

*Melindungi
dan Melayani*

taspen
life

SUSTAINABILITY REPORT

PT ASURANSI JIWA TASPEN

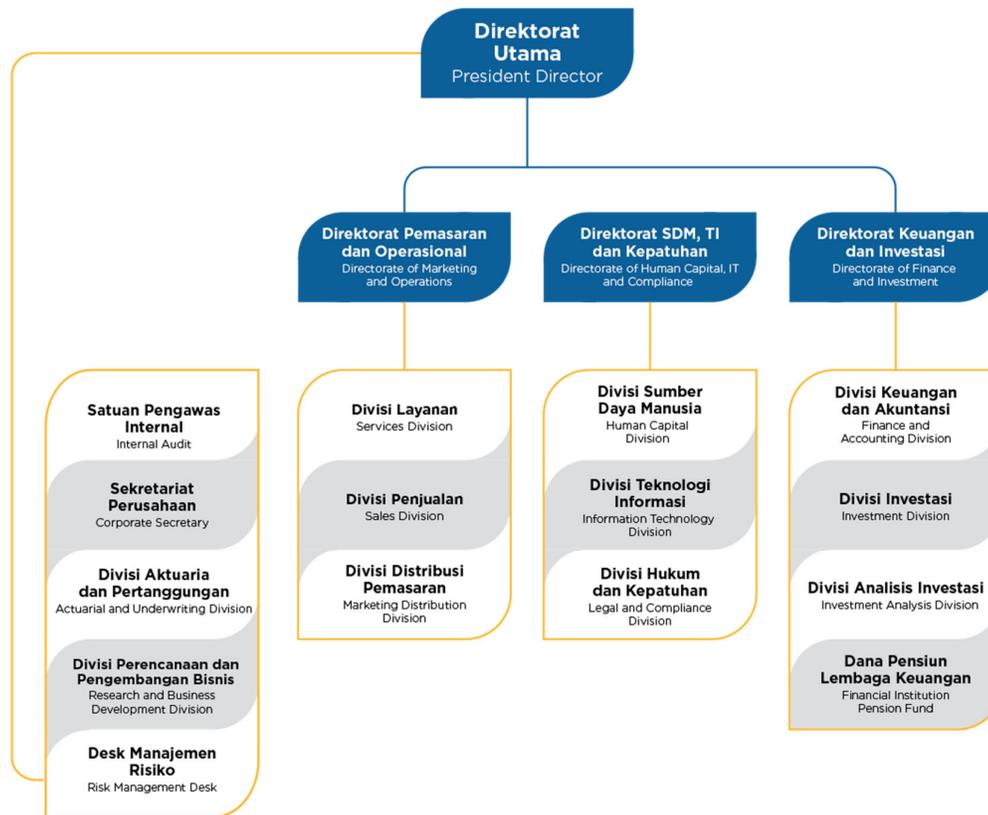
DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
PROFIL PERUSAHAAN	1
I. Struktur Organisasi	1
II. Wilayah Kerja dan Pangsa Pasar	1
III. Visi, Misi dan Budaya	1
IV. Komposisi Pemegang Saham	2
V. Daftar Entitas Anak dan/atau Entitas Asosiasi	3
VI. Nama dan Alamat Kantor Area dan/atau Entitas Anak	3
VII. Produk dan Jasa	3
VIII. Sertifikasi Perusahaan	4
IX. Penghargaan	4
X. Skala Perusahaan	5
XI. Informasi mengenai Karyawan	6
XII. Keanggotaan Asosiasi	7
STRUKTUR DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN	8
I. Struktur Tata Kelola	8
II. RUPS	9
III. Dewan Komisaris	9
IV. Direksi	9
V. Keanggotaan Komite Audit	10
VI. Susunan Keanggotaan Komite Pemantau Risiko	10
VII. Sekretaris Perusahaan	10
VIII. Kode Etik	11
IX. Manajemen Risiko	12
X. Peran Badan Tata Kelola Tertinggi (Direksi) dalam Pelaporan Keberlanjutan	12
XI. Hasil Pengaduan WBS	12
XII. Kebijakan Gratifikasi	13
PEMBERDAYAAN SOSIAL BERKELANJUTAN	14
I. Manajemen Kepegawaian	14
1. Kesetaraan dan Kesempatan Kerja	15
2. Paket Remunerasi	15
3. Program Pemeliharaan Kesehatan	16
4. Program Asuransi Jiwa dan Jaminan Ketenagakerjaan	16
5. <i>Turnover</i> Karyawan	16
6. Pendidikan dan Pelatihan Karyawan	17
7. Pembinaan Karyawan	17
8. Manajemen Karir	17
9. Pekerja Anak dan Kerja Paksa	18
10. Survei Kepuasan Pekerja	18
MANAJEMEN KEBERLANJUTAN	19
I. Permasalahan terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan	19
II. Pertanggungjawaban atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan	19
III. Pendekatan terhadap Pemangku Kepentingan	19
1. Pemetaan Sosial	19
2. Rincian kegiatan TJSL	20
IV. Mekanisme Penyampaian Keluhan	20

PEMBANGUNAN EKONOMI BERKELANJUTAN	21
Dampak Ekonomi Tidak Langsung.....	21
PENGELOLAAN LINGKUNGAN BERKELANJUTAN	22
I. Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan	22
II. Pengelolaan Energi	22
III. Program Efisiensi Energi	22
IV. Reduksi Emisi yang Dilakukan Area Operasi.....	22
V. Pengelolaan dan Pengolahan Limbah.....	23
VI. Upaya Menurunkan Limbah.....	23
VII. Keanekaragaman Hayati	23
VIII. Pengelolaan Air	23
IX. Biaya Lingkungan	24
KOMITMEN PENGELOLAAN PRAKTIK K3	25
Capaian Kinerja K3.....	25
LEMBAR PERSETUJUAN	26

PROFIL PERUSAHAAN

I. Struktur Organisasi



Selama periode pelaporan, tidak terdapat perubahan terkait nama perusahaan sejak pertama kali berdiri hingga saat ini serta terkait struktur kepemilikan saham di Perusahaan dibanding tahun sebelumnya.

II. Wilayah Kerja dan Pangsa Pasar

Taspen Life memperluas pangsa pasarnya melalui 4 (empat) Kantor Pemasaran yang tersebar di Jakarta, Semarang, Medan, dan Pontianak. Selain itu, layanan Taspen Life juga dapat dinikmati melalui 54 Kantor Cabang dan 3 kantor Unit Layanan PT TASPEN (Persero).

III. Visi, Misi dan Budaya

VISI

Menjadi Perusahaan Asuransi Jiwa Terpilih dan Terpercaya bagi Masyarakat Indonesia.

MISI

Menyediakan Layanan yang Profesional, Cepat, Tanggap, Akurat serta Mampu Memberi Nilai Tambah bagi Para Pesertanya.

Nilai dan Budaya Perusahaan

Nilai	Definisi dan Panduan Perilaku
Amanah	Memegang teguh kepercayaan yang diberikan. 1. Memenuhi janji dan komitmen. 2. Bertanggung-jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan hingga tuntas. 3. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.
Kompeten	Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah. 2. Membantu orang lain untuk belajar. 3. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik. 4. Berani mengambil keputusan secara cepat dan tepat berdasarkan risiko yang terukur. 5. Mengutamakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta kepedulian kepada orang lain, lingkungan sosial dan alam sebagai <i>way of life</i> . 6. Melayani dengan hati tanpa batas.
Harmonis	Saling Peduli dan menghargai perbedaan. 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya. 2. Saling membantu dan mendukung untuk kepentingan Perusahaan. 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
Loyal	Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. 1. Menjaga nama baik sesama pekerja, pimpinan, BUMN dan Negara 2. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar. 3. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika. 4. Berkontribusi lebih melampaui harapan untuk membangun dan meningkatkan kapasitas nasional. 5. Pantang menyerah menghadapi tantangan dan harapan.
Adaptif	Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. 1. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik. 2. Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi. 3. Bertindak proaktif. 4. Kreatif dan inovatif dalam menghasilkan solusi dan nilai tambah. 5. Menunjukkan semangat, antusiasme dan energi positif.
Kolaboratif	Membangun kerjasama yang sinergis 1. Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. 2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. 3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan Perusahaan. 4. Bersinergi secara agresif untuk memberikan nilai tambah sebesar-besarnya untuk perusahaan dan <i>stakeholder</i> lainnya.

IV. Komposisi Pemegang Saham

Didirikan berdasarkan Akta Notaris P. Sutrisno A. Tampubolon, S.H., No. 19 tanggal 26 Februari 2014, yang telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI melalui Surat Keputusan tanggal 26 Februari 2014 Nomor AHU-10.03732. PENDIRIANPT.2014, komposisi pemegang saham Taspen Life menunjukkan PT TASPEN (Persero) sebagai pemegang saham pengendali dengan total

kepemilikan saham di Perusahaan sebesar 99,97%. Taspen Life dibangun dengan modal dasar sebesar Rp1.000.000.000.000,- yang terbagi atas 1.000.000 lembar saham dengan nilai nominal Rp1.000.000,- telah ditempatkan dan disetor penuh sebanyak 300.000 saham atau sebesar Rp300.000.000.000,-.

Nama Entitas	Jumlah (Lembar Saham) Total	Persentase Kepemilikan (%)	Jumlah (Rp)
PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Sipil (Persero)	299.900	99.97	299.000.000.000
Koperasi Karyawan Taspen Jakarta	100	0.03	100.000.000
Total	300.000	100	300.000.000.000

V. Daftar Entitas Anak dan/atau Entitas Asosiasi

Per 31 Desember 2022, Taspen Life memiliki 1 (satu) Anak Perusahaan sebagai berikut:

No	Entitas Perusahaan	Persentase Kepemilikan Saham	Bidang Usaha
1	PT Taspen Abadi Sentosa	81%	<i>Fronting agency</i>

VI. Nama dan Alamat Kantor Area dan/atau Entitas Anak

PT Taspen Abadi Sentosa telah beroperasi penuh dengan lokasi kantor di Gedung Bank Mandiri Taspen Cabang Jakarta Selatan lantai 3, Jalan Rumah Sakit Fatmawati No.26 Jakarta Selatan, Telp (021) 27654905.

VII. Produk dan Jasa

Taspen Group Endowment

Produk asuransi yang memberikan manfaat perlindungan jiwa dan perencanaan hari tua bagi karyawan perusahaan, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai tabungan masa purna bakti. Produk Taspen Group Endowment juga menawarkan fasilitas bagi perusahaan berupa kemudahan untuk dapat menentukan manfaat asuransi yang diinginkan terlebih dahulu.

Taspen Group Annuity

Produk yang dirancang untuk memberikan manfaat bulanan kepada seluruh karyawan yang memasuki usia purnabakti. Produk ini juga memberikan manfaat kepada janda/duda/anak dan pembayaran sekaligus dalam hal peserta menggundurkan diri pada masa asuransi.

Taspen Group Whole Life

Produk yang memberikan perlindungan jiwa seumur hidup dalam periode selama aktif bekerja maupun setelah purnabakti.

Taspen Save

Produk asuransi yang memberikan manfaat perlindungan jiwa dan perencanaan hari tua karyawan yang dapat dimanfaatkan sebagai tabungan masa purna bakti serta memberikan dana santunan apabila terjadi risiko pada peserta dalam masa asuransi. Premi terjangkau dapat disesuaikan berdasarkan keinginan perusahaan Anda (iuran pasti) dengan pembayaran secara bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan.

Taspen Credit Life

Program asuransi yang dirancang secara khusus untuk memberikan perlindungan bagi Debitur Lembaga Keuangan penyalur dana kredit ke masyarakat pada saat Peserta (Debitur) meninggal dunia baik kecelakaan maupun meninggal alami.

Taspen Group Term Life

Program yang dirancang bagi karyawan perusahaan dengan memberikan manfaat asuransi berupa santunan duka bagi ahli waris apabila tertanggung meninggal dunia alami atau mengalami kecelakaan dalam periode tertentu selama aktif bekerja.

Taspen Group Personal Accident

Program yang dirancang khusus untuk memberikan proteksi jiwa karyawan perusahaan dalam jangka waktu tertentu apabila terjadi kecelakaan.

Taspen Dwiguna Sejahtera

Produk dengan premi tunggal yang memberikan proteksi jiwa berupa uang pertanggungan selama 5 tahun terhadap risiko meninggal dunia alami atau kecelakaan dalam masa asuransi serta pengembalian premi plus bonus (pengembangan), jika tidak terjadi risiko dalam 5 tahun masa asuransi.

Taspen Proteksi Beasiswa

Produk Taspen Life yang khusus dirancang untuk memberikan perlindungan dan perencanaan dana pendidikan terbaik untuk putra-putri di masa mendatang.

Taspen Smart Save

Produk yang memiliki manfaat optimal untuk perencanaan masa tua dengan memberikan akumulasi premi, penambahan pengembangan serta uang pertanggungan apabila terjadi risiko kepada tertanggung yang menyebabkan meninggal dunia dalam masa asuransi.

Taspen Bright Life

Merupakan produk unggulan Taspen Life yang memberikan perlindungan secara maksimal untuk seluruh anggota keluarga, terhadap risiko yang mengakibatkan meninggal dunia maupun 5 penyakit kritis. Taspen Bright Life akan memberikan perlindungan jiwa berupa manfaat uang pertanggungan sesuai usia awal kepesertaan selama 10 tahun dengan pengembalian premi sebesar 100% di akhir masa asuransi (bila tidak terjadi risiko apapun), hanya dengan pembayaran premi selama 8 tahun atau bebas premi 2 tahun.

Sementara itu, kelima penyakit kritis yang dimaksud di atas adalah stroke, hepatitis fulminant, kanker, serangan jantung dan gagal ginjal (*Rider*).

Taspen Hospital Cash Plan

Produk asuransi kesehatan yang memberikan santunan harian akibat tidak produktifnya peserta dikarenakan rawat inap, ICU, dan pembedahan serta uang pertanggungan ketika meninggal dunia.

VIII. Sertifikasi Perusahaan

Uraian	Masa Berlaku
Peringkat Perusahaan oleh PEFINDO: idA-/Stable (<i>Single A Minus; Stable Outlook</i>)	2 Des 2022 – 1 Des 2023

IX. Penghargaan

Implementasi dan kepatuhan Perusahaan terhadap berbagai standar operasi dan tata kelola perusahaan yang baik telah mendapatkan apresiasi dari pihak eksternal melalui pemberian penghargaan sebagai berikut:



Insurance Award 2022
Predikat SANGAT BAGUS kelompok
Asuransi Jiwa ber-Premi Bruto Rp1
Triliun s/d Rp5 Triliun



Best Insurance 2022
Kategori Asuransi Jiwa dengan Aset
di atas Rp5 Triliun – Rp10 Triliun



TOP GRC 2022 – 4 stars



Top Corporate Finance Awards 2022



Indonesia Best Insurance Award 2022
Top Financial Performance and
Encourage Business

X. Skala Perusahaan

Hingga 31 Desember 2022, skala perusahaan digambarkan melalui tabel berikut ini:

Uraian	2022	2021
Jumlah Pegawai Tetap	97 orang	82 orang
Pendapatan Usaha	Rp1,81 triliun	Rp1,67 triliun
Laba Tahun Berjalan	Rp86,56 miliar	Rp23,40 miliar
Total Kapitalisasi		

Uraian	2022	2021
- Utang (Liabilitas)	Rp5,98 triliun	Rp5,44 triliun
- Ekuitas	Rp616,43 miliar	Rp579,49 miliar
Total Aset	Rp6,60 triliun	Rp6,02 triliun

XI. Informasi mengenai Karyawan

Hingga 31 Desember 2022, jumlah Pegawai Tetap Perusahaan mencapai 97 orang, berubah sebesar 18% dibandingkan pada tahun 2021 sebanyak 82 orang. Perubahan ini telah disesuaikan dengan kebutuhan bisnis Perusahaan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Tabel Karyawan berdasarkan Jenis Pekerja dan Jenis Kelamin

Jenis Pekerja	2022			2021		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT)	56	41	97	46	36	82
Pekerja Waktu Tertentu (PWT)	19	19	38	5	7	12
Perbantuan	2	2	4	2	0	2
<i>Probation</i>	1	0	1	0	0	0
Jumlah	78	62	140	53	43	96

Keterangan: L = Laki-laki, P = Perempuan

Tabel Pekerja Perusahaan berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	2022			2021		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
Strata 2	10	5	15	10	3	13
Strata 1	60	49	109	40	35	75
Diploma 4		1	1	0	0	0
Diploma 3	7	6	13	2	4	6
SMA	1	1	2	1	1	2
<SMA	0	0	0	0	0	0
Jumlah	78	62	140	53	43	96

Keterangan: L = Laki-laki, P = Perempuan

Tabel Pekerja Perusahaan Berdasarkan Usia

Rentang Usia	2022			2021		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
≥ 60 tahun	0	0	0	0	0	0
51 – 60 tahun	8	2	10	8	1	9
41–50 tahun	13	4	17	9	3	12
31–40 tahun	22	20	42	17	13	30
21–30 tahun	35	36	71	19	26	45
Jumlah	78	62	140	53	43	96

Keterangan: L = Laki-laki, P = Perempuan

Tabel Pekerja Perusahaan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2022	2021
	Jumlah	Jumlah
Laki-laki	78	53
Perempuan	62	43
Jumlah	140	96

XII. Keanggotaan Asosiasi

Taspen Life bergabung dengan asosiasi yang sesuai dengan latar belakang perusahaan dalam industri asuransi. Perusahaan dapat berbagi isu dan kebijakan tentang industri asuransi, termasuk dampak dan peluang usaha dalam jangka pendek, menengah maupun panjang dengan anggota asosiasi ini. Selama tahun 2022, Perusahaan bergabung dengan asosiasi/ perhimpunan berikut:

Nama Organisasi	Skala	Status Keanggotaan
AAJI	Industri Asuransi Jiwa	Aktif

STRUKTUR DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN

Keberhasilan penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) secara berkelanjutan didukung oleh berfungsinya perangkat atau organ GCG Perusahaan diantaranya yaitu Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris dan Direksi.

Tata Kelola Perusahaan yang Baik atau *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan kunci penting dan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh Taspen Life untuk mencapai pertumbuhan perusahaan yang berkualitas dan berkesinambungan. Bagi Perusahaan, GCG adalah sekumpulan prinsip yang menjadi dasar dalam setiap proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan dengan berlandaskan pada peraturan perundang-undangan dan etika dalam berusaha.

Dengan posisi dan kedudukan yang sangat penting seperti itu, maka GCG bukan merupakan sebuah pilihan bagi Perusahaan, melainkan sebuah keharusan untuk diterapkan. Melalui penerapan GCG, Taspen Life optimistis dapat meningkatkan nilai perusahaan dan kinerja keuangan, serta mengurangi berbagai risiko yang mungkin timbul akibat adanya keputusan-keputusan yang kurang tepat. Penerapan GCG juga akan mendorong efisiensi dan terciptanya budaya kerja yang lebih sehat.

Optimisme dibangun karena dengan penerapan GCG, maka manajemen Taspen Life bisa mengarahkan dan mengendalikan perusahaan sehingga tercipta tata hubungan yang baik, adil dan transparan di antara berbagai pihak yang terkait dan memiliki kepentingan dengan perusahaan. Lebih dari itu, melalui penerapan GCG, maka manajemen Perusahaan dituntut untuk bertindak sejalan dengan kepentingan para Pemegang Saham (*shareholders*). Dalam hubungan timbal balik, jika Manajemen mampu mewujudkan kepentingan Pemegang Saham, maka kepercayaan Pemegang Saham kepada Manajemen Taspen Life akan semakin meningkat.

I. Struktur Tata Kelola

Sesuai dengan Undang-Undang No.40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Bab I Mengenai Ketentuan Umum Pasal 1, Organ Perusahaan terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi dan Dewan Komisaris.

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah Organ Perusahaan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas dan/atau Anggaran Dasar.
2. Direksi adalah Organ Perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan serta mewakili Perusahaan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.
3. Dewan Komisaris adalah Organ Perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

Taspen Life telah memiliki Struktur Tata Kelola yang lengkap, khususnya dalam penerapan prinsip-prinsip GCG. Dalam pelaksanaannya, Taspen Life memiliki berbagai kebijakan/ pedoman dalam menjalankan fungsi dan tugasnya yang disebut dengan *soft structure* GCG. Tujuan membangun *soft structure* GCG, antara lain sebagai berikut:

1. Melengkapi kebijakan pendukung dalam penerapan GCG
2. Menjadi pedoman bagi Taspen Life dalam menjalankan aktivitas sehari-hari sesuai dengan budaya (*corporate culture*) yang diharapkan
3. Merupakan bentuk komitmen tertulis bagi seluruh jajaran dan tingkatan organisasi Taspen Life dalam rangka meningkatkan disiplin dan tanggung jawab organ perusahaan dalam rangka menjaga kepentingan pemangku kepentingan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

II. RUPS

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah organ Perusahaan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT). Mengacu kepada Pasal 20 Anggaran Dasar Perseroan, pelaksanaan RUPS terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan, yang diadakan setiap tahun meliputi persetujuan laporan tahunan, dan/atau persetujuan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan; dan
2. Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB), yang dapat diadakan setiap waktu berdasarkan kebutuhan untuk kepentingan Perseroan.

Pelaksanaan RUPS

Taspen Life melaksanakan kegiatan RUPS tahun 2022 sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik terkait dengan pemberitahuan yang disampaikan kepada Pemegang Saham maupun pada saat penyelenggaraan RUPS. Tahun 2022 Taspen Life menyelenggarakan 8 (delapan) kali RUPS.

III. Dewan Komisaris

Komposisi Anggota Dewan Komisaris

Komposisi anggota Dewan Komisaris Taspen Life per 31 Desember 2022 sebagai berikut:

Nama	Jabatan	Tanggal Pengangkatan RUPS
Ariyandi*	Komisaris Utama	14 September 2022
Dwi Wahyu Atmaji	Komisaris	08 April 2022
Agus Fatoni**	Komisaris Independen	14 September 2022
Supranawa Yusuf	Komisaris Independen	03 Agustus 2021

*) *Memperoleh Persetujuan OJK berdasarkan Keputusan Anggota Dewan Komisaris OJK Nomor KEP-30/NB.02/2023 tertanggal 22 Februari 2023*

**) *Dalam proses Penilaian Kemampuan dan Kepatutan OJK*

IV. Direksi

Direksi merupakan organ perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengelolaan Perusahaan serta melaksanakan GCG pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, Direksi bertanggung jawab kepada RUPS. Pertanggungjawaban Direksi kepada RUPS

merupakan perwujudan akuntabilitas pengelolaan perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip GCG.

Komposisi Anggota Direksi

Komposisi anggota Direksi Taspen Life berjumlah empat orang, dengan posisi per 31 Desember 2022 sebagai berikut:

Nama	Jabatan	Tanggal Pengangkatan RUPS
Ibnu Hasyim	Direktur Utama	19 Januari 2022
Fachri Adnan	Direktur Pemasaran dan Operasional	23 Juli 2020
Radius Bayu Irawan	Direktur Keuangan dan Investasi	19 Januari 2022
Kristiyanto	Direktur SDM, TI dan Kepatuhan	5 Oktober 2020

V. Keanggotaan Komite Audit

Komite Audit pada Perusahaan Asuransi dan Perusahaan Asuransi Syariah beranggotakan paling sedikit 3 (tiga) orang yang terdiri atas:

- 1 (satu) orang ketua yang merangkap sebagai anggota yang merupakan Komisaris Independen;
- 1 (satu) orang anggota yang memiliki keahlian di bidang audit, keuangan, dan/atau akuntansi atau akuntansi syariah bagi Perusahaan Asuransi Syariah dan Perusahaan Asuransi yang memiliki unit Syariah; dan
- 1 (satu) orang anggota yang memiliki keahlian di bidang hukum dan/atau perasuransian.

VI. Susunan Keanggotaan Komite Pemantau Risiko

Komite Pemantau Risiko adalah Komite yang dibentuk dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris untuk membentuk Dewan Komisaris dalam memantau pelaksanaan manajemen risiko yang disusun oleh Direksi serta menilai toleransi risiko yang dapat diambil oleh Perusahaan. Komite Pemantau Risiko pada Perusahaan Asuransi dan Perusahaan Asuransi Syariah beranggotakan paling sedikit 3 (tiga) orang yang terdiri atas:

- 1 (satu) orang ketua yang merangkap sebagai anggota yang merupakan Komisaris Independen;
- 1 (satu) orang anggota yang memiliki keahlian di bidang manajemen risiko dan/atau aktuarial; dan
- 1 (satu) orang anggota yang memiliki keahlian di bidang keuangan, ekonomi, dan/atau perasuransian.

VII. Sekretaris Perusahaan

Dalam rangka penerapan prinsip tata Kelola perusahaan yang baik serta meningkatkan keterbukaan, komunikasi, layanan kepada para pemangku kepentingan sebagai dan guna meningkatkan kualifikasi dan peran sekretaris perusahaan, PT Asuransi Jiwa Taspen ("Perseroan") berkomitmen untuk membentuk Sekretaris Perusahaan.

Sekretaris Perusahaan adalah orang perseorangan atau penanggung jawab dari unit kerja yang menjalankan fungsi sekretaris perusahaan. Piagam Sekretaris Perusahaan

(*Corporate Secretary Charter*) merupakan dokumen formal yang berisikan komitmen Manajemen atas fungsi suatu Unit Sekretaris Perusahaan dalam suatu Perusahaan.

VIII. Kode Etik

Kode Etik dan Pakta Integritas

Pedoman Perilaku Etika (*Code of Conduct*) adalah sekumpulan komitmen yang terdiri dari Etika Kerja, Etika Usaha dan Penerapan Etika, merupakan salah satu wujud komitmen dan penjabaran Nilai-nilai PT Asuransi Jiwa Taspen disusun untuk menjadi acuan berperilaku bagi Insan Taspen Life dalam mengelola Perusahaan guna mencapai visi, misi dan tujuan Perusahaan.

PT Asuransi Jiwa Taspen senantiasa mendorong kepatuhan terhadap Pedoman Perilaku Etika (*Code of Conduct*) serta berkomitmen untuk mengimplementasikannya dan seluruh pimpinan unit kerja bertanggung jawab untuk memastikan bahwa Pedoman Perilaku Etika (*Code of Conduct*) dipatuhi dan dijalankan dengan baik oleh seluruh jajarannya.

Pedoman Perilaku Etika (*Code of Conduct*) ditetapkan dengan Peraturan Bersama Direksi dan Dewan Komisaris. Selanjutnya seluruh Insan Taspen Life diwajibkan untuk menandatangani Komitmen Pedoman Perilaku Etika (*Code of Conduct*) setiap tahun.

Guna mendorong implementasi Pedoman Perilaku Etika (*Code of Conduct*) dapat berjalan dengan baik, perlu dilakukan program internalisasi dan sosialisasi di seluruh wilayah operasi Perusahaan. Pedoman Perilaku Etika (*Code of Conduct*) senantiasa disesuaikan dengan perkembangan dan peraturan Perusahaan serta norma yang berlaku. Keberhasilan implementasi Pedoman Perilaku Etika (*Code of Conduct*) sangat didukung oleh semangat, komunikasi dan komitmen bersama untuk melaksanakannya.

Pakta Integritas dan Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa

Taspen Life secara khusus mewajibkan seluruh pihak yang terlibat dalam proses dan kegiatan pengadaan barang dan jasa untuk menandatangani Pakta Integritas. Hal ini dilakukan sebagai upaya pencegahan praktik kecurangan dan/atau ketidaksesuaian yang mungkin dapat terjadi. Melalui mekanisme pakta integritas dan tata kelola pengadaan barang, tidak ada kegiatan pengadaan barang dan jasa yang terindikasi praktik kecurangan dan/atau ketidaksesuaian. Pelaksanaan pengadaan barang dan/atau jasa PT Asuransi Jiwa Taspen dilaksanakan secara efektif dan efisien, dengan prinsip persaingan sehat, transparan, terbuka, dan perlakuan yang adil bagi semua pihak, sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan baik dari segi fisik, keuangan, maupun manfaatnya bagi Perusahaan.

Penandatanganan Komitmen Kode Etik Perusahaan

Pada tahun 2022, karyawan Taspen Life telah menandatangani Kode Etik sebesar 100% dan COC 100%.

Sanksi Pelanggaran Kode Etik

Pada Tahun 2022, tidak ditemukan pelanggaran Kode Etik pada Insan Taspen Life.

IX. Manajemen Risiko

Dalam menjalankan usaha, Taspen Life menghadapi berbagai risiko yang berpotensi menghambat kinerja dan pencapaian target-target yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP). Untuk meminimalkan dampak atas risiko-risiko tersebut, Perusahaan secara berkala melakukan pemantauan dan penilaian atas risiko yang berpotensi muncul dan menetapkan rencana mitigasi agar risiko tersebut tetap berada dalam *risk tolerance* perusahaan. Pengambilan keputusan strategis dilakukan dengan prinsip kehati-hatian sehingga risiko yang berpotensi dihadapi perusahaan dapat terkendali. Penerapan manajemen risiko melibatkan peran serta dari seluruh karyawan serta secara berkala dilaporkan pelaksanaannya kepada Dewan Komisaris dan Pemegang Saham. Berdasarkan *assessment* dari konsultan independen, *risk maturity* Perusahaan pada tahun 2022 berada dalam level 3,12.

X. Peran Badan Tata Kelola Tertinggi (Direksi) dalam Pelaporan Keberlanjutan

1. Menjalankan segala tindakan yang berkaitan dengan pengurusan Perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan;
2. Mewakili Perusahaan baik di dalam maupun diluar pengadilan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar dan/atau Keputusan RUPS;
3. Memastikan agar Perusahaan melaksanakan tanggung jawab sosialnya;
4. Memperhatikan kepentingan dari berbagai Pemangku Kepentingan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

XI. Hasil Pengaduan WBS

Hasil Penanganan Pengaduan

Sampai dengan akhir periode pelaporan, Perusahaan tidak menerima laporan dugaan pelanggaran yang disampaikan melalui WBS. Hingga akhir tahun pelaporan, pengaduan tersebut masih dalam proses penyelesaian.

Tabel Penanganan Pengaduan				
Jumlah Pelaporan	Selesai Proses		Dalam Proses	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
-	-	-	-	-

Pengembangan WBS

Pada kurun waktu tahun 2022, Taspen Life telah melakukan beberapa pengembangan untuk mengefektifkan keberadaan dan pelaksanaan *Whistleblowing System*. Insan Taspen Life berkomitmen dalam menerapkan prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik/*Good Corporate Governance* (GCG), Pedoman Perilaku serta peraturan perundang-undangan yang berlaku secara konsisten dan berkesinambungan. Komitmen ini diharapkan mampu mempertahankan eksistensi Perusahaan dalam mencapai maksud dan tujuan Perusahaan. Sejalan dengan komitmen tersebut PT Asuransi Jiwa Taspen senantiasa memenuhi kepentingan Stakeholders berdasarkan azas kewajaran dan kesetaraan. Dalam penerapan prinsip-prinsip GCG seringkali muncul laporan dugaan pelanggaran dari Stakeholders. Laporan dugaan pelanggaran tersebut harus diselesaikan dengan baik agar tidak merugikan *Stakeholders* itu sendiri maupun Perusahaan.

Pelapor dapat juga menyampaikan laporan dugaan pelanggaran kepada Tim Pengelola *Whistleblowing System* PT Asuransi Jiwa Taspen melalui:

Telephone : (021) 4205388

E-mail : taspenlifebersih@taspenlife.com

XII. Kebijakan Gratifikasi

PT Asuransi Jiwa Taspen (“Taspen Life”) sebagai suatu Entitas Bisnis yang bergerak dalam Jasa Layanan Asuransi Jiwa menyadari bahwa Taspen Life dalam menjalankan operasional dan usahanya tidak terlepas dari risiko terjadinya praktik penerimaan gratifikasi.

Praktik penerimaan gratifikasi perlu dipahami secara menyeluruh dan seragam oleh Insan Taspen Life. Pemahaman yang seragam mengenai gratifikasi sangat diperlukan untuk menghindari penafsiran yang beragam sehingga dalam implementasinya tidak berdampak terhadap reputasi dan kinerja Perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan pemahaman dan dalam rangka mencegah terjadinya praktik penerimaan gratifikasi yang dapat merugikan kepentingan Taspen Life secara korporasi, merusak iklim atau etika bisnis yang sehat serta bertentangan dengan *Good Corporate Governance* dan demi mendukung terciptanya lingkungan pengendalian yang kondusif di lingkungan Taspen Life, maka Dewan Komisaris dan Direksi Taspen Life perlu untuk menyusun suatu Pedoman Pengendalian Gratifikasi yang dapat dijadikan sebagai acuan oleh Insan Taspen Life dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

PEMBERDAYAAN SOSIAL BERKELANJUTAN

Pengelolaan pegawai di Taspen Life mengacu pada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta praktik-praktik ketenagakerjaan yang umum dilakukan di Indonesia, mulai dari tahapan perencanaan, seleksi dan perekrutan, manajemen karir, remunerasi, hingga jaminan sosial dan pensiun. Dalam mengelola karyawan, Perusahaan berkomitmen untuk memperlakukan semua individu secara sama dan setara (non-diskriminatif).

Selain menerima karyawan baru, jumlah pegawai Taspen Life selama tahun pelaporan juga dipengaruhi oleh adanya pegawai yang meninggalkan Perusahaan (*turnover*). Adapun rincian penyebab karyawan meninggalkan Perusahaan adalah sebagai berikut:

Jumlah Pegawai yang Masuk dan Keluar						
Uraian	Pegawai Baru	Pensiun	Mengundurkan Diri	Indisipliner	Kebijakan Perusahaan	Habis Kontrak
PT		1	8			
PK	36					2
PP	3	1				
PRB	19					2
Total	58	2	8			4

Keterangan:

- PT = Pegawai Tetap
- PK = Pegawai Kontrak
- PP = Pegawai Perbantuan
- PRB = *Probation*

I. Manajemen Kepegawaian

Bidang yang membawahi SDM menjadi penanggung jawab atas pengelolaan pengembangan SDM senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas kompetensi SDM Perusahaan dengan serangkaian pendidikan dan pelatihan. Bagi Direksi, Dewan Komisaris dan organ-organ pendukungnya, Taspen Life memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mengikuti berbagai program peningkatan kompetensi yang diharapkan dapat menambah kemampuan manajerial.

Guna menunjang peningkatan kinerja pegawai, Perusahaan memberikan kesejahteraan dan fasilitas yang diberikan kepada pegawai antara lain berupa:

- Program jaminan tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan);
- Program pensiun (DPLK);
- Program kesehatan (BPJS Kesehatan);
- Asuransi kesehatan
- Tunjangan Hari Raya Keagamaan;
- Tunjangan cuti;
- Tunjangan pakaian
- Perlengkapan kerja;
- Pakaian kerja;
- Perlindungan dan bantuan hukum;
- Olahraga dan kesenian;
- Sumbangan sosial (suka dan dukab);
- Kendaraan dinas untuk Kepala Unit Kerja;
- Alat telekomunikasi bagi Kepala Unit Kerja.

Sepanjang tahun 2022, Perusahaan menginvestasikan pengembangan kompetensi karyawan sebesar Rp1.185.000.000,-

1. Kesetaraan dan Kesempatan Kerja

Perusahaan memberikan kesempatan yang sama dan seluas- luasnya kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan kompetensi tanpa memandang suku, agama, ras (SARA), golongan ataupun gender. Perusahaan telah memiliki kebijakan terkait karyawan perempuan yang sedang mengandung di mana Perusahaan memberikan cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan. Sedangkan untuk karyawan laki-laki yang mendampingi istrinya melahirkan, diberikan cuti khusus di luar dari cuti tahunan selama 3 (tiga) hari kerja.

Perusahaan memberikan kesempatan yang sama dan setara kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan kompetensi tanpa memandang ras, suku, golongan ataupun gender. Bentuk dukungan ini diwujudkan melalui penyusunan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang ditetapkan oleh Perusahaan untuk meningkatkan daya saing Perusahaan. Setiap karyawan yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan akan diberikan kesempatan untuk mengisi jabatan 1 (satu) level di atasnya yang mengacu pada prosedur tetap promosi. Selain itu, Perusahaan telah menetapkan *Key Performance Indicator* (KPI) Karyawan pada semua bidang.

Kesetaraan tersebut berlaku juga dalam manajemen karier sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk maju dan berkembang. Dengan komitmen seperti itu, maka hingga akhir tahun 2022, Taspen Life tidak pernah menerima keluhan terkait dugaan praktik-praktik diskriminasi dalam bekerja.

2. Paket Remunerasi

Besaran imbal jasa yang diberikan oleh Taspen Life kepada pegawai cukup kompetitif, namun juga disesuaikan dengan kemampuan keuangan Perusahaan. Pada tahun 2017, Taspen Life berpartisipasi dalam survey remunerasi yang dilakukan oleh konsultan remunerasi terkemuka. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan besaran paket kesejahteraan telah bersaing dengan perusahaan sejenis. Dari hasil survei tersebut, Taspen Life dapat melakukan standarisasi sistem remunerasi yang mampu mempertahankan pegawai yang potensial serta memotivasi pegawai dalam meningkatkan kompetensi dan kinerjanya, namun tetap seimbang dengan kondisi dan kemampuan keuangan Perusahaan.

Sistem remunerasi pegawai dilakukan dengan melakukan penyesuaian gaji pokok yang dilakukan dengan model peningkatan umum (*general increase*), kemudian dikaitkan dengan inflasi & peningkatan prestasi (*merit increase*) kinerja pegawai. Adapun komponen paket remunerasi pegawai Taspen Life terdiri dari gaji pokok, tunjangan, serta berbagai fasilitas, antara lainnya:

- **Tunjangan dan Fasilitas Bulanan**
Tunjangan kinerja, tunjangan transportasi, tunjangan jabatan (untuk pejabat fungsional dan struktural), tunjangan komunikasi, tunjangan profesi (khusus untuk pegawai yang ditunjuk sebagai Aktuaris Perusahaan dan Tenaga Ahli), tunjangan BBM dan Tol (untuk Kepala Unit Kerja), dan tunjangan lembur (untuk level Staff), fasilitas olahraga dan seni.
- **Tunjangan dan Fasilitas Tahunan**
Tunjangan cuti (cuti tahunan dan cuti besar), tunjangan hari raya keagamaan, tunjangan pakaian, dan jasa produksi.

Selain itu, Perusahaan menetapkan jasa produksi (bonus) yang didasarkan pada estimasi Manajemen dan disahkan oleh Rapat Umum Pemegang saham (RUPS), dibukukan sebagai beban (*expense*) pada tahun berjalan.

3. Program Pemeliharaan Kesehatan

Perusahaan memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan melalui BPJS Kesehatan dan juga asuransi kesehatan pihak ketiga. Adapun benefit yang didapatkan untuk Karyawan dan keluarga antara lain rawat jalan, rawat inap, rawat bersalin, rawat gigi, kacamata, dan *medical check up* (khusus Karyawan). Ketetapan dan kebijakan untuk Karyawan dan keluarganya atas jaminan kesehatan tersebut meliputi pasangan dan maksimal 3 (tiga) orang anak di bawah umur 21 tahun dan belum menikah atau belum bekerja.

4. Program Asuransi Jiwa dan Jaminan Ketenagakerjaan

Taspen Life membiayai program asuransi jiwa bagi pegawai dan bekerjasama dengan Perusahaan asuransi untuk mendukung program tersebut. Perusahaan juga mengikutsertakan seluruh pegawai dalam program jaminan ketenagakerjaan di BPJS Ketenagakerjaan, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP).

5. Turnover Karyawan

Rasio *employee turnover* dapat menunjukkan produktivitas dan loyalitas SDM. Selain itu, tingkat *turnover* karyawan juga merupakan refleksi dari budaya dan sistem kerja Perusahaan yang dapat menjadi indikator bagi keberhasilan Perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sepanjang tahun 2022, jumlah karyawan yang keluar dari Perusahaan ialah sebanyak 14 (empat belas) orang, meningkat dibandingkan tahun 2021 dengan jumlah 10 (sepuluh) orang yang keluar dari Perusahaan. Sementara jumlah keseluruhan rekrutmen di sepanjang tahun 2022 sebanyak 58 (lima puluh delapan) orang naik dibandingkan tahun 2021 dengan jumlah rekrutmen sebanyak 14 (empat belas) orang.

NO	ALASAN KELUAR	JUMLAH	PT	PP	PK	PRB
1	Pensiun	2	1	1	-	-
2	Mengundurkan Diri	8	8	-	-	-
3	Indisipliner	0	-	-	-	-
4	Kebijakan Perusahaan	0	-	-	-	-
5	Habis Kontrak	4	-	-	2	2
	Total	14	9	1	2	2

NO	JENIS	JUMLAH	PT	PP	PK	PRB
1	Pegawai Baru	58	0	3	36	19

Keterangan:

PT = Pegawai Tetap
 PK = Pegawai Kontrak
 PP = Pegawai Perbantuan
 PRB = *Probation*

Tabel Tingkat Turnover

Penyebab	Tahun	
	2022	2021
Pensiun alami	1	1
Pensiun dini	1	0
Meninggal	0	0
Mengundurkan diri	8	8
Diberhentikan karena melakukan pelanggaran	0	0
Habis kontrak	4	1
Total karyawan	140	96
Persentase turnover	11,86%	10,64%

6. Pendidikan dan Pelatihan Karyawan

Taspen Life berkomitmen untuk selalu meningkatkan kompetensi pegawainya, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan. Target yang ingin dicapai Perusahaan untuk pemenuhan pelatihan yakni Perusahaan dapat menyelenggarakan Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai kebutuhan Perusahaan, target-target Rencana Kerja & Anggaran Perusahaan (RKAP), serta Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP). Seluruh insan Taspen Life mulai dari level staf hingga Kepala Divisi memiliki kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan.

Sebagai penyedia jasa asuransi, salah satu strategi Taspen Life untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas yaitu dengan memiliki pegawai yang memiliki sertifikasi pekerjaan. Untuk dapat memenuhi komitmen tersebut, Taspen Life mengupayakan peningkatan jumlah pegawai yang memiliki sertifikasi pekerjaan setiap tahunnya. Setiap pegawai diwajibkan mendapat sertifikasi sesuai dengan kebutuhan bagian dan/atau jabatan kerjanya pada masing-masing Unit Kerja/Bisnis.

7. Pembinaan Karyawan

Untuk menghadirkan karyawan dengan kualitas terbaik dan mumpuni, Taspen Life melaksanakan pembinaan melalui pendekatan sebagai berikut:

1. Pengelolaan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dilaksanakan berbasis *Key Performance Indicators* (KPI), dan penilaian oleh masing-masing atasan dengan membandingkan target yang dibuat masing-masing pekerja di awal tahun dengan realisasi kerjanya. Penilaian terdiri dari tujuh kategori, yang akan mempengaruhi kenaikan upah tahunan, insentif tahunan, bonus tahunan serta kesempatan promosi jabatan atau kenaikan golongan.
2. Perusahaan secara berkesinambungan melakukan pembinaan dan pengembangan pekerja, untuk memenuhi kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan meliputi pelatihan *hard skill* dan *soft skill*.

8. Manajemen Karir

Taspen Life membuka ruang kepada karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja secara optimal untuk mencapai posisi tertinggi, sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki. Pada tahun 2022 terjadi perubahan Struktur Organisasi dan Manajemen memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengikuti *bidding* jabatan. Taspen Life memfasilitasi para karyawan untuk terus

mengembangkan kariernya melalui kebijakan promosi jabatan dan *grade* yang didasarkan pada kompetensi dan kinerja. Taspen Life menerapkan kebijakan bahwa seluruh jabatan struktural dan/atau fungsional diisi oleh karyawan yang telah melalui *assessment* kompetensi dimana pelaksanaannya dengan menggunakan lembaga *assessment independent*.

Dalam pengelolaan jenjang karir insan Taspen Life, setiap pegawai diwajibkan mendapat sertifikasi sesuai dengan kebutuhan bagian dan/atau jabatan kerjanya pada masing-masing Unit Kerja/Bisnis.

9. Pekerja Anak dan Kerja Paksa

Dalam menjalankan operasional perusahaan, Taspen Life memiliki kebijakan yang jelas tentang usia minimal karyawan maupun jam kerja karyawan. Selain merupakan implementasi undang-undang ketenagakerjaan, kebijakan terkait usia karyawan dan jam kerja selaras dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja), dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action for The Elimination of The Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak). Sementara itu, pemberlakuan jam kerja dengan Batasan waktu yang jelas sehingga tidak terjadi kerja paksa sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 105 Concerning the Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO Mengenai Penghapusan Kerja Paksa).

Dalam praktik, Taspen Life mengimplementasikan berbagai ketentuan tersebut dengan menetapkan usia minimal pegawai adalah 20 tahun, sedangkan jam kerja disepakati yaitu 8 (delapan) jam sehari. Pada level karyawan tertentu yang dimungkinkan kerja lembur, Perusahaan memberikan kompensasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan. Kebijakan tersebut diterapkan sebagai kontribusi nyata Taspen Life terhadap penghapusan pekerja anak dan kerja paksa di tempat kerja. Dengan menerapkan kebijakan tersebut, selama tahun pelaporan, tidak tercatat adanya temuan kasus pekerja anak dan kerja paksa di Perusahaan.

10. Survei Kepuasan Pekerja

Guna mengukur kinerja, maka Perusahaan menggunakan pencapaian KPI dan survey kepuasan sebagai indikator terhadap pelayan fungsi *Business Support*. Sehubungan dengan hal tersebut, Perusahaan telah melakukan survei kepuasan pekerja yang dilakukan oleh Divisi Perencanaan dan Pengembangan Bisnis pada 27–30 September 2022. Berdasarkan survei yang telah dilakukan pada tahun 2022, angka kepuasan pegawai tercatat sebesar 64,90% (skor 64,90% dari skala 100%).

MANAJEMEN KEBERLANJUTAN

I. Permasalahan terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan

Permasalahan dapat mencakup permasalahan operasional dari internal perusahaan dan/atau permasalahan dari eksternal perusahaan. Dalam statusnya bukan sebagai Perusahaan Publik dan Emiten, Taspen Life tidak terkena kewajiban untuk menerapkan POJK No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik. Namun demikian, Perusahaan mendukung implementasi keuangan berkelanjutan sebagai upaya menciptakan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dengan menyelaraskan kepentingan ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup. Dukungan itu, antara lain, diwujudkan dengan memberikan pembiayaan program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan, yang diimplementasikan melalui program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSL) dan pemberian donasi. Dalam mewujudkan program TJSL dan donasi, Taspen Life tidak menemukan permasalahan yang signifikan.

II. Pertanggungjawaban atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan

Sesuai POJK 51/2017, perlu ada pegawai, pejabat atau unit kerja spesifik yang bertanggungjawab atas penerapan keuangan berkelanjutan. Walaupun demikian, Taspen Life tidak termasuk Perusahaan Publik atau Emiten sehingga tidak terkena kewajiban untuk menerapkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Laporan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik, yang mulai berlaku per 1 Januari 2020. Di dalam peraturan ini, antara lain, mengatur tentang adanya pegawai, pejabat dan/atau unit kerja yang menjadi penanggungjawab penerapan keuangan berkelanjutan. Oleh karena itu, Perusahaan tidak dapat menyampaikan informasi terkait ketentuan itu, termasuk di dalamnya tidak ada informasi terkait pengembangan kompetensi pegawai, pejabat atau unit kerja terkait penerapan keuangan berkelanjutan.

III. Pendekatan terhadap Pemangku Kepentingan

Taspen Life telah melakukan identifikasi kelompok-kelompok yang merupakan pemangku kepentingan Perusahaan. Proses identifikasi para pemangku kepentingan dilakukan melalui pemetaan sosial pada masing-masing Area Operasi.

Taspen Life senantiasa membangun komunikasi dua arah dengan para pemangku kepentingan. Secara berkala dilakukan pertemuan dengan para pemangku kepentingan, guna mengetahui kebutuhan mereka dan memastikan pelaksanaan TJSL termasuk program-program CSR telah dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

1. Pemetaan Sosial

Komitmen pada upaya bersama meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sekitar lokasi Perusahaan berkegiatan diwujudkan melalui pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan atau CSR. Dalam menjalankan program CSR Taspen Life selalu berdasarkan hasil pemetaan sosial. Tujuan pemetaan sosial adalah:

- a. Mengidentifikasi kondisi sosial masyarakat, termasuk kebutuhan-kebutuhan mereka.

- b. Memastikan program/kegiatan CSR menjadi lebih efektif, efisien, dan tepat sasaran.

2. Rincian kegiatan TJSL

Taspen Life melaksanakan berbagai program yang berorientasi untuk memberikan kontribusi pada pengembangan dan pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR), dengan kegiatan meliputi:

Program CSR untuk sosial kemasyarakatan

Sepanjang tahun 2022, Perseroan memberikan perhatiannya kepada anak-anak melalui berbagai kegiatan dan bantuan. Kegiatan CSR yang dilakukan antara lain pemberian bantuan kepada Panti Sosial Asuhan Anak Balita Tunas Bangsa dalam rangka ulang tahun Taspen Life sebesar Rp33 juta.

Bantuan sosial keagamaan dan prasarana keagamaan

Bantuan sosial keagamaan dalam rangka pelaksanaan CSR diberikan Perseroan kepada berbagai pihak dengan berbagai latar belakang agama. Seperti Babinroh Ibadah Paskah Taspen Group sebesar Rp75 juta, Pembangunan Masjid Al Hasanah Rp10 juta, Sponsorship Kegiatan Ramadhan TASPEN (Pembangunan Pondok Pesantren Yayasan Al Hikmah dan Renovasi Lantai 2 Yayasan Al Muhajirin)

Rp30 juta, Qurban Taspen Life sebesar Rp35 juta, Babinroh Ibadah Syukur Awal Tahun 2022 Taspen Group sebesar Rp40 juta.

Bantuan sosial di bidang lingkungan

Kelestarian lingkungan menjadi kunci penting bagi terwujudnya keberlanjutan bisnis di industri apapun. Perseroan meyakini bahwa sebuah perusahaan dan setiap bisnisnya memiliki hubungan yang bersifat ketergantungan dengan kondisi alam.

Pada tahun 2022 Perseroan ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di bidang lingkungan yaitu budidaya maggot, yang dapat mengkonversi sampah organik menjadi protein. Perseroan mengeluarkan biaya sebesar Rp53 juta.

Bantuan gempa

Dalam rangka kepedulian terhadap masyarakat terdampak bencana alam di Kabupaten Cianjur, Perseroan memberikan bantuan dengan biaya mencapai Rp50 juta.

Selain itu Perseroan memberikan bantuan CSR lainnya seperti CSR gempa Pasaman Barat sebesar Rp35 juta, CSR gempa Kabupaten Pasaman Rp40 juta.

IV. Mekanisme Penyampaian Keluhan

Taspen Life menyadari kegiatan operasi yang tidak terlepas dari berbagai dinamika terhadap masyarakat setempat. Perusahaan memiliki mekanisme bagi para pemangku kepentingan untuk menyampaikan keluhan maupun pengaduan terkait dampak sosial dari kegiatan operasi tersebut. Selama tahun pelaporan, Perusahaan tidak menerima keluhan terkait dampak operasional

PEMBANGUNAN EKONOMI BERKELANJUTAN

Perusahaan terus berkomitmen untuk bertumbuh dan memberi nilai tambah baik bagi Perusahaan sendiri maupun bagi pemerintah, pemegang saham, dan masyarakat.

Dampak Ekonomi Tidak Langsung

Taspen Life menyadari bahwa keberadaannya tidak sekadar mencari keuntungan sebesar-besarnya. Sebagai korporasi yang bertanggungjawab, Perusahaan juga memiliki kewajiban dan tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL). Pemenuhan tanggung jawab sosial dan lingkungan merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik.

Pelaksanaan TJSL juga menjadi bagian dari upaya Perseroan memenuhi prinsip-prinsip keberlanjutan, demi kesinambungan usaha di masa mendatang. Perusahaan mewujudkan TSJL melalui serangkaian kegiatan dalam wadah Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility/CSR*).

PENGLOLAAN LINGKUNGAN BERKELANJUTAN

Sebagai perusahaan yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap ketersediaan sumber daya alam dalam jangka panjang, Perusahaan bertanggung jawab atas efisiensi penggunaan energi seperti listrik, BBM dan air. Perusahaan proaktif dalam mengendalikan persoalan kelestarian lingkungan sehingga dibutuhkan paradigma baru yakni pembangunan yang menyelaraskan aspek ekonomi, lingkungan dan sosial, dalam kata lain, pembangunan berkelanjutan.

Dalam upaya mewujudkan kelestarian lingkungan, Indonesia telah memiliki berbagai regulasi di antaranya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (UU No. 32/2009) dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian, yang didalamnya mengatur tentang industri hijau. Dalam upaya menyeimbangkan aspek ekonomi, lingkungan dan sosial dalam pembangunan di Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan juga telah mengeluarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No.51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik.

I. Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan

Taspen Life mengungkapkan penggunaan bahan material yang bersifat ramah lingkungan dalam membuat dan mengemas produk dan jasa. Penggunaan material yang ramah lingkungan dapat berupa penggunaan jenis material daur ulang. Material ramah lingkungan misalnya plastik ecolabel, kertas atau alat tulis berbahan daur ulang, pewarna alami dll.

II. Pengelolaan Energi

Bidang usaha lembaga jasa keuangan, terutama asuransi, tidak berdampak langsung terhadap kelestarian lingkungan. Namun demikian, Perseroan memiliki komitmen untuk turut mencegah kerusakan lingkungan.

III. Program Efisiensi Energi

Energi merupakan kebutuhan vital bagi operasional keseharian Perseroan. Energi yang digunakan Perusahaan adalah listrik dan bahan bakar minyak (BBM). Ketersediaan listrik dipasok oleh PT PLN (Persero), yang digunakan untuk berbagai keperluan, seperti menyalakan berbagai peralatan elektronik, penerangan, dan sebagainya. Sedangkan energi BBM diperoleh dengan pembelian ke PT Pertamina (Persero) atau perusahaan lain. Sebagian besar, BBM digunakan sebagai sumber energi kendaraan operasional. Oleh karena listrik maupun BBM merupakan sumber energi tak terbarukan dan ketersediaannya semakin terbatas, maka Perseroan berkomitmen untuk melakukan berbagai langkah penghematan.

Upaya nyata untuk menghemat listrik, antara lain, mematikan lampu listrik, komputer dan peralatan elektronik lain saat tidak terpakai. Sedangkan penghematan BBM dilakukan, antara lain dengan mencatat pembelian bahan bakar minyak setiap mobil agar bisa diketahui dan dibandingkan dengan rute yang ditempuh.

IV. Reduksi Emisi yang Dilakukan Area Operasi

Dalam operasionalnya, Taspen Life menghasilkan Emisi Gas Rumah Kaca (Emisi GRK), yaitu dari penggunaan BBM dan energi listrik yang masing-masing merupakan Emisi GRK Cakupan 1 (langsung) dan Emisi GRK Cakupan 2 (tidak langsung). Emisi

gas rumah kaca yang dihasilkan berupa karbondioksida (CO₂), Metana (CH₄), Nitro Oksida (N₂O), SO_x (Sulfur) dan NO_x. Hingga akhir tahun 2022 Perseroan belum melakukan pengukuran terhadap volume emisi GRK yang dihasilkan dari operasional Taspen Life.

V. Pengelolaan dan Pengolahan Limbah

Limbah padat dihasilkan Perseroan antara lain berupa sampah domestik perkantoran, alat elektronik bekas, lampu bekas, aki bekas, *furniture* bekas dan sebagainya. Sedangkan limbah cair antara lain berupa oli bekas dari kendaraan operasional dan genset, air limbah dari toilet dan lain-lain.

Pengelolaan limbah di Taspen Life dilakukan oleh pihak ketiga, baik yang dilakukan secara langsung oleh Dinas Kebersihan Pemerintah Daerah maupun yang dilakukan oleh pengelola gedung/kawasan dimana kantor operasional Taspen Life berada.

Hingga akhir tahun 2022, Taspen Life belum melakukan pengukuran volume limbah yang dihasilkan dari operasional Perusahaan.

VI. Upaya Menurunkan Limbah

Taspen Life melaksanakan kegiatan bisnis di bidang perasuransian dengan senantiasa memperhatikan aspek kelestarian lingkungan. Untuk mendukung upaya tersebut, Perseroan berusaha untuk selalu mematuhi peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan hidup.

Konsistensi Perseroan terkait kepeduliannya terhadap kelestarian lingkungan membawa hasil dengan tidak adanya pengaduan yang berkait dengan masalah lingkungan. Selain itu, juga tidak terdapat denda/sanksi yang dijatuhkan kepada Perseroan karena ketidaktaatan atau pelanggaran terhadap undang-undang yang berkaitan dengan masalah lingkungan.

VII. Keanekaragaman Hayati

Seluruh wilayah operasional yang dimiliki Perseroan tidak berada pada wilayah yang dekat dengan daerah konservasi atau memiliki keanekaragaman hayati, sehingga seluruh wilayah operasi Perseroan tidak memiliki dampak apapun terhadap keanekaragaman hayati yang dilindungi. Untuk itu Perseroan tidak memiliki program khusus yang berorientasi pada konservasi keanekaragaman hayati.

VIII. Pengelolaan Air

Perusahaan meyakini bahwa air merupakan sumber daya alam yang esensial bagi keberlangsungan lingkungan hidup. Air menjadi elemen yang sangat dibutuhkan, tidak hanya untuk kegiatan operasional Perusahaan, tetapi juga bagi masyarakat di sekitar wilayah operasi yang turut bersama mempergunakannya. Dalam melaksanakan kebijakan penggunaan air yang bertanggungjawab, langkah-langkah penghematan dan pembuangan yang efektif terus dipantau dan dilaksanakan untuk menghasilkan dampak yang positif bagi bisnis Perusahaan dan masyarakat.

Penggunaan air dalam kegiatan operasional Perusahaan terutama untuk kantor yang dipasok oleh penyedia fasilitas gedung atau PDAM.

IX. Biaya Lingkungan

Pelaksanaan program pengelolaan lingkungan Taspen Life dilakukan melalui pelaksanaan Program CSR Pelestarian Alam yang anggarannya dialokasikan setiap tahun melalui Beban CSR.

KOMITMEN PENGELOLAAN PRAKTIK K3

Perusahaan menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset strategis yang memiliki peranan sangat penting untuk kelangsungan usaha. Oleh karena itu, kepentingan seluruh karyawan merupakan prioritas utama yang harus dipenuhi Perusahaan. Pencapaian kinerja Perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh produktivitas dan loyalitas karyawan. Perusahaan berkomitmen untuk memberikan dan menjamin hak-hak karyawan dengan menerapkan sejumlah program sebagai wujud tanggung jawab perusahaan terhadap aspek ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja.

Sebagai upaya untuk mewujudkan hal tersebut, Perusahaan menerapkan kebijakan terkait aspek Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (LK3) sebagai bagian dari Tata Kelola Perusahaan yang tercantum dalam Pedoman Tata Kelola Perusahaan milik Perusahaan. Di samping itu, Perusahaan juga menerapkan standar Keselamatan Kerja sebagai bagian dari budaya kerja yang diharapkan mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh insan Perusahaan.

Capaian Kinerja K3

Berbagai upaya peningkatan kinerja aspek K3LH terus dilakukan selama tahun 2022. Selama tahun 2022 tidak terjadi kasus yang mengakibatkan kematian, kehilangan waktu kerja (*lost time injury*), pembatasan kerja dan kasus yang memerlukan penanganan medis dan kasus yang menyebabkan kehilangan waktu kerja.

LEMBAR PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Laporan Keberlanjutan atau *Sustainability Report* PT Asuransi Jiwa Taspen tahun 2022 ini telah disampaikan dengan benar dan bertanggung jawab.

Jakarta, April 2023

Direksi,

Ttd.

Ibnu Hasyim
Direktur Utama

Ttd.

Fachri Adnan
Direktur Pemasaran &
Operasional

Ttd.

Radius Bayu Irawan
Direktur Keuangan &
Investasi

Ttd.

Kristiyanto
Direktur SDM, TI &
Kepatuhan