

RENCANA AKSI KEUANGAN BERKELANJUTAN ASURANSI CAKRAWALA PROTEKSI INDONESIA 2025

I. RINGKASAN EKSEKUTIF

1. Pencapaian RAKB

Pada Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan tahun 2023 Perusahaan telah melaksanakan dan melakukan sosialisasi kepada karyawan pada kantor pusat dengan memperhatikan faktor ekonomi dan faktor social. Adapun pada tahun 2024 Perusahaan tetap konsisten melaksanakan pengembangan edukasi mengenai Keuangan Berkelanjutan pada Satuan Unit Keuangan Berkelanjutan dan Karyawan Perusahaan secara tahunan. Perusahaan tetap konsisten dengan berfokus pada pengelolaan lingkungan internal yang ramah lingkungan mengingat issue mengenai lingkungan sedang menjadi topik utama beberapa tahun terakhir, tanggung jawab sosial dan lingkungan, peningkatan literasi dan inklusi keuangan yang berkelanjutan terhadap masyarakat dan industri dan pengembangan produk dan/atau jasa keuangan berkelanjutan.

Selain itu, ditahun 2024 perusahaan tetap terus melakukan upaya-upaya dalam pengembangan Unit Keuangan Berkelanjutan yang memiliki fungsi dan tugas untuk mengembangkan budaya pelaksanaan edukasi ekonomi berkelanjutan secara menyeluruh. Pengembangan Unit Keuangan berkelanjutan tersebut merupakan realisasi atas rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan pada periode sebelumnya yang masih terus berjalan.

2. Visi dan Misi

Visi

"Menjadi Perusahaan Asuransi yang menghadirkan perlindungan terbaik, terpercaya, dan handal bagi semua Nasabah baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Di samping itu, menjadi Perusahaan Asuransi lokal yang ikut memajukan perekonomian Nasional"

Misi

- Menjadi Perusahaan Asuransi umum yang sehat, terpercaya dan dapat memberikan perlindungan dan kepuasan kepada Nasabah.
- Mengoptimalkan kepuasan para Pemangku Kepentingan khususnya Pemegang Polis setiap saat dengan mempertahankan hubungan yang saling menguntungkan.
- Memaksimalkan nilai Pemangku Kepentingan untuk mempertahankan tingkat kepuasan dan kepercayaan Pemegang Saham.
- Menjadi Perusahaan dengan *Financial* yang baik sehingga memiliki kinerja keuangan yang baik sehingga turut serta dalam membangun industri asuransi yang sehat.
- Mengembangkan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia untuk terlaksananya profesionalisme dalam menjalankan bisnis.

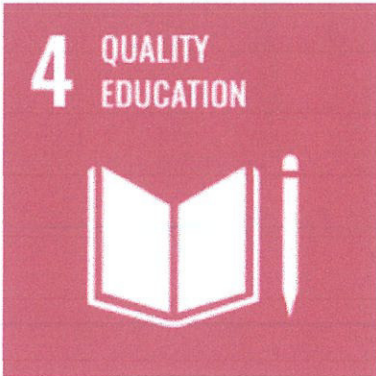
3. Tujuan RAKB

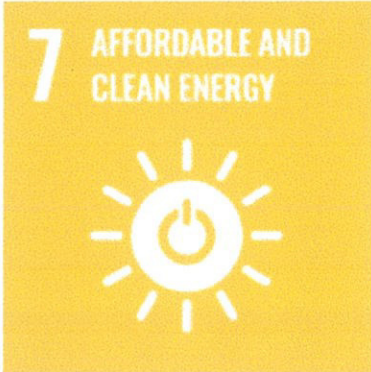
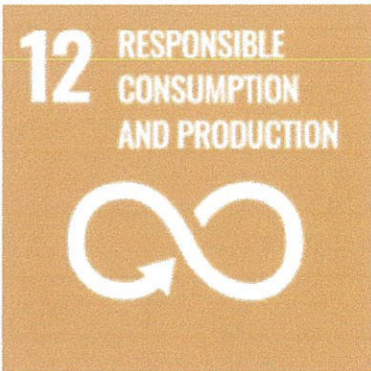
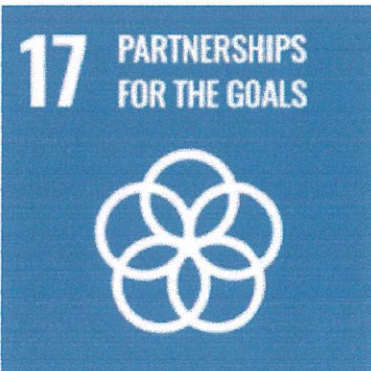
PT Asuransi Cakrawala Proteksi Indonesia memiliki komitmen dalam mengimplementasikan POJK No. 51/POJK.03/2017 Tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. Sejalan dengan Regulasi tersebut, Perusahaan Juga mengadopsi *Sustainable Development Goals* (Tujuan Pembangunan Berkelanjutan) yang dideklarasikan pada tanggal 25 September 2015 di Kantor Pusat PBB New York oleh 193 negara sebagai komitmen atas Agenda Pembangunan Global. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan merupakan kelanjutan dan penyempurnaan dari Tujuan Pembangunan Milenium atau Millennium Development Goals (MDGs) selain itu untuk memberikan dampak positif kepada seluruh pemangku kepentingan secara luas yang lebih baik mengingat pada saat ini *issue* utama global adalah kepedulian terhadap lingkungan hidup. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan sebagian diperlambangkan dalam 17 Tujuan atau Goals yang terukur untuk memudahkan dalam pelaksanaannya untuk keberlanjutan bisnis dan dampak sosial yang baik bagi lingkungan, antara lain sebagai berikut:

1. Mengakhiri kemiskinan dalam segala bentuk dimanapun khususnya di negara Republik Indonesia;
2. Menghilangkan kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan gizi yang baik, serta meningkatkan pertanian berkelanjutan Indonesia merupakan negara agraris;
3. **Menjamin kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan seluruh penduduk semua usia**
4. **Menjamin kualitas pendidikan yang inklusif dan merata serta meningkatkan kesempatan belajar sepanjang hayat untuk semua**
5. **Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan**
6. Menjamin ketersediaan serta pengelolaan air bersih dan sanitasi yang berkelanjutan untuk semua
7. **Menjamin akses energi yang terjangkau, andal, berkelanjutan dan modern untuk semua**
8. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua
9. Membangun infrastruktur yang tangguh, meningkatkan industri inklusif dan berkelanjutan, serta mendorong inovasi
10. Mengurangi kesenjangan intra- dan antarnegara
11. Menjadikan kota dan pemukiman inklusif, aman, tangguh dan berkelanjutan
12. **Menjamin pola produksi dan konsumsi yang berkelanjutan**
13. Mengambil tindakan cepat untuk mengatasi perubahan iklim dan dampaknya
14. Melestarikan dan memanfaatkan secara berkelanjutan sumber daya kelautan dan samudera untuk pembangunan berkelanjutan
15. Melindungi, merestorasi dan meningkatkan pemanfaatan berkelanjutan ekosistem daratan, mengelola hutan secara lestari, menghentikan penggurunan, memulihkan degradasi lahan, serta menghentikan kehilangan keanekaragaman hayati
16. Memperkuat masyarakat yang inklusif dan damai untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses keadilan untuk semua, dan membangun kelembagaan yang efektif, akuntabel, dan inklusif di semua tingkatan
17. **Memperkuat sarana pelaksanaan dan merevitalisasi kemitraan global untuk pembangunan berkelanjutan.**



Adapun dari 17 Tujuan atau Goals yang sejalan dan/atau sesuai kapasitas Perusahaan adalah Sebagai Berikut:

SDG	KONTRIBUSI
 “Menggalakkan hidup sehat dan mendukung kesejahteraan untuk semua usia pada lingkungan kerja dan lingkungan Perusahaan”	1. Perusahaan sangat konsentrasi terhadap keselamatan dan kesehatan Karyawan; 2. Perusahaan menghimbau kepada Karyawan untuk berolahraga minimal 30 (tiga puluh) menit per-hari atau 3 (tiga) kali dalam 1 (satu) minggu untuk potensi kerja yang optimal; dan 3. Memberikan fasilitas dan kesempatan untuk berolahraga bagi para pekerja serta menyediakan tim dokter pada Internal Perusahaan dan hal ini termasuk dari program inklusi Perusahaan di Internal.
 “Menjamin kualitas pendidikan yang inklusif dan merata serta meningkatkan kesempatan belajar sepanjang hayat untuk semua”	1. Memberikan pelatihan baik Internal maupun eksternal; kepada Karyawan yang sesuai dengan tugas dan Fungsinya 2. Mendorong Karyawan agar dapat memiliki sertifikasi dibidang Asuransi Umum agar dapat meningkatkan nilai Karyawan sebagai Aset Perusahaan; 3. Memberikan Pelatihan secara merata dan berkembang dalam menghadapi persaingan Usaha; 4. Memberikan beasiswa baik kepada Karyawan untuk mengembangkan potensinya; dan 5. Memberikan pelatihan terbaik untuk Karyawan Perusahaan.
 “Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan”	1. Perusahaan tetap konsisten untuk menjamin bahwa Perlakuan terhadap Karyawan tidak pandang gender; 2. Melakukan sosialisasi secara rutin kepada Karyawan atas persamaan gender; dan 3. Perusahaan menjamin dan memastikan bahwa Semua gender memiliki Kesempatan yang sama dalam menjalankan Perusahaan.

 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY <i>"Menjamin akses energi yang terjangkau, andal, berkelanjutan dan modern untuk semua"</i>	1. PT Asuransi Cakrawala Proteksi Indonesia konsisten dan berkomitmen untuk terus mempertahankan dan menjalankan program peduli Lingkungan Hidup (<i>Environmental Awreness</i>) secara berkelanjutan (<i>Sustainability</i>) dengan focus pada operasional Perusahaan yang mana issue mengenai lingkungan hidup sedang menjadi topik utama; dan 2. Secara internal, komitmen ACPI dalam menjalankan aktivitas operasional & pengelolaan kantor yang ramah lingkungan.
 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION <i>"Menjamin pola produksi dan konsumsi yang berkelanjutan"</i>	1. PT Asuransi Cakrawala Proteksi Indonesia senantiasa berupaya mengurangi kesenjangan sosial, mengurangi dan mencegah kerusakan lingkungan hidup, menjaga keanekaragaman hayati, dan mendorong efisiensi pemanfaatan energi dan sumber daya alam; 2. Meningkatkan peran Perusahaan dalam mengedepankan bisnis yang tumbuh dengan tujuan memberikan kesejahteraan dan memiliki keselarasan aspek ekonomi, sosial, dan Lingkungan Hidup untuk mengikis kesenjangan sosial dan penurunan kualitas Lingkungan Hidup; dan 3. Menjalankan misi, kode etik dan nilai keberlanjutan untuk mencapai visi Perusahaan.
 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS <i>"Menguatkan sarana pelaksanaan dan merevitalisasi kemitraan global untuk pembangunan berkelanjutan"</i>	1. Meningkatkan kualitas penerapan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang baik (<i>Good Corporate Governance/GCG</i>) serta memperhatikan aspek ekonomi, sosial, dan Lingkungan Hidup; 2. Meningkatkan dan mengupayakan secara aktif pengawasan terhadap penerapan dan pengelolaan <i>whistleblowing systems/WBS</i>, dalam hal ini terus melakukan sosialisasi kepada semua unit dalam organisasi terkait keberadaan dan mekanisme <i>whistleblowing systems</i> di ACPI; dan 3. Mendorong dan menerapkan Mitra Usaha dalam Melakukan implementasi Keuangan Berkelanjutan.

4. Program yang akan dilaksanakan dalam RAKB

Rencana Jangka Waktu 1 Tahun

1. Pengembangan kapasitas internal

Perusahaan tetap konsisten melaksanakan pengembangan edukasi mengenai Keuangan Berkelanjutan pada Satuan Unit Keuangan Berkelanjutan dan Karyawan Perusahaan secara tahunan. Adapun kegiatan ini akan dilangsungkan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali setiap tahunnya. Sangat memungkinkan juga untuk dilakukannya lebih dari 1 (satu) kali pelatihan dan menggunakan pihak eksternal. Dalam pandangan Perusahaan, dibutuhkan kesadaran secara komprehensif pada karyawan mengenai pentingnya Keuangan Berkelanjutan di Perusahaan agar dapat diterapkan dan direalisasikan dalam Operasional Perusahaan.

2. Pengelolaan lingkungan internal yang ramah lingkungan hidup.

- Perusahaan secara berkelanjutan berkomitmen untuk mengubah system dan budaya kerja Perusahaan menjadi *Paperless*.
- Mendorong Karyawan agar menggunakan Transportasi Umum untuk mengurangi Polusi Udara dan ikut menjaga kelestarian udara serta me-*minimize* emisi gas buang.
- Mengoptimalkan pemakaian listrik pada jaringan kantor.
- Penghematan penggunaan air bersih pada jaringan kantor.
- Perusahaan mendorong untuk mengurangi penggunaan barang plastik (termasuk mengurangi konsumsi Air Minum Dalam Kemasan/AMDK) dengan disediakan botol minum (tumbler) yang bisa dipakai berulang kali.
- Perusahaan terus mengembangkan produk keuangan berkelanjutan yang memudahkan akses para Nasabah mengimplementasikan layanan digital, sehingga customer dapat melakukan transaksi asuransi dimana pun dan kapan pun. Perusahaan juga sudah menerapkan beberapa lini bisnis menggunakan e-polis (Polis Elektronik).

3. Tanggung jawab sosial dan lingkungan

- Mengikuti Program yang berhubungan dengan lingkungan hidup, baik yang dilakukan oleh Perusahaan Sendiri maupun yang dikoordinir/difasilitasi oleh Asosiasi yaitu (AAUI).
- Tanggung Jawab Sosial ke Panti Asuhan dan/atau Panti Werdha. Serta tidak terbatas pada Penyuluhan ke Daerah-daerah Tertinggal.
- Mendukung Mitra Perusahaan dalam melakukan Kegiatan sehubungan dengan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan.
- Perusahaan selalu ikut serta dalam hal memberikan bantuan baik moril/materil secara langsung terhadap korban bencana alam yang terjadi.
- Perusahaan bekerja sama dengan PMI (Palang Merah Indonesia) DKI Jakarta untuk mengadakan aksi donor darah secara periodik.
- Melaksanakan acara *Health Talk* dengan menghadirkan para penampil Dokter Spesialis yang ahli dibidangnya masing-masing untuk mencerahkan Karyawan perihal Literasi Kesehatan dan menjalani Pola Hidup Sehat.

4. Peningkatan literasi dan inklusi keuangan yang berkelanjutan terhadap masyarakat dan industri.

- Melakukan Edukasi tentang Asuransi melalui Media Sosial Perusahaan yang diunggah secara berkala.
- Memberikan pelatihan mengenai per-Asuransi kepada para Mitra Perusahaan.
- Berkolaborasi dengan Mitra Perusahaan dalam hal kegiatan yang berhubungan dengan Edukasi Keuangan.

5. Pengembangan produk dan/atau jasa keuangan berkelanjutan.
 - Membantu Penutupan Asuransi untuk Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)
 - Melakukan pengembangan Produk berprinsip dengan nilai-nilai Keuangan Berkelanjutan
 - Memberikan kemudahan untuk penutupan objek yang pertanggungannya sejalan dengan Aksi Keuangan Berkelanjutan
6. Penyesuaian tata kelola, Standar Operasional Prosedur (SOP) Lembaga Jasa Keuangan yang sesuai dengan prinsip penerapan Keuangan Berkelanjutan.
 - Melakukan evaluasi atas efektifitas implementasi dan operasional Perusahaan yang sejalan dengan Aksi Keuangan Berkelanjutan.
 - Tetap mempertahankan dan memperhatikan aspek ekonomi, sosial, dan Lingkungan Hidup dalam penyusunan Standar Operasional Perusahaan.

Rencana Jangka Waktu 5 Tahun

Tahun	Target Prioritas Kegiatan	Indikator Pencapaian
2025	Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengelola fungsi keuangan berkelanjutan	Peningkatan kompetensi lanjutan Satuan Unit Keuangan Berkelanjutan
	Pelaksanaan edukasi eksternal melalui media social Perusahaan dan datang langsung ke lokasi yang dituju sebagai tempat Pelaksanaan Edukasi	Edukasi kepada masyarakat tentang Literasi Keuangan (Memahami Asuransi)
	Pengembangan kapasitas, antara lain meningkatkan awareness mengenai keuangan berkelanjutan ditujukan kepada karyawan.	Telah dilakukan Sosialisasi sekurang-kurangnya 70% (tujuh puluh persen) dari total Karyawan Perusahaan
	CSR dan aktivitas penunjang.	Ikut serta dalam hal Konservasi lingkungan, literasi dan inklusi keuangan, program donor darah yang diadakan secara periodik dan efisiensi energi.
2026	Inisiasi portofolio produk dan/atau jasa keuangan berkelanjutan	Pertumbuhan kinerja produk keuangan berkelanjutan
	Pengembangan Sumber Daya Manusia tingkat lanjutan	Peningkatan kompetensi karyawan di unit khusus ini
	Menciptakan produk asuransi umum yang berkaitan dengan keuangan berkelanjutan yang dapat mendorong keberlangsungan ekonomi berbasis lingkungan	Adanya penambahan 1 (satu) produk asuransi umum yang berkaitan dengan keuangan berkelanjutan yang dapat mendorong keberlangsungan ekonomi
	Pelaksanaan edukasi eksternal melalui media social Perusahaan (lanjutan)	Edukasi kepada masyarakat tentang Literasi Keuangan (Memahami Asuransi)
	CSR dan aktivitas penunjang.	Ikut serta dalam hal Konservasi lingkungan, literasi dan inklusi keuangan, program donor darah yang diadakan secara periodik dan efisiensi energi.
2027	Pengembangan Produk Asuransi yang selaras dengan Aksi Keuangan Berkelanjutan	Melakukan evaluasi atas pengembangan produk dan selera pasar atas produk tersebut

	Penyusunan sistem pengawasan dan pelaporan penerapan Keuangan Berkelanjutan	Diluncurkan sistem pengawasan dan pelaporan penerapan Keuangan Berkelanjutan
	Penyusunan sistem pengelolaan bisnis yang terintegrasi antara komponen lingkungan hidup, sosial dan tata kelola dalam pengelolaan risiko di asuransi	Produk yang <i>Eco Friendly</i> /ramah lingkungan.
	Penyaluran dana CSR sebagai tanggung jawab sosial dan lingkungan	Dana CSR yang disalurkan mengalami peningkatan
2028	Mewujudkan penerapan Keuangan Berkelanjutan yang mampu mendorong pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan	Akselerasi terhadap sistem dan pengembangan produk yang terkait pada Keuangan Berkelanjutan
	Penyaluran dana CSR sebagai tanggung jawab sosial dan lingkungan	Dana CSR yang disalurkan mengalami peningkatan
	Implementasi lingkungan hidup dalam aktivitas perusahaan (Green Office)	Telah diimplementasikan faktor lingkungan hidup dalam aktivitas perusahaan (Green Office), seperti efisiensi penggunaan kertas
2029	Mewujudkan penerapan Keuangan Berkelanjutan yang mampu mendorong pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan	Akselerasi terhadap sistem dan pengembangan produk yang terkait pada Keuangan Berkelanjutan
	Penyaluran dana CSR sebagai tanggung jawab sosial dan lingkungan	Dana CSR yang disalurkan mengalami peningkatan
	Implementasi lingkungan hidup dalam aktivitas perusahaan (Green Office)	Telah diimplementasikan faktor lingkungan hidup dalam aktivitas perusahaan (Green Office), seperti efisiensi penggunaan kertas

5. Alokasi Sumber Daya – untuk melaksanakan RAKB

Sebagaimana Tercantum pada SK Direksi Nomor 181/Dir-ACP/XI/2024 tentang Penunjukan Unit Tugas Fungsi Keuangan Berkelanjutan, Perusahaan memutuskan untuk menetapkan Satuan Unit Petugas Fungsi Keuangan Berkelanjutan sebagai berikut:	
Ketua	: Ir. Purwoko – Direktur Kepatuhan
Anggota	: Amelia Septiani - Corporate Secretary
	: Agata Dian & Patricia Zecoleony - Dept. HR
	: Yudwi Erisha & Gabriella C. Setligt - Dept. Risk Management
	: Felicia Pangestu - Dept. Teknik
	: Melkianus Ati – Dept. Legal
Corporate Secretary melakukan monitoring realisasi Pelaksanaan program kerja pada Kegiatan Usaha Berkelanjutan. Dalam melaksanakan program kerja Aksi Keuangan Berkelanjutan, Satuan Pengelola	

Program Aksi Keuangan Berkelanjutan didukung dengan anggarannya akan disesuaikan dengan kebutuhannya untuk program kerja dan aktivitas persiapan aksi Keuangan Berkelanjutan.

Perusahaan akan mengoptimalkan unit khusus pengelola Aksi Keuangan Berkelanjutan dengan mengalokasikan Sumber Daya Manusia sebanyak 8 (delapan) orang.

Untuk meningkatkan efektivitas program Aksi Keuangan Berkelanjutan, Satuan Pengelola Program Aksi Keuangan Berkelanjutan tidak menutup kemungkinan dikemudian hari untuk menggunakan jasa pihak ketiga atau Konsultan yang mencakup pemberian pelatihan terkait Penerapan Aksi Keuangan Berkelanjutan, konsultasi Penyusunan Pedoman Perusahaan Aksi Keuangan Berkelanjutan dan penyusunan Laporan Keberlanjutan.

6. Pegawai, Pejabat atau Unit Kerja yang menjadi Penanggung jawab Pelaksanaan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan

Secara keseluruhan Aksi Keuangan Berkelanjutan dikelola oleh HR Department dengan didukung oleh Department Keuangan (Akuntansi & Keuangan), Compliance, Risk Management, Business Development. Adapun rincian unit kerja berikut dengan pejabat yang berkaitan dengan Penerapan Aksi Keuangan Berkelanjutan, adalah sebagai berikut:

Pejabat	Tugas dan Wewenang
Direksi ACPI	- Bertanggungjawab terhadap penyusunan, pengelolaan dan kinerja Program Aksi Keuangan Berkelanjutan di ACPI dan memantau kinerja keberlanjutan secara keseluruhan. - Membentuk Satuan Kerja Aksi Keuangan Berkelanjutan. - Menetapkan struktur organisasi termasuk wewenang dan tanggung jawab yang jelas pada setiap jenjang jabatan yang terkait dengan penerapan Keuangan Berkelanjutan Perusahaan - Mengembangkan budaya Berkelanjutan pada seluruh jenjang perusahaan, antara lain meliputi komunikasi yang memadai kepada seluruh jenjang organisasi tentang pentingnya penerapan Keuangan berkelanjutan yang baik sejalan dengan Visi dan Misi Perusahaan. - Memastikan kecukupan kuantitas dan kualitas Keuangan Berkelanjutan dimaksud memahami tugas dan tanggung jawabnya. - Memastikan agar seluruh Satuan Unit Petugas Fungsi Keuangan Berkelanjutan memahami strategi, implementasi dan tingkat risiko rencana Keuangan berkelanjutan yang telah ditetapkan Direksi dan disetujui oleh Dewan Komisaris
Sekretaris Korporat & Departemen Sumber Daya Manusia	- Bertanggungjawab kepada Direksi atas pelaksanaan dan pengelolaan Program Aksi Keuangan Berkelanjutan di ACPI secara keseluruhan. - Mengelola Program Aksi Keuangan Berkelanjutan di ACPI. - Menyusun Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan ACPI. - Menyusun Pedoman Perusahaan Aksi Keuangan berkelanjutan ACPI. - Memonitoring Pelaksanaan Aksi Keuangan Berkelanjutan ACPI. - Menyusun Laporan Keuangan Keberlanjutan ACPI. - Melakukan rekrutmen dan/atau menempatkan karyawan yang berkompeten untuk mengisi unit khusus pengelola Keuangan Berkelanjutan. - Melakukan pelatihan peningkatan kompetensi terkait program Keuangan Berkelanjutan.

Departemen Keuangan dan Akutansi	• Support penyusunan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan ACPI. • Pelaporan Tahunan Realisasi Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan
Departemen Manajemen Risiko	• Melakukan Monitoring Risiko lainnya terkait penerapan Aksi Keuangan Berkelanjutan
Departemen Pengembangan Bisnis/Teknik	• Melakukan pemantauan atas Produk Perusahaan agar sesuai dengan tujuan dari aksi Jasa Keuangan Berkelanjutan

II. PROSES PENYUSUNAN RENCANA AKSI KEUANGAN BERKELANJUTAN

1. Rujukan Yang Digunakan Sebagai Acuan

Dalam penyusunan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan ini, ACPI tetap merujuk pada POJK No. 51/POJK.03/2017 Tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik. Secara prinsip, ACPI memaknai bahwa POJK No. 51/POJK.03/2017 mengatur mengenai Penerapan Aksi Keuangan Berkelanjutan yang salah satunya mencakup penyusunan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan dan Penyusunan Laporan Keberlanjutan.

Dalam proses penyusunan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan, ACPI merujuk kepada POJK No. 51/POJK.03/2017 yang memberikan penjelasan mengenai:

- Prinsip-prinsip Keuangan Berkelanjutan;
- Prioritas program Keuangan Berkelanjutan;
- Alokasi dan penggunaan dana Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL).

Selain POJK tersebut, ACPI Juga telah mengadopsi *Sustainable Development Goals* (Tujuan Pembangunan Berkelanjutan) yang dideklarasikan pada tanggal 25 September 2015 di Kantor Pusat PBB New York oleh 193 negara sebagai komitmen Agenda Pembangunan Global. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan merupakan kelanjutan dan penyempurnaan dari Tujuan Pembangunan Milenium atau Millennium Development Goals (MDGs) yang sudah dilaksanakan. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan sebagian diperlambangkan dalam 17 Tujuan atau Goals yang terukur untuk memudahkan dalam pelaksanaannya.

2. Proses Penyusunan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan

Sebagaimana tercantum dalam POJK No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik, ACPI yang memiliki kewajiban untuk menerapkan aksi Keuangan Berkelanjutan. Sebagai bentuk penerapan kepatuhan atas POJK dimaksud, ACPI melakukan proses penyusunan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan Tahun 2025 sebelum tahun buku 2024 berakhir dan disampaikan ke Regulator bersamaan dengan Rencana Bisnis ACPI.

Adapun pihak-pihak yang terlibat dalam proses penyusunan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan ACPI tahun 2025 adalah Corporate Secretary, Department Akuntansi & Keuangan, Kepatuhan, Tata Kelola, Manajemen Risiko Perusahaan dan Teknik yang kemudian disetujui oleh Direksi. Dalam proses penyusunan RAKB 2025 ini ACPI tidak/belum menggunakan Pihak Ketiga atau Konsultan.

3. Keterlibatan Pihak Yang Melakukan Penyusunan

Departement Human Resources, dan Compliance merumuskan format isi Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan berikut dengan rincian isinya dan informasi-informasi yang disampaikan dalam RAKB ACPI ini.

Direksi berperan penting dalam memberikan arahan strategis dan menentukan prioritas Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan yang akan dilaksanakan dalam 1 (satu) tahun kedepan dan 5 (lima) tahun kedepan serta mengajukan persetujuan kepada Direksi.

III. FAKTOR PENENTU RENCANA AKSI KEUANGAN BERKELANJUTAN

1. RENCANA STRATEGIS BISNIS;

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, ACPI merujuk kepada Rencana Bisnis Tahun 2024-2025 dan Rencana Korporasi tahun 2024-2029, ACPI telah melakukan penerapan Visi dan Misi sebagai upaya ACPI untuk dapat lebih memenuhi harapan Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan. Dalam upaya mewujudkan Visi dan Misi tersebut, ACPI telah menyusun rencana strategis sebagai berikut:

- a Rencana Jangka Panjang (5 tahunan) berupa Rencana Korporasi (*Corporate Plan*) ACPI Tahun 2024-2029 sebagaimana telah kami laporkan pada OJK. Rencana Korporasi (*Corporate Plan*) juga telah dikomunikasikan Direksi kepada Pemegang Saham dan Otoritas Jasa Keuangan maupun kepada ke seluruh jenjang organisasi.
- b Rencana Jangka Menengah (3 tahunan) berupa Rencana Bisnis ACPI yang mengacu pada *Business Plan* ACPI 2024-2026 dan telah mendapatkan persetujuan Dewan Komisaris tiap periode baik tahunan maupun revisinya.

Dalam rangka mengembangkan bisnis ACPI kedepan, maka diperlukan strategi sesuai koridor *Corporate Plan* ACPI tahun 2014-2029 dan sesuai dengan Visi dan Misi Kami.

Pada tahun 2025 yang akan datang, Manajemen ACPI memiliki tujuan untuk melakukan pertumbuhan berkualitas & berkelanjutan. Hal tersebut tentunya harus didukung dengan berbagai Strategi bisnis dan *supporting* yang didalamnya termasuk infrastruktur Teknologi Informasi (IT) sistem penunjang yang terintegrasi.

ACPI juga akan terus melakukan peningkatan aspek Manajemen Risiko yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan menyempurnakan pondasi kuat dari sisi Sistem & Prosedur mekanisme penerapan *Good Corporate Governance* (GCG).

2. KAPASITAS ORGANISASI;

Dalam mendukung implementasi keuangan berkelanjutan, kapasitas organisasi menjadi salah satu faktor penentu yang mempengaruhi keberhasilan strategi jangka panjang. Di sektor Asuransi, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal merupakan kunci utama yang tidak dapat diabaikan dalam upaya mencapai efisiensi operasional, inovasi serta keberlanjutan bisnis. Hal ini disebabkan oleh peran SDM yang tidak hanya menjalankan aktivitas operasional, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam menciptakan nilai tambah melalui penerapan prinsip-prinsip keberlanjutan dan pencapaian visi serta misi Perusahaan. Jumlah dan komposisi karyawan yang ideal, pengembangan kompetensi SDM, serta praktik ketenagakerjaan berbasis humanisme menjadi fokus utama PT Asuransi Cakrawala Proteksi Indonesia (ACPI) untuk membangun kapasitas organisasi yang memadai. Langkah ini tidak hanya mendukung kelancaran operasional Perusahaan, tetapi juga memastikan bahwa setiap karyawan dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan berkelanjutan, termasuk mendukung regulasi seperti POJK No. 51/POJK.03/2017 dan upaya menciptakan produk serta layanan yang ramah lingkungan. Dengan pendekatan tersebut, ACPI berkomitmen untuk tidak hanya menciptakan nilai bisnis, tetapi juga memberikan dampak bagi masyarakat dan lingkungan.

a. Jumlah dan Komposisi Karyawan

Jumlah dan komposisi karyawan yang ideal merupakan aspek penting dalam membangun kapasitas organisasi yang mendukung keuangan berkelanjutan. ACPI memastikan ketersediaan karyawan dalam jumlah yang memadai sesuai dengan kebutuhan operasional dan strategis perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Pemenuhan kebutuhan karyawan dilakukan melalui perencanaan tenaga kerja yang terarah, dengan mempertimbangkan tren industri dan tuntutan perubahan dalam mendukung keberlanjutan. Selain itu, komposisi karyawan dirancang untuk mencerminkan keberagaman, termasuk dari segi gender, usia, dan keahlian, guna mendorong inovasi dan kolaborasi. Proses ini dijalankan dengan tetap mengedepankan praktik ketenagakerjaan yang humanis, seperti penghormatan terhadap hak karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan, serta lingkungan kerja yang inklusif.

- Jumlah dan Komposisi Karyawan ACPI Berdasarkan Usia

karyawan ACPI per Oktober 2024 yang sebagian besar berada dalam rentang usia 20 – 35 tahun yang mencapai 54% dari total jumlah karyawan. Jumlah karyawan ini mencerminkan dominasi generasi muda dalam struktur organisasi perusahaan. Karyawan dalam rentang usia ini umumnya dikenal sebagai Generasi Y (Milenial) dan Generasi Z (Gen Z), yang memiliki karakteristik khas seperti adaptabilitas terhadap teknologi, keinginan untuk berkembang, dan fokus pada keseimbangan kehidupan kerja. Kehadiran generasi muda ini memberikan keuntungan bagi ACPI, terutama dalam hal inovasi, fleksibilitas, dan kemampuan untuk menghadapi perubahan yang cepat di industri asuransi terutama ketika bisnis asuransi mulai mengarah ke digitalisasi.

Kombinasi antara karyawan muda (rentang usia 20-35 tahun) dan karyawan yang lebih berpengalaman (di atas 35 tahun) memberikan keseimbangan yang sangat baik dalam organisasi. Karyawan muda membawa semangat inovasi dan adaptasi terhadap teknologi sementara karyawan yang lebih berpengalaman memberikan stabilitas, panduan strategis, dan pemahaman yang mendalam tentang industri serta regulasi yang ada. Kolaborasi antara kedua kelompok usia ini memperkuat kapasitas organisasi dalam menghadapi perubahan pasar dan mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan perusahaan.

Dengan keberagaman usia ini, ACPI dapat memastikan bahwa baik perspektif baru yang dibawa oleh karyawan muda maupun kebijaksanaan dan pengalaman dari karyawan yang lebih senior dapat saling melengkapi. Ini mendukung strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada pertumbuhan dan inovasi tetapi juga pada pemeliharaan nilai-nilai dasar dan kepemimpinan yang berkelanjutan, serta memastikan pengelolaan risiko yang lebih matang dan responsif terhadap kebutuhan masa depan perusahaan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

ACPI melakukan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia secara berkesinambungan melalui berbagai program peningkatan kompetensi, termasuk pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karyawan yang dirancang untuk mendukung tujuan organisasi dan bisnis asuransi (*Core Plan*). Pengembangan sumber daya manusia melihat dari pengalaman yang baik, Pendidikan sesuai pekerjaan dan keterampilan sumber daya manusia sesuai dengan tuangnya. Program-program ini bertujuan untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pertumbuhan perusahaan serta menghadapi tantangan di industri asuransi yang dinamis.

Per Oktober 2024, ACPI telah merealisasikan investasi signifikan untuk biaya pendidikan dan pelatihan karyawan yang mencerminkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan SDM terutama untuk sertifikasi maupun tenaga ahli di industri asuransi. Perkembangan jumlah pelatihan dan jumlah peserta dalam 3 tahun terakhir, adalah sebagai berikut:

No	Jenis Pelatihan	2022		2023		Per Oktober 2024	
		Jumlah Pelatihan	Jumlah Peserta	Jumlah Pelatihan	Jumlah Peserta	Jumlah Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Technical Skill	108	691	157	2714	153	4036
2	Managerial Skill	20	355	12	120	8	42
3	Interpersonal Skill	8	378	4	81	2	8
4	Pengembangan	3	644	7	13	4	17
5	Lain-lain	0	0	0	0	0	0

Perkembangan jumlah pelatihan dan peserta dalam tiga tahun terakhir menunjukkan tren yang positif, dengan peningkatan jumlah pelatihan yang diselenggarakan dan partisipasi karyawan dari berbagai level organisasi. Data ini mencerminkan komitmen ACPI dalam mendukung pengembangan kapasitas individu sekaligus memperkuat daya saing perusahaan di industri asuransi.

c. **Praktek Ketenagakerjaan Yang Humanis**

ketenagakerjaan yang humanis menekankan penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan dengan tetap memastikan setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bermartabat. Dalam konteks ini, ACPI berkomitmen untuk menerapkan standar upah yang layak sesuai dengan peraturan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan, memberikan jaminan kesetaraan dan non diskriminasi dalam seluruh proses ketenagakerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan aman. Selain itu, ACPI secara tegas menolak keberadaan pekerja anak, pekerja muda yang melanggar ketentuan hukum, dan segala bentuk sistem kerja paksa, sebagai bagian dari upaya menjaga praktik ketenagakerjaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip keberlanjutan. Melalui langkah-langkah ini, ACPI tidak hanya mendukung hak-hak dasar karyawan tetapi juga memastikan operasional yang sejalan dengan standar etika global dan regulasi keberlanjutan, sekaligus berkontribusi pada pembangunan sosial yang bertanggung jawab.

- **Standar Upah Karyawan**

ACPI memberikan imbalan finansial berupa gaji yang layak, di atas Upah Minimum Regional (UMR), termasuk kepada karyawan *entry-level* di semua wilayah operasional ACPI. Kebijakan ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan penghasilan yang tidak hanya mencukupi kebutuhan dasar tetapi juga mendukung peningkatan kualitas hidup. Selain gaji, ACPI juga memberikan berbagai macam fasilitas lain sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan ketentuan yang berlaku. Melalui kebijakan ini, ACPI tidak hanya mendukung keberlanjutan operasional perusahaan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sejahtera, adil, dan inklusif, sesuai dengan prinsip-prinsip keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan.

- **Kesetaraan dan Non Diskriminasi**

Pada praktiknya ACPI menerapkan prinsip kesetaraan perlakuan dan kesempatan kepada seluruh karyawan tanpa adanya perbedaan berdasarkan Suku, Agama, Ras, maupun Jenis Kelamin. Kebijakan ini mencakup pemberian gaji dan remunerasi yang setara, tanpa diskriminasi, di seluruh wilayah operasional ACPI. Selain itu, ACPI juga memastikan akses yang adil terhadap fasilitas perusahaan, pelatihan, dan promosi jabatan berdasarkan kinerja dan kompetensi, tanpa memandang latar belakang individu. Pemberian gaji dan remunerasi yang adil diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, serta keterikatan karyawan dengan pekerjaannya,

sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

Per Oktober 2024, komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan rasio 64% laki-laki dan 36% perempuan. Meskipun komposisi ini masih menunjukkan dominasi laki-laki, ACPI terus mendorong peningkatan representasi perempuan di seluruh level organisasi, termasuk pada posisi strategis dan kepemimpinan. Dalam proses rekrutmen yang terus berjalan, ACPI memberikan perhatian khusus terhadap kesetaraan gender dengan tetap memastikan kompetensi kandidat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Upaya ini tidak hanya mendukung keberagaman dalam tim kerja tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan pengambilan keputusan yang lebih efektif, sejalan dengan prinsip keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan

- **Pekerja Anak & Pekerja Muda**

Sebagai bentuk komitmen ACPI terhadap perlindungan anak, ACPI tidak mempekerjakan pekerja anak dan pekerja muda (pekerja yang berusia di bawah 18 tahun). Kebijakan ini sepenuhnya sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 68 yang melarang mempekerjakan anak-anak, kecuali untuk pekerjaan tertentu dengan pengawasan ketat. Hal ini telah diterapkan pada seluruh kegiatan operasional ACPI di semua wilayah kerja perusahaan.

Sebagai tambahan, ACPI juga memastikan seluruh mitra kerja dan penyedia jasa mematuhi kebijakan ini dalam rantai pasokan mereka untuk mencegah eksploitasi anak. Kebijakan ini tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga mendukung tujuan keberlanjutan perusahaan dalam menciptakan dampak positif bagi masyarakat, khususnya dengan melindungi hak-hak anak sebagai generasi penerus. Dengan demikian, ACPI berkomitmen untuk menjalankan praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial dan etis.

- **Kerja Paksa**

ACPI menerapkan praktik hubungan kerja yang manusiawi dan sesuai dengan batas kewajaran, dengan tidak menerapkan kerja paksa atau wajib kerja dalam bentuk apa pun. Kebijakan ini sejalan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang melarang segala bentuk kerja paksa. Jika karyawan bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan dalam Peraturan Perusahaan, ACPI memastikan adanya kompensasi lembur yang dihitung secara adil dan sesuai dengan regulasi pemerintah.

Selain itu, ACPI juga memastikan transparansi dalam pengaturan jam kerja, agar karyawan memahami hak dan kewajiban mereka terkait waktu kerja dan lembur. Dengan kebijakan ini, ACPI berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan menghormati keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, sehingga mendukung produktivitas dan kesejahteraan jangka panjang.

3. KONDISI KEUANGAN DAN KAPASITAS TEKNIS;

Kondisi keuangan Perusahaan termasuk dalam kategori sehat dan dari sisi kapasitas teknis mencukupi ditandai dengan bisnis Perusahaan yang di-support oleh minimal 5 (lima) perusahaan Reasuransi lokal yang ada.

4. KERJASAMA DENGAN PIHAK EKSTERNAL;

Perusahaan membuka kesempatan dalam hal melakukan kerjasama dengan pihak eksternal yang tidak hanya mendukung pendapatan Perusahaan seperti kerjasama dengan *Leasing, Bank, Broker*, tetapi juga melakukan kerjasama yang mendukung service Perusahaan kepada Pemegang Polis seperti kerjasama dengan *Authorized Dealer, bengkel dan lain-lain*.

5. STRATEGI KOMUNIKASI SAAT INI;

ACPI senantiasa membangun komunikasi dua arah dalam rangka menjalin hubungan baik dengan segenap Pemangku Kepentingan, dengan tujuan meningkatkan reputasi perusahaan dan kepercayaan dari seluruh Pemangku Kepentingan. ACPI juga berkomitmen untuk menerapkan keterbukaan informasi sebagai landasan pelaksanaan aktivitas komunikasi dan pengelolaan media komunikasi.

a. Pesan Kunci

Aktivitas komunikasi dan pengelolaan media komunikasi yang dibangun ACPI senantiasa dijalankan selaras dengan upaya mewujudkan Visi ACPI, yaitu ***"Menjadi perusahaan asuransi yang menghadirkan perlindungan terbaik, terpercaya, dan handal bagi semua Nasabah baik di dalam negeri maupun di luar negeri Di samping itu, menjadi Perusahaan Asuransi lokal yang ikut memajukan perekonomian nasional"***, sehingga pesan kunci yang dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan adalah hal-hal yang dapat meningkatkan kredibilitas ACPI serta menonjolkan keunggulan ACPI, antara lain sebagai berikut:

- Memiliki Aplikasi "Cakrawala Proteksi Online" yang dapat diunduh di *Google Play Store* dan *Apple Store*. Aplikasi tersebut dilengkapi dengan fitur Laporan Klaim Online, Cek Status Polis, Status Polis serta Informasi bengkel rekanan
- Pembelian produk Asuransi secara *online* di www.cakrawalaproteksi.com
- Pembayaran Premi Secara Online di www.cakrawalaproteksi.com
- Jangkauan layanan yang luas di seluruh Indonesia dimana ACPI hadir hampir disetiap Kota Besar di Indonesia
- Tim Manajemen yang solid dan memiliki pengalaman profesional di bidangnya

b. Komunikasi Eksternal

ACPI membangun komunikasi eksternal yang terbuka kepada seluruh Pemangku Kepentingan eksternal melalui berbagai aktivitas komunikasi dan pengelolaan media komunikasi yang dimiliki. Adapun aktivitas komunikasi ACPI kepada Pemangku Kepentingan eksternal adalah sebagai berikut:

- Membangun komunikasi dua arah dengan Tertanggung dengan tujuan membantu klaim, mempromosikan produk ACPI serta, penanganan pengaduan Nasabah melalui berbagai media komunikasi seperti Website, Akun Sosial Media, Call Center, Aplikasi Ponsel Cerdas ataupun melalui tatap muka dengan *Frontliner* ACPI.
- Menjalin hubungan baik dengan media massa untuk meningkatkan *coverage* pemberitaan positif dalam rangka penyebarluasan informasi mengenai perkembangan terkini ACPI.
- Pengelolaan aktivitas dan media komunikasi promosi produk dan layanan ACPI kepada masyarakat luas dengan *content* yang menarik dengan tetap memperhatikan ketentuan dari Otoritas Jasa keuangan.

c. Komunikasi Internal

Dalam rangka menciptakan iklim komunikasi internal yang kondusif untuk mendukung pencapaian kinerja serta sebagai upaya memastikan Karyawan ACPI telah terinformasikan dengan baik mengenai informasi terkini, ACPI senantiasa melakukan aktivitas komunikasi internal dan pengelolaan media komunikasi internal diantaranya melalui Buletin Bulanan, Update Karyawan, dan Konsultasi Peraturan Perusahaan.

d. Pengelolaan Media Komunikasi Resmi ACPI

Dalam penyampaian komunikasi eksternal dan internal, ACPI mengelola media komunikasi resmi diantaranya, adalah sebagai berikut :

- Situs resmi ACPI yaitu www.cakrawalaproteksi.com
- Hotline Claim ACPI +62 21 53132777
- Akun sosial media ACPI pada berbagai platform sosial media yaitu :

i. Instagram : <https://www.instagram.com/asuransiacp/>

- ii. TikTok : <https://www.tiktok.com/@asuransiacp>
- iii. Twitter : <https://twitter.com/home>
- iv. Facebook : <https://www.facebook.com/ACPIns>

e. Penerapan Keterbukaan Informasi

ACPI memiliki komitmen untuk menerapkan keterbukaan informasi melalui menyampaikan pelaporan dan publikasi melalui berbagai media komunikasi yang sesuai dengan tata cara, jenis, dan cakupan yang telah diatur dalam ketentuan Otoritas Jasa Keuangan secara tepat waktu, yaitu Laporan Keuangan Triwulan, Laporan Keuangan Tahunan dan Laporan-Laporan lainnya

6. SISTEM MONITORING, EVALUASI, DAN MITIGASI;

a. Pengawasan Aktif Direksi dan Dewan Komisaris

Pada prinsipnya Dewan Komisaris dan Direksi memahami risiko-risiko yang dihadapi oleh Perusahaan dengan memberikan arahan yang jelas, melakukan pengawasan dan mitigasi secara aktif.

Dewan Komisaris bertugas mengembangkan budaya Manajemen Risiko, memastikan struktur organisasi yang memadai, menetapkan tugas dan tanggung jawab yang jelas pada masing-masing unit.

Tanggung jawab dan kewenangan dari Direksi adalah :

1. Menyusun kebijakan, strategi dan kerangka Manajemen Risiko termasuk limit risiko secara keseluruhan dan per jenis risiko dengan memperhatikan tingkat risiko yang akan diambil dan toleransi risiko yang ditetapkan, serta menghitung dampak risiko terhadap kecukupan permodalan.
2. Menetapkan struktur organisasi termasuk wewenang dan tanggung jawab yang jelas pada setiap jenjang jabatan yang terkait dengan penerapan Manajemen Risiko.
3. Mengembangkan budaya Manajemen Risiko pada seluruh jenjang perusahaan, antara lain meliputi komunikasi yang memadai kepada seluruh jenjang organisasi tentang pentingnya pengendalian intern yang efektif.
4. Memastikan bahwa fungsi Manajemen Risiko telah diterapkan secara independen.
5. Memastikan kecukupan kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia dan memastikan bahwa Sumber Daya Manusia dimaksud memahami tugas dan tanggung jawabnya.
6. Memastikan agar seluruh Sumber Daya Manusia memahami strategi, tingkat risiko yang akan diambil dan toleransi risiko, dan kerangka Manajemen Risiko yang telah ditetapkan Direksi dan disetujui oleh Dewan Komisaris serta mengimplementasikannya secara konsisten dalam aktivitas yang dilakukan.

Tanggung jawab dan kewenangan dari Dewan Komisaris adalah :

1. Menyetujui kebijakan Manajemen Risiko, termasuk diantaranya strategi dan kerangka Manajemen Risiko yang ditetapkan sesuai dengan tingkat risiko yang akan diambil (*risk appetite*) dan toleransi risiko (*risk tolerance*).
2. Mengevaluasi pertanggungjawaban Direksi dan memberikan arahan perbaikan atas pelaksanaan kebijakan Manajemen Risiko secara berkala. Evaluasi dilakukan dalam rangka memastikan bahwa Direksi mengelola aktivitas dan risiko-risiko secara efektif.

Pada akhirnya, Dewan Komisaris dan Direksi sama-sama memastikan kecukupan kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia untuk mendukung penerapan Manajemen Risiko secara efektif.

b. Mitigasi

Proses penerapan Manajemen Risiko dilengkapi dengan sistem pengendalian intern yang handal. Penerapan sistem pengendalian intern secara efektif dapat membantu dalam menjaga asetnya, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang akurat, meningkatkan

kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, serta mengurangi Risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran.

Terselenggaranya sistem pengendalian intern yang handal dan efektif menjadi tanggung jawab dari seluruh Divisi operasional dan Divisi pendukung serta Divisi Internal Audit.

Dalam pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern secara efektif dalam penerapan Manajemen Risiko mengacu pada kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.
2. Sistem Pengendalian Intern dalam penerapan Manajemen Risiko, mencakup:
 - a. Kesesuaian antara sistem pengendalian intern dengan jenis dan tingkat Risiko yang melekat pada usaha Perusahaan;
 - b. Penetapan wewenang dan tanggung jawab untuk pemantauan kepatuhan kebijakan, prosedur dan limit;
 - c. Penetapan jalur pelaporan dan pemisahan fungsi yang jelas dari Divisi Operasional kepada Divisi Internal Audit;
 - d. Struktur organisasi yang menggambarkan secara jelas tugas pokok dan fungsi masing-masing Divisi dan individu;
 - e. Pelaporan keuangan dan kegiatan operasional yang akurat dan tepat waktu;
 - f. Kecukupan prosedur untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku;
 - g. Melakukan *review* yang efektif, independen, dan objektif terhadap kebijakan dan prosedur operasional;
 - h. Pengujian dan *review* yang memadai terhadap Sistem Informasi Manajemen;
 - i. Dokumentasi secara lengkap dan memadai terhadap cakupan, prosedur operasional, temuan audit, serta tanggapan Direksi dan Dewan Komisaris atas hasil audit; dan
 - j. Verifikasi dan *review* secara periodik dan berkesinambungan terhadap penanganan kelemahan Perusahaan yang bersifat material dan tindakan Direksi untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi.
3. Pelaksanaan *review* terhadap penerapan Manajemen Risiko:
 - a. *Review* dan evaluasi terutama dilakukan oleh Divisi Manajemen Risiko dan Divisi lainnya yang terpisah fungsinya dengan Divisi Manajemen Risiko;
 - b. *Review* dan evaluasi dilakukan secara periodik, sedikitnya 1 (satu) tahun sekali oleh masing-masing Department di Perusahaan, khususnya Department Manajemen Risiko;
 - c. Cakupan *review* dan evaluasi dapat ditingkatkan frekuensi/intensitasnya, berdasarkan perkembangan eksposur Risiko Perusahaan, perubahan pasar, metode pengukuran, dan pengelolaan Risiko;
 - d. Khusus untuk *review* dan evaluasi terhadap pengukuran Risiko dilakukan masing-masing Department, khususnya Department Manajemen Risiko, sedikitnya mencakup:
 - 1) Kesesuaian kerangka Manajemen Risiko, yang meliputi kebijakan, struktur organisasi, alokasi sumber daya, desain proses Manajemen Risiko, sistem informasi, dan pelaporan Risiko dengan kebutuhan bisnis serta perkembangan peraturan dan praktik terbaik (*best practice*) terkait Manajemen Risiko;
 - 2) Metode, asumsi, dan variabel yang digunakan untuk mengukur Risiko dan menetapkan limit eksposur Risiko;
 - 3) Perbandingan antara hasil dari metode pengukuran Risiko yang menggunakan simulasi atau proyeksi di masa datang dengan hasil aktual;
 - 4) Perbandingan antara asumsi yang digunakan dalam metode pengukuran Risiko dimaksud dengan kondisi yang sebenarnya/aktual.
 - 5) Perbandingan antara limit yang ditetapkan dengan eksposur yang sebenarnya/aktual; dan
 - 6) Penentuan kesesuaian antara pengukuran dan limit eksposur Risiko dengan kinerja di masa lalu dan posisi permodalan Perusahaan saat ini;

e. *Review* oleh pihak independen, misalnya Department Internal Audit, antara lain mencakup:

- 1) Keandalan kerangka Manajemen Risiko, yang mencakup kebijakan, struktur organisasi, alokasi sumber daya, desain proses Manajemen Risiko, sistem informasi, dan pelaporan Risiko; dan
 - 2) Penerapan Manajemen Risiko oleh Department Bisnis/aktivitas pendukung, termasuk *review* terhadap pelaksanaan pemantauan oleh Department Manajemen Risiko.
4. Hasil penilaian *review* oleh Department Manajemen Risiko disampaikan kepada pihak-pihak terkait: Dewan Komisaris, Department Internal Audit, Direktur Kepatuhan, Komite Audit, dan Direksi terkait lainnya sebagai masukan dalam rangka penyempurnaan kerangka dan proses Manajemen Risiko.
5. Perbaikan atas hasil temuan Internal Audit maupun Eksternal Audit dipantau oleh Department Internal Audit. Temuan audit yang belum ditindaklanjuti diinformasikan oleh Department Internal Audit kepada Direksi untuk diambil langkah-langkah yang diperlukan.

7. KEBIJAKAN PEMERINTAH.

OJK saat ini mendorong segenap Lembaga Jasa Keuangan dengan dikeluarkannya POJK 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan Bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten dan Perusahaan Publik. OJK menilai bahwa untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan yang mampu menjaga stabilitas ekonomi serta bersifat inklusif diperlukan sistem perekonomian nasional yang mengedepankan keselarasan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup

IV. PRIORITAS DAN URAIAN RENCANA AKSI KEUANGAN BERKELANJUTAN

1. Program Pertama: Peningkatan Kepedulian terhadap Lingkungan Hidup

a. Dasar Pemikiran

- 1) LJK memilih prioritas pertama;
Dalam rangka Aksi Penerapan Keuangan Berkelanjutan, ACPI akan mengutamakan CSR (*Corporate Social Responsibility*) yang berhubungan langsung dengan Lingkungan Hidup.
- 2) LJK menjelaskan alasan pemilihan prioritas pertama tersebut;
ACPI memilih hal tersebut dikarenakan, pada saat ini tingkat kepedulian masyarakat akan Lingkungan Hidup dirasa masih sangat rendah. Oleh karena itu, melalui kegiatan-kegiatan tersebut diharapkan ACPI menjadi salah satu Pionir dalam membantu penglestarian Lingkungan Hidup
- 3) LJK menguraikan aktivitas yang akan dilakukan terhadap prioritas pertama tersebut dan tujuannya.

ACPI akan berpartisipasi dengan program-program dari AAUI, OJK atau penawaran dari pihak ketiga lain terkait dengan pelaksanaan program CSR yang berhubungan dengan Lingkungan Hidup. Diharapkan kegiatan tersebut dapat berlangsung minimal 2 (dua) kali dalam setahun.

Selain itu, kami akan memulai kebudayaan peduli lingkungan yang dimulai dari lingkungan Perusahaan terlebih dahulu. Seperti contohnya penghematan energi

b. Kegiatan -

Lengkapi tabel di bawah ini dengan kegiatan, periode pelaksanaan, sumber daya yang dibutuhkan dan penanggung jawab kegiatan. Uraian kegiatan dibuat spesifik dan realistis.

No	Uraian Kegiatan	Periode Awal	Periode Akhir	Sumber Daya yang dibutuhkan	Penanggung jawab Kegiatan
1	Penyusunan Pedoman Perusahaan terkait keuangan berkelanjutan	Jan 2025	Des 2025	5	Hr Dept
2	Pelaksanaan edukasi internal bekerjasama dengan berbagai pihak eksternal seperti regulator dan Lembaga/Instansi terkait lainnya serta kampanye peduli lingkungan di internal ACPI	Jan 2025	Jan 2025	5	HR Dept, Corporate Secretary, dan Bagian Legal & Compliance
3	Mengikuti Program - program yang berhubungan dengan Lingkungan Hidup	Jan 2025	Des 2025	(Disesuaikan dengan kebutuhan)	TBA

c. Sumber Daya

Diisi dengan penjelasan secara rinci terkait sumber daya yang diperlukan untuk pelaksanaan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan, meliputi:

1) Sumber dana;

Sumber dana yang dibutuhkan dalam melaksanakan kegiatan ini akan disesuaikan dengan program yang akan dilaksanakan pada tiap tahun nya dan sesuai dengan dana *CSR (Corporate Social Responsibility)* yang telah disiapkan perusahaan setiap tahunnya

2) Sumber Daya Manusia;

Tim di unit khusus Keuangan Berkelanjutan terdiri dari Department HR, Legal, Compliance, Teknik serta IT yang memang sudah ditunjuk sebagai bagian dari tim yang bertanggung jawab langsung dalam Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan

3) Mitra kerja sama.

Dapat kerjasama dengan AAUI, OJK dan PMI untuk CSR, sekolah dan kampus untuk literasi keuangan seperti Pahami & miliki Asuransi, lembaga pelatihan khususnya yang menyelenggarakan topik keuangan berkelanjutan

d. Sistem Evaluasi Pelaksanaan Program

ACPI akan lebih berfokus pada tingkat keikutsertaan pada program tersebut dengan tetap melihat apakah Program/ Kegiatan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan Visi-Misi ACPI. Tim yang bertanggung jawab dengan Aksi Keuangan Berkelanjutan akan memberikan laporan tahunan kepada Direksi

e. Tantangan dan Rencana ke Depan

ACPI akan mencoba untuk tetap dinamis dengan program tersebut dan/atau program yang lain. ACPI tidak menutup kemungkinan dalam penambahan program atau mengubah program apabila dirasa program tersebut kurang efektif.

V. TINDAK LANJUT RENCANA AKSI KEUANGAN BERKELANJUTAN

Dalam bagian ini, Perusahaan menguraikan proses yang digunakan dalam mengkaji ulang RAKB untuk kemudian menetapkan tindak lanjut dari RAKB.

Sistem monitoring dan evaluasi untuk menilai kemajuan secara keseluruhan, meliputi:

1. Pegawai, pejabat, dan/atau unit kerja yang bertanggung jawab terhadap monitoring dan evaluasi;
2. Penentuan waktu untuk mengukur realisasi Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan;
Maksimal 2 (dua bulan) sebelum laporan Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan ACPI disampaikan
3. Tindak lanjut dari RAKB;
Realisasi dari Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan tersebut digunakan sebagai acuan untuk masa mendatang
4. Mitigasi risiko dalam hal RAKB tidak dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan:

Perusahaan akan melakukan Kegiatan dengan risiko yang lebih kecil terlebih dahulu sebelum risiko yang lebih besar. Serta memungkinkan adanya kerja sama dengan Pihak lainnya yang dapat memangkas risiko itu sendiri