Kode Etik AIA, yang memberikan panduan rinci terkait pemberian serta penerimaan hadiah dan bentuk hiburan lainnya.

MEMASTIKAN MANAJEMEN RISIKO YANG EFEKTIF DAN PRAKTIK BISNIS YANG BERTANGGUNG JAWAB

Prioritas ini secara efektif mengelola risiko dan peluang terkait LST di seluruh bisnis kami.

Manajemen risiko yang efektif

Manajemen risiko yang efektif menjadi pondasi utama dalam menjalankan strategi serta memastikan terpenuhinya komitmen kepada seluruh pemangku kepentingan.

Dewan komisaris memiliki tanggung jawab utama dalam mengawasi praktik manajemen risiko serta memantau risiko dan peluang yang signifikan, termasuk yang berkaitan dengan isu-isu LST.

Kerangka Kerja Manajemen Risiko

Kerangka Kerja Manajemen Risiko AIA dirancang untuk memastikan bahwa seluruh kapabilitas dan proses yang diperlukan tersedia guna mengidentifikasi, mengevaluasi, dan memantau baik risiko yang sudah ada maupun yang baru muncul di pasar AIA.

Selain itu, Dewan Direksi memiliki tanggung jawab untuk secara berkala meninjau efektivitas kerangka kerja ini, memastikan bahwa penerapannya selaras dengan dinamika dan kebutuhan bisnis di masing-masing wilayah operasional.

Risiko terkait LST dikelola melalui proses yang telah ditetapkan dalam Kerangka Kerja Manajemen Risiko (RMF) dan diklasifikasikan berdasarkan dampaknya terhadap operasional AIA. Dengan tata kelola yang efektif—termasuk dialog proaktif dengan pemangku kepentingan internal dan eksternal—AIA dapat mengantisipasi, mengelola, serta merespon risiko ini secara berkelanjutan, sekaligus memanfaatkan peluang yang muncul di sepanjang perjalanan bisnisnya.

Pengujian dan Analisis Risiko

AIA secara rutin melakukan pengujian terhadap prosedur dan kontrol risiko untuk memastikan ketahanan serta kesesuaiannya dengan dinamika lingkungan operasional saat ini dan di masa depan. Fungsi Audit Internal perusahaan berperan dalam memberikan evaluasi independen terhadap efektivitas pengendalian utama serta memberikan rekomendasi perbaikan yang diperlukan. Selain itu, efektivitas Kerangka Kerja Manajemen Risiko (RMF) juga dinilai secara independen secara berkala guna memastikan standar tata kelola risiko yang optimal.

AIA secara rutin melakukan pengujian skenario dan analisis kelangsungan bisnis untuk menilai ketahanan operasional dalam berbagai situasi menantang. Hasil

dari pengujian ini digunakan untuk memperkuat kerangka kerja dan menyesuaikan risiko agar dapat menghadapi tantangan yang mungkin muncul di masa depan. Pendekatan ini memastikan keberlanjutan operasional yang stabil serta kecukupan modal yang diperlukan untuk melindungi para pemegang polis dalam berbagai situasi.

Contoh Risiko Terkait LST yang Relevan Dengan AIA

Risiko Operasional

- Peristiwa cuaca ekstrem yang merugikan akibat risiko fisik iklim yang akut
- Perlindungan data
- Cybersecurity
- Manajemen sumber daya manusia
- Praktik bisnis yang bertanggung jawab

Risiko Asuransi

- Perubahan signifikan dalam iklim dan polusi yang mempengaruhi faktor risiko gaya hidup
- Dampak perubahan iklim dan polusi terhadap kesehatan serta kesejahteraan manusia

Praktik Bisnis yang Bertanggung Jawab

Kami berkomitmen untuk menerapkan standar tertinggi dalam praktik bisnis yang bertanggung jawab. Sebagai perusahaan asuransi jiwa dan kesehatan terkemuka di Asia yang melayani jutaan nasabah dan keluarga, kepercayaan menjadi pondasi utama dalam setiap aspek bisnis kami. Oleh karena itu, kami menanamkan nilai integritas, akuntabilitas, dan transparansi di setiap tingkatan organisasi, memastikan bahwa seluruh karyawan kami selalu menjunjung tinggi etika dan profesionalisme dalam setiap tindakan mereka.

Kode Etik

Kode Etik AIA memberikan panduan yang jelas tentang cara kami menjalankan bisnis dengan standar profesionalisme yang tinggi. Kode ini mencerminkan nilai-nilai utama dalam operasional kami dan menjadi landasan untuk menjaga kepercayaan serta membangun hubungan jangka panjang dengan nasabah, agen, mitra distribusi, regulator, dan investor.

Kode Etik ini berlaku bagi seluruh karyawan AIA dan tersedia dalam berbagai bahasa, sehingga semua individu di perusahaan dapat memahami serta mematuhi standar dan ekspektasi yang telah ditetapkan.

Setiap karyawan yang bergabung dengan AIA diwajibkan mengikuti pelatihan Kode Etik, serta menyelesaikan sertifikasi tahunan sebagai bukti pemahaman dan kepatuhan mereka terhadap prinsip-prinsip ini.

Selain itu, kami juga menyediakan program pelatihan khusus bagi para pemimpin AIA untuk membekali mereka dengan keterampilan praktis dalam menghadapi dilema etika dan pengambilan keputusan.

Setiap karyawan bertanggung jawab secara pribadi untuk menjunjung tinggi standar integritas dan melaporkan setiap dugaan pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku yang sudah ditetapkan. Kami menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa aman untuk mengidentifikasi dan melaporkan masalah tanpa takut akan pembalasan. Pelanggaran terhadap Kode Etik dapat berujung pada tindakan disipliner, termasuk pemecatan jika diperlukan. Selain itu, mitra bisnis AIA, seperti agen, mitra distribusi, dan pemasok diharapkan menjalankan praktik yang bertanggung jawab, sejalan dengan standar yang sama seperti yang diterapkan bagi karyawan kami.

Mencegah penyuapan dan korupsi

Kami berkomitmen untuk menjalankan bisnis dengan integritas

dan transparansi. Sesuai kebijakan perusahaan, karyawan serta pihak yang mewakili AIA dilarang menawarkan, menerima, atau terlibat dalam segala bentuk suap dan korupsi dalam setiap interaksi bisnis, baik dengan pejabat pemerintah, nasabah, maupun sesama karyawan.

Untuk memastikan kepatuhan, seluruh karyawan diwajibkan mengikuti pelatihan anti-suap dan anti-korupsi. Kami juga secara rutin melakukan peninjauan guna memantau kepatuhan terhadap Anti-Bribery/ Corruption Standard, yang menjelaskan peran dan tanggung jawab karyawan dalam menjaga integritas bisnis. Selain itu, setiap unit bisnis bertanggung jawab untuk menerapkan proses dan kontrol guna meminimalkan risiko korupsi.

Mencegah Penipuan

AIA menerapkan Anti-Fraud Standard yang dirancang untuk mengelola risiko penipuan melalui pelatihan, langkah pencegahan, dan sistem deteksi dini. Kami berkomitmen pada kebijakan tanpa toleransi terhadap segala bentuk penipuan.

Setiap dugaan atau insiden penipuan akan dievaluasi dan diselidiki secara menyeluruh. Jika terbukti, kami akan mengambil tindakan yang adil dan proporsional, termasuk sanksi disipliner, pemutusan hubungan kerja, pencabutan tunjangan

terkait, serta pelaporan kepada pihak berwenang. Jika diperlukan, kami juga akan menempuh jalur hukum untuk memastikan keadilan ditegakkan.

Program Whistle-Blowing

AIA menyediakan saluran pelaporan bagi karyawan, distributor, nasabah, dan pemasok untuk melaporkan dugaan pelanggaran Kode Etik atau perilaku yang tidak sesuai dengan standar perusahaan.

Kami menawarkan hotline etika yang dikelola pihak ketiga, tersedia 24 jam dalam berbagai bahasa, untuk memastikan kerahasiaan penuh. Setiap laporan akan dinilai secara konsisten dan diselidiki jika diperlukan.

Melalui program ini, kami tidak hanya memantau dan menangani pelanggaran, tetapi juga melindungi identitas pelapor. Group Compliance secara rutin melaporkan jumlah dan jenis kasus yang dilaporkan serta perkembangan investigasi kepada Komite Audit Dewan. AIA juga melarang segala bentuk pembalasan terhadap karyawan yang melaporkan dugaan pelanggaran dengan itikad baik.

Pada tahun 2024, laporan yang diterima melalui program ini mencakup berbagai isu, seperti keluhan pelanggan, permasalahan sumber daya manusia dan lingkungan kerja, konflik kepentingan, penghormatan di tempat kerja, perilaku tidak etis, serta pertanyaan terkait praktik bisnis.

Pendekatan terhadap Anti Pencucian Uang, Pencegahan Pendanaan Terorisme dan Pencegahan Pendanaan Proliferasi Senjata Pemusnah Massal (APU PPT & PPPSPM)

AIA menerapkan program kepatuhan yang ketat terhadap semua peraturan Anti Pencucian Uang, Pencegahan Pendanaan Terorisme dan Pencegahan Pendanaan Proliferasi Senjata Pemusnah Massal (APU PPT & PPPSPM) yang berlaku. Kami berkomitmen untuk mencegah produk dan layanan kami digunakan dalam aktivitas pencucian uang, pendanaan terorisme dan Pencegahan Pendanaan Proliferasi Senjata Pemusnah Massal.

Program APU PPT & PPPSPM AIA dirancang dengan pendekatan berbasis risiko, yang mencakup:

- Uji tuntas nasabah
- Pemantauan berkelanjutan
- Pelaporan aktivitas mencurigakan
- Pelatihan
- Penyimpanan catatan.

Unit bisnis menggunakan perangkat lunak pemantauan APU PPT & PPPSPM untuk menyaring, menganalisis profil risiko, dan memantau aktivitas nasabah, serta alat bantu online untuk menyaring nasabah.

Seluruh karyawan baru diwajibkan menyelesaikan pelatihan APU PPT & PPPSPM dan setiap karyawan juga harus mengikuti pelatihan penyegaran secara berkala guna memastikan pemahaman mereka terhadap persyaratan APU PPT & PPPSPM AIA serta tanggung jawab dalam mematuhi undang-undang terkait.

Agen asuransi AIA juga diwajibkan menyelesaikan pelatihan APU PPT & PPPSPM yang sesuai. Standar Sanksi Ekonomi Grup kami menetapkan pedoman dalam mengelola risiko transaksi dengan pemerintah, individu, dan entitas yang berada dalam cakupan program sanksi.

Antikorupsi

[2-27][205-1] [205-2][205-3]

AIA menolak segala bentuk korupsi. Kebijakan Antikorupsi yang diterapkan mengacu pada peraturan hukum di Indonesia, khususnya Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi (UU TIPIKOR) dan sejalan dengan indikator risiko utama pada penilaian dan pemantauan risiko. Kebijakan ini secara berkala disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Pada tahun 2024, seluruh 100% anggota badan tata kelola tertinggi serta seluruh 100% karyawan telah mengikuti pelatihan dan sosialisasi antikorupsi. Guna mencegah potensi gratifikasi, setiap individu di dalam Perusahaan diwajibkan untuk melaporkan kepada Fungsi Compliance apabila terdapat penerimaan atau pemberian hadiah yang melibatkan mitra usaha maupun pejabat pemerintah. Sepanjang tahun 2024, tidak terdapat insiden korupsi yang terjadi di lingkungan AIA.

Komitmen Kami Kepada Nasabah

AIA berfokus pada kepuasan nasabah dengan menerapkan standar tinggi dalam setiap layanan yang kami berikan. Kami berkomitmen menjalankan bisnis secara bertanggung jawab, memastikan bahwa setiap interaksi dengan nasabah dapat memenuhi atau bahkan melampaui harapan mereka serta membangun kepercayaan yang kuat.

Sebagai bagian dari proses persetujuan produk, unit bisnis kami bertanggung jawab memastikan bahwa setiap produk telah sesuai dengan hukum, peraturan, dan kebijakan internal yang berlaku. Selain itu, unit bisnis kami juga harus meninjau materi produk dan pemasaran untuk memastikan bahwa informasi yang diberikan akurat, memadai, dan mudah dipahami.

Kami juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa tenaga pemasar kami menjaga standar layanan dan profesionalisme yang tinggi dalam berinteraksi dengan nasabah. Untuk mendukung hal ini, kami menerapkan kerangka kerja kualitas bisnis yang mengelola risiko terkait perilaku penjualan. Elemen-elemen utama dari kerangka kerja ini meliputi:

- Penyaringan dan seleksi calon tenaga pemasar untuk memastikan bahwa mereka memiliki kredibilitas dan kompetensi yang sesuai.
- Pedoman perilaku pasar yang menetapkan standar interaksi yang etis dan profesional.
- Program pelatihan yang mencakup pemahaman produk AIA dan proses penjualan, termasuk uji tuntas Kenali Nasabah Anda (*Know-Your-Customer*).
- Proses penjualan yang melibatkan analisis kebutuhan keuangan guna memastikan produk yang ditawarkan sesuai dan terjangkau bagi nasabah.
- Teknologi interaktif di tahap penjualan untuk membimbing agen dalam proses penjualan dan menerapkan kontrol untuk

memastikan pengalaman nasabah yang konsisten dan berkualitas tinggi.

Kami menerapkan berbagai strategi untuk memastikan kepatuhan terhadap standar layanan pelanggan kami, termasuk panggilan verifikasi langsung dan mystery shopping. Strategi ini membantu kami memantau kualitas layanan dan mengambil tindakan jika ditemukan pelanggaran. Misalnya, jika ada seseorang yang berupaya menipu pelanggan dengan memberikan klaim palsu atau tidak berdasar tentang produk kami maupun produk pesaing, mereka dapat dikenakan tindakan disipliner, termasuk pemutusan kemitraan.

Kami juga memiliki kebijakan yang mendorong transparansi dalam komunikasi dengan pelanggan, terutama dalam hal pengungkapan produk. Sebagai contoh, standar internal kami mengenai ilustrasi penjualan menetapkan persyaratan minimum terkait penyajian manfaat dan informasi produk AIA agar pelanggan mendapatkan gambaran yang akurat dan jelas.

Dalam setiap interaksi dengan nasabah, tujuan kami adalah menyampaikan informasi penting secara jelas, termasuk fitur-fitur produk, proyeksi keuntungan, nilai polis asuransi, serta biaya-biaya terkait. Dengan demikian, nasabah dapat memahami dengan baik produk yang mereka pilih dan membuat keputusan yang tepat sesuai dengan kebutuhan mereka.

Praktik Penjualan yang Bertanggung Jawab

Dengan beragam produk dan layanan yang kami tawarkan, transparansi

dan kejelasan dalam komunikasi menjadi kunci dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Kami berkomitmen untuk menjelaskan secara menyeluruh semua aspek kebijakan, produk, dan layanan kami kepada nasabah, termasuk:

- Kesesuaian produk,
- Cakupan polis, dan
- Hal-hal yang termasuk pengecualian serta struktur biaya.

Selain itu, kami juga memberikan perlindungan khusus bagi nasabah yang membutuhkan perhatian lebih dengan menyediakan pelatihan komprehensif bagi agen dan staf yang terlibat dalam proses penjualan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, kami tidak hanya memastikan bahwa nasabah mendapatkan perlindungan yang tepat, tetapi juga membangun fondasi kepercayaan yang kuat antara AIA dan para nasabah kami.

Mendengarkan Nasabah Kami

Mendapatkan evaluasi secara rutin dari nasabah memungkinkan kami membangun hubungan yang lebih erat, memahami kebutuhan dan preferensi mereka yang terus berkembang, serta menciptakan pengalaman yang lebih personal dan bermakna. Selain itu, hasil dari evaluasi ini membantu kami mengidentifikasi keunggulan yang perlu dipertahankan serta area yang masih bisa ditingkatkan agar bisnis tetap bertanggung jawab dan berorientasi pada pelanggan.

Untuk mengumpulkan dan mengukur kepuasan nasabah, kami menggunakan sistem utama: Survei Hubungan Pelanggan (*Net Promoter Score*).

Penanganan Keluhan Nasabah ^[2-25]

Kami berkomitmen untuk menangani setiap keluhan dan investigasi dengan cepat, efisien, adil, dan transparan. Sepanjang tahun 2024, kami menerima 1.426 keluhan nasabah, dengan rata-rata waktu penyelesaian 7 hari kerja atau sesuai dengan *Service Level Agreement (SLA)/Service Level Indicators (SLI)* perusahaan.

Prinsip-prinsip penanganan pengaduan telah diatur dalam Standar Operasi Pelayanan AIA. Standar ini memastikan bahwa setiap keluhan yang diterima ditangani dengan adil, konsisten, dan segera, serta sesuai dengan Prosedur Operasi Standar Unit Bisnis dan peraturan setempat. Selain itu, kami juga memiliki proses yang jelas untuk melakukan pengungkapan kepada regulator terkait, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

| SISTEM EVALUASI DARI PELANGGAN | FREKUENSI | DESKRIPSI |
|---|-----------|--|
| Survei Hubungan Pelanggan (Pengukuran Net Promoter Score) | Annual | Mengukur kekuatan pengalaman nasabah secara menyeluruh dan daya saing kami di industri asuransi jiwa dan kesehatan. |
| | | Net Promoter Score (NPS) adalah metrik standar global untuk mengukur kemungkinan nasabah merekomendasikan AIA. AIA dibandingkan dengan merek-merek asuransi utama. |
| | | Pada tahun 2024, Hong Kong, Malaysia, Indonesia, Vietnam, Taiwan dan Tiongkok menduduki peringkat pertama di wilayahnya dalam hal NPS. |

Menjaga Privasi dan Keamanan Data

Melindungi informasi sensitif yang dipercayakan kepada kami oleh nasabah, karyawan, dan mitra bisnis adalah prioritas utama bagi Grup. Kami menerapkan standar dan kebijakan ketat dalam mengelola serta melindungi data tersebut, yang terus kami perbarui sesuai dengan perkembangan teknologi dan potensi risiko baru.

Perlindungan dan Keamanan Data ^[418-1]

Keamanan data pribadi nasabah menjadi salah satu prioritas utama dalam operasional Perusahaan. Untuk memastikan perlindungan maksimal, berbagai standar data privasi yang sejalan dengan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi (UU PDP) diterapkan, termasuk dasar pengumpulan dan pemrosesan data pribadi, transfer data pribadi, penyimpanan data pribadi, pemenuhan hak-hak subjek data sampai dengan pemusnahan data pribadi.

Manajemen perlindungan data berada di bawah pengawasan Data Privacy Officer Perusahaan yang bertanggung jawab dalam memastikan kebijakan dan prosedur keamanan diterapkan secara efektif. Hingga akhir tahun 2024, tidak terdapat laporan atau keluhan terkait pelanggaran data pribadi, yang mencerminkan efektivitas langkah-langkah perlindungan serta komitmen Perusahaan dalam menjaga privasi dan kepercayaan nasabah.

Komitmen Perusahaan terhadap Kemanan informasi nasabah dapat dilihat pada:
<https://www.aia-financial.co.id/id/privacy-policy>



Privasi Data

AIA Data Privacy Standard yang berlaku di seluruh Grup menetapkan pedoman mengenai cara pengumpulan, penggunaan, penyimpanan, transfer, dan penghapusan data pribadi oleh AIA dan afiliasinya. Standar ini juga

mencerminkan nilai-nilai dalam menjaga privasi data.

Untuk memastikan penerapan standar ini, kami menggunakan berbagai mekanisme operasional, termasuk Privacy Impact Assessments (PIA). PIA bertujuan untuk mengevaluasi dampak aktivitas bisnis terhadap privasi data guna mencegah atau meminimalkan risiko serta memastikan adanya perlindungan yang memadai.

Standar Privasi Data mengharuskan setiap unit bisnis untuk melakukan PIA sebelum mengambil keputusan bisnis tertentu, seperti peluncuran inisiatif atau proyek baru yang berdampak pada data pribadi, penggunaan proses otomatis dalam pengambilan keputusan, pemrosesan data pribadi sensitif, serta perubahan signifikan dalam praktik organisasi yang melibatkan data pribadi.

Perlindungan Data dan Keamanan Siber

Untuk melindungi kepentingan para pemangku kepentingan serta menjaga keamanan sistem, proses, dan informasi kami, AIA

berkomitmen untuk menerapkan kebijakan dan standar keamanan informasi yang sejalan dengan perusahaan-perusahaan terkemuka di dunia. Kami melindungi aset-aset penting dari ancaman siber dengan menggunakan teknik klasifikasi dan pemodelan ancaman serta memperkuat kontrol keamanan siber melalui evaluasi dan pengujian yang berkelanjutan.

Komite Pemantau Risiko menerima pembaruan rutin terkait keamanan siber dan laporan formal mengenai keamanan informasi setiap tahun.

Laporan ini memberikan gambaran kepada komite mengenai lanskap keamanan informasi di AIA serta menyoroti perubahan utama dalam 12 bulan terakhir. Laporan tersebut mencakup insiden utama, risiko yang teridentifikasi, penilaian kesiapan keamanan informasi AIA, serta rencana keamanan informasi untuk tahun berikutnya.

Pengawasan dan Kontrol Keamanan Siber

Pengawasan terhadap kontrol keamanan siber AIA berada di bawah tanggung jawab Group Chief Technology & Life Operations Officer serta tim keamanan informasi kami.

Kontrol ini melindungi AIA dari ancaman siber dengan cara:

- Mendeteksi setiap anomali dalam sistem
- Merespons secara efektif terhadap isu keamanan siber
- Memperkuat sistem pertahanan
- Berinvestasi dalam analitik keamanan, termasuk sistem utama yang memproses data pelanggan

dan mendukung operasional bisnis

Direktur Keamanan Informasi bertanggung jawab atas seluruh isu keamanan siber dan melapor langsung kepada Kepala Operasi IT Grup. Kami juga bekerja sama dengan penyedia layanan keamanan informasi terkemuka untuk memastikan lingkungan operasional kami tetap aman. Penilaian atau audit keamanan siber eksternal dilakukan secara berkala guna meningkatkan perlindungan.

Setiap tahun, semua karyawan AIA, kontraktor eksternal, dan tenaga pemasar diwajibkan untuk menyelesaikan *Security Awareness Refresher Training*. Seri pelatihan e-Learning ini bertujuan untuk memperbarui pengetahuan serta memperkuat pemahaman mereka mengenai tanggung jawab terkait keamanan informasi. Materi pelatihan mencakup kesadaran umum tentang keamanan, keamanan informasi, serta perlindungan data.

Setiap karyawan dan kontraktor eksternal diwajibkan untuk lulus semua penilaian dalam program pelatihan ini agar dapat menyelesaikannya dengan sukses. Selain itu, kami secara rutin melakukan evaluasi ketahanan siber, termasuk uji peretasan etis (*ethical hacking*) serta simulasi penanganan insiden keamanan.

Pada tahun 2024, AIA berhasil memperoleh Sertifikasi Service Organization Control (SOC) Type 2 untuk fungsi Keamanan Informasi Grup kami. Sertifikasi ini memberikan jaminan atas efektivitas kontrol keamanan siber yang kami terapkan. Kami juga mempertahankan sertifikasi International Organization

for Standardization (ISO) 27001, yang mencakup pengelolaan akses identitas, keamanan siber, dan operasi keamanan berbasis Cloud.

Untuk mengantisipasi risiko yang terus berkembang, AIA akan terus berinvestasi dalam teknologi perlindungan informasi guna memastikan sistem keamanan kami tetap efektif dalam mencegah pelanggaran keamanan siber. Inisiatif ini mencakup peningkatan keamanan berbasis Cloud, otomatisasi pertahanan siber, dan penerapan sistem Zero Trust Security.

Evaluasi Keamanan Mitra Pihak Ketiga

AIA bekerja sama dengan penyedia layanan pihak ketiga dalam berbagai aspek operasional bisnis. Oleh karena itu, kami secara aktif menilai dan memantau kontrol keamanan yang diterapkan oleh mitra-mitra ini untuk memastikan kepatuhan terhadap standar keamanan informasi AIA.

Kami menerapkan kerangka kerja dan proses pengelolaan risiko yang ketat bagi semua penyedia layanan kami, guna menjamin standar keamanan dan kepatuhan yang tinggi.

Sebagai langkah mitigasi terhadap potensi insiden keamanan siber, AIA juga melengkapi perlindungan

ini dengan cakupan asuransi yang sesuai. Sepanjang tahun 2024, tidak ada pelanggaran data signifikan yang melibatkan informasi pihak ketiga.

Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual

AIA memastikan seluruh kekayaan intelektualnya terlindungi melalui pendaftaran merek dagang atau paten (marks), baik secara lokal untuk unit bisnis tertentu maupun secara global untuk digunakan di seluruh Grup. Langkah ini bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan dan representasi yang tidak sah atas merek AIA. Semua hak kekayaan intelektual AIA terdaftar di bawah satu entitas, AIA Company Limited, guna memastikan pengawasan dan kontrol yang efektif.

Fungsi Legal AIA Group secara terpusat mengelola portofolio merek dagang kami, memastikan penerapan pedoman penggunaan yang konsisten guna menjaga integritas merek dan menghindari penyalahgunaan. Kami juga bekerja sama dengan penyedia eksternal untuk memantau, melaporkan, serta mengambil tindakan hukum terhadap penggunaan tidak sah atas merek kami di berbagai yurisdiksi.

Selain itu, AIA memiliki perjanjian tertulis dengan mitra bisnis yang

secara jelas mendefinisikan hak kepemilikan atas merek dagang kami. Hal ini memungkinkan mitra bisnis untuk menggunakan merek AIA dalam batasan yang telah disepakati selama masa berlaku perjanjian.

Mempromosikan Praktik LST Terbaik

AIA berkomitmen untuk mendorong praktik terbaik dalam Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (LST) di seluruh wilayah operasionalnya.

Melalui keterlibatan aktif dalam isu-isu dan perkembangan LST, kami memastikan tetap mendapatkan wawasan mendalam dan keahlian yang diperlukan untuk mendorong perubahan positif dalam industri.

Kami secara rutin berpartisipasi dalam diskusi dan inisiatif terkait tema-tema LST yang berperan penting dalam membentuk masa depan Asia, termasuk:

- Mendukung pengembangan regulasi dan kerangka kerja terkait LST,
- Berkolaborasi dengan perusahaan sejenis dan regulator dalam menerapkan praktik terbaik industri,
- Mendorong penelitian yang mempercepat agenda keberlanjutan di kawasan,



- Mensponsori inisiatif edukasi lokal sebagai bagian dari komitmen kami dalam pengembangan pasar keuangan dan literasi keuangan,
- Berinteraksi dengan investor untuk mendapatkan umpan balik, berbagi wawasan, serta mengidentifikasi perkembangan industri yang paling relevan bagi pemegang saham.

Menunjukkan Praktik Terbaik

Pada tahun 2024, AIA kembali meraih pengakuan atas kinerja keberlanjutan dan komitmennya dalam mendorong transformasi LST yang positif, baik di industri maupun di seluruh Asia.

Kami termasuk dalam Daftar Perusahaan LST Terbaik 2024 versi Morningstar Sustainability, baik

dalam kategori regional maupun industri LST.

Di Indonesia, AIA mendapatkan penghargaan internasional ACES Awards 2024 sebagai Asia's Most Influential Companies atas penerapan prinsip LST dalam operasional perusahaan.

PRIORITAS STRATEGI UNTUK TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN [3-3]

Penerapan tata kelola yang baik dan efektif berperan penting dalam menjaga akuntabilitas Perusahaan.

Untuk mewujudkannya, diperlukan strategi yang mencakup pengelolaan tata kelola Dewan Komisaris dan Direksi, serta penerapan manajemen risiko yang terstruktur dan praktik bisnis yang bertanggung jawab. Melalui strategi ini, Perusahaan dapat mengidentifikasi, mengelola, dan memitigasi risiko, sekaligus memastikan penciptaan nilai jangka panjang yang berkelanjutan.

| TPB | PRIORITAS STRATEGI | CAPAIAN 2024 |
|---|--|--|
|  <p>SDG16 Peace, Justice and Strong Institution</p> | <p>1. Tata Kelola Dewan Komisaris dan Direksi</p> <p>Memastikan integritas bisnis dan pengambilan keputusan yang tepat melalui keberagaman serta kualifikasi tinggi dalam jajaran Dewan Komisaris dan Direksi.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Menjunjung tinggi keberagaman dengan keterwakilan perempuan sebesar 20% dalam jajaran Direksi. |
|  <p>SDG16 Peace, Justice and Strong Institution</p> | <p>2. Memastikan Manajemen Risiko yang Efektif dan Praktik Bisnis yang Bertanggung Jawab</p> <p>Menerapkan pengelolaan yang efektif terhadap risiko dan peluang terkait LST di seluruh aspek operasional perusahaan</p> | <ul style="list-style-type: none"> Mengintegrasikan faktor risiko perubahan iklim ke kerangka manajemen risiko Perusahaan. |

Perusahaan memastikan penerapan standar tata kelola yang tinggi serta praktik bisnis yang bertanggung jawab melalui struktur Dewan Komisaris, Direksi, dan sistem manajemen risiko yang terstruktur. Dengan menekankan integritas bisnis, keberagaman, dan kompetensi tinggi, perusahaan berkomitmen untuk mengelola risiko LST secara efektif guna menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan.

Strategi ini dikelola oleh Divisi Compliance dan Divisi Risk dengan mengacu pada kebijakan tata kelola Perusahaan serta kerangka manajemen risiko yang telah ditetapkan. Pemantauan dan evaluasi terhadap implementasi strategi ini dilakukan secara berkala, baik setiap bulan maupun setiap kuartal.

PRIORITAS STRATEGI 1: TATA KELOLA DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Perusahaan menjalankan tata kelola perusahaan yang selaras dengan prinsip keberlanjutan, sebagaimana diatur dalam POJK No. 73/POJK.05/2016.

Dengan komposisi Direksi dan Dewan Komisaris yang beragam serta memiliki kualifikasi tinggi, perusahaan berupaya menegakkan integritas bisnis dan memastikan setiap keputusan diambil secara bertanggung jawab guna mendukung pertumbuhan jangka panjang.

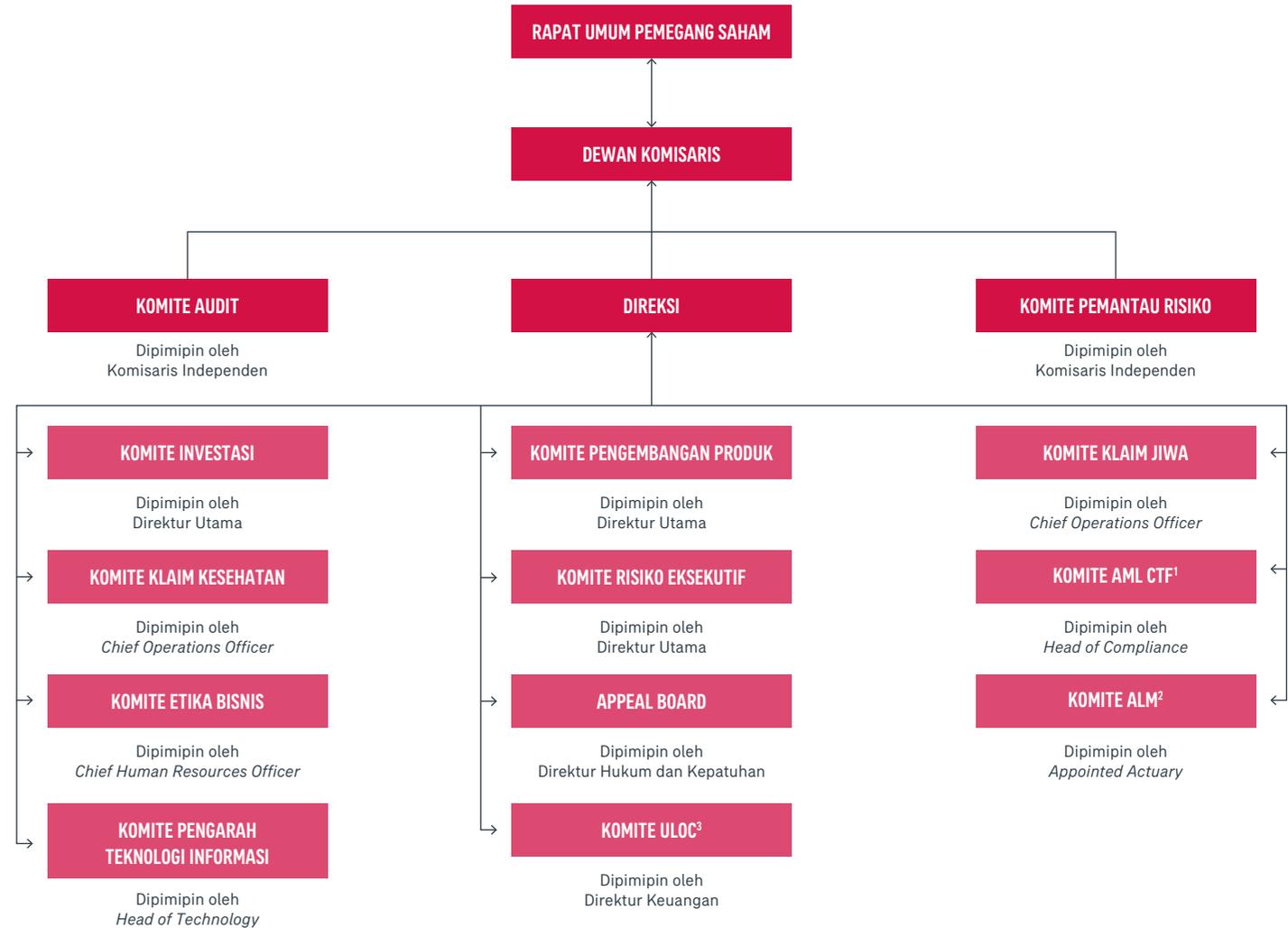
Struktur Tata Kelola Perusahaan ^{[2-9][2-10][2-11]}

Perusahaan menerapkan struktur tata kelola perusahaan yang terstruktur, dengan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sebagai struktur tertinggi. Di bawahnya, terdapat Dewan Komisaris yang didukung oleh Komite Audit serta Komite Pemantau Risiko. Sementara itu, jajaran Direksi menjalankan fungsi manajerial sesuai dengan

tanggung jawabnya masing-masing.

Proses nominasi dan seleksi anggota Dewan Komisaris serta Direksi sepenuhnya menjadi kewenangan pemegang saham dan disahkan dalam RUPS. Setiap jabatan dalam struktur tata kelola perusahaan mengacu pada ketentuan yang ditetapkan dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Selain itu, perusahaan juga memiliki Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang bertanggung jawab dalam mengawasi operasional unit bisnis syariah agar selaras dengan prinsip-prinsip syariah.

Rapat Umum Pemegang Saham Pelaksanaan RUPS Tahunan 2024 untuk tahun buku 2023 dilakukan melalui keputusan sirkular. Seluruh keputusan RUPS telah dilaporkan kepada OJK di dalam Laporan Penerapan Tata Kelola Perusahaan Tahun 2024.



Keterangan:

- ¹⁾ Komite Penerapan Program Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (AML-CTF)
- ²⁾ Komite Pengelolaan Aset dan Kewajiban (Asset Liability Management atau ALM)
- ³⁾ Komite Operasional Produk Asuransi yang Dikaitkan dengan Investasi (ULOC)

PERUBAHAN SIGNIFIKAN [C.6]

Sampai dengan 31 Desember 2024, tidak terdapat perubahan komposisi Direksi, dengan susunan sebagai berikut:

- **Presiden Direktur:**
Sainthan Satyamoorthy
- **Direktur Hukum dan Kepatuhan:**
Rista Qatrini Manurung
- **Direktur Keuangan:**
Gavin D’Rosairo
- **Direktur Keagenan:**
Kevin Jong Kwon
- **Direktur Distribusi Kemitraan:**
Surendra Menon

Namun demikian, setelah berakhirnya tahun buku, terjadi perubahan dalam susunan kepemimpinan pada 24 Januari 2025, seiring dengan pengunduran diri Bapak Sainthan Satyamoorthy dan pengangkatan Bapak Harsya Prasetyo sebagai Presiden Direktur,

sebagaimana tercantum dalam Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham No. 81. Selain itu, Bapak Surendra Mohan S/O Menon selaku Direktur Distribusi Kemitraan telah memutuskan untuk pensiun efektif sejak tanggal 31 Maret 2025.

Per 24 Januari 2025 susunan Direksi menjadi:

- **Presiden Direktur:**
Harsya Prasetyo
- **Direktur Hukum dan Kepatuhan:**
Rista Qatrini Manurung
- **Direktur Keuangan:**
Gavin D’Rosairo
- **Direktur Keagenan:**
Kevin Jong Kwon

Bapak Muhammad Syakir Sula selaku Komisaris Independen telah mengajukan pengunduran diri yang berlaku efektif sejak 25 Desember 2024, sebagaimana yang dimuat

dalam Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham No. 81. Dengan demikian, susunan Dewan Komisaris yang semula sebagai berikut:

- **Presiden Komisaris:**
Leo Michel Grepin
 - **Komisaris:**
Mitchell David New
 - **Komisaris Independen:**
Muhammad Syakir Sula
 - **Komisaris Independen:**
Prof. Hikmahanto Juwana, SH
- Menjadi:
- **Presiden Komisaris:**
Leo Michel Grepin
 - **Komisaris:**
Mitchell David New
 - **Komisaris Independen:**
Prof. Hikmahanto Juwana, SH



Direksi [405-1]

Direksi memiliki peran krusial dalam merancang serta mengimplementasikan tata kelola perusahaan yang efektif dan berintegritas. Keputusan strategis yang diambil didasarkan pada evaluasi menyeluruh serta penerapan prinsip tata kelola yang baik. Keberagaman dalam jajaran Direksi perusahaan menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan perspektif yang lebih luas dalam pengambilan keputusan. Latar belakang pendidikan, keahlian fungsional, gender, usia, etnis, dan kewarganegaraan yang beragam memberikan kontribusi dalam menciptakan kepemimpinan yang inklusif dan adaptif. Pada tahun 2024, 20% dari total anggota Direksi atau satu dari lima posisi diisi oleh perempuan. Pemilihan dan pengangkatan Direksi dilakukan oleh pemegang saham dalam RUPS dengan mengacu pada ketentuan hukum yang berlaku.



HARSYA PRASETYO
PRESIDEN DIREKTUR
(Januari 2025 - sekarang)



SAINTHAN SATYAMOORTHY
PRESIDEN DIREKTUR
(2019 - Januari 2025)



RISTA QATRINI MANURUNG
DIREKTUR HUKUM
DAN KEPATUHAN



DOMINIQUE GAVIN D'ROSAIRO
DIREKTUR KEUANGAN



KEVIN KWON
DIREKTUR KEAGENAN



SURENDRA MOHAN MENON
DIREKTUR DISTRIBUSI
KEMITRAAN

Dewan Komisaris

Sebagai bagian dari upaya memastikan tata kelola yang baik, Dewan Komisaris menjalankan fungsi pengawasan dengan memperhatikan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan keberlanjutan. Pada tahun 2024, terjadi perubahan dalam susunan anggota Dewan Komisaris, dengan adanya pengunduran diri satu Komisaris Independen. Dengan perubahan tersebut, satu dari tiga anggota, atau setara dengan 33%, merupakan Komisaris Independen.

Proses nominasi dan remunerasi Dewan Komisaris serta Direksi merupakan hak pemegang saham yang ditetapkan melalui RUPS. Dalam laporan ini, perusahaan tidak menyajikan informasi terkait jumlah dan rasio remunerasi yang diberikan kepada jajaran manajemen, sejalan dengan kebijakan internal Perusahaan. ^{[2-19][2-20][2-21]}

Untuk memastikan efektivitas kepemimpinan, perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap Dewan Komisaris dan Direksi dengan mempertimbangkan aspek LST serta berpedoman pada standar dan regulasi yang berlaku. Selain itu, perusahaan memastikan tidak ada benturan kepentingan, baik dalam proses pemilihan anggota Direksi dan Komisaris maupun dalam seluruh aktivitas bisnis Perusahaan. ^{[2-15][2-18]}



LEO MICHEL GREPIN
PRESIDEN KOMISARIS



MITCHELL DAVID NEW
KOMISARIS



HIKMAHANTO JUWANA
KOMISARIS INDEPENDEN

Dewan Pengawas Syariah

Perusahaan telah membentuk Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang berperan sebagai penasihat bagi Direksi dalam memastikan bahwa seluruh kegiatan unit usaha syariah dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang berlaku. DPS bertanggung jawab untuk memberikan arahan, evaluasi, serta rekomendasi guna memastikan kepatuhan terhadap regulasi syariah, sehingga setiap produk dan layanan yang ditawarkan oleh unit usaha syariah AIA tetap memenuhi standar etika dan hukum Islam.



FATHURRAHMAN DJAMIL
KETUA DEWAN
PENGAWAS SYARIAH



MURSYIDAH THAHIR
DEWAN PENGAWAS SYARIAH

Penanggung Jawab Penerapan Kinerja Keberlanjutan ^{[E.1][2-12][2-13]}

Direksi memegang tanggung jawab utama dalam penerapan tata kelola keberlanjutan dengan memastikan bahwa prinsip-prinsip keberlanjutan terintegrasi ke dalam strategi dan operasional Perusahaan. Mengacu pada Komitmen Keberlanjutan AIA, tata kelola keberlanjutan yang mencakup aspek ekonomi, lingkungan, sosial, dan tata kelola dijadikan sebagai bagian dari Indikator Kinerja Utama (KPI). Guna memastikan efektivitasnya, evaluasi KPI dilakukan secara berkala, dan hasilnya dilaporkan kepada pemegang saham sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas.

Dalam menjalankan tanggung jawabnya, Direksi mendelegasikan wewenang kepada Divisi Corporate Communications dan Divisi LST guna mendukung implementasi kebijakan keberlanjutan di seluruh lini bisnis Perusahaan. Sementara itu, tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) menjadi bagian dari tugas Divisi Corporate Communications, yang berperan dalam menjalin komunikasi dengan pemangku kepentingan serta menyampaikan laporan rutin kepada Direksi. Lebih lanjut, penerapan prinsip keberlanjutan tidak hanya menjadi tanggung jawab satu divisi, melainkan melibatkan kolaborasi lintas departemen, termasuk Corporate Planning & Strategy, Finance, Legal & Compliance, Risk Management, Human Resources, Investment, Marketing & Product, serta Property & Corporate Services. Pendekatan terintegrasi ini memastikan bahwa keberlanjutan menjadi bagian dari budaya kerja dan pengambilan keputusan di seluruh organisasi.

PRIORITAS STRATEGI 2: MEMASTIKAN MANAJEMEN RISIKO YANG EFEKTIF DAN PRAKTIK BISNIS YANG BERTANGGUNG JAWAB

Perusahaan mengelola risiko dan peluang yang berkaitan dengan aspek LST di seluruh lini operasional Perusahaan.

Dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik, Perusahaan memastikan sistem manajemen risiko berfungsi secara optimal dan efisien. Selain itu, kami mengintegrasikan praktik bisnis yang bertanggung jawab ke dalam kebijakan Perusahaan untuk menjaga stabilitas operasional serta menciptakan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

Manajemen Risiko [E.3][E.5][201-2]

Perusahaan menerapkan sistem manajemen risiko yang terstruktur, dimulai dengan proses identifikasi, pengelolaan, hingga mitigasi risiko. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap risiko yang dihadapi selaras dengan risk appetite dan risk tolerance Perusahaan, serta mampu memberikan nilai jangka panjang. Strategi manajemen risiko ini didasarkan pada prinsip Enterprise Risk Management (ERM) dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Dalam pelaksanaannya, perusahaan menggunakan pendekatan Tiga Lini Pertahanan (Three Lines of Defense) untuk memastikan efektivitas pengelolaan risiko:

1 Lini Pertama
Fungsi *Risk-Taking*

2 Lini Kedua
Fungsi *Enterprise Risk Management (ERM)* dan *Kepathuan (Compliance)*

3 Lini Pertama
Internal Audit

Selain itu, risiko yang terkait juga dikelola dengan sistem berbasis ISO 31000. Direksi bertanggung jawab atas implementasi strategi ini dengan dukungan fungsi manajemen risiko serta pengawasan dari Dewan Komisaris.

Pada tahun 2024, perusahaan terus memperkuat integrasi faktor risiko perubahan iklim ke dalam kerangka manajemen risiko Perusahaan sebagai langkah strategis dalam menghadapi tantangan global.

Risiko yang terkait dengan perubahan iklim dapat dikategorikan ke dalam dua aspek utama, yakni:

- Risiko Fisik: Risiko terhadap aset fisik Perusahaan akibat dampak perubahan iklim seperti banjir.
- Risiko Transisi: Risiko terhadap bisnis Perusahaan akibat transisi regulasi dan pasar menuju industri zero emission.

Untuk mengurangi dampak dari risiko tersebut, perusahaan menerapkan berbagai strategi mitigasi, antara lain:

1. Inisiatif penghematan energi dalam bangunan dan penerapan prinsip Green Building.
2. Digitalisasi dalam operasional bisnis.
3. Penerapan LST Rating Scorecard pada portfolio investasi.

Evaluasi atas implementasi sistem ini dilakukan secara berkala melalui pertemuan antara Direksi dan Dewan Komisaris. Berdasarkan hasil evaluasi tahun 2024, mekanisme pengelolaan risiko dinilai telah berjalan dengan baik dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan Perusahaan.

Kode Etik dan Pelaporan Pelanggaran [2-23][2-24]

Kode etik AIA Group menjadi pedoman dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional Perusahaan. Seluruh karyawan, termasuk mitra bisnis, agen, kontraktor, subkontraktor, pemasok, dan mitra penyalur, diwajibkan untuk mematuhi kode etik yang berlaku. Kepatuhan ini diperkuat dengan penerapan standar pengelolaan risiko dan kerangka kualitas bisnis yang bertujuan untuk meningkatkan layanan bagi nasabah. Sebagai bagian dari tanggung jawabnya, seluruh karyawan, termasuk Direksi, diwajibkan untuk mengikuti pelatihan dan sertifikasi kode etik setiap tahun.

Perusahaan menghormati dan mendukung kebebasan karyawan dalam menyampaikan pendapat, berdiskusi, dan berorganisasi. Bagi tenaga pemasar, perusahaan memastikan kepatuhan terhadap Standar Praktik dan Kode Etik Tenaga Pemasar AAJI. Lebih lanjut, tenaga pemasar AIA juga menerapkan Market of Conduct Guideline (MCG) sebagai pedoman tambahan dalam menjalankan praktik pemasaran.

Sebagai bentuk transparansi dan integritas, perusahaan bersama AIA Group menyediakan saluran whistleblowing bagi siapa saja yang ingin melaporkan dugaan pelanggaran kode etik. Perusahaan menjamin perlindungan dan anonimitas pelapor. Laporan dapat disampaikan melalui: [2-16][2-26]



AIA Ethics Hotline 24

www.aiaethicsline.com
24 jam 7 hari dalam seminggu

Pada tahun 2024, perusahaan menerima sejumlah ... pengaduan melalui *whistleblowing system*. Sebanyak ... (100%) pengaduan telah diselesaikan di tahun yang sama.

Antikorupsi, Anti-pencucian Uang, dan Kontra Pendanaan Terorisme ^{[2-27][205-2][205-3]}

AIA menerapkan Kebijakan Penerapan Program Anti Pencucian Uang, Pencegahan Pendanaan Terorisme, & Pencegahan Pendanaan Proliferasi Senjata Pemusnah Massal (APU PPT & PPPSPM) guna mencegah potensi penyalahgunaan produk serta layanan yang ditawarkan. Kebijakan ini selaras dengan regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah. Sebagai langkah pencegahan, AIA perusahaan menjalankan berbagai upaya, termasuk melakukan proses uji tuntas untuk setiap nasabah dan pemangku kepentingan AIA, mengidentifikasi serta memantau transaksi klien, serta melaporkan aktivitas yang terindikasi mencurigakan. Selain itu, karyawan dapat menyampaikan laporan terkait dugaan pelanggaran hukum melalui Fungsi Compliance.

AIA menolak segala bentuk korupsi. Kebijakan Antik Korupsi yang diterapkan mengacu pada peraturan

hukum di Indonesia, khususnya Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi (UU TIPIKOR) dan sejalan dengan 16 indikator risiko utama pada penilaian dan pemantauan risiko. Kebijakan ini secara berkala disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Pada tahun 2024, seluruh (100%) anggota badan tata kelola tertinggi serta seluruh (100%) karyawan telah mengikuti pelatihan dan sosialisasi antikorupsi. Guna mencegah potensi gratifikasi, setiap individu di dalam Perusahaan diwajibkan untuk melaporkan kepada Fungsi *Compliance* apabila terdapat penerimaan atau pemberian hadiah yang melibatkan mitra usaha maupun pejabat pemerintah. Sepanjang tahun 2024, tidak terdapat insiden korupsi yang terjadi di lingkungan perusahaan.

Rantai Pasok Kami ^[2-6]

Memberikan dampak positif bagi nasabah dan masyarakat, termasuk sektor usaha lokal, menjadi bagian dari upaya yang terus dilakukan. Salah satu langkah yang diambil adalah melibatkan pemasok lokal (perusahaan berbadan hukum yang

beroperasi di Indonesia) dalam rantai pasok Perusahaan. Di samping itu, kerja sama dengan pemasok luar negeri juga tetap dijalin untuk mendukung kebutuhan operasional yang tidak dapat dipenuhi secara lokal. Hingga tahun 2024, sebanyak 403 pemasok lokal telah bermitra, mencakup 89,0% dari total 453 pemasok yang terdaftar.

Dalam menjalin kemitraan dengan para pemasok, seluruh proses pengadaan barang dan jasa berpedoman pada Pengadaan Barang/Jasa (*Sourcing Guideline*) AIA. Tidak ada toleransi terhadap segala bentuk pelanggaran dalam proses ini. Prinsip kepatuhan terhadap etika bisnis juga diterapkan dengan ketat, termasuk larangan mempekerjakan anak di bawah umur serta memastikan tidak adanya praktik kerja paksa dalam operasional pemasok. Di samping itu, kriteria lingkungan dan sosial menjadi salah satu pertimbangan dalam proses seleksi pemasok baru di perusahaan. ^{[408-1][409-1]}

Jumlah Pemasok/Vendor (Unit) ^[204-1]

| URAIAN | SATUAN | 2024 | 2023 | 2022 |
|---------------------|--------|------|------|------|
| Pemasok Nasional | | 403 | 588 | 566 |
| Pemasok Luar Negeri | unit | 50 | 52 | 52 |
| Total Pemasok | | 453 | 640 | 618 |

Nilai Kontrak Pengadaan ^[204-1]

| URAIAN | SATUAN | 2024 | 2023 | 2022 |
|------------------|----------|---------|---------|---------|
| Pemasok Nasional | Rp Juta | 650.952 | 671.885 | 682.850 |
| Pemasok Nasional | Ribu USD | 7.421 | 6.433 | 6.076 |

TENTANG LAPORAN

Sebagai bentuk komitmen terhadap transparansi, AIA setiap tahun menerbitkan laporan keberlanjutan yang mencakup capaian kinerja LST serta pengelolaan aspek keberlanjutan bagi para pemangku kepentingan.

Sebagai bentuk komitmen terhadap transparansi, AIA setiap tahun menerbitkan laporan keberlanjutan yang mencakup capaian kinerja LST serta pengelolaan aspek keberlanjutan bagi para pemangku kepentingan. Laporan ini merupakan kelanjutan dari periode sebelumnya, yang diterbitkan pada 28 April 2024, dan mencakup data operasional dari 1 Januari hingga 31 Desember 2024.

Dalam laporan ini, terdapat penyajian ulang informasi terkait data konsumsi energi guna meningkatkan akurasi dan relevansi laporan. Penyusunan laporan keberlanjutan ini mengacu pada

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No.51/POJK03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan dan mengacu (with reference to) pada Standar Global Reporting Initiative (GRI) 2021. ^[2-3, 2-4]

Pada tahun ini, AIA belum melibatkan pihak eksternal independen untuk melakukan verifikasi terhadap laporan keberlanjutan. Namun demikian, kredibilitas isi laporan tetap terjamin melalui sumber data yang relevan dari masing-masing kontributor data. Informasi keuangan yang disajikan bersifat konsolidasian, mencakup kantor pusat dan seluruh kantor cabang AIA, serta telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan (anggota firma jaringan PwC Global). Laporan ini juga telah mendapatkan persetujuan dari Direksi untuk diterbitkan kepada pemangku kepentingan. ^{[G.1][2-2, 2-5, 2-14]}

AIA menghargai saran perbaikan terkait laporan ini dan semua tanggapan dapat disampaikan dengan scan QR code atau ditujukan langsung kepada: ^{[G.3, G.2][2-3]}

Corporate Communication AIA

AIA Central
 Jalan Jenderal Sudirman Kav. 48A
 Jakarta Selatan 12390 Indonesia
 Telepon : 62-21 5421 8888
 Website : www.aia-financial.co.id
 Surel : corp.comm@aia.com



Tanggapan atas Umpan Balik Laporan Tahun Sebelumnya

Kami menghargai setiap masukan yang diberikan oleh para pemangku kepentingan terkait Laporan Keberlanjutan 2023, yang menjadi dasar bagi peningkatan kualitas pelaporan dan praktik keberlanjutan di masa mendatang. Namun sepanjang tahun 2024, tidak terdapat umpan balik yang diterima dari para pemangku kepentingan terkait laporan tersebut. Meskipun demikian, AIA tetap berkomitmen untuk terus mengembangkan transparansi dan akuntabilitas dalam penyampaian informasi keberlanjutan guna memenuhi harapan serta kebutuhan seluruh pemangku kepentingan.



REFERENSI POJK NO. 51 DAN STANDAR GRI

Referensi Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 51/POJK.03/2017 & Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (SEOJK) No. 16/POJK.04/2021, Indeks Isi GRI 2021

POJK No. 51 ^[6.4]

| NO. | PENGUNGKAPAN | HALAMAN |
|-----|---|----------------|
| | Strategi Keberlanjutan | |
| A.1 | Penjelasan Strategi Keberlanjutan | 19-20 |
| | Ikhtisar Kinerja Aspek Keberlanjutan | |
| B.1 | Aspek Ekonomi | 5 |
| B.2 | Aspek Lingkungan Hidup | 5 |
| B.3 | Aspek Sosial | 5 |
| | Profil Perusahaan | |
| C.1 | Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan | 13 |
| C.2 | Alamat Perusahaan | 12 |
| C.3 | Skala Usaha | 12, 14, 57, 63 |
| C.4 | Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha yang Dijalankan | 12-13 |
| C.5 | Keanggotaan pada Asosiasi | 7 |
| C.6 | Perubahan Emiten dan Perusahaan Publik yang Bersifat Signifikan | 12, 79 |
| | Penjelasan Direksi | |
| D.1 | Penjelasan Direksi | 8-11 |

| NO. | PENGUNGKAPAN | HALAMAN |
|---------------------------|--|---------|
| Tata Kelola Keberlanjutan | | |
| E.1 | Penanggung Jawab Penerapan Keuangan Berkelanjutan | 81 |
| E.2 | Pengembangan Kompetensi terkait Keuangan Berkelanjutan | 64 |
| E.3 | Penilaian Risiko atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan | 82 |
| E.4 | Hubungan dengan Pemangku Kepentingan | 24-25 |
| E.5 | Permasalahan terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan | 28, 82 |
| Kinerja Keberlanjutan | | |
| F.1 | Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan | 19 |
| Kinerja Ekonomi | | |
| F.2 | Perbandingan Target dan Kinerja Produksi, Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi, Pendapatan dan Laba Rugi | 16 |
| F.3 | Perbandingan Target dan Kinerja Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi pada Instrumen Keuangan atau Proyek yang Sejalan dengan Keuangan Berkelanjutan | 58 |
| Kinerja Lingkungan Hidup | | |
| Aspek Umum | | |
| F.4 | Biaya Lingkungan Hidup | 46 |
| Aspek Material | | |
| F.5 | Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan | 37, 51 |
| Aspek Energi | | |
| F.6 | Jumlah dan Intensitas Energi yang Digunakan | 49 |
| F.7 | Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan | 50 |

| NO. | PENGUNGKAPAN | HALAMAN |
|------|---|---------|
| | Aspek Air | |
| F.8 | Penggunaan Air | 47 |
| | Aspek Keanekaragaman Hayati | |
| F.9 | Dampak dari Wilayah Operasional yang Dekat atau Berada di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati | 48 |
| F.10 | Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati | 48 |
| | Aspek Emisi | |
| F.11 | Jumlah dan Intensitas Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya | 49 |
| F.12 | Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi yang Dilakukan | 50 |
| | Aspek Limbah dan Efluen | |
| F.13 | Jumlah Limbah dan Efluen yang Dihasilkan Berdasarkan Jenis | 46-47 |
| F.14 | Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen | 46-47 |
| F.15 | Tumpahan yang Terjadi (jika ada) | 47 |
| | Aspek Pengaduan terkait Lingkungan Hidup | |
| F.16 | Jumlah dan Materi Pengaduan Lingkungan Hidup yang Diterima dan Diselesaikan | 44 |
| | Kinerja Sosial | |
| F.17 | Komitmen untuk Memberikan Layanan atas Produk dan/atau Jasa yang Setara kepada Konsumen | 13 |
| | Aspek Ketenagakerjaan | |
| F.18 | Kesetaraan Kesempatan Bekerja | 66 |
| F.19 | Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa | 66 |
| F.20 | Upah Minimum Regional | 69 |

| NO. | PENGUNGKAPAN | HALAMAN |
|---|--|-----------|
| F.21 | Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman | 67 |
| F.22 | Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai | 65 |
| Aspek Masyarakat | | |
| F.23 | Dampak Operasi terhadap Masyarakat Sekitar | 28 |
| F.24 | Pengaduan Masyarakat | 44 |
| F.25 | Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) | 29-35 |
| Tanggung Jawab Pengembangan Produk/Jasa Berkelanjutan | | |
| F.26 | Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Keuangan Berkelanjutan | 36-37, 51 |
| F.27 | Produk/Jasa yang Sudah Dievaluasi Keamanannya bagi Pelanggan | 13, 36 |
| F.28 | Dampak Produk/Jasa | 13 |
| F.29 | Jumlah Produk yang Ditarik Kembali | 13, 36 |
| F.30 | Survei Kepuasan Pelanggan terhadap Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan | 5, 13 |
| Lain-lain | | |
| G.1 | Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen (jika ada) | 84 |
| G.2 | Lembar Umpan Balik | 84 |
| G.3 | Tanggapan terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya | 84 |
| G.4 | Daftar Pengungkapan Sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik | 85-89 |

Standar GRI

| PERNYATAAN PENGGUNAAN | GRI 1 YANG DIGUNAKAN |
|--|----------------------|
| PT AIA Financial (AIA) telah melaporkan informasi yang dikutip dalam indeks konten GRI ini untuk periode 1 Januari – 31 Desember 2024 dengan merujuk kepada Standar GRI. | GRI 1: Landasan 2021 |

| STANDAR GRI | INDIKATOR | PENGUNGKAPAN | HALAMAN |
|-------------------------------|-----------|--|-----------|
| GRI 2: Pengungkapan Umum 2021 | 2-1 | Detail organisasi | 12-13 |
| | 2-2 | Entitas yang termasuk dalam pelaporan keberlanjutan | 84 |
| | 2-3 | Periode pelaporan, frekuensi, dan kontak | 84 |
| | 2-4 | Pernyataan ulang informasi | 84 |
| | 2-5 | Jaminan eksternal | 84 |
| | 2-6 | Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya | 13-14, 83 |
| | 2-7 | Karyawan | 15, 63 |
| | 2-8 | Pekerja yang bukan karyawan | 63 |
| | 2-9 | Struktur dan komposisi tata kelola | 78 |
| | 2-10 | Nominasi dan pemilihan badan tata kelola tertinggi | 78 |
| | 2-11 | Ketua badan tata kelola tertinggi | 78 |
| | 2-12 | Peran badan tata Kelola tertinggi dalam mengawasi pengelolaan dampak | 19, 81 |
| | 2-13 | Pendelegasian tanggung jawab untuk mengelola dampak | 81 |
| | 2-14 | Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan | 84 |
| | 2-15 | Konflik kepentingan | 81 |
| | 2-16 | Komunikasi hal-hal penting | 82 |
| | 2-17 | Pengetahuan kolektif dari badan tata kelola tertinggi | 64 |

| STANDAR GRI | INDIKATOR | PENGUNGKAPAN | HALAMAN |
|-------------------------------|-----------|---|-----------------------|
| | 2-18 | Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi | 81 |
| | 2-19 | Kebijakan remunerasi | 81 |
| | 2-20 | Proses untuk menentukan remunerasi | 81 |
| | 2-21 | Rasio kompensasi total tahunan | 81 |
| | 2-22 | Pernyataan tentang strategi pembangunan berkelanjutan | 19-20 |
| | 2-23 | Komitmen kebijakan | 82 |
| | 2-24 | Menanamkan komitmen kebijakan | 82 |
| | 2-25 | Proses untuk memulihkan dampak negatif | 75 |
| | 2-26 | Mekanisme pemberian umpan balik/saran dan kekhawatiran | 82 |
| | 2-27 | Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan | 74, 83 |
| | 2-28 | Asosiasi keanggotaan | 7 |
| | 2-29 | Pendekatan keterlibatan pemangku kepentingan | 24-25 |
| | 2-30 | Perjanjian kerja bersama | 65 |
| GRI 3: Topik Material 2021 | 3-1 | Proses penentuan topik material | 22 |
| | 3-2 | Daftar topik materi | 22-23 |
| | 3-3 | Manajemen topik material | 22-23, 44, 54, 61, 77 |
| GRI 201: Kinerja Ekonomi 2016 | 201-1 | Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan | 17 |
| | 201-2 | Implikasi finansial serta risiko dan peluang lain akibat dari perubahan iklim | 17, 82 |
| | 201-3 | Kewajiban program pensiun manfaat pasti dan program pensiun lainnya | 69 |
| | 201-4 | Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah | 17 |

| STANDAR GRI | INDIKATOR | PENGUNGKAPAN | HALAMAN |
|---|-----------|---|---------|
| GRI 202: Keberadaan Pasar 2016 | 202-1 | Rasio standar upah karyawan pemula berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional | 69 |
| | 202-2 | Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat | 63 |
| GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016 | 203-1 | Investasi infrastruktur dan dukungan layanan | 57 |
| | 203-2 | Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan | 38 |
| GRI 204: Praktik Pengadaan 2016 | 204-1 | Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal | 83 |
| GRI 205: Antikorupsi 2016 | 205-1 | Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur antikorupsi | 74 |
| | 205-2 | Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil | 74 |
| | 205-3 | Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil | 74 |
| GRI 302: Energi 2016 | 302-1 | Konsumsi energi dalam organisasi | 49 |
| | 302-3 | Intensitas energi | 49 |
| | 302-4 | Pengurangan konsumsi energi | 50 |
| GRI 303: Air dan Efluen 2018 | 303-1 | Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama | 47 |
| | 303-2 | Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air 47 | 47 |
| | 303-5 | Konsumsi air | 47 |
| GRI 304: Keanekaragaman Hayati 2016 | 304-1 | Lokasi operasi yang dimiliki, disewa, dikelola, atau berdekatan dengan, kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan lindung | 48 |
| | 304-2 | Dampak signifikan dari aktivitas, produk, dan jasa pada keanekaragaman hayati | 48 |

| STANDAR GRI | INDIKATOR | PENGUNGKAPAN | HALAMAN |
|---------------------------|-----------|---|---------|
| GRI 305: Emisi 2016 | 305-1 | Emisi GRK (Cakupan 1) langsung | 49 |
| | 305-2 | Emisi energi GRK (cakupan 2) tidak langsung | 49 |
| | 305-3 | Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya | 49 |
| | 305-4 | Intensitas emisi GRK | 49 |
| | 305-5 | Pengurangan emisi GRK | 50 |
| GRI 306: Limbah 2020 | 306-1 | Timbulan limbah dan dampak signifikan terkait limbah | 46-47 |
| | 306-2 | Manajemen dampak signifikan terkait limbah | 46-47 |
| | 306-3 | Timbulan limbah | 46-47 |
| | 306-4 | Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir | 46-47 |
| | 306-5 | Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir | 46-47 |
| GRI 401: Kepegawaian 2016 | 401-1 | Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan | 66 |
| | 401-2 | Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan pada kurun waktu tertentu atau paruh waktu | 69 |
| | 401-3 | Cuti melahirkan | 69 |

| STANDAR GRI | INDIKATOR | PENGUNGKAPAN | HALAMAN |
|---|-----------|--|---------|
| GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018 | 403-1 | Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja | 67 |
| | 403-2 | Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden | 67 |
| | 403-3 | Layanan kesehatan kerja | 69 |
| | 403-4 | Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja | 67 |
| | 403-5 | Pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja | 67 |
| | 403-6 | Peningkatan kualitas kesehatan pekerja | 69 |
| | 403-7 | Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis | 69 |
| | 403-8 | Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja | 67 |
| | 403-9 | Kecelakaan kerja | 67 |
| | 403-10 | Penyakit Akibat Kerja | 67 |
| GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016 | 404-1 | Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan | 64 |
| | 404-2 | Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan | 69 |
| | 404-3 | Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier | 65 |
| GRI 405: Keanekaragaman dan Peluang Setara 2016 | 405-1 | Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan | 63, 80 |
| | 405-2 | o gaji pokok dan remunerasi perempuan dengan laki-laki | 69 |
| GRI 406: Nondiskriminasi 2016 | 406-1 | Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukanh | 66 |
| GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif 2016 | 407-1 | Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko | 65 |
| GRI 408: Pekerja anak 2016 | 408-1 | Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak | 66, 83 |

| STANDAR GRI | INDIKATOR | PENGUNGKAPAN | HALAMAN |
|---|-----------|--|---------|
| GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja 2016 | 409-1 | Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja | 66, 83 |
| GRI 410: Praktik Keamanan 2016 | 410-1 | Pelatihan kebijakan atau prosedur hak asasi manusia pada petugas keamanan | 64 |
| GRI 413: Masyarakat Setempat 2016 | 413-1 | Operasi dengan keterlibatan masyarakat setempat, penilaian dampak, dan program pengembangan | 28 |
| GRI 416: Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan 2016 | 416-1 | Penilaian dampak kesehatan dan keselamatan dari berbagai kategori produk dan jasa | 36 |
| | 416-2 | Insiden ketidakpatuhan sehubungan dengan dampak kesehatan dan keselamatan dari produk dan jasa | 36, 38 |
| GRI 417: Pemasaran dan Pelabelan 2016 | 417-1 | Persyaratan untuk pelabelan dan informasi produk dan jasa | 36 |
| | 417-2 | Insiden ketidakpatuhan terkait informasi dan pelabelan produk dan jasa | 13, 36 |
| GRI 418: Privasi Pelanggan 2016 | 418-1 | Pengaduan yang berdasar mengenai pelanggaran terhadap privasi pelanggan dan hilangnya data pelanggan | 75 |



**HEALTHIER, LONGER,
BETTER LIVES**