



PT Saratoga Investama Sedaya Tbk
Laporan Keberlanjutan 2023

From Strategy to Impact:

Embarking on the Path for Sustainable Impact

UNTUK DICERMATI

Laporan Keberlanjutan PT Saratoga Investama Sedaya Tbk., selanjutnya disebut “Laporan”, mencakup data dan informasi yang bersifat material bagi para pemangku kepentingan terkait kinerja keberlanjutan Saratoga pada tahun 2023. Secara umum, isi Laporan ini berasal dari analisis internal serta sumber dokumen dan narasumber yang dapat dipercaya. Istilah “Saratoga”, “Perseroan”, atau “Kami” yang digunakan di dalam Laporan merujuk pada PT Saratoga Investama Sedaya Tbk.

Para pembaca perlu menyadari bahwa Laporan ini menyajikan informasi yang memuat data dan informasi tentang pandangan dan pernyataan yang mengarah pada kondisi ke depan (*forward-looking*). Saratoga memahami bahwa risiko dan ketidakpastian dari berbagai macam faktor dapat mempengaruhi kinerja operasional dan kondisi usaha di masa yang akan datang. Oleh karena itu, kami mengingatkan pembaca bahwa Saratoga tidak dapat memastikan bahwa pernyataan yang bersifat *forward looking* akan mencerminkan kondisi aktual di masa mendatang. Dengan demikian, kami mengingatkan pembaca untuk menggunakannya dengan bijak.

Tabel dan grafik pada Laporan ini memaparkan data numerik dengan standar penulisan mengikuti kaidah Bahasa Indonesia. Penyajian nilai numerik dalam teks juga menggunakan kaidah Bahasa Indonesia.



TABLE OF CONTENTS

Untuk Dicermati	1	Sekilas tentang Dampak Kami Pada Tahun 2023	46
Daftar Isi	2	Komitmen terhadap Kesempatan yang Setara	47
Penjelasan Tema	3	Kesejahteraan dan Keterlibatan Karyawan	49
Ikhtisar Keberlanjutan	4	Pembelajaran dan Pengembangan	54
Sambutan Presiden Direktur	6	Mendorong Aksi Lingkungan untuk Dampak yang Berkelanjutan	56
Tentang Saratoga	8	Kontribusi terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan	57
Lini Bisnis	9	Sekilas Mengenai Dampak Lingkungan Kami	58
Metodologi Investasi Kami yang Aktif	11	Pandangan Lingkungan Saratoga	59
Kerangka Investasi Kami	11	Memberdayakan Keberlanjutan	61
Keanggotaan dalam Asosiasi	14	Menggerakkan Perubahan Positif melalui Pemberdayaan Masyarakat	65
Penghargaan	15	Kontribusi terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan	67
Landasan Kami dalam Pengelolaan ESG	16	Sekilas tentang Dampak Kami Pada Tahun 2023	68
Pendekatan Berkelanjutan	17	Pemberdayaan Masyarakat	69
Tata Kelola ESG	20	Pengembangan Sosial dan Budaya	75
Analisis Risiko ESG	23	Tentang Laporan Ini	78
Pelibatan Pemangku Kepentingan	24	Ruang Lingkup, Isi dan Batasan Pelaporan	79
Membangun Bisnis yang Etis dan Tata Kelola Perusahaan yang Baik	25	Proses Penilaian Materialitas dengan Pemangku Kepentingan	80
Prinsip dan Praktik Tata Kelola Perusahaan yang Baik	26	Topik Material Saratoga	83
Struktur Tata Kelola	27	Kontribusi Kami terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan	84
Menjunjung Bisnis yang Etis dengan Integritas	32	Tabel Data	87
Evaluasi Kinerja dan Kebijakan Remunerasi	35	Indeks	90
Dewan Komisaris dan Direksi	35	Indeks UNGC	91
Investasi untuk Masa Depan	36	Indeks Standar GRI	92
Menghadapi Tantangan Ekonomi Global	37	Indeks POJK	98
Kinerja Ekonomi Saratoga	39	Lembar Umpan Balik	103
Investasi Berkelanjutan	40		
Pemberdayaan Karyawan untuk Keunggulan yang Berkelanjutan	44		
Kontribusi terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan	45		

***From Strategy to Impact:
Embarking on a Path for
Sustainable Future***



Tahun 2023 menjadi babak baru bagi Saratoga dalam menapaki perjalanan untuk senantiasa menciptakan kontribusi positif secara berkesinambungan. Untuk memastikan operasi bisnis yang berkelanjutan, Saratoga telah menyusun *Roadmap* ESG yang disusun secara komprehensif di tahun 2022 untuk menjadi panduan strategis kami dalam melaksanakan inisiatif dan upaya untuk mencapai tujuan keberlanjutan Saratoga.

Tahap Inisiasi dari *Roadmap* ESG yang dimulai di tahun 2023 ini berfokus untuk mendorong persamaan persepsi internal Perseroan terkait keberlanjutan, menyusun perencanaan yang

komprehensif serta mengupayakan kelengkapan kebijakan terkait keberlanjutan. Melalui tahap ini, Saratoga membangun pondasi dalam pelaksanaan upaya dan inovasi keberlanjutan berikutnya di masa mendatang.

Kami bertekad untuk terus bertransformasi positif dengan tujuan untuk menjadi Perseroan yang berkontribusi dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan bagi semua pihak sekaligus menciptakan kebermanfaatn bagi masyarakat dan lingkungan.

Ikhtisar Keberlanjutan 2023

Ekonomi [POJK B.1] [POJK B.2] [POJK B.3]



Meningkatkan Komitmen Kami terhadap Investasi Berkelanjutan

Lingkungan Hidup

Menguatkan Aksi Peduli Lingkungan Hidup

Menginisiasi pengelolaan limbah

di gedung Menara Karya, kantor Saratoga



Mendukung **32 proyek lingkungan** melalui **Green Leader**



Berpartisipasi dalam Program **UN Global Compact Climate Ambition Accelerator Training**



Berkolaborasi dengan **2 institusi** untuk **mengurangi polusi**



Mengurangi Jejak Ekologis

Mencapai **target** dalam **inventarisasi Gas Rumah Kaca**



Penggunaan listrik
↓ **9,6%***



Penggunaan kertas
↓ **57,67%***



*Dibandingkan dengan data dasar tahun 2019

Sosial

Menciptakan Tempat Kerja yang Inklusif, Adil dan Saling Menghargai

64 karyawan



Laki-laki
52%



Perempuan
48%

Total jam pelatihan
790 jam
↑ **56%***



100% karyawan mendapatkan evaluasi dan penilaian kinerja



Karyawan **puas** dengan pengelolaan dan fasilitas yang disediakan oleh Saratoga



*Dibandingkan dengan data tahun 2022

Berkontribusi pada Pemberdayaan Masyarakat

Investasi Rp 1,223 miliar untuk masyarakat



Beasiswa untuk **10 siswa** dan donasi **2 laptop** untuk SMK ORA et LABORA



400 bantuan sembako untuk **kelompok rentan**



Dukungan kepada **96 manula** dari 2 panti wreda



Tata Kelola



Skor ASEAN Corporate Governance Card
89,24 (Baik)



Insiden korupsi
nihil



Kebocoran data
nihil



Laporan pelanggaran pedoman
nihil



Insider trading
nihil



Benturan kepentingan
nihil

SAMBUTAN PRESIDEN DIREKTUR

[GRI 2-22]



“Melalui pengaplikasian Roadmap ESG yang telah disusun secara komprehensif pada tahun lalu, kami dapat menerapkan ESG secara aktif dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya Perseroan yang tersedia.”

Michael William P. Soeryadjaya
Presiden Direktur

Kepada Para Pemangku Kepentingan yang Terhormat,

Setelah tiga tahun secara konsisten mempublikasikan laporan keberlanjutan, saya dengan bangga mempersembahkan Laporan Keberlanjutan ke-4 untuk tahun pelaporan 2023. Tahun ini adalah tahun yang penting dalam menunjukkan komitmen keberlanjutan kami yang juga membuahkan hasil keuangan yang positif. Keberhasilan ini tidak lepas dari upaya para pemangku kepentingan yang bekerjasama dengan sangat baik. Saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pemangku kepentingan yang telah mendukung dan berkontribusi sepanjang tahun 2023.

Kami terus berkomitmen terhadap tujuan keberlanjutan global dan secara aktif berkontribusi terhadap pencapaian 10 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) melalui berbagai inisiatif. Selain itu, kami memahami pentingnya Perjanjian Paris untuk mengatasi pemanasan global sebagaimana ditegaskan kembali pada the 2023 United Nations Climate Change Conference (COP28). Dedikasi kami untuk menerapkan praktik investasi berkelanjutan sejalan dengan komitmen-komitmen ini.

Melalui pengaplikasian Roadmap ESG yang telah disusun secara komprehensif pada tahun lalu, kami dapat menerapkan ESG secara aktif dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya Perseroan. Berbagai inisiatif telah dilakukan sebagai komitmen kami terhadap keberlanjutan dan untuk mencapai tujuan Roadmap ESG Perseroan. Keberhasilan implementasi pada tahun ini menjadi landasan yang kuat bagi perjalanan keberlanjutan jangka panjang kami...^{[POJK A.1][POJK D.1]}

Menghadapi Tantangan Ekonomi Global

Kondisi ekonomi global pada tahun 2023, termasuk kenaikan suku bunga, penurunan harga komoditas, dan tekanan inflasi, menghadirkan tantangan bagi iklim investasi. Namun, Saratoga berhasil mengatasi tantangan tersebut dengan pengelolaan keuangan yang baik, yaitu menggunakan dividen Perseroan untuk penurunan nilai utang secara signifikan. Di sisi lain, ketidakpastian iklim investasi juga timbul akibat kondisi politik Indonesia menjelang pemilihan presiden pada tahun 2024.

Sebagai Perseroan yang didirikan dan beroperasi dalam negeri, Saratoga tetap bertahan berkat sistem manajemen yang mampu menghadapi dinamika yang ada.^[POJK E.5]

Pada awal tahun ini, Saratoga dengan bangga menyelenggarakan Saratoga Investment Summit, sebuah forum berskala internasional yang dihadiri oleh Presiden Republik Indonesia beserta menteri dan berbagai figur berpengaruh dalam bidang investasi dan teknologi. Penyelenggaraan acara ini menegaskan keselarasan Saratoga dengan agenda perekonomian pemerintah serta menunjukkan komitmen Saratoga dalam mendorong iklim investasi yang berkelanjutan dan kolaboratif.

Dalam menerapkan investasi berkelanjutan, Saratoga memastikan keputusan investasi diawasi ketat dengan mengintegrasikan uji tuntas ESG ke dalam kerangka evaluatifnya. Saratoga juga secara aktif mengadvokasi keberlanjutan dalam perusahaan-perusahaan portofolionya, mendorong perubahan transformatif di luar kinerja keuangan.^[POJK D.1]

Mendorong Aksi Lingkungan untuk Dampak yang Berkelanjutan

Komitmen Saratoga untuk mendorong kelestarian lingkungan tertuang dalam inisiatif di Roadmap ESG yang ditetapkan tahun lalu. Memanfaatkan Roadmap sebagai panduan untuk memenuhi komitmen tahun ini, kami telah memulai diskusi dengan pengelola gedung Menara Karya, lokasi kantor Saratoga, untuk menginisiasi pengelolaan limbah yang bertanggungjawab. Selain itu, tahun ini menandai inisiasi Saratoga dalam memulai penghitungan emisi Gas Rumah Kaca (GRK) untuk cakupan 1 hingga cakupan 3, yang akan membantu kami memantau dan meningkatkan kinerja Perseroan.

Kami meyakini pengelolaan lingkungan adalah upaya kolektif. Oleh karena itu, kami juga memberikan dukungan terhadap aksi positif seperti NAFAS dan Bicara Udara, yang berfokus dalam isu udara bersih. Selain itu, dukungan kami terus berlanjut tahun ini untuk Program Green Leader yang telah berjalan sejak

tahun 2015 dengan tujuan menginspirasi dan menggerakkan masyarakat mengatasi berbagai permasalahan lingkungan. Kami berharap upaya kami dapat memperluas dampak positif dan meningkatkan kesadaran masyarakat dalam mendukung kelestarian lingkungan.

Pemberdayaan Karyawan untuk Keunggulan yang Berkelanjutan

Secara konsisten Saratoga terus berupaya menciptakan budaya kerja yang mendukung pengembangan individu sekaligus mendorong kemajuan Perseroan secara keseluruhan. Kami meyakini bahwa tenaga kerja Saratoga merupakan bagian penting dalam Perseroan. Oleh karena itu, kami menjunjung kesetaraan, keberagaman, dan kesejahteraan untuk pengembangan keunggulan pribadi dan Perseroan secara berkelanjutan.

Dalam tahun pelaporan, komposisi tenaga kerja Saratoga terdiri dari 48% perempuan dari 64 karyawan, dengan satu perempuan di antara tiga anggota dewan direksi Saratoga. Hal ini mencerminkan komitmen Saratoga dalam mempromosikan keberagaman dalam struktur organisasinya. Selain itu, komitmen kesetaraan tercermin melalui proses rekrutmen karyawan dan pengelolaan sumber daya manusia yang adil dan transparan berdasarkan kemampuan individu, bebas dari bias dan diskriminasi.

Kami berkomitmen untuk memastikan kesejahteraan dan pengembangan diri tenaga kerja Saratoga. Kompensasi dan tunjangan karyawan diberikan secara adil, sesuai dengan kontribusi dan dedikasi karyawan terhadap Perseroan. Selama tahun pelaporan, kami memfasilitasi karyawan dalam 121.259 jam pelatihan dan melakukan evaluasi karyawan secara berkala untuk memastikan pengembangan sumber daya manusia Saratoga secara strategis. Inisiatif-inisiatif ini menegaskan komitmen kami untuk menciptakan lingkungan yang suportif dan progresif bagi karyawan kami yang berharga.

Mendorong Perubahan Positif melalui Pemberdayaan Masyarakat

Kami menyadari bahwa kemajuan Perseroan tidak terlepas dari kemajuan lingkungan di sekitarnya. Oleh karena itu, dalam menjalankan Perseroan, kami telah menetapkan pilar program pelibatan dan pengembangan masyarakat (CID) yang memprioritaskan upaya pemberdayaan masyarakat, pengembangan budaya dan sosial, dan pelestarian lingkungan.

Sebagai entitas bisnis, Saratoga meyakini bahwa menumbuhkan kemandirian ekonomi merupakan hal utama dalam pengembangan masyarakat. Sejak tahun 2015, Program Entrepreneur Development Scholarship for Youth (ENVOY) kami telah mendukung pengembangan kewirausahaan. Di tahun 2023, program ini melibatkan 18 mahasiswa tingkat sarjana dari berbagai daerah di Indonesia untuk mengembangkan bisnis sekaligus menciptakan peluang kerja dengan memberdayakan tenaga kerja dari masyarakat lokal.

Kami juga percaya pengembangan masyarakat dapat terwujud melalui pendidikan dan perbaikan infrastruktur. Sejak tahun 2016, kami memberikan dukungan aktif kepada SMK ORA et LABORA melalui dukungan finansial dan dukungan lain sesuai kompetensi kami. Di sisi lain, kami juga terjun langsung dengan mewujudkan rumah layak huni melalui dukungan finansial serta dukungan tenaga sukarela bekerja sama dengan Habitat for Humanity.

Sebagai langkah nyata dalam mendukung kesejahteraan, di tahun pelaporan, kami menyalurkan 400 paket sembako di Bulan Ramadhan untuk keluarga pra-sejahtera (janda dan lansia). Pada penghujung tahun, kami berbagi kasih dan sukacita Natal kepada 96 lansia dari 2 panti wreda.

Membangun Bisnis yang Etis dan Tata Kelola Perusahaan yang Baik

Saratoga bertekad untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik, yang didukung dengan penerapan prinsip

akuntabilitas, transparansi, kewajaran, tanggung jawab, dan independensi sebagai landasan bisnis yang bertanggung jawab. Kami yakin bahwa etika harus terintegrasi dalam setiap aspek operasional Perseroan oleh seluruh karyawan. Dewan Direksi juga aktif terlibat dalam menerapkan kebijakan dan praktik tata kelola Perseroan.^[POJKD.1]

Komitmen kami tercermin dalam kepatuhan terhadap standar nasional dan internasional serta implementasi Roadmap ESG Perseroan. Upaya kolektif penerapan tata kelola perusahaan yang baik di tahun 2023 telah mengantarkan kami mendapat pengakuan di tingkat nasional dan internasional. Selama empat tahun berturut-turut kami memperoleh nilai ASEAN Corporate Governance Scorecard di atas rata-rata, Pada tahun 2023, kami memperoleh skor 89,24, mencerminkan tingkat kepatuhan yang tinggi dalam standar tata kelola internasional.

Apresiasi terhadap Pemangku Kepentingan Kami

Atas nama Dewan Direksi, saya mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pemangku kepentingan kami atas dukungan yang terus diberikan kepada Saratoga. Dedikasi dan upaya dari karyawan, mitra, dan investor telah menjadi krusial dalam pencapaian Saratoga yang membanggakan. Kami juga menghargai upaya perusahaan *investee* kami dalam upaya menerapkan keberlanjutan dan integrasi ESG.

Kami memahami bahwa keberlanjutan merupakan proses yang terus berlangsung. Oleh karena itu, kami berharap dapat terus berkolaborasi dengan seluruh pemangku kepentingan untuk meraih pencapaian-pencapaian signifikan lainnya dalam upaya kolektif untuk mewujudkan tujuan keberlanjutan bersama.



Michael W. P. Soeryadjaya
Presiden Direktur

Tentang Saratoga

SARATOGA

TENTANG SARATOGA

Berdiri pada tahun 1997, PT Saratoga Investama Sedaya Tbk. (kode BEI: SRTG) merupakan perusahaan investasi terkemuka Indonesia yang berlokasi di Jakarta. Berkecimpung dalam dunia investasi selama dua dekade, Perseroan ini memiliki rekam jejak keberhasilan investasi yang menciptakan nilai bagi para pemangku kepentingan dan bangsa. ^[GRI 2-1]

Seiring dengan kemajuan iklim ekonomi dan investasi di Indonesia, Saratoga memiliki fokus investasi kepada berbagai sektor kunci strategis. Sektor tersebut merupakan perusahaan *blue chip* dari sektor-sektor nasional terkemuka, perusahaan yang sedang berkembang, dan perusahaan rintisan yang menjanjikan. ^[POJK C.3]

NILAI UTAMA

Kerja Keras
Kerja Cerdas
Kerja Tuntas
Kerja Ikhlas

KARAKTER PERUSAHAAN

Integritas
Semangat & Energi
Kompetensi & Kapabilitas

VISI ^[POJK C.1]

Menjadi perusahaan investasi aktif kelas dunia di Indonesia yang mengedepankan karakter korporasi yang kuat untuk menciptakan nilai bagi para pemangku kepentingan dan bangsa Indonesia

MISI

Menjadi mitra pilihan bagi investor yang ingin turut serta berpartisipasi dalam dinamika pertumbuhan Indonesia

Data Perseroan

Nama

**PT SARATOGA INVESTAMA
SEDAYA TBK. [SRTG]** ^[GRI 2-1]

Bentuk Badan Hukum

Perseroan Terbatas ^[GRI 2-1]

Domisili

Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta

Alamat ^[POJK C.2]

Menara Karya Lantai 15
Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-5 Kav 1-2,
Jakarta Selatan 12950

Telepon

+62 21 5794 4355

Faksimile

+62 21 5794 4365

Laman web

www.saratoga-investama.com

Lini Bisnis

Bidang usaha Saratoga sebagaimana tercantum dalam Anggaran Dasar Perseroan adalah melalui kegiatan utama perusahaan induk yaitu kepemilikan dan/atau penguasaan aset dari sekelompok anak perusahaan. Selain itu, Perseroan juga melaksanakan kegiatan konsultasi manajemen lainnya dengan kegiatan utama (yang relevan). ^{[GRI 2-6] [POJK C.4]}

Untuk mencapai kegiatan usaha utama tersebut, Perseroan melaksanakan kegiatan usaha penunjang sebagai berikut:

1. Memberikan pendanaan dan/atau pembiayaan yang diperlukan perusahaan dimana Perseroan melakukan penyertaan, baik langsung maupun tidak langsung; dan
2. Memberikan pendanaan dan/atau pembiayaan yang diperlukan perusahaan lain dalam rangka pelaksanaan penyertaan saham di perusahaan atau kelompok perusahaan tersebut atau dalam kerangka investasi atas aset lain di perusahaan atau kelompok perusahaan tersebut.

Nama dan Alamat Anak Perusahaan Kami [\[GRI 2-2\]](#)

Nama Anak Perusahaan	Alamat Korespondensi	Bidang Usaha	Tahun Pendirian	Tahun Investasi	Kepemilikan Efektif	Status Operasi	Jumlah Aset (dalam miliar Rp)
PT Bumi Hijau Asri	Menara Karya Lt. 15 Jl. H.R Rasuna Said Blok X-5 Kav. 1-2 Jakarta Selatan 12950 Tel : +62 21 5794 4355 Faks: +62 21 5794 4365	Investasi	2007	2010	99,99%	Aktif	132
PT Nugraha Eka Kencana	Menara Karya Lt. 15 Jl. H.R Rasuna Said Blok X-5 Kav. 1-2 Jakarta Selatan 12950 Tel : +62 21 5794 4355 Faks: +62 21 5794 4365	Investasi	2003	2003	99,99%	Aktif	1.695
PT Saratoga Sentra Business	Menara Karya Lt. 15 Jl. H.R Rasuna Said Blok X-5 Kav. 1-2 Jakarta Selatan 12950 Tel : +62 21 5794 4355 Faks: +62 21 5794 4365	Investasi	2005	2005	99,99%	Aktif	1.075
PT Surya Nuansa Ceria	Menara Karya Lt. 15 Jl. H.R Rasuna Said Blok X-5 Kav. 1-2 Jakarta Selatan 12950 Tel : +62 21 5794 4355 Faks: +62 21 5794 4365	Investasi	2015	2015	99,99%	Aktif	373
PT Wahana Anugerah Sejahtera	Menara Karya Lt. 15 Jl. H.R Rasuna Said Blok X-5 Kav. 1-2 Jakarta Selatan 12950 Tel : +62 21 5794 4355 Faks: +62 21 5794 4365	Investasi	2005	2009	99,96%	Aktif	16.683
PT Wana Bhakti Sukses Mineral	Menara Karya Lt. 15 Jl. H.R Rasuna Said Blok X-5 Kav. 1-2 Jakarta Selatan 12950 Tel : +62 21 5794 4355 Faks: +62 21 5794 4365	Investasi	2007	2011	73,68%	Aktif	3
PT Lintas Indonesia Sejahtera	Menara Karya Lt. 15 Jl. H.R Rasuna Said Blok X-5 Kav. 1-2 Jakarta Selatan 12950 Tel : +62 21 5794 4355 Faks: +62 21 5794 4365	Investasi	2018	2018	99,99%	Aktif	24
PT Trimitra Karya Jaya	Menara Karya Lt. 15 Jl. H.R Rasuna Said Blok X-5 Kav. 1-2 Jakarta Selatan 12950 Tel : +62 21 5794 4355 Faks: +62 21 5794 4365	Investasi	2012	2014	99,99%	Aktif	1
PT Interra Indo Resources	Menara Karya Lt. 15 Jl. H.R Rasuna Said Blok X-5 Kav. 1-2 Jakarta Selatan 12950 Tel : +62 21 5794 4355 Faks: +62 21 5794 4365	Investasi	2004	2004	99,99%	Aktif	319

METODOLOGI INVESTASI KAMI YANG AKTIF

Kami memiliki tiga konsep dasar yang menjadi panduan dalam menjalankan investasi aktif, yaitu Platform, Kemitraan dan Penciptaan Nilai.

Platform

Setiap investasi yang kami lakukan merupakan landasan yang strategis bagi pengembangan organik maupun sebagai platform yang menjanjikan peluang akuisisi bernilai tinggi di rangkaian industrinya.

Kemitraan

Saratoga bekerja sama erat dengan para *entrepreneur* yang mampu memastikan kinerja serta pertumbuhan yang berkesinambungan. Bermitra dengan investor profesional dari mancanegara, peran kami adalah selaku mitra lokal yang berharga, dengan pengetahuan yang mendalam akan pasar domestik beserta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penciptaan Nilai

Kami menyediakan dukungan permodalan, masukan operasional, serta advis pendanaan bagi mitra usahanya. Kami juga berbagi keahlian industri, termasuk pengetahuan pasar dan penerapan teknologi, guna meningkatkan kinerja bisnis mereka.

KERANGKA INVESTASI KAMI

Dalam mengidentifikasi potensi investasi, Saratoga membangun reputasi yang solid serta jaringan bisnis ke seluruh penjuru negeri. Selain itu, Saratoga tidak sekedar melakukan investasi, namun Saratoga bersama mitra bisnis turut mengembangkan nilai dan merumuskan strategi perusahaan portofolio. Kemudian, sebagai bagian dari proses divestasi, Saratoga juga menyusun strategi *exit* secara taktis.

Dari kerangka investasi tersebut, portofolio kami meliputi:

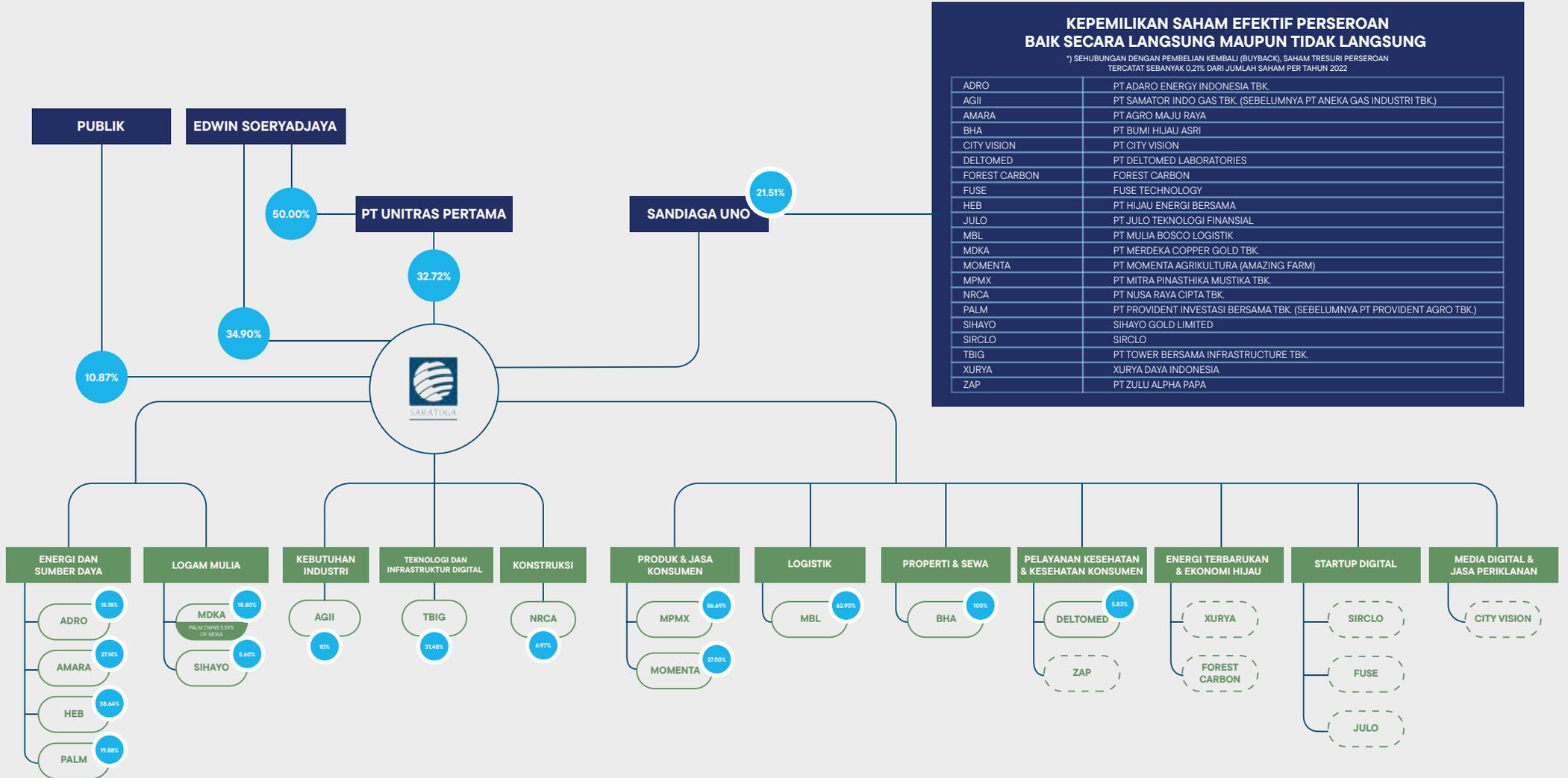
- Perusahaan pada tahap pengembangan dini dengan potensi pertumbuhan yang signifikan;
- Perusahaan berkembang dengan model bisnis yang telah teruji serta memiliki kinerja keuangan yang sehat; dan
- Perusahaan publik terkemuka yang telah menguasai pasarnya, sehingga mampu mengupayakan pertumbuhan dan akumulasi modal berjangka panjang.



IKHTISAR
PORTFOLIO
UTAMA

BLUE CHIP	MERDEKA COPPER GOLD Logam Mulia		
	TOWER BERSAMA INFRASTRUCTURE Infrastruktur Teknologi dan Digital		
	ADARO ENERGY INDONESIA Energi dan Sumber Daya		
PERTUMBUHAN	MITRA PINASTHIKA MUSTIKA Otomotif	CITY VISION Periklanan Digital	XURYA PLTS Atap
	SAMATOR INDO GAS (SEBELUMNYA ANEKA GAS INDUSTRI) Konsumen dan Gas Industri	PROVIDENT INVESTASI BERSAMA (SEBELUMNYA PROVIDENT AGRO) Investasi	ZAP Klinik Kecantikan dan Kesehatan
	MULIA BOSCO LOGISTIK Logistik <i>Cold-Chain</i>	NUSA RAYA CIPTA Konstruksi	
	DELTOMED Suplemen Herbal	Forest Carbon <i>Carbon Offset Credit</i>	
	TEKNOLOGI DIGITAL	JULO Keuangan Digital	PROVIDENT GROWTH FUND Modal Ventura
SIRCLO Solusi e-Commerce		SC TECHNOLOGY INVESTMENT LP Modal Ventura	
FUSE Platform Asuransi Digital			

Kepemilikan Saham dan Struktur Saratoga [POJK C.3]



Skala Perseroan ^[POJK C.3]

	2021	2022	2023
Jumlah Pegawai	61	59	64
Pendapatan Total* (dalam miliar Rp)	26.061	6.301	(10.971)
<small>*Termasuk keuntungan (kerugian) neto atas investasi pada saham dan efek lainnya</small>			
Total Kapitalisasi (dalam miliar Rp)	37.982	34.319	22.246
Liabilitas (dalam miliar Rp)	5.137	3.955	2.157
Ekuitas (dalam miliar Rp)	55.994	59.815	48.709
Total Aset (dalam miliar Rp)	61.152	63.771	50.945
Laba (Rugi) Neto (dalam miliar Rp)	24.890	4.616	(10.150)

Keanggotaan dalam Asosiasi

[GRI 2-28] [POJK C.5]

Saratoga merupakan anggota aktif dari berbagai organisasi nasional dan internasional, seperti yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Keanggotaan Saratoga dalam Asosiasi



Penghargaan



Penerima Penghargaan Kategori Jasa & Perusahaan Holding Investasi

Bisnis Indonesia Award - 2023

**Main Index
High Market
Capitalization**

Launching Indeks Tempo
- IDNFINANCIALS 52

**Silver Rank in
Accordance with
GRI Standards 2021**

Asia Sustainability
Report Rating 2023

**Top 50 Big
Capitalization Public
Listed Company**

Indonesian Institute for
Corporate Directorship

Landasan Kami dalam Pengelolaan ESG



PENDEKATAN DALAM PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP BERKELANJUTAN

Saratoga menggunakan pendekatan yang terukur dan cermat sebagai komitmen teguh kami dalam mengintegrasikan inisiatif keberlanjutan di Perseroan. Komitmen terhadap praktik berkelanjutan berakar pada evaluasi menyeluruh serta rancangan fokus, tujuan, dan strategi Perseroan yang cermat untuk memastikan bahwa praktik berkelanjutan Saratoga sejalan dengan kerangka keberlanjutan global dan nasional, yang merefleksikan dedikasi kami untuk menjalani bisnis yang bertanggungjawab.

Kami telah menyusun sebuah set metrik keberlanjutan yang disesuaikan dengan jenis industri Saratoga yang menjadi acuan perjalanan keberlanjutan kami. Metrik-metrik ini disusun berdasarkan berbagai standar dan kerangka, seperti Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB), ISO 26000, Standar Kinerja ESG IFC untuk Pasar Modal, dan Sustainability Accounting Board (SASB) Asset Management and Custody Activities Metrics. Kelompok metrik yang kami susun menjadi panduan komprehensif bagi Perseroan untuk mengevaluasi kinerja keberlanjutan secara menyeluruh. Kami menggunakan metrik-metrik ini untuk melakukan analisis gap, menjalankan penilaian dampak, dan melaksanakan penilaian risiko. Melalui evaluasi komprehensif ini, kami mengidentifikasi topik-topik keberlanjutan penting yang memerlukan dukungan segera Perseroan. Pendekatan analitis ini sangat penting dalam membentuk strategi keberlanjutan kredibel yang dapat menyelesaikan tantangan khusus di sektor industri kami, dan selaras dengan nilai-nilai Perseroan.

Komitmen terhadap kemajuan dalam penerapan prinsip-prinsip berkelanjutan merupakan bagian dari etos Perseroan. Dengan mengikuti kerangka keberlanjutan yang spesifik industri dan diakui secara global, kami menegaskan bahwa inisiatif keberlanjutan kami relevan dan secara strategis memiliki posisi yang lebih luas dalam lanskap bisnis yang bertanggungjawab. Pendekatan kami merupakan wujud komitmen Perseroan untuk menciptakan masa depan yang berkelanjutan dan memperkuat posisi kami sebagai pemimpin industri yang bertanggung jawab.

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)

Kegiatan dan program CID Perseroan turut berkontribusi dalam pencapaian 10 TPB. Keterangan lebih lanjut mengenai hal ini dapat dilihat pada halaman 85-86.



Topik-topik Material [GRI 3-3]

Topik-topik material kami tahun ini konsisten dengan tahun sebelumnya. Penjelasan mengenai proses dan hasil identifikasi topik material dapat dilihat dalam bagian “Tentang Laporan” pada Laporan Keberlanjutan ini. Perseroan berkolaborasi dengan konsultan eksternal dan melibatkan berbagai pemangku kepentingan internal maupun eksternal dalam mengidentifikasi topik-topik material kami. Aksi kolaboratif ini berhasil mengidentifikasi tujuh topik material: **Investasi Berkelanjutan**, **Tata Kelola Perusahaan** dan **ESG**, **Pemberdayaan Masyarakat**, **Kinerja Ekonomi**, **Praktik Ketenagakerjaan yang Baik**, **Kesadaran Lingkungan**, dan **Emisi GRK**. Rincian lebih lanjut tentang alasan topik-topik ini dianggap penting, serta komitmen dan inisiatif kami dalam cakupan setiap topik, diuraikan di halaman selanjutnya.

Topik Material	Alasan Topik Ini Material	Komitmen dan Inisiatif
Investasi Berkelanjutan	Kami menyadari dampak keputusan investasi kami terhadap keberlanjutan jangka panjang negara dan percaya bahwa praktik investasi yang bertanggung jawab sangat penting untuk mendorong pembangunan yang berkelanjutan.	<ul style="list-style-type: none"> • Mengintegrasikan ESG dalam uji tuntas dan keputusan investasi. • Berinvestasi pada perusahaan yang memiliki misi sosial dan lingkungan. • Bekerja sama dengan perusahaan portofolio kami untuk memastikan mereka mematuhi prinsip-prinsip ESG dan memantau kemajuan mereka secara teratur menggunakan daftar periksa.
Tata Kelola Perusahaan & ESG	Untuk memenuhi komitmen kami terhadap ESG, kami perlu menjunjung tinggi praktik tata kelola yang kuat agar tetap berada pada jalur yang benar.	Menerapkan tata kelola Perseroan yang baik dengan memperkuat peran ESG Task Force kami dan menyempurnakan kebijakan kami tentang praktik ESG dan tata kelola yang baik.
Pemberdayaan Masyarakat	Operasi dan keputusan Perseroan secara tidak langsung berkontribusi pada pengembangan ekonomi masyarakat setempat.	Berinvestasi dalam program pendidikan dan pengembangan masyarakat dan memberikan dukungan kepada masyarakat.
Kinerja Ekonomi	Kinerja ekonomi memengaruhi kesehatan finansial dan kemampuan Perseroan untuk beroperasi secara berkelanjutan dalam jangka panjang. Hal ini dapat mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan kami.	Menjalankan pendekatan investasi kami dengan kehati-hatian, disiplin, dan efisiensi. Serta menerapkan manajemen keuangan yang baik.
Praktik Ketenagakerjaan yang Baik	Kami memandang bahwa tenaga kerja kami sebagai investasi kami yang paling berharga, dan karenanya, kami memprioritaskan penerapan praktik ketenagakerjaan yang baik yang mematuhi peraturan yang ada.	Mematuhi peraturan ketenagakerjaan, melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan secara rutin, memberikan subsidi untuk program kesehatan, dan meningkatkan mekanisme pengaduan.
Kesadaran Lingkungan	Kami memiliki kapasitas untuk menginisiasi perubahan signifikan dalam praktik lingkungan di seluruh operasi kami, <i>investee</i> , dan masyarakat secara luas.	Meningkatkan kebijakan lingkungan dan berinvestasi pada program kesadaran lingkungan karyawan, <i>investee</i> , dan masyarakat.
Emisi GRK	Meningkatnya kekhawatiran terkait isu perubahan iklim telah memicu kesadaran akan kontribusi langsung maupun tidak langsung kami terhadap emisi gas rumah kaca dan peran kami dalam mengurangi masalah ini.	Melakukan inventarisasi GRK yang komprehensif untuk mengidentifikasi sumber emisi kami. Sasaran akhir kami adalah mencapai <i>carbon neutrality</i> dalam operasi kami pada tahun 2027 dan setelah itu bergerak menuju emisi <i>net-zero</i> .

Komitmen Kebijakan ^[GRI 2-23] ^[GRI 2-24]

Saratoga memandang bahwa kebijakan nasional dan internasional merupakan fondasi penting bagi pelaksanaan praktik bisnis yang etis dan bertanggung jawab. Kami menyadari bahwa kepatuhan terhadap peraturan-peraturan ini penting untuk dilakukan untuk menjaga kepercayaan dari para pemangku kepentingan, termasuk investor, konsumen, karyawan, dan masyarakat secara luas. Kami menegaskan komitmen kami untuk selalu patuh terhadap aturan melalui pembentukan sistem pemantauan kebijakan komprehensif, yang menjamin bahwa Perseroan selalu beroperasi sejalan dengan hal-hal yang diatur oleh hukum. Kami dengan bangga melaporkan bahwa tahun ini kami tidak mencatat adanya kasus ketidakpatuhan Perseroan terhadap hukum yang berlaku.

^[GRI 2-27]

Pada tahun 2023, Saratoga mencatat tidak ada kasus ketidakpatuhan terhadap hukum yang berlaku.

Saratoga sangat menghargai kebijakan di dalam Perseroan dan percaya bahwa kebijakan tidak hanya disusun sebagai bagian dari prosedur, namun juga sebagai kerangka penting yang dapat menjadi panduan dalam menjalankan komitmen kami. Struktur organisasi kami didukung oleh serangkaian kebijakan yang disusun dengan cermat, termasuk kebijakan ESG, kebijakan Lingkungan, kebijakan Sumber Daya Manusia, dan kebijakan Pencegahan Pelecehan Seksual. Setiap kebijakan ini mencerminkan komitmen kami untuk beroperasi di luar standar yang ada, dan membina budaya kerja yang etis dan bertanggung jawab.



Kebijakan ESG

Kebijakan ESG Saratoga menjamin dedikasi Perseroan untuk menerapkan prinsip-prinsip ESG di seluruh aspek operasi Perseroan dan keputusan investasinya. Kebijakan tersebut menguraikan prakarsa khusus Saratoga terkait operasi dan keputusan investasinya dan bagaimana prakarsa ini diawasi, dievaluasi, dikelola, dan diungkapkan.



Kebijakan Lingkungan

Kebijakan lingkungan Saratoga memastikan komitmen kami untuk mengenali dan memitigasi dampak Perseroan terhadap lingkungan. Ini termasuk mengidentifikasi potensi risiko lingkungan, mempromosikan kesadaran lingkungan di antara para pemangku kepentingan, menetapkan target untuk mengurangi dampak lingkungan, dan secara transparan melaporkan kinerja lingkungan Perseroan.



Kebijakan Sumber Daya Manusia

Kebijakan Sumber Daya Manusia Saratoga memastikan tempat kerja yang aman dan kondusif bagi kesejahteraan semua individu dan memastikan bahwa hak dan peluang dasar diberikan kepada setiap karyawan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan secara adil dan dengan rasa hormat serta memiliki akses ke sumber daya dan peluang yang diperlukan untuk unggul dan berhasil dalam peran mereka. Kebijakan ini dirancang untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman, mendukung, dan inklusif yang mempromosikan kesetaraan, keragaman, dan inklusivitas.



Kebijakan Pencegahan Pelecehan Seksual

Kebijakan Pencegahan Pelecehan Seksual Saratoga menetapkan standar dan prosedur yang ditujukan untuk mencegah dan menangani insiden pelecehan seksual di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk memberikan panduan tentang perilaku-perilaku yang termasuk pelecehan seksual, serta bagaimana melaporkan perilaku tersebut dan tindakan apa yang akan diambil sebagai tanggapan atas laporan tersebut.

Roadmap ESG

Seperti yang kami laporkan di laporan keberlanjutan kami tahun lalu, Perseroan telah melaksanakan inisiatif strategis untuk mengintegrasikan aspek-aspek ESG ke dalam nafas Perseroan, yang didukung lebih lanjut dengan penyusunan *Roadmap ESG*. Rencana komprehensif ini menjelaskan komitmen Keberlanjutan Perseroan selama 5 tahun dari 2023 - 2027. Rencana ini telah dievaluasi secara hati-hati dan didukung oleh dewan direksi Saratoga. *Roadmap ESG* kami terbagi atas berbagai fase, dimulai dari fase *Initiating*, berlanjut ke fase *Performing*, *Excellence*, *Inspiring*, dan berujung pada fase *Sustaining*.

2023 INITIATING

Perusahaan fokus mendorong persamaan persepsi internal dalam bidang keberlanjutan atau ESG. Perusahaan melakukan perencanaan yang detail dalam bidang berkelanjutan dan mengupayakan kelengkapan kebijakan terkait.

2024 PERFORMING

Perusahaan fokus pada implementasi dan pemantauan program ESG. Perusahaan juga melakukan kerjasama atau kemitraan dalam bidang ini.

2025 EXCELLENCE

Perusahaan fokus pada mengukur kinerja ESG, melakukan evaluasi dampak, dan melaporkan hasil kinerja serta evaluasi tersebut dalam laporan dampak/ESG.

2026 INSPIRING

Perusahaan fokus mengkomunikasikan dampak kegiatan secara internal dan eksternal.

2027 SUSTAINING

Perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu *National Leader* dalam kinerja ESG

Tahun 2023 mencatat dimulainya fase *Initiating*, dan menandai langkah awal Perseroan untuk menerapkan visi strategis keberlanjutan. Selama periode ini, kami melaksanakan berbagai program. Dalam inisiasi lingkungan, kami melakukan inventarisasi emisi gas rumah kaca untuk Cakupan 1, 2, dan 3 (kategori perjalanan bisnis). Kami juga mulai mendorong portofolio Perseroan untuk mengembangkan kebijakan ESG yang sejalan dengan kerangka internasional dan nasional. Selain itu, Saratoga juga sudah menerapkan inisiatif pengelolaan sampah, dan lebih lanjut lagi, kami mempromosikan inisiatif serupa untuk dilaksanakan di gedung di mana perusahaan beroperasi.

Di aspek sosial, kami telah memulai pemetaan untuk kesempatan-kesempatan kolaborasi program pelibatan dan pengembangan masyarakat, serta telah mulai melakukan analisis gap dengan menggunakan UN Women Empowerment Principles Tool. Perseroan juga mencatat beberapa pencapaian di aspek tata kelola. Pencapaian tersebut antara lain adalah mengembangkan program TJSL yang terintegrasi dengan prinsip-prinsip ESG, menyusun tata kelola TJSL, mengoptimalkan ESG Task Force, memperkuat langkah-langkah keamanan dan privasi data, dan mengawasi sistem teknologi digital. Inisiatif-inisiatif ini secara kolektif menegaskan komitmen Perseroan untuk melakukan praktik bisnis yang komprehensif dan berkelanjutan.



TATA KELOLA ESG

[GRI 2-12][GRI 2-13]
[GRI 2-17][POJK E.1]



“Kesuksesan ESG tidak hanya berasal dari tersedianya sebuah roadmap; kesuksesan ESG juga bergantung pada komitmen para pimpinan. Kami beruntung bahwa atribut ini ada di Saratoga dan di perusahaan portofolio kami.”

Lany Djuwita Wong
Direktur Keuangan

ESG Task Force

Komitmen tata kelola yang kuat merupakan salah satu faktor penting untuk memastikan suksesnya integrasi ESG dalam Perseroan. Dalam rangka menegaskan komitmen ini, kami mengambil langkah praktis untuk dengan membentuk tim *ad hoc* yang fokus untuk memperkuat prinsip-prinsip ESG di Saratoga. Tim yang disebut sebagai ESG Task Force ini memegang berbagai peran, termasuk merencanakan, mengeksekusi, memantau, dan mengevaluasi implementasi ESG di Perseroan. Pada penyusunan *Roadmap* ESG tahun lalu, tugas utama tim ini adalah untuk memastikan keselarasan antara program-program Perseroan dengan arahan strategis yang dijelaskan dalam *Roadmap* ESG. Saat ini ESG Task Force memegang peranan penting untuk mengarahkan Perseroan agar sejalan dengan inisiatif-inisiatif ESG yang telah direncanakan. Melalui perencanaan dan pelaksanaan yang cermat, mereka aktif bekerja untuk mengintegrasikan praktik berkelanjutan dan menegakkan komitmen yang tertera dalam *Roadmap* ESG.

Komposisi dari tim ini mencakup semua tingkatan manajerial dan anggota dari berbagai divisi di perusahaan. ESG Task Force dipimpin oleh Direktur Keuangan, diawasi oleh seluruh Dewan Direksi, dan juga mendapat masukan dari Dewan Komisaris sebagai penasihat tim. Keberagaman dalam tim ini

menunjukkan bahwa semua divisi di dalam Saratoga adalah bagian integral dari ESG Task Force. Setiap divisi memegang peran yang berbeda, diuraikan secara komprehensif dalam tabel di bawah ini. Pendekatan kolaboratif ini memastikan bahwa prinsip-prinsip ESG diintegrasikan ke dalam setiap aspek operasional dan proses pengambilan keputusan perusahaan.

ESG Task Force melaksanakan rapat sebanyak dua kali setahun untuk merencanakan program dan mempersiapkan laporan keberlanjutan. Rapat yang dipimpin oleh Direktur Keuangan yang juga menjabat sebagai ketua tim ini menyediakan wadah untuk diskusi menyeluruh mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ESG, atau bahkan keberlanjutan secara umum.

Selain itu, rapat-rapat tidak rutin lain juga dapat diadakan untuk meninjau dan mendiskusikan kebijakan dan program ESG. Setelah rapat selesai, ketua tim akan melaporkan hasil rapat kepada Dewan Direksi sebagai pengawas tim, dan juga Dewan Komisaris sebagai penasihat. Pelaporan ini menjamin bahwa para pimpinan dan pemangku kepentingan utama tetap mengetahui upaya, progres, dan konsiderasi terkini ESG Task Force. Hal ini menekankan transparansi dan akuntabilitas integrasi prinsip-prinsip ESG di Perseroan.



Struktur Kepengurusan ESG Task Force



Divisi Hukum dan Sekretaris Perusahaan	Divisi Hubungan Investor	Divisi Komunikasi Perusahaan dan CSR	Divisi Sistem Informasi, Akuntansi dan Anggaran	Divisi Keuangan	Divisi Pajak Perusahaan	Divisi Investasi dan Portofolio	Divisi Sumber Daya Manusia dan General Affairs
Memastikan kepatuhan dengan hukum dan peraturan yang relevan.	Mengelola hubungan dengan investor dan pemangku kepentingan finansial Perseroan. Mengkomunikasikan strategi dan kinerja keuangan dan ESG perusahaan.	Mengelola risiko dan dampak sosial dan lingkungan melalui implementasi program TJSL.	Mengelola dan melindungi data, sumber daya keuangan, dan anggaran Perseroan.	Mengawasi, mengelola, dan memantau kinerja keuangan perusahaan.	Mengelola perpajakan dan memastikan kepatuhan terhadap hukum peraturan terkait perpajakan.	Mengintegrasikan ESG dalam proses uji tuntas dan pengambilan keputusan investasi; memantau dan memastikan kepatuhan perusahaan investee terhadap prinsip ESG.	Menangani risiko dan masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan; Mengembangkan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam ESG.
Lihat Bab Tata Kelola Perusahaan di Laporan Tahunan 2023 untuk rincian lebih lanjut.	Lihat Bab Tata Kelola Perusahaan di Laporan Tahunan 2023 untuk rincian lebih lanjut.	Lihat halaman 56 dan 65 untuk rincian lebih lanjut.	Lihat Laporan Tahunan 2023 untuk rincian lebih lanjut.	Lihat Laporan Tahunan 2023 untuk rincian lebih lanjut.	Lihat Laporan Tahunan 2023 untuk rincian lebih lanjut.	Lihat halaman 36 untuk rincian lebih lanjut.	Lihat halaman 44 untuk rincian lebih lanjut.

Terdepan dalam Keberlanjutan

Komitmen lain kami untuk mendorong tata kelola yang kuat adalah dengan konsisten meningkatkan dan memberdayakan karyawan dengan kemampuan dan pengetahuan yang dapat membantu mereka menjalankan peran masing-masing untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip ESG di perseroan. Komitmen ini kami implementasikan melalui penyediaan peluang pelatihan dan pengembangan setiap tahun. Inisiatif pelatihan ini berlaku untuk semua level jabatan, mulai dari staf hingga karyawan dalam posisi manajerial, bahkan diperpanjang hingga perusahaan portofolio Saratoga. Pada tahun 2023, kami mencatat 86 jam pelatihan yang berkaitan dengan topik-topik ESG. Tren meningkat ini menekankan komitmen kuat kami untuk membina sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan sehingga dapat berkontribusi pada kesuksesan Perseroan dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip ESG. ^{[GRI 2-17][POJK E.2][POJK F.1]}

Seri Pelatihan ESG	
Nama Pelatihan	Peserta
Sharing Session: Carbon Credit Industry and Technology by Forest Carbon Pte. Ltd.	Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Karyawan
UN Global Compact Climate Ambition Accelerator Training	Karyawan
UN Global Compact Target Gender Equality Accelerator Training	Karyawan

Menunjukkan Komitmen Keberlanjutan Kami di New York

Tahun ini, kami mengirimkan perwakilan ke New York untuk mengikuti rangkaian acara keberlanjutan internasional yang diselenggarakan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa selama seminggu. Partisipasi ini merupakan bagian dari kegiatan United Nations Global Compact (UNGC), yang mana kami telah menjadi anggota jaringan tersebut sejak tahun lalu. Sebagai perwakilan dari Indonesia, kami dapat bertemu dengan bisnis-bisnis inspiratif yang memimpin berbagai industri di dunia. Kesempatan ini memberikan peluang untuk kolaborasi dan pertukaran informasi.

Selama minggu tersebut, kami berpartisipasi di lima kegiatan utama. Masing-masing kegiatan tersebut menyajikan perspektif menarik mengenai tantangan keberlanjutan global. Acara pertama yaitu SDG Action Week dilaksanakan dari tanggal 16 hingga 17 September di markas besar PBB. Acara ini menghadirkan berbagai panel yang mendiskusikan berbagai isu-isu kritis. Selanjutnya, kami mengikuti SDG Summit dari tanggal 18 hingga 19 September. Kegiatan ini mengelaborasi bahwa kita sudah setengah jalan pencapaian Agenda 2030 dan TPB. Perjalanan kami di New York dilanjutkan dengan mengikuti UN Global Compact Leaders Summit pada tanggal 19 September 2023, di mana kegiatan ini menyediakan ruang diskusi keberlanjutan global. Kami juga turut menghadiri SDG Investment Forum pada tanggal 21 September yang diselenggarakan di New York Stock Exchange. Kegiatan ini membuka ruang diskusi mengenai bagaimana integrasi strategi bisnis dengan TPB dapat meningkatkan kredibilitas perusahaan di depan para pemegang saham dan pemangku kepentingan. Rangkaian acara ditutup dengan Climate Week NYC 2023 yang mendiskusikan mengenai aksi dan strategi iklim unggulan

yang dapat menghasilkan dampak yang besar.

Selama acara-acara ini, Saratoga berpartisipasi dalam diskusi mengenai kesetaraan gender, perubahan iklim, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Seluruh topik ini sejalan dengan komitmen keberlanjutan Perseroan. Kehadiran kami dalam kegiatan-kegiatan ini tidak hanya memperkaya kami dengan perspektif global, namun juga memberikan kami kesempatan untuk berjejaring dengan pemimpin industri dan para ahli dari seluruh dunia. Kami juga dapat belajar dari praktik-praktik terbaik, mengikuti perkembangan tren yang ada, dan memperkuat komitmen kami terhadap praktik keberlanjutan.



ANALISIS RISIKO ESG

[GRI 201-2] [GRI 205-1] [POJK E.3]

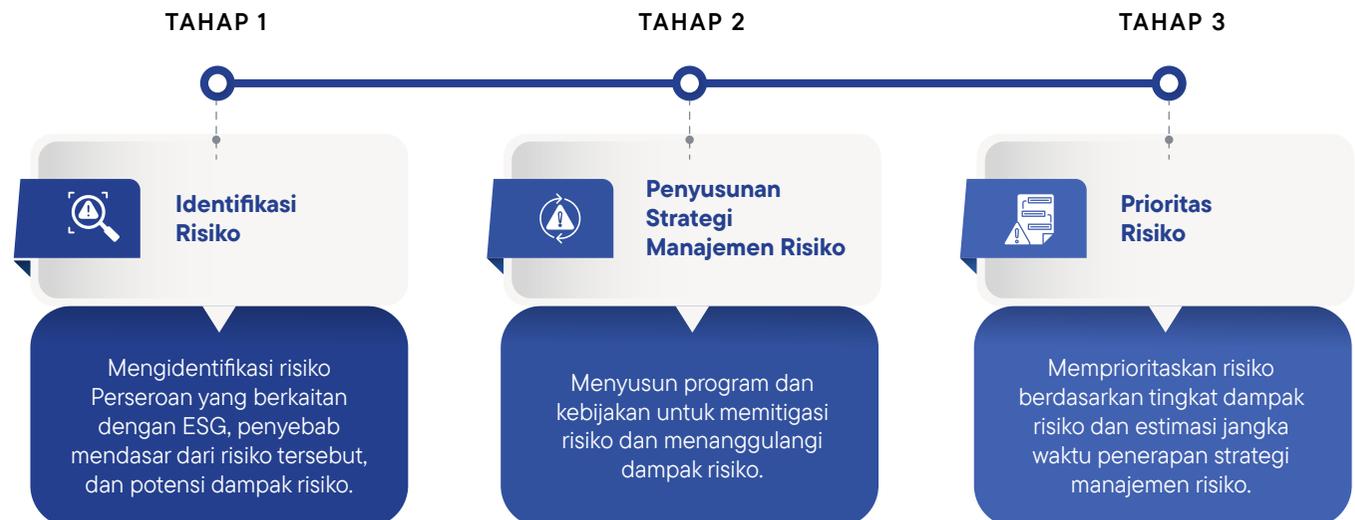
Dalam usaha meningkatkan integrasi prinsip-prinsip ESG dalam Perseroan, sangat penting untuk memahami potensi risiko dan kerentanan dalam bidang lingkungan, tanggung jawab sosial, dan praktik tata kelola. Pemahaman ini tidak hanya membantu kami secara proaktif menyadari dan mengelola risiko-risiko yang ada, tetapi juga memberikan peluang untuk meminimalkan dampak dan memanfaatkan peluang untuk perbaikan.

Menyadari pentingnya pemahaman mengenai risiko ESG Perseroan, kami telah melakukan analisis risiko ESG. Analisis ini merupakan bukti dari komitmen Perseroan untuk melaksanakan praktik bisnis yang bertanggung jawab, sebagai sebuah bentuk komitmen terhadap para investor, pemangku kepentingan, dan lingkungan hidup, serta sebagai dedikasi kami untuk selalu taat pada peraturan yang berlaku. Kami melaksanakan analisis risiko ESG tahun lalu, dengan dukungan dari mitra eksternal yang terpercaya.

Proses analisis risiko ESG yang kami lakukan secara komprehensif melalui diskusi kelompok terumpun dan lokakarya

dengan para pemangku kepentingan Perseroan. Analisis risiko ini juga secara aktif mengintegrasikan kerangka TCFD sehingga kami juga mempertimbangkan risiko yang berkaitan dengan iklim. Analisis yang kami lakukan tidak hanya pada identifikasi risiko. Kami juga mencari lebih dalam mengenai akar masalah dan dampak potensial risiko tersebut, serta merumuskan strategi pengelolaan risiko. Strategi pengelolaan ini terdiri atas tindakan pencegahan dan tindakan korektif yang kemudian diintegrasikan ke dalam *Roadmap ESG*. [GRI 2-25]

Analisis ini menghasilkan tiga tingkat risiko: tinggi, sedang, dan rendah. Kami mengidentifikasi total 29 risiko, yang mana 16 diantaranya diklasifikasikan sebagai risiko dengan tingkat urgensi tinggi, sembilan sebagai risiko dengan tingkat urgensi sedang, dan empat sebagai risiko dengan tingkat urgensi rendah. Untuk mengatasi risiko-risiko ini, kami telah mengembangkan strategi manajemen risiko yang ditargetkan untuk mengatasi akar masalah dan mitigasi potensi dampak terhadap bisnis kami.



PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN

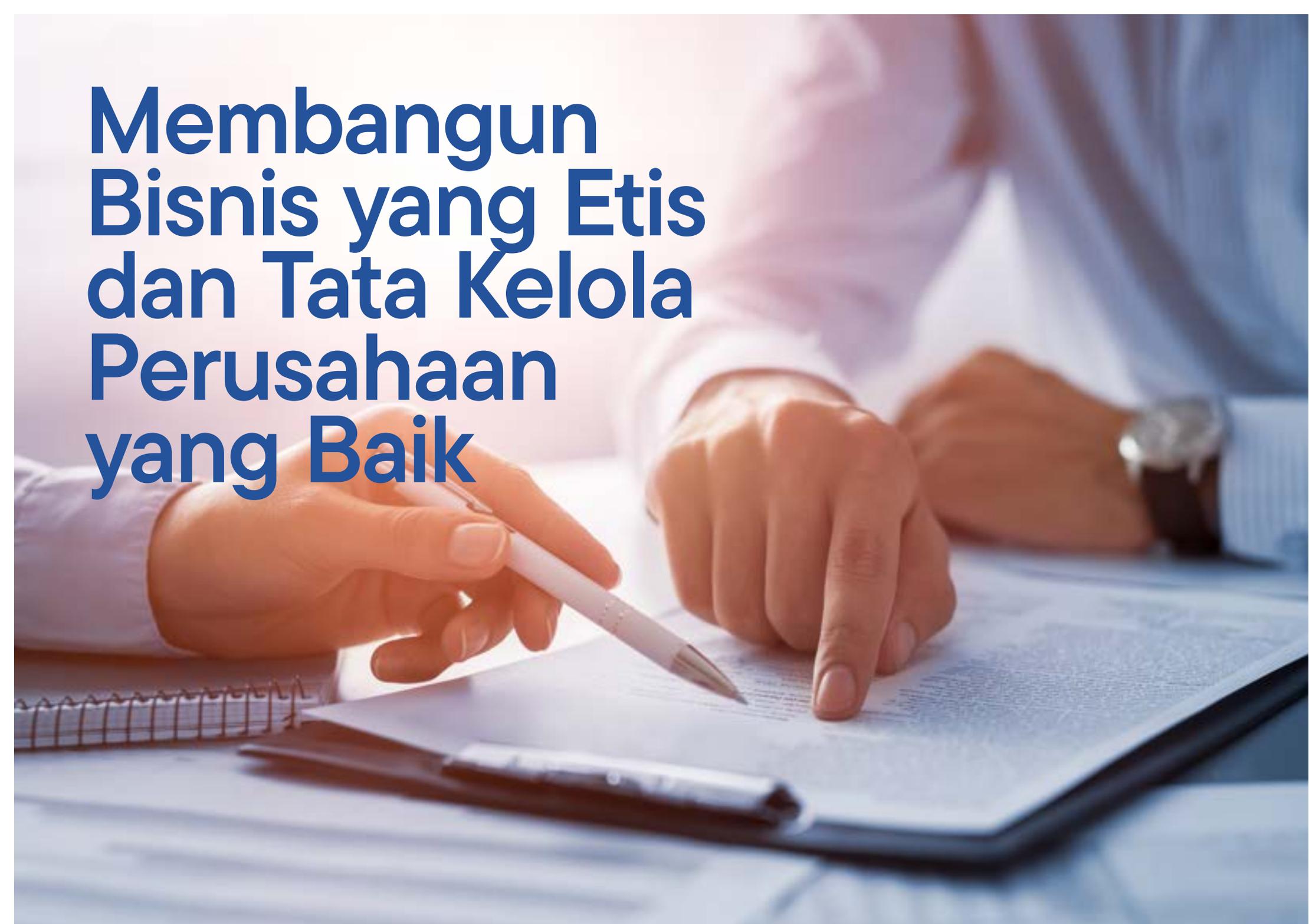
[GRI 2-29] [POJK E.4]

Kami percaya bahwa pemangku kepentingan memiliki peran penting untuk keberlanjutan bisnis Perseroan. Oleh karena itu, kami berkomitmen untuk selalu melibatkan mereka dalam kegiatan bisnis Saratoga. Perseroan dapat bertahan karena adanya dukungan dan dedikasi dari para pemangku kepentingan. Mereka bukan hanya bagian dari perjalanan Perseroan, melainkan merupakan esensi dari kehadiran Saratoga. Keterlibatan aktif para pemangku kepentingan tidak hanya penting agar bisnis kami dapat berjalan dengan baik, namun juga penting untuk mendorong kami dalam melaksanakan komitmen untuk melaksanakan prinsip-prinsip berkelanjutan. Kami memahami bahwa setiap pemangku kepentingan memiliki kepentingan yang berbeda-beda di Perseroan. Oleh karena itu, kami mengadopsi berbagai metode pendekatan dan komunikasi yang berbeda-beda menyesuaikan dengan jadwal dan preferensi setiap pemangku kepentingan.

Tabel Pelibatan Pemangku Kepentingan

Pemangku Kepentingan	Metode Pelibatan	Frekuensi	Topik Utama yang Menjadi Perhatian	Harapan Pemangku Kepentingan
Pemegang Saham	<ul style="list-style-type: none"> Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Paparan Publik 	<ul style="list-style-type: none"> RUPS Tahunan dalam satu tahun. RUPS luar biasa saat diperlukan 1 tahun sekali 	<ul style="list-style-type: none"> Pembahasan anggaran/laporan Penanggungjawaban keuangan, pengangkatan dan pemberhentian Direksi dan Dewan Komisaris Pelaporan kinerja terkini 	Perseroan memiliki kinerja yang unggul dan keberlanjutan sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi seluruh pemangku kepentingan
Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Pertemuan rutin Acara <i>employee gathering</i> Survei kepuasan karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Saat diperlukan Setidaknya satu kali dalam 1 tahun 1 tahun sekali 	Ketenagakerjaan/kesejahteraan	Mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman, imbalan kerja yang memadai dan memberikan kesempatan untuk berkembang
Manajemen Perusahaan Portofolio	Pertemuan rutin	Saat diperlukan	Pelaporan kinerja terkini	Pengembangan bisnis
Pemerintah dan Pembuat Kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> Dengar pendapat DPR Pelaporan yang teratur kepada regulator dan pemerintah 	Rutin berdasarkan jadwal pelaporan sesuai peraturan terkait	<ul style="list-style-type: none"> Kontribusi terhadap Negara Kepatuhan terhadap Undang – undang yang berlaku 	Perseroan dapat mencapai rencana kerja yang sudah ditentukan
Mitra Bisnis (seperti pemasok, perbankan, asosiasi)	<ul style="list-style-type: none"> Proses pengadaan Kontrak kerja 	Saat diperlukan	Hubungan komersial	<ul style="list-style-type: none"> Proses pengadaan yang objektif Memperoleh kerjasama yang saling menguntungkan
Media	<ul style="list-style-type: none"> Berita pers <i>Media visit</i> <i>Press gathering</i> <i>Press conference</i> 	Saat diperlukan	Pelaksanaan Program	<ul style="list-style-type: none"> Narasumber berita yang terpercaya Pemberitaan yang akurat

Membangun Bisnis yang Etis dan Tata Kelola Perusahaan yang Baik



MEMBANGUN BISNIS YANG ETIS DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK

Untuk mewujudkan praktik bisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan, Saratoga menerapkan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance atau “GCG”). Hal ini mendukung Saratoga untuk menciptakan mekanisme operasional dan interaksi yang sinergis di seluruh lini bisnis dan tingkatan Perseroan. Selain itu, tata kelola yang baik sekaligus menjadi sistem kendali dan pertanggungjawaban bagi seluruh pemangku kepentingan.

Secara umum, tujuan penerapan GCG di Saratoga antara lain:

- Menegakkan kebijakan Perseroan mulai dari manajemen hingga seluruh jajaran;
- Mengatur dan mengendalikan seluruh kegiatan Perseroan melalui penerapan seperangkat peraturan dan mekanisme yang resmi dan jelas;
- Senantiasa meningkatkan akuntabilitas manajemen Perseroan kepada para pemangku kepentingan;
- Menciptakan komunikasi yang baik antara Perseroan dengan seluruh pemangku kepentingan; dan
- Memastikan kepatuhan Perseroan terhadap peraturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku, termasuk dan terutama terkait dengan peraturan dan pedoman yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bursa Efek Indonesia (BEI) yang berlaku di Indonesia.



PRINSIP DAN PRAKTIK TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK

Prinsip tata kelola perusahaan perseroan publik diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan dalam Surat Edaran No. 32/SEOJK.04/2015 mengenai Pedoman Tata Kelola Perusahaan Terbuka tertanggal 17 November 2015. Sebagai perwujudan amanat tersebut dan sekaligus menjalankan komitmen Perseroan, Saratoga memiliki prinsip tata kelola yang komprehensif yang diterapkan dan tidak terbatas pada lingkup hukum, politik, dan ekonomi, yaitu:

- Akuntabilitas
- Kewajaran
- Transparansi
- Tanggung Jawab
- Independensi

Untuk meningkatkan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip tersebut, Saratoga berkomitmen untuk melakukan perbaikan bertahap secara terukur dan terencana. Setiap tahunnya, terdapat penilaian rutin terhadap praktik GCG Perseroan berdasarkan standar Internasional. Selama empat tahun berturut-turut, Saratoga konsisten memperoleh nilai di atas rata-rata pada penilaian ASEAN Corporate Governance Scorecard yakni untuk prinsip *Right of Shareholders, Equitable Treatment of Shareholders, Role of Stakeholders, Disclosure and Transparency*, dan *Responsibilities of the Board*. Pada tahun pelaporan, Saratoga mendapatkan skor penilaian 89,24 yang mencerminkan tingkat kepatuhan Saratoga yang baik dalam mengadopsi standar internasional terkait tata kelola. [\[GRI 2-18\]](#)

STRUKTUR TATA KELOLA

Perseroan meyakini bahwa struktur tata kelola memegang peranan penting untuk melaksanakan GCG secara efektif. Selain itu, struktur tata kelola Saratoga dibentuk untuk melindungi kepentingan Perseroan dan para pemegang saham semata. Implementasi GCG dapat mendorong kemajuan sesuai dengan visi misi Perseroan.

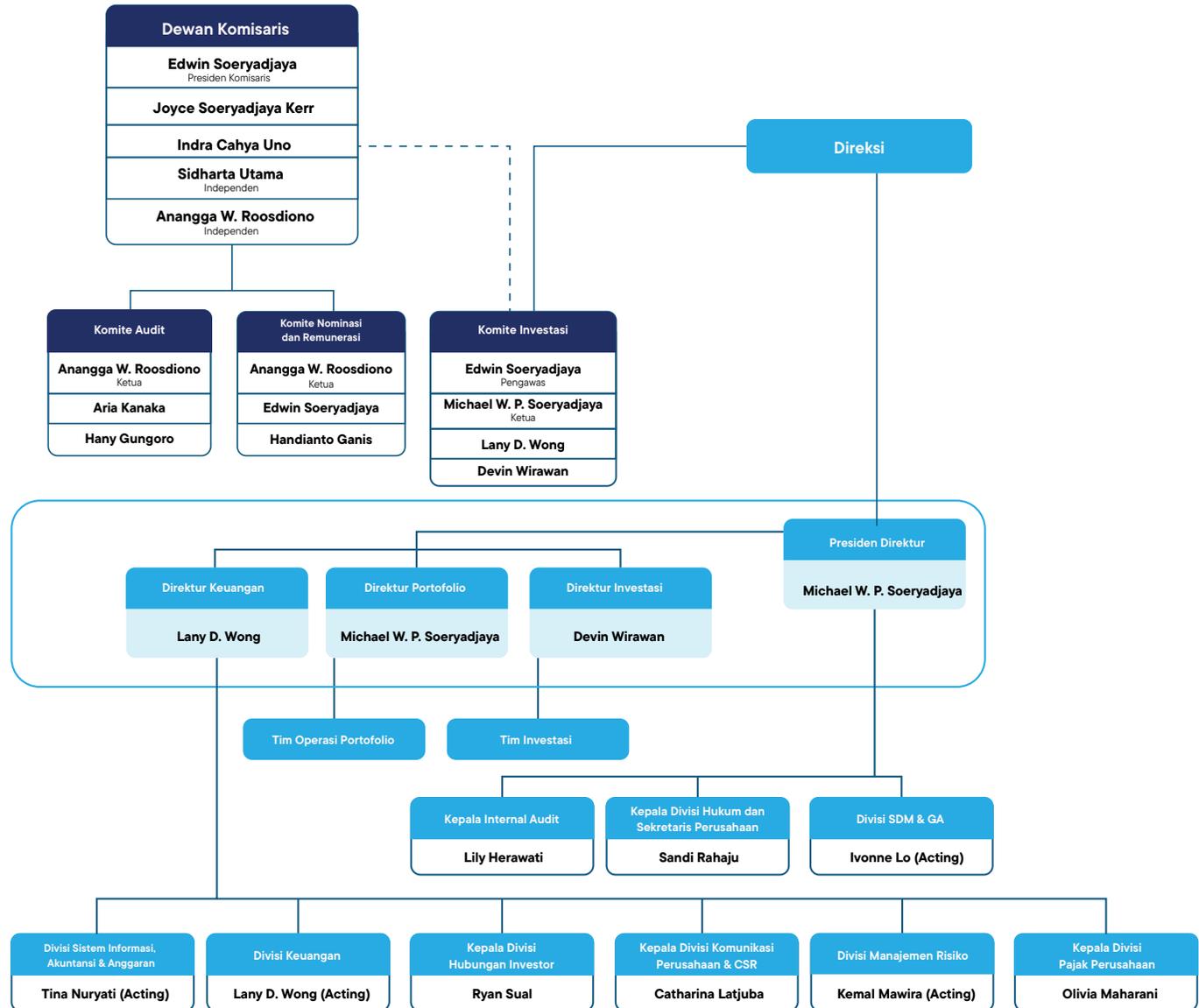
Sesuai dengan Undang- Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, struktur tata kelola Saratoga terdiri dari: [\[GRI 2-9\]](#)

- Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), sebagai organ utama;
- Dewan Komisaris, yang dipimpin Presiden Komisaris, bertanggung jawab mengawasi kinerja Direksi dalam kepemimpinan Perseroan dan dibantu oleh Komite Audit dan Komite Nominasi dan Remunerasi;
- Direksi, yang bertanggung jawab melaksanakan kepemimpinan Perseroan dan dibantu oleh Komite Investasi. Direksi dipimpin Presiden Direktur yang juga merangkap jabatan sebagai Ketua Komite Investasi Perseroan. [\[GRI 2-11\]](#)

Ketiga struktur tersebut menjalankan fungsinya masing-masing sesuai dengan peraturan yang berlaku berdasarkan prinsip bahwa setiap struktur menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya secara independen untuk kepentingan Perseroan semata.

Selain itu, untuk menjamin efisiensi dan efektivitas kinerja tiap struktur, dilakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala sehingga operasional perusahaan dapat menjawab dinamika dan kompleksitas bisnis Saratoga. Adapun informasi lebih lanjut mengenai penilaian kinerja Dewan Komisaris, Direksi, dan komite-komite pendukung dapat dilihat pada Bab Tata Kelola Perusahaan di Laporan Tahunan 2023 PT Saratoga Investama Sedaya Tbk. [\[GRI 2-18\]](#)

Struktur Tata Kelola Saratoga Tahun 2023



Rapat Umum Pemegang Saham

RUPS adalah organ Perseroan dengan tingkat kewenangan tertinggi yang mengakomodir pengambilan keputusan oleh para pemegang saham serta menjadi forum untuk menyepakati arah bisnis Perseroan sesuai dengan Anggaran Dasar Perseroan, hukum dan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, setiap keputusan yang diambil dalam RUPS akan mencerminkan kepentingan jangka panjang Perseroan.

Selain itu, proses dan prosedur RUPS menjunjung tinggi kesetaraan bagi seluruh pemegang saham. Dimana seluruh pemegang saham dapat berpartisipasi secara efektif dan memberikan suara dalam RUPS sesuai aturan rapat dan prosedur pemungutan suara.

Di samping itu, RUPS memiliki hak untuk mengangkat dan memberhentikan Dewan Komisaris dan Direksi serta meminta pertanggungjawaban mereka atas pengawasan dan pengelolaan Perseroan. Adapun dalam proses pengangkatan dan pemberhentian oleh RUPS perlu mempertimbangkan rekomendasi Komite Nominasi dan Remunerasi serta kriteria dan kualifikasi yang sesuai dengan kebijakan dan prinsip yang ditetapkan dalam Piagam Direksi dan Dewan Komisaris. ^[GRI 2-10]

Pada tahun pelaporan, Saratoga telah mengadakan RUPS Tahunan (RUPST) dan RUPS Luar Biasa (RUPSLB) pada tanggal 15 Mei 2023, di mana seluruh hasil keputusan dari setiap RUPS tersebut telah sepenuhnya terealisasi.

Dewan Komisaris

Dewan Komisaris memiliki peran pengawasan dan penasehat bagi Perseroan. Peran tersebut meliputi fungsi peninjauan strategi dan rencana Perseroan; pemantauan kinerja direksi, efektivitas tata kelola Perseroan, dan benturan kepentingan manajemen; serta pelaporan atas peran pengawasan dan penasihat kepada pemegang saham. ^[GRI 2-10]

Dalam melaksanakan peran dan fungsinya, Dewan Komisaris mengacu pada Piagam Dewan Komisaris yang berfungsi sebagai pedoman kerja yang memuat tentang struktur organisasi, masa jabatan, operasional, wewenang, rapat, pelaporan, dan anggaran dasar Perseroan secara umum. Selain itu, Dewan Komisaris juga bertugas membentuk komite-komite yang relevan untuk meningkatkan fungsi pengawasan.



Sesuai Anggaran Dasar Perseroan, anggota Dewan Komisaris dipilih untuk menjabat selama tiga tahun. Per 31 Desember 2023, anggota Dewan Komisaris Perseroan berjumlah lima orang yang terdiri dari empat pria (80%) dan satu perempuan (20%). Dua orang (40%) di antaranya adalah Komisaris Independen.

Pengungkapan informasi lengkap tentang Dewan Komisaris; proses nominasi serta seleksi; pencegahan benturan kepentingan; uraian tugas, tanggung jawab, dan kewenangan disampaikan dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2023 PT Saratoga Investama Sedaya Tbk. [\[GRI 2-9\]](#) [\[GRI 2-10\]](#) [\[GRI 2-15\]](#)

Direksi

Direksi memiliki tugas utama merumuskan arah bisnis Perseroan, mengelola sumber daya dan aset Perseroan secara efektif dan efisien, serta menjalankan fungsi audit internal sesuai prinsip tata kelola dan kerangka GCG di dalam Perseroan. Selain itu, Direksi harus melaksanakan kebijakan keterbukaan informasi dan menjalin komunikasi dengan para pemangku kepentingan.

Di samping itu, Direksi bersama dengan Komite Investasi memiliki wewenang untuk memberikan rekomendasi keputusan investasi dan divestasi Perseroan secara profesional. [\[GRI 2-11\]](#)

Anggota Direksi diangkat dan diberhentikan oleh RUPS. Adapun, proses evaluasi para calon anggota Direksi dilakukan oleh Komite Nominasi dan Remunerasi dan Dewan Komisaris. Per 31 Desember 2023, keanggotaan Direksi berjumlah tiga orang dengan satu orang (33,3%) di antaranya adalah perempuan. Seluruh anggota Direksi adalah warga negara Indonesia (WNI), dengan latar belakang usia, pendidikan, bidang keahlian, dan kompetensi yang menunjukkan keberagaman.

Berikut ini adalah profil singkat Dewan Komisaris Perseroan:

Susunan Dewan Komisaris [\[GRI 405-1\]](#)

Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Masa Jabatan
Edwin Soeryadjaya	Pria	Presiden Komisaris	2022 - 2025
Joyce Soerdjaya Kerr	Perempuan	Komisaris	2022 - 2025
Indra Cahya Uno	Pria	Komisaris	2022 - 2025
Sidharta Utama	Pria	Komisaris Independen	2022 - 2025
Anangga W. Roosdiono	Pria	Komisaris Independen	2022 - 2025

Pengungkapan informasi lengkap tentang anggota Direksi; proses nominasi serta seleksi; pencegahan benturan kepentingan; uraian tugas, tanggung jawab dan kewenangan; disampaikan dalam bab Tata Kelola Perusahaan di Laporan Tahunan 2023 PT Saratoga Investama Sedaya Tbk. [\[GRI 2-9\]](#) [\[GRI 2-10\]](#) [\[GRI 2-15\]](#)

Rapat Dewan Direksi, Dewan Komisaris, dan manajemen dilakukan secara rutin guna meninjau dan memantau perkembangan bisnis, kinerja keuangan, dan peluang bisnis potensial. Selain itu, semua hal penting yang berkaitan dengan operasi bisnis Perseroan dibahas dalam rapat Direksi. Hal ini juga termasuk masalah yang dilaporkan melalui mekanisme pengaduan atau proses lainnya serta dampak yang ditimbulkan kepada para pemangku kepentingan. Dengan demikian, Perseroan dapat mengelola operasional bisnis secara proaktif dan responsif serta bergerak adaptif untuk kemajuan Perseroan. [\[GRI 2-16\]](#)

Komite Audit

Komite Audit memiliki peran membantu Dewan Komisaris dalam mengawasi pengendalian internal, kepatuhan, dan manajemen risiko. Selain itu, komite ini juga mengawasi independensi serta kompetensi auditor eksternal dan internal Perseroan.

Anggota Komite Audit diputuskan oleh Dewan Komisaris sesuai dengan Piagam Komite Audit Perseroan dan peraturan terkait. Setiap tahun, keanggotaan setiap Komite ditinjau ulang dan ditegaskan kembali oleh Dewan Komisaris.

Pengungkapan informasi lengkap tentang Komite Audit, uraian tugas, tanggung jawab dan kewenangan tercantum dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2023 PT Saratoga Investama Sedaya Tbk. [\[GRI 2-9\]](#) [\[GRI 2-10\]](#)

Berikut adalah profil singkat Direksi :

Susunan Dewan Direksi [GRI 2-9] [GRI 405-1]

Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Tugas dan tanggung jawab
Michael W.P. Soeryadjaya	Laki – Laki	Presiden Direktur	<ul style="list-style-type: none"> Bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan seluruh kegiatan operasional Perseroan. Bertanggung jawab untuk mengoptimalkan pendapatan Perseroan atas setiap investasi yang dilakukan (terrealisasi & belum terealisasi) dan memastikan efektivitas setiap sumber transaksi dan pemantauan portofolio.
Lany D. Wong	Perempuan	Direktur Keuangan	Bertanggung jawab atas kegiatan keuangan Perseroan dan memimpin ESG Task Force Perseroan.
Devin Wirawan	Laki – Laki	Direktur Investasi	Bertanggung jawab atas aktivitas investasi dan divestasi Perseroan dan pengawasan terhadap perusahaan investee Perseroan.

Profil Komite Audit

Nama	Jenis Kelamin	Masa Jabatan	Tugas dan tanggung jawab
Anangga W. Roosdiono	Laki – Laki	2022-2025	Selain menjabat sebagai ketua Komite Audit, beliau juga menjabat sebagai Komisaris Independen Saratoga.
Aria Kanaka	Laki – Laki	2022-2025	Beliau saat ini merangkap jabatan sebagai anggota komite Audit di salah satu perusahaan publik lain.
Hany Gungoro	Perempuan	2022-2025	Beliau saat ini merangkap jabatan sebagai partner di salah satu perusahaan lain.



Komite Nominasi dan Remunerasi

Komite Nominasi dan Remunerasi memiliki peran utama membantu Dewan Komisaris dalam mengawasi proses pencalonan Direksi dan penyusunan kebijakan remunerasi serta meninjau ulang kebijakan sumber daya manusia Perseroan. Selain itu, Komite Nominasi dan Remunerasi juga meninjau ulang kebijakan dan efektivitas penerapan GCG.

Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi diputuskan oleh Dewan Komisaris sesuai dengan Piagam Komite Nominasi dan Remunerasi Perseroan dan peraturan terkait. Setiap tahun,

keanggotaan setiap Komite ditinjau ulang dan ditegaskan kembali oleh Dewan Komisaris.

Pengungkapan informasi lengkap tentang Komite Nominasi dan Remunerasi; uraian tugas, tanggung jawab dan kewenangan; dapat ditemui dalam bab Tata Kelola Laporan Tahunan 2023 PT Saratoga Investama Sedaya Tbk. [\[GRI 2-9\]](#) [\[GRI 2-10\]](#)

Komite Investasi

Dewan Komisaris memberi wewenang kepada Komite Investasi untuk memberikan rekomendasi terhadap keputusan investasi

sesuai prinsip GCG. Hal ini mencakup perencanaan, perumusan, dan penyelenggaraan kebijakan dan strategi investasi untuk menjamin keberlangsungan dan mencapai tujuan jangka panjang Perseroan.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Komite Investasi berpedoman pada Piagam Komite Investasi. Pengungkapan informasi lengkap tentang Komite Investasi; struktur Komite, keanggotaan, pelaporan, lingkup tugas dan tanggung jawab dapat ditemui dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2023 PT Saratoga Investama Sedaya Tbk. [\[GRI 2-9\]](#) [\[GRI 2-10\]](#) [\[GRI 2-15\]](#)

Profil Komite Nominasi Dan Remunerasi

Nama	Jenis Kelamin	Masa Jabatan	Rangkap Jabatan
Anangga W. Roosdiono	Laki – Laki	2022-2025	Selain menjabat sebagai ketua Komite Nominasi dan Remunerasi, beliau juga menjabat sebagai Komisaris Independen Saratoga.
Edwin Soeryadjaya	Laki – Laki	2022-2025	Beliau saat ini merangkap jabatan sebagai Presiden Komisaris Saratoga.
Handianto Ganis	Laki – Laki	2022-2025	Beliau saat ini merangkap jabatan sebagai anggota Direksi di perusahaan lain.

Profil Komite Investasi

Nama	Jenis Kelamin	Masa Jabatan	Rangkap Jabatan
Edwin Soeryadjaya	Laki – Laki	2022-2025	Selain menjabat sebagai Pengawas Komite Investasi, Beliau saat ini merangkap jabatan sebagai Presiden Komisaris Saratoga.
Michael W.P. Soeryadjaya	Laki – Laki	2022-2025	Selain menjabat sebagai Ketua Komite Investasi, Beliau saat ini merangkap jabatan sebagai Presiden Direktur Saratoga.
Lany D. Wong	Perempuan	2022-2025	Beliau saat ini merangkap jabatan sebagai salah satu Direktur Saratoga.
Devin Wirawan	Laki – Laki	2022-2025	Beliau saat ini merangkap jabatan sebagai salah satu Direktur Saratoga.

MENJUNJUNG BISNIS YANG ETIS DENGAN INTEGRITAS

Saratoga meyakini bahwa praktik GCG tidak terlepas dari hadirnya regulasi yang mengatur mekanisme tersebut. Oleh karena itu, Saratoga telah menerbitkan Pedoman Perilaku dan Pedoman Tata Kelola Perusahaan. Pedoman-pedoman tersebut menjadi kebijakan yang melandasi sistem tata kelola serta perilaku dan interaksi para pemangku kepentingan. Selain itu, pedoman ini hadir sebagai kerangka dalam mewujudkan tata kelola yang baik untuk mendukung pertumbuhan Perseroan dan keberlanjutan dalam makna yang lebih luas.

Dalam menjalankan operasi bisnis Perseroan, Saratoga berkomitmen untuk menjunjung etika sebagai bagian penerapan tata kelola yang baik. Dengan menjalankan bisnis secara beretika, Saratoga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman sekaligus memastikan kepercayaan dan kredibilitas kepada para pemangku kepentingan. Selain itu, hal ini merupakan bentuk dukungan Saratoga terhadap pertumbuhan Perseroan dan keberlanjutan dalam makna yang lebih luas. Komitmen Saratoga untuk menjalankan bisnis yang beretika dilakukan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan yang menjadi pedoman bagi seluruh entitas Saratoga.

Pedoman Perilaku

Saratoga telah memiliki Pedoman Perilaku yang menjadi panduan bagi seluruh unsur Perseroan meliputi Dewan Komisaris, jajaran Direksi, dan karyawan. Pedoman ini memuat prinsip-prinsip etis Perseroan, relasi dan interaksi internal Perseroan, serta kesetaraan dan perlindungan terhadap kepentingan karyawan. Selain itu terdapat aturan mengenai anti korupsi dan penipuan serta komitmen Perseroan terhadap lingkungan dan masyarakat yang lebih luas.

Pedoman ini disusun dengan mengacu pada kerangka hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia serta menerapkan prinsip-prinsip yang berlaku baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Dengan demikian, pedoman ini merupakan komitmen Perseroan guna mencegah perilaku yang tidak etis, mendorong etika yang baik dan membentuk budaya Perseroan yang etis.

Pengelolaan komunikasi dan internalisasi Pedoman Perilaku di seluruh tingkatan Perseroan merupakan tanggung jawab Divisi Sumber Daya Manusia. Hal ini meliputi komunikasi dan

Sistem Pelaporan Pelanggaran

[GRI 2-26][POJK F.24]

Sebagaimana diatur dalam Pedoman Perilaku dan Pedoman Tata Kelola Perusahaan, Saratoga memiliki mekanisme pelaporan pelanggaran yang memungkinkan karyawan dan pihak internal serta pihak ketiga seperti vendor, kontraktor, dan para pemangku kepentingan lainnya untuk mengajukan laporan mengenai pelanggaran terhadap regulasi yang berlaku atau bentuk praktik kerja yang tidak aman lainnya. Selain itu, mekanisme ini juga disusun guna menghindari konflik atau perselisihan antar pihak terkait dan mencari solusi yang tepat atas permasalahan yang muncul.

Pengajuan dilaporkan secara tertulis kepada Unit Audit Internal. Laporan harus mencantumkan nama, latar belakang dan riwayat masalah, alasan pelaporan serta tanggal, lokasi, dan dokumentasi lainnya jika memungkinkan. Laporan dapat dikirim ke alamat email yang telah ditetapkan atau dengan mengirimkan surat ke alamat berikut:

Pada tahun 2023, Internal Audit tidak menerima laporan atau pertanyaan tentang potensi pelanggaran Pedoman melalui saluran whistleblower. [GRI 205-1] [GRI 2-16]

Alamat:
Attn: Internal Audit
PT Saratoga Investama Sedaya Tbk
Menara Karya Lt. 15
Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-5, Kav. 1-2
Jakarta Selatan 12950, Indonesia
Surel: whistleblowing.report@saratoga-investama.com

Unit Audit Internal akan mengkaji seluruh laporan yang masuk dalam jangka waktu yang sewajarnya untuk kemudian diputuskan apakah investigasi lebih mendalam perlu dilakukan. Laporan tidak berdasar tanpa disertai dokumen pendukung tidak akan dikaji lebih lanjut. Semua insiden yang dilaporkan akan segera diselidiki, dan tindakan yang tepat akan diambil.

Perseroan menghargai setiap laporan sebagai bentuk partisipasi dan kejujuran baik dari pihak internal maupun eksternal. Oleh karena itu, Saratoga menjamin kerahasiaan identitas pelapor dan pelapor yang memiliki itikad baik akan dilindungi sepenuhnya. Selain itu, Perseroan dengan tegas melarang tindakan pembalasan atau tindakan merugikan kepada para pelapor. Hal ini termasuk dalam perlindungan terhadap karyawan yang melapor atau berpartisipasi dalam penyelidikan tidak dapat dikenai tindakan ketenagakerjaan yang merugikan, seperti pemutusan hubungan kerja, penurunan pangkat, penangguhan, kehilangan tunjangan, ancaman, pelecehan, atau diskriminasi.

Kebijakan Pencegahan Perdagangan Orang Dalam (*Insider Trading*)

Seluruh informasi Perseroan yang bersifat non-publik termasuk sebagai informasi rahasia. Perseroan melarang anggota Dewan

Komisaris, jajaran Direksi dan seluruh karyawan, termasuk afiliasi mereka yang dapat mengakses informasi rahasia Perseroan, membocorkan atau menggunakan informasi rahasia Perseroan untuk keperluan perdagangan efek atau tujuan lain selain untuk mendukung operasional bisnis Perseroan.

Oleh karena itu, seluruh anggota Dewan Komisaris, Direksi dan karyawan Saratoga wajib melaporkan kepemilikan sahamnya pada Perseroan pada awal tahun. Selain itu, Saratoga berkomitmen untuk melakukan pemantauan terhadap hal ini dan apabila terjadi pelanggaran, maka tindakan disipliner akan diberlakukan sesuai regulasi yang berlaku. ^[GRI 3-3]

Pada tahun 2023, tidak ada tindakan *insider trading* yang dilakukan oleh Direktur, Komisaris ataupun karyawan Saratoga.

Kebijakan Antikorupsi Dan Anti-fraud

Korupsi dapat dipahami sebagai tindakan penyalahgunaan kekuasaan yang mendorong seseorang untuk berperilaku tidak jujur dalam menjalankan tugasnya. Bentuk korupsi yaitu berupa tindakan menawarkan, menjanjikan, atau memberikan keuntungan materiil dan nonmateriil dalam situasi yang tidak wajar. Oleh karena itu, Saratoga berkomitmen untuk mencegah terjadinya korupsi di lingkungan Perseroan melalui pelarangan dan penerapan tata kelola yang baik sesuai pedoman perilaku Perseroan.

Pada tahun 2022, Saratoga telah mengidentifikasi risiko terkait korupsi sebagai bagian dari penilaian risiko ESG. Risiko tersebut antara lain memberikan dampak negatif pada Perseroan seperti timbulnya tuntutan hukum baik kepada karyawan atau Perseroan serta berkurangnya kepercayaan investor. ^[GRI 205-1]

Pada tahun pelaporan, Saratoga belum mengadakan pelatihan khusus terkait pencegahan tindakan korupsi dan Hal ini menjadi perhatian kami untuk pengembangan program pelatihan pada tahun 2024. ^[GRI 205-2]

Kebijakan terkait Anti Korupsi dan Anti Fraud tercakup dalam Pedoman Perilaku Perseroan yang antara lain menyatakan mencakup hal-hal berikut ini : ^[GRI 205-1]

- 1. Anti Suap, Penggelapan Dana dan Pembayaran Fasilitas**
Seluruh karyawan Saratoga, termasuk afiliasinya, tidak diperbolehkan memberikan atau menerima suap, pembayaran fasilitas, penggelapan dana atau bentuk lainnya untuk alasan apapun. Hal ini berlaku untuk setiap transaksi dan terlepas apakah transaksi dilakukan secara langsung atau melalui pihak ketiga seperti agen, konsultan, pemasok, penjual dan/atau rekan kerja sama.
- 2. Anti Pencucian Uang**
Seluruh karyawan Saratoga, termasuk afiliasinya, dilarang terlibat atau memfasilitasi tindakan pencucian uang untuk bentuk kegiatan kriminal apapun. Karyawan yang terlibat dalam kegiatan tersebut walaupun tidak disengaja dapat dikenakan sanksi pidana dan perdata terhadap dirinya maupun Perseroan.
- 3. Hadiah dan Hiburan**
Hadiah dan hiburan dapat mendukung niat baik dalam hubungan bisnis, namun masalah dapat muncul jika hal tersebut menjadi imbalan yang diharapkan dan dapat memicu adanya konflik kepentingan dalam hubungan bisnis Perseroan. Saratoga menetapkan batasan nilai hadiah dan hiburan yang dapat diterima oleh karyawan yaitu maksimal USD200 (Dua Ratus Dolar AS). Hadiah dan hiburan yang

melebihi nilai tersebut tidak boleh diterima, kecuali dalam keadaan tidak memungkinkan bagi karyawan untuk menolak pemberian tersebut. Dalam keadaan tersebut, maka karyawan boleh menerima pemberian tersebut dan kemudian menyerahkannya kepada Divisi Sumber Daya Manusia untuk dipergunakan bagi kebutuhan Perseroan. Selain itu, seluruh karyawan wajib menyerahkan laporan atas penerimaan atau sebelum memberikan hadiah dan/ atau hiburan, bahkan apabila nilainya di bawah batas yang diperbolehkan.

Dapat kami laporkan bahwa di tahun 2023, tidak ada insiden korupsi yang dilaporkan melalui mekanisme whistleblowing. [GRI 205-3]

Kebijakan Anti Pencucian Uang

Saratoga berkomitmen untuk menerapkan tata kelola dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku terkait pencucian uang. Secara umum, pencucian uang merupakan tindakan yang dirancang untuk menyembunyikan atau menyamarkan sumber dana yang diperoleh secara ilegal agar tampak sah. Untuk mencegah aktivitas yang dapat memfasilitasi pencucian uang, Perseroan memiliki prosedur untuk menjaga agar keuangan dan kegiatan yang berjalan hanya untuk kepentingan Perseroan semata.

Mengelola Benturan Kepentingan [GRI 2-15]

Benturan kepentingan dapat terjadi baik disengaja maupun tidak disengaja. Untuk mengatasi hal tersebut, Saratoga memiliki mekanisme yang mengatur dan mencegah kondisi penyalahgunaan wewenang atau jabatan untuk kepentingan pribadi, keluarga, atau kelompok, yang mengakibatkan benturan kepentingan yang menghambat kewajiban dan berpotensi menimbulkan kerugian.

Aturan terkait benturan kepentingan dituangkan dalam Pedoman Tata Kelola Perusahaan, Pedoman Perilaku, Piagam Dewan Komisaris, Piagam Direksi. Aturan tersebut memuat hal-hal yang perlu dilakukan dan yang tidak dapat dilakukan khususnya yang berkaitan dengan hubungan dan interaksi tiap pemangku kepentingan. Selain itu, karyawan pada seluruh tingkatan Perseroan wajib memprioritaskan kepentingan Perseroan dalam konteks menjalankan kewajiban dan tugasnya sebagai karyawan Perseroan.

Dengan demikian, kondisi yang memungkinkan terjadi benturan kepentingan yang dapat menghambat penyelesaian kewajiban dan berpotensi menimbulkan kerugian, baik secara atau tidak disengaja dapat dihindari. Namun, apabila terjadi benturan kepentingan, maka Saratoga akan menindak sesuai dengan ketentuan pada regulasi yang berlaku.

Pengungkapan tentang hubungan afiliasi antara anggota Dewan Komisaris dan Direksi tercantum dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2023 PT Saratoga Investama Sedaya Tbk. [GRI 2-15]

Selama periode pelaporan, tidak terdapat hal-hal yang mengindikasikan adanya benturan kepentingan dalam setiap keputusan yang diambil oleh Saratoga.

Perlindungan Data dan Privasi

Saratoga berkomitmen untuk menjamin keamanan data dan privasi sebagaimana tercantum dalam Pedoman Perilaku Perseroan. Saratoga meyakini bahwa kepemilikan informasi merupakan aset berharga Perseroan. Oleh karena itu, Saratoga telah memiliki sistem monitoring penyimpanan data dan melakukan pengawasan rutin atas sistem teknologi digital Perseroan.



EVALUASI KINERJA DAN KEBIJAKAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

[GRI 2-18][GRI 2-19][GRI 2-20][GRI 2-21]

Dalam rangka memastikan kepatuhan terhadap tata kelola perusahaan yang baik dan pedoman perilaku Perseroan, Saratoga melakukan evaluasi praktik tata kelola sesuai dengan kebijakan evaluasi dan remunerasi Perseroan. Setiap awal tahun, Direksi bertanggung jawab untuk menetapkan Indikator Kinerja Utama dan menyajikannya kepada Dewan Komisaris untuk dievaluasi pada akhir tahun. Evaluasi dan penilaian juga dilakukan terhadap kinerja Direksi, baik secara individu maupun kolektif. Selain itu, Dewan Komisaris dan jajaran Direksi juga melakukan evaluasi mandiri setiap tahun. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja Perseroan secara keseluruhan.

Komite Nominasi dan Remunerasi dengan cermat menetapkan remunerasi Dewan Komisaris dengan mempertimbangkan kinerja Dewan Komisaris dan menyelaraskan besaran remunerasi dengan standar di industri yang relevan. Pendekatan yang bijak ini memastikan kompensasi yang adil dan relevan serta membentuk lingkungan yang positif dan memotivasi bagi anggota Dewan.

Remunerasi untuk Direksi dirumuskan oleh Komite Nominasi dan Remunerasi yang besarnya ditentukan berdasarkan pencapaian Perseroan dibandingkan dengan target dan anggaran yang telah ditetapkan. Komite Nominasi dan Remunerasi memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai struktur, kebijakan, dan jumlah remunerasi untuk anggota Direksi dan Dewan Komisaris yang akan diusulkan pada RUPS. Jumlah remunerasi ditentukan oleh para pemegang saham pada RUPS.

Struktur remunerasi untuk Dewan Komisaris dan Direksi terdiri dari gaji untuk Direksi, honorarium untuk anggota Dewan Komisaris, serta manfaat dan tunjangan lainnya untuk anggota Dewan Komisaris dan Direksi. Namun, remunerasi untuk Komisaris Independen tidak termasuk bonus untuk menjaga status independensi mereka.

Di tahun 2023, remunerasi telah diberikan kepada anggota Dewan Komisaris dan Direksi sebagai berikut:

Jumlah Remunerasi dan Fasilitas Lainnya	Jumlah yang Diterima oleh Dewan Komisaris dan Direksi di tahun 2023
Gaji & Tunjangan Hari Raya	Rp19.564.174.000
Bonus	Rp18.969.751.000
Manfaat & Tunjangan	Rp3.099.205.048
Program Insentif Jangka Panjang (Saham)	3.145.000 (Saham)

Rincian terkait kebijakan remunerasi dan evaluasi kinerja Dewan Komisaris dan Direksi dapat dilihat dalam bab Tata Kelola di Laporan Tahunan 2023 PT Saratoga Investama Sedaya Tbk.

Investasi untuk Masa Depan



MENGHADAPI TANTANGAN EKONOMI GLOBAL



Kondisi perekonomian global saat ini menghadirkan tantangan bagi para investor. Peningkatan suku bunga sebagai respons terhadap inflasi berpengaruh terhadap semakin tingginya biaya pinjaman dan berpotensi menghambat pertumbuhan ekonomi. Hal ini dapat berdampak terhadap margin keuntungan perusahaan. Selain itu, investor memungkinkan untuk meminta tingkat pengembalian investasi yang lebih tinggi pada aset-aset yang lebih berisiko. Lebih lanjut lagi, ketidakstabilan harga komoditas menambah kompleksitas pada kondisi saat ini. Meskipun beberapa perusahaan diuntungkan dengan biaya produksi yang lebih rendah, bagi beberapa perusahaan lainnya, seperti pada sektor ekspor komoditas, hal ini dapat mempengaruhi penurunan profitabilitas. Inflasi sendiri merupakan tantangan utama dari kondisi perekonomian global. Daya beli konsumen turun dan biaya usaha meningkat. Hal ini berdampak terutama pada sektor-sektor yang melayani konsumen ritel yang harus menyesuaikan terhadap peningkatan biaya produksi. Secara keseluruhan, faktor-faktor yang saling berkaitan ini menciptakan ketidakpastian bagi investor, sehingga perlu dilakukan analisis yang cermat sebelum mengambil keputusan investasi.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, Saratoga teguh dalam mempertahankan kinerja Perseroan. Kami menerapkan prinsip kehati-hatian dalam mengelola sumber daya finansial Perseroan untuk mengatasi kompleksitas yang disebabkan oleh tingginya suku bunga, ketidakstabilan harga komoditas, dan tekanan inflasi. Komitmen kami terhadap

pengelolaan keuangan yang baik tercermin dari penggunaan strategis atas dividen yang kami terima di sektor komoditas. Dividen tersebut sebagian kami alokasikan untuk pelunasan utang yang mendorong peningkatan signifikan kondisi keuangan Perseroan. Sebelumnya posisi utang Perseroan pada tahun 2021 adalah sebesar Rp3,9 triliun, dan saat ini, posisi utang Perseroan adalah Rp930 miliar, dengan utang bersih sekitar Rp263 miliar. Situasi keuangan yang membaik ini menempatkan Saratoga pada posisi yang kuat sehingga memberikan kami kesempatan untuk memanfaatkan dan membiayai peluang yang ada. Saratoga memiliki eksposur langsung yang rendah terhadap bisnis yang beroperasi di sektor ritel. Pendekatan ini merupakan upaya untuk mengurangi risiko berkaitan dengan dampak inflasi pada sektor-sektor tertentu.

Indonesia menghadapi tantangan tersendiri menjelang pemilihan presiden pada tahun 2024. Situasi politik yang tidak pasti membuat banyak investor asing ragu untuk mengalokasikan dana ke perusahaan-perusahaan Indonesia. Sebagai perusahaan yang berasal dan didirikan di Indonesia yang aktif berinvestasi di perusahaan-perusahaan lokal, pemilihan presiden pada tahun 2024 mendatang tidak menghalangi Perseroan untuk mencari dan memanfaatkan peluang investasi di Indonesia. Kami percaya pada sistem manajemen tangguh Perseroan yang mampu bertahan terhadap dinamika yang mungkin terjadi di tengah perubahan kepemimpinan pemerintahan. Kami memandang bahwa pemilu mendatang tidak akan berdampak substansial terhadap operasional Perseroan.

Menghubungkan Para Pemangku Kepentingan: Mendorong Diskusi Lingkungan di Saratoga Investment Summit

Memulai tahun 2023 dengan awal yang baik, kami menyelenggarakan Saratoga Investment Summit, sebuah acara berskala internasional yang mempertemukan pemangku kepentingan dari berbagai latar belakang, termasuk dari pemerintahan, pemuka bisnis, dan investor. Acara yang diselenggarakan secara tatap muka dan daring tersebut diadakan di Hotel Fairmont Jakarta pada 26 Januari 2023. Acara ini membuka ruang untuk berdiskusi mengenai masa depan investasi dan pembangunan ekonomi. Lebih lanjut lagi, kegiatan ini dilakukan sebagai bagian dari perayaan ulang tahun Saratoga ke-25 tahun lalu, merefleksikan komitmen kami untuk menjadikan pencapaian ini sebagai momen yang penting.

Kami merasa terhormat atas kesediaan Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo, untuk membuka acara ini. Kegiatan ini juga dihadiri oleh Luhut Binsar Pandjaitan, Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi Republik Indonesia. Kedua figur penting ini menjelaskan strategi ekonomi Indonesia dalam hilirisasi, sebuah komitmen untuk mendorong kesetaraan regional. Proyek-proyek hilirisasi produksi sejalan dengan komitmen Indonesia untuk menangkap kesempatan dalam pembangunan ramah lingkungan dan memastikan perekonomian berkelanjutan. Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, Sandiaga Uno juga menghadiri acara ini dan turut serta dalam diskusi panel mengenai pengembangan perusahaan rintisan yang berhasil di Indonesia.

Hilirisasi sebagai sebuah strategi ekonomi telah menjadi fokus utama bagi beberapa perusahaan portofolio Saratoga dalam beberapa tahun terakhir. Dalam produksi energi ramah lingkungan, Adaro dan Merdeka telah melakukan hilirisasi pada beberapa komoditas seperti aluminium, nikel, bauksit, dan tembaga, untuk mendukung industri kendaraan listrik. Lebih lanjut lagi, Adaro memiliki pembangkit listrik tenaga air yang berkontribusi pada pertumbuhan penggunaan komposisi energi terbarukan. Di sisi lain, Merdeka juga secara aktif bergerak dalam produksi baterai litium untuk kendaraan listrik. Saratoga juga berinvestasi di perusahaan yang bergerak pada sektor energi terbarukan, seperti Xurya. Semua strategi ini membuktikan komitmen kami dan komitmen perusahaan portofolio kami untuk secara aktif dan berkelanjutan berkontribusi terhadap perkembangan ekonomi nasional.

Saratoga Investment Summit juga dihadiri oleh berbagai figur berpengaruh dalam bidang investasi dan pengembangan teknologi. Kami menghadirkan pembicara dan moderator dari Indies Capital Partners, Northstar Group, dan juga dari Saratoga sendiri. Dalam bidang kemajuan teknologi, kami mengundang perwakilan manajemen senior dari Xendit untuk membagikan pengetahuan mereka. Lebih lanjut, kami mengundang perwakilan pimpinan Adaro untuk menjadi pembicara dalam acara ini.



Presiden Joko Widodo menyampaikan pentingnya menarik investasi hijau, terutama dalam pengembangan ekosistem kendaraan listrik dan energi terbarukan. Beliau mendorong para investor untuk melakukan investasi di Indonesia dan berkontribusi pada sektor-sektor penting ini.



KINERJA EKONOMI SARATOGA [POJK F.3]

Bagian ini menjelaskan rangkuman dari kinerja keuangan Saratoga, yang dijelaskan lebih rinci dalam Laporan Tahunan Perseroan. Tahun ini kami mencatat pendapatan dividen tertinggi sepanjang sejarah sebesar Rp2.784 miliar, yang mencerminkan kinerja tangguh perusahaan-perusahaan dalam portofolio kami. Pencapaian ini terjadi meskipun Nilai Aset Bersih (NAV) kami turun menjadi Rp48,9 triliun dari tahun sebelumnya, dipicu oleh penurunan harga saham Adaro dan Merdeka akibat fluktuasi harga komoditas. Total investasi di tahun 2023 sebesar Rp2.152 miliar seluruhnya ditujukan untuk investasi yang sejalan dengan penerapan keuangan berkelanjutan (lihat halaman 40). Informasi lebih lanjut mengenai pencapaian keuangan dan data strategis lainnya dapat dilihat dalam Laporan Tahunan Perseroan.

Nilai Ekonomi yang Dihasilkan dan Didistribusikan [GRI 201-1]

Nilai ekonomi yang dihasilkan dan didistribusikan merujuk pada keuntungan yang dihasilkan secara langsung oleh kegiatan inti bisnis perusahaan dan selanjutnya didistribusikan kepada berbagai pemangku kepentingan. Pemahaman mengenai nilai ekonomi ini sangat penting untuk menilai kinerja keuangan Perseroan dan dampak kinerja ini terhadap para pemegang saham, karyawan, dan masyarakat umum. Dengan memahami data nilai ekonomi yang dihasilkan dan didistribusikan secara langsung, kita dapat memperoleh wawasan tentang keberlanjutan, efisiensi, dan kondisi keuangan Perseroan, yang berpengaruh pada proses pengambilan keputusan dan perencanaan strategis.

Ikhtisar Kinerja Keuangan [POJK F.2]

Aspek Kinerja	2021	2022	2023
	dalam miliar Rupiah		
Laba (Rugi) Bersih	24.890	4.616	(10.150)
Nilai Aset Neto	56.316	60.931	48.854
Pendapatan Dividen	1.648	2.591	2.784
Investasi	59.695	61.518	49.008
Penambahan Investasi	1.317	18.290	2.152
Biaya Operasional	153	232	222

Tabulasi di bawah menyediakan informasi mengenai kinerja ekonomi Saratoga, termasuk nilai ekonomi langsung yang kami hasilkan, distribusi nilai ekonomi, jumlah nilai ekonomi yang didistribusikan, dan nilai ekonomi yang ditahan. Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan Perseroan diukur melalui pendapatan yang berasal dari dividen, bunga, investasi dan pendapatan lainnya. Pendapatan kami mengalami peningkatan sebesar 7,2% tahun ini dari tahun sebelumnya. Kami ingin menekankan bahwa terdapat peningkatan distribusi nilai ekonomi yang signifikan pada pembayaran dividen kas. Secara menyeluruh, terdapat peningkatan sebesar 8,6% pada nilai ekonomi yang didistribusikan. Hal ini merefleksikan komitmen kami untuk melakukan investasi strategis dan kontribusi ke berbagai sektor. Analisis dan informasi yang lebih dalam dapat dilihat pada tabulasi yang dijabarkan dalam Laporan Tahunan Perseroan.



Uraian	2021	2022	2023
	dalam miliar Rupiah		
Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan			
Pendapatan*	1.665	2.618	2.820
Distribusi Nilai Ekonomi			
Biaya Operasional			
- Beban Usaha	40	92	74
- Beban Operasional Lain	20	24	21
Gaji, Upah, dan Kesejahteraan Karyawan			
	114	141	148
Pembayaran kepada Penyedia Modal			
- Pembayaran Dividen Kas	296	810	1.014
- Pembayaran Beban Bunga dan Beban Keuangan Lainnya	192	185	95
Pembayaran kepada Pemerintah			
Pembayaran Pajak Penghasilan Badan dan Pembayaran Pajak Lainnya	48	50	62
Investasi untuk Pengembangan Komunitas / Dana CID			
	1	1	1
Jumlah nilai ekonomi yang didistribusikan	711	1.303	1.415
Nilai ekonomi yang ditahan	954	1.315	1.405

*Nilai pendapatan berasal dari pendapatan dividen, bunga, investasi dan pendapatan lainnya

Pada tahun pelaporan, Saratoga tidak menerima bantuan finansial dari pemerintah. ^[GRI 201-4]

INVESTASI BERKELANJUTAN

Sebagai salah satu perusahaan investasi aktif terkemuka di Indonesia, kami memainkan peran penting untuk memfasilitasi dan mendukung berjalannya kegiatan bisnis berbagai perusahaan. Saratoga menyadari bahwa keputusan yang kami ambil memiliki pengaruh besar untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan nasional. Perseroan memiliki dampak untuk memberikan peluang bagi perusahaan dengan tujuan untuk berkembang, dan karena itu kami berkomitmen untuk membuat keputusan investasi dengan cermat. Komitmen kami tertanam pada misi untuk melakukan investasi berkelanjutan yang sejalan dengan tujuan bisnis kami dan juga tanggung jawab sosial yang lebih luas. Pelaksanaan investasi berkelanjutan memungkinkan Perseroan untuk menyadari risiko yang mungkin muncul di masa depan. Kesadaran ini mendorong kami untuk dapat mengelola risiko dan mengubah hal tersebut menjadi kesempatan untuk berkembang dan menjadi tangguh. Dengan selalu berpikir ke depan dan menggunakan pendekatan berkelanjutan dalam melakukan investasi, kami tidak hanya melindungi kepentingan Perseroan, tetapi juga mendorong keberlanjutan jangka panjang perusahaan-perusahaan yang kami dukung.

Saratoga secara aktif menerapkan investasi berkelanjutan melalui tiga pendekatan. Pertama, kami mengintegrasikan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola atau yang biasa dikenal sebagai *environmental, social and governance* (ESG) dalam membuat keputusan investasi. Evaluasi komprehensif ini memastikan bahwa investasi yang kami lakukan tidak hanya fokus pada keuntungan finansial, melainkan juga berkontribusi pada penerapan prinsip-prinsip lingkungan, sosial, dan tata kelola yang baik. Pendekatan kedua yang dilakukan Perseroan adalah secara proaktif mencari kesempatan untuk

berinvestasi pada perusahaan yang memiliki misi lingkungan dan sosial. Melalui pendekatan ini, kami ingin berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan yang sejalan dengan visi kami untuk menerapkan investasi yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Pendekatan selanjutnya adalah untuk mendorong perusahaan portofolio kami untuk merangkul dan menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan efek domino di seluruh jaringan bisnis kami.

Meskipun Perseroan secara aktif mendorong integrasi prinsip-prinsip ESG dalam perusahaan portofolio, namun kami masih menghadapi berbagai tantangan. Perusahaan-perusahaan portofolio terbuka kami telah menyadari pentingnya ESG dan telah mulai menerapkan prinsip-prinsip ini dalam operasi mereka. Di lain sisi, perusahaan-perusahaan portofolio tertutup kami mengalami situasi yang berbeda. Mereka telah memiliki kesadaran untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip ESG, namun mereka belum melakukan hal tersebut. Meskipun menghadapi tantangan ini, kami tetap berkomitmen untuk mendorong dan memfasilitasi implementasi yang lebih mendalam dari prinsip-prinsip ESG di seluruh portofolio kami. [\[POJK E.5\]](#)

Uji Tuntas ESG

Penerapan investasi berkelanjutan menjadi bagian penting dalam proses pengambilan keputusan investasi, terutama dengan mempertimbangkan aspek ESG. Dalam setiap tahapan proses evaluasi investasi Perseroan yang terdiri atas lima tahap, kami berupaya mengintegrasikan pertimbangan prinsip-prinsip berkelanjutan. Proses evaluasi investasi dimulai dengan menemukan peluang yang sejalan dengan kriteria investasi Perseroan. Peluang ini terbuka bagi seluruh perusahaan. Proses dilanjutkan dengan penilaian awal melalui data terbatas, penilaian investasi lanjutan, melakukan penawaran, dan akhirnya mewujudkan investasi baru. [\[POJK F.17\]](#)

Tahapan Uji Tuntas Investasi



Investasi pada Perusahaan yang Bertanggungjawab

Saratoga sangat terbuka untuk melakukan investasi di perusahaan yang memiliki misi sosial dan lingkungan. Meskipun demikian, kami juga paham bahwa penilaian kinerja ekonomi juga butuh dilakukan pada investasi yang menjanjikan. Keputusan investasi kami pada beberapa tahun belakangan turut menekankan komitmen ini. Di sektor sosial, kami bangga melakukan investasi pada SIRCLO, sebuah perusahaan yang mendorong perubahan transformatif untuk memberdayakan

bisnis dari berbagai skala, mulai dari perusahaan besar, hingga bisnis di tingkat akar rumput, dengan memanfaatkan teknologi digital. Di sektor lingkungan, dukungan kami fokus pada perusahaan-perusahaan yang berdedikasi pada adaptasi perubahan iklim, yaitu Xurya dan Forest Carbon. Investasi kami pada sektor-sektor ini menunjukkan komitmen Perseroan untuk melakukan investasi pada perusahaan-perusahaan yang tidak hanya berkontribusi pada viabilitas ekonomi jangka panjang, tetapi juga memiliki dampak positif pada masyarakat dan lingkungan. [\[POJK F.26\]](#)

Investasi Bertanggungjawab Saratoga

SIRCLO



SIRCLO memiliki misi untuk mendukung semua pihak untuk menjelajahi industri *e-commerce* yang terus berkembang. Pada tahun 2022, SIRCLO meraih pencapaian signifikan dengan berhasil melibatkan hampir satu juta pengguna dari sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dalam ekosistem bisnis mereka. Basis pengguna ini melibatkan pemilik produk, warung, dan mikro atau *nano-influencer* yang tersebar di 514 kota dan 34 provinsi di Indonesia. SIRCLO tidak hanya berfokus pada bisnis, tetapi juga secara aktif memberdayakan kelompok rentan, yang mana 65% pengusaha dalam ekosistem SIRCLO merupakan perempuan, dan 0,71% merupakan penyandang disabilitas. Selain itu, SIRCLO memberikan dampak positif pada kondisi sosial-ekonomi UMKM yang ia dukung, meningkatkan omset mereka sebesar 34% dan memfasilitasi penghematan biaya operasional rata-rata hingga 20%. Lebih lanjut, SIRCLO turut memiliki dampak pada bidang lingkungan, mencakup program pengelolaan limbah, daur ulang, dan pemantauan jejak karbon.

PT Xurya Daya Indonesia (Xurya)



Xurya merupakan perusahaan pionir di bidang pembangkit listrik tenaga surya (PLTS) atap. Hingga tahun 2023, Xurya berhasil menjadi penyedia layanan pemasangan PLTS atap terpercaya bagi lebih dari 100 perusahaan yang tersebar di 11 provinsi di Indonesia. Proyek-proyek ini menghasilkan akumulasi lebih dari 166 juta kilowatt-jam energi bersih, yang berdampak pada pengurangan emisi karbon setara dengan 148 juta kilogram per tahun. Kontribusi ini menandakan pengaruh signifikan Xurya pada keberlanjutan lingkungan.

Forest Carbon



Forest Carbon bukan hanya merupakan penyedia kredit karbon. Perusahaan ini bergerak untuk merestorasi hutan rawa yang terdegradasi. Misi utama inisiatif ini terletak pada pelestarian lahan gambut di Pulau Sumatra yang penting untuk mengurangi emisi karbon dan meregenerasi area yang sebelumnya rusak akibat kebakaran. Dampak Forest Carbon tidak terbatas hanya pada lingkungan. Proyek yang dijalankan Forest Carbon berperan penting dalam menciptakan lapangan pekerjaan bagi komunitas lokal. Pada saat bersamaan, inisiatif-inisiatif Forest Carbon berkontribusi pada perlindungan spesies yang terancam punah di area restorasi.

Kinerja Keberlanjutan di Perusahaan Portofolio Saratoga

Kami ingin menegaskan kembali bahwa komitmen keberlanjutan Perseroan tidak terbatas hanya pada operasi internal kami, melainkan juga termasuk mendorong inisiatif positif di perusahaan portofolio. Perusahaan portofolio kami bergerak sebagai perpanjangan tangan dan cermin dari komitmen kuat Perseroan terhadap keberlanjutan. Mereka secara aktif terlibat dalam inisiatif-inisiatif bermakna yang berkontribusi positif serta sejalan dengan visi Saratoga untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip ESG. Pada bagian ini, kami akan membahas berbagai kemajuan portofolio utama kami dalam bidang keberlanjutan sepanjang tahun ini.

PT Adaro Energy Indonesia Tbk (Adaro)



Adaro secara konsisten mengintegrasikan pertimbangan lingkungan dalam rencana dan model bisnisnya. Melalui anak perusahaannya yaitu Adaro Power, perusahaan secara strategis terlibat dalam mengembangkan alternatif energi ramah lingkungan dan terbarukan. Setelah mengembangkan energi yang dihasilkan oleh tenaga surya dalam beberapa tahun terakhir, Adaro meraih pencapaian lain pada tahun 2023 dengan menginisiasi proyek nasional pembangkit listrik tenaga air. Pencapaian yang sejalan dengan komitmen nasional untuk meningkatkan bauran energi terbarukan ini sangat membanggakan bagi Adaro dan Saratoga. Pada tahun 2022, Adaro juga telah mengembangkan Carbon Abatement Roadmap, yang menunjukkan komitmen perusahaan untuk mengurangi dan memitigasi emisi karbon. Rencana ini mulai diimplementasikan pada tahun ini.

PT Merdeka Copper Gold Tbk (Merdeka)



Upaya-upaya keberlanjutan Merdeka telah menerima pengakuan dari MSCI dengan adanya peningkatan penilaian ESG yang memposisikan Merdeka sebagai perusahaan tambang dengan nilai tertinggi di Indonesia pada tahun ini. Selain itu, Merdeka memiliki peranan penting dalam membantu komitmen nasional untuk mengurangi emisi gas rumah kaca. Sejalan dengan strategi yang direncanakan oleh pemerintah untuk melakukan transisi ke penggunaan kendaraan listrik. Merdeka menjadi salah satu pihak yang signifikan dalam rantai pasok kendaraan listrik di Indonesia, didukung oleh komitmen perusahaan dalam memproduksi nikel.

PT Tower Bersama Infrastructure Tbk (Tower Bersama)



Pada tahun 2023, Tower Bersama muncul sebagai salah satu model dalam bidang keberlanjutan, dengan berbagai rekognisi internasional yang diterima atas kinerja mereka. Tower Bersama menerima penghargaan TrenAsia ESG Excellence 2023 (predikat Action) atas pencapaian mereka di berbagai bidang ESG pada sektor Telekomunikasi dan Penyedia BTS. Lebih lanjut lagi, Tower Bersama menerima penghargaan Platinum pada penghargaan Best Workplace Practice pada 15th Annual Global CSR & ESG Summit & Awards 2023 bertempat di Vietnam. Penghargaan ini menunjukkan dedikasi perusahaan untuk membina lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Menambah daftar prestasi lebih lanjut, Tower Bersama juga meraih dua penghargaan bergengsi, yaitu TOP CSR Award dan TOP Leader on CSR Commitment Award.

Pemberdayaan Karyawan untuk Keunggulan yang Berkelanjutan



PEMBERDAYAAN KARYAWAN UNTUK KEUNGGULAN YANG BERKELANJUTAN

Kami percaya bahwa karyawan merupakan landasan kesuksesan Perseroan yang berfungsi sebagai pilar fundamental yang mengukuhkan fondasi Saratoga. Kami tidak memandang karyawan hanya sebagai tenaga kerja. Lebih dari itu, kami memandang mereka sebagai bagian penting, mitra, dan sistem pendukung Perseroan. Menyadari peran penting karyawan kami, Saratoga mengutamakan pengelolaan karyawan yang efektif.

Komitmen kami terhadap manajemen karyawan tidak terbatas hanya pada ranah profesional. Kami berupaya menciptakan lingkungan kerja dengan kesempatan yang setara, memprioritaskan kesejahteraan karyawan, serta mendorong kesempatan pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan karyawan. Komitmen kami terhadap pertumbuhan dan pemenuhan kebutuhan karyawan secara holistik tercermin melalui pembaruan kebijakan sumber daya manusia dan peresmian kebijakan pencegahan terhadap pelecehan seksual yang dilakukan tahun 2022.

Kebijakan-kebijakan tersebut menandakan keseriusan kami dalam menyediakan tempat kerja di mana setiap individu diperlakukan dengan hormat dan bermartabat. Hal ini menekankan komitmen Saratoga untuk menciptakan atmosfer inklusif dan suportif sehingga karyawan dapat berkembang baik secara pribadi maupun profesional. Selain itu, kebijakan ESG komprehensif kami mengelaborasi pandangan kami terhadap sumber daya manusia Perseroan dan menguraikan visi Saratoga dalam mengelola dan membina mereka. Melalui kebijakan-kebijakan ini, kami tidak hanya menghormati kerangka hukum dan etika, namun juga secara aktif mempromosikan budaya kerja di mana setiap karyawan merasa dihargai, didukung, dan diberdayakan. [\[GRI 3-3\]](#)

KONTRIBUSI TERHADAP TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

Melalui wujud nyata komitmen Saratoga dalam pengelolaan dan pengembangan SDM, kami berkontribusi terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, antara lain 4) Pendidikan Berkualitas dan 5) Kesetaraan Gender.



Sekilas tentang Dampak Kami Pada Tahun 2023 [GRI 404-3]

Peningkatan rata-rata jam pelatihan per karyawan dari **13,03** (2022) ke **14,11** (2023)



790

total jam pelatihan



Jumlah karyawan perempuan adalah **48%**



0 Laporan

terkait Kekerasan Seksual



0 Laporan

terkait Diskriminasi



100% karyawan mendapatkan evaluasi dan penilaian kinerja



Karyawan puas

dengan pengelolaan dan fasilitas yang disediakan oleh Saratoga



Acara Penutup Akhir Tahun Saratoga

Sebagaimana tradisi Perseroan, kami kembali mengadakan acara Penutup Akhir Tahun pada tahun ini pada 8 Desember 2023 di Lucy in the Sky, Menteng, Jakarta Pusat. Acara ini menjadi wadah bagi karyawan kami untuk berkumpul, membina rasa kebersamaan, dan menikmati momen bersama. Di luar keseruan itu, kegiatan ini memiliki makna yang penting bagi kami sebagai momen untuk merayakan pencapaian bersama dan mengungkapkan rasa terima kasih atas kerja keras dan dedikasi karyawan berharga Perseroan.



KOMITMEN TERHADAP KESEMPATAN YANG SETARA

[POJK-F.18]

Inklusi dalam Sumber Daya Manusia Perseroan

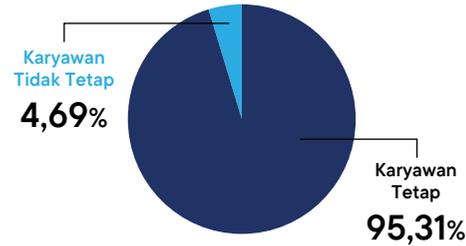
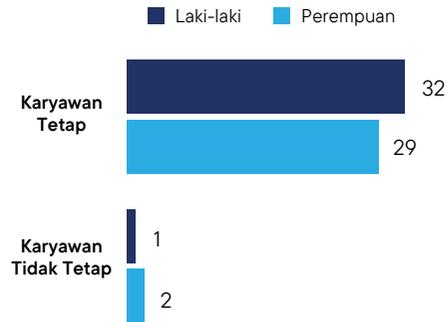
Tahun lalu menandai pencapaian penting Saratoga dalam manajemen sumber daya manusia, dengan peningkatan yang kami lakukan terhadap kebijakan sumber daya manusia Perseroan. Pembaruan ini menekankan komitmen kami untuk mengembangkan budaya tempat kerja yang inklusif. Esensi dari kebijakan ini adalah komitmen kami untuk memberikan kesempatan yang sama kepada setiap individu, tanpa memandang latar belakang. Kami percaya bahwa keberagaman adalah sumber kekuatan, dan dengan memprioritaskan kesetaraan, kami ingin menciptakan lingkungan di mana seluruh karyawan dapat berkembang dan berbagi pandangan mereka.

Kami berkomitmen untuk mengembangkan tenaga kerja yang memiliki komposisi gender yang seimbang di semua tingkat. Hal ini mencerminkan dedikasi kami terhadap keberagaman dan inklusi dalam Perseroan. Saat ini, komposisi tenaga kerja terdiri

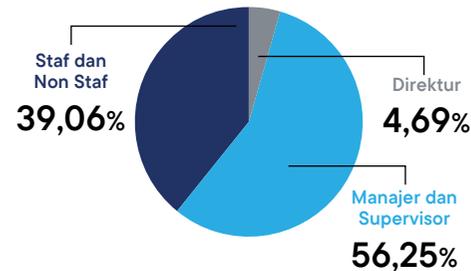
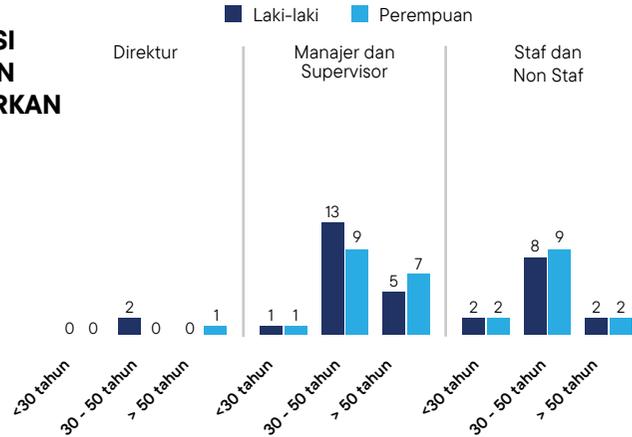
atas 48,4% perempuan di antara 64 karyawan. Ini merupakan salah satu bukti kesadaran kami akan pentingnya representasi. Kami juga memprioritaskan keberagaman gender dalam Dewan Direksi. Saat ini kami memiliki 1 direktur perempuan dari tiga direktur yang ada. Hal ini juga terlihat dalam komposisi manajemen senior kami, di mana kami memiliki komposisi hampir seimbang antara kepemimpinan laki-laki dan perempuan. [GRI 405-1]

Tenaga kerja kami sebagian besar berada dalam rentang usia produktif antara 30 hingga 50 tahun, mencerminkan tim yang dinamis dan berpengalaman. Meskipun demikian, kami secara aktif mendukung keberagaman usia dengan memberikan peluang bagi karyawan di luar kelompok usia tersebut. Selain itu, saat ini kami memiliki 3 karyawan tidak tetap. Kami berkomitmen untuk memberikan hak yang setara bagi semua karyawan, baik yang bekerja secara tetap maupun tidak tetap, kami memastikan bahwa setiap individu di Saratoga menerima hak yang sama, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua orang. [GRI 2-8]

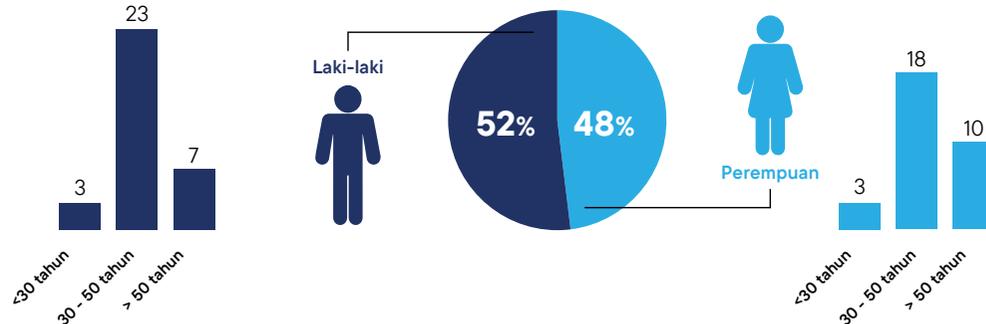
KOMPOSISI KARYAWAN BERDASARKAN JENIS PEKERJAAN [GRI 2-7]



KOMPOSISI KARYAWAN BERDASARKAN JABATAN



KOMPOSISI KARYAWAN BERDASARKAN USIA



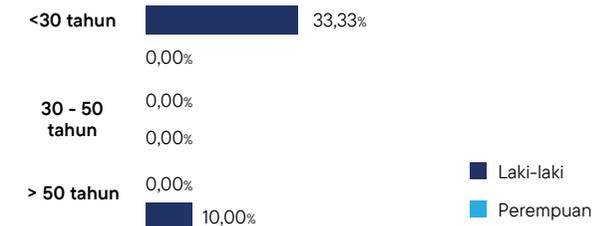
Perekrutan yang Adil dan Patuh

Saratoga yakin bahwa pelaksanaan proses perekrutan karyawan yang adil dan terbuka merupakan langkah awal dalam mendorong peluang yang setara. Komitmen kami fokus dalam memastikan bahwa keputusan seleksi karyawan bebas dari bias dan diskriminasi gender, ras, warna kulit, atau pilihan politik. Kami patuh terhadap proses rekrutmen yang tidak hanya adil tetapi juga transparan, sehingga memungkinkan seluruh individu dinilai murni berdasarkan kemampuan mereka. Dalam setahun terakhir, kami berhasil merekrut total 7 individu melalui proses rekrutmen terbuka. Kami menyadari bahwa pergantian karyawan merupakan hal yang wajar dari setiap organisasi. Pada tahun pelaporan, 2 karyawan meninggalkan Perseroan karena alasan pribadi. Tingkat perputaran karyawan (*turnover*) pada tahun pelaporan sebesar 3,13%, menurun 54% dari angka tahun sebelumnya (6,78%). Di sisi lain, kami menyambut 1 magang dari University of Western Australia. Keterbukaan kami terhadap insan dari sisi akademis berkontribusi pada pertukaran perspektif dan ide di lingkungan kerja Perseroan. [GRI 2-8]

KARYAWAN BARU [GRI 401-1][POJK C.3b]



TINGKAT PERGANTIAN KARYAWAN



Kami memegang teguh komitmen untuk melakukan praktik perekrutan karyawan yang patuh terhadap hukum dan memegang prinsip-prinsip kemanusiaan di seluruh organisasi kami, termasuk dalam perusahaan portofolio. Kami dengan tegas menyatakan bahwa Perseroansama sekali tidak terafiliasi dengan praktik mempekerjakan anak di bawah umur atau mempekerjakan individu secara terpaksa. Prinsip ini sangat penting bagi Perseroan, dan kami mematuhi dengan tegas. Selain itu, kami sangat menghargai karyawan kami dan berusaha untuk menunjukkan apresiasi kami dengan memberikan kompensasi dan tunjangan yang adil, sesuai dengan kontribusi dan dedikasi mereka terhadap Perseroan. [\[GRI 3-3\]\[POJK-F19\]](#)

KESEJAHTERAAN DAN KETERLIBATAN KARYAWAN

Kompensasi dan Tunjangan yang Layak

Saratoga menyadari bahwa menyediakan kompensasi yang layak bukan hanya sekadar pemenuhan kewajiban kami terhadap karyawan, melainkan hal ini merupakan bagian penting untuk menciptakan tenaga kerja yang tangguh dan berkembang. Upah yang layak bukan sekadar mandat hukum, namun memainkan peran penting dalam membangun tempat kerja di mana karyawan merasa dihargai dan didukung. Penyediaan kompensasi yang layak dan tunjangan komprehensif yang kami

tekanan menunjukkan komitmen Perseroan terhadap praktik bisnis etis dan penciptaan lingkungan kerja yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan.

Program kompensasi dan tunjangan karyawan komprehensif di Saratoga mencakup berbagai komponen, termasuk gaji pokok, bonus tahunan, fasilitas makan siang, tunjangan transportasi, upah lembur, tunjangan untuk berbagai acara sosial dan keagamaan, fasilitas dan program kesehatan, penghargaan masa kerja, dan program kepemilikan kendaraan. Rincian program kompensasi dan tunjangan dapat dilihat dalam tabel di halaman berikutnya. Program kompensasi dan tunjangan ini dirancang dengan cermat sesuai dengan kebijakan Perseroan dan kerangka hukum yang berlaku.



Kompensasi dan Tunjangan Karyawan

Saratoga 2023 [GRI 401-2]

REMUNERASI DAN TUNJANGAN KARYAWAN* [GRI 401-2]	KARYAWAN TETAP	KARYAWAN TIDAK TETAP
Gaji Pokok		
Bonus Tahunan		
Fasilitas Makan Siang		
Tunjangan Transportasi*		
Tunjangan Lembur*		
Tunjangan Cuti*		
Tunjangan Hari Raya		
Tunjangan Pernikahan		
Santunan Duka Keluarga Karyawan		
Tunjangan/Bantuan Khusus		
Fasilitas Kesehatan*		
BPJS Kesehatan		
BPJS Ketenagakerjaan		
Penghargaan Masa Kerja*		
Program Kepemilikan Kendaraan*		

Saratoga berkomitmen untuk memastikan bahwa gaji pokok untuk karyawan golongan terendah diberikan setara atau bahkan melampaui standar peraturan upah yang berlaku. Hal ini menunjukkan komitmen Perseroan terhadap penyediaan kompensasi yang layak. Karyawan tetap golongan terendah di Saratoga menerima gaji pokok sebesar Rp5.550.000, atau lebih tinggi 13,22% dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah (Upah Minimum Regional/Provinsi). [POJK F.20] Angka ini belum mencakup tunjangan dan manfaat lainnya yang dirinci dalam tabel. Selain komitmen kami terhadap gaji yang kompetitif, kepatuhan kami terhadap regulasi yang berlaku juga mencakup kesejahteraan dan kesehatan karyawan. Kami memastikan bahwa semua karyawan Saratoga terdaftar dalam sistem asuransi kesehatan nasional (BPJS Kesehatan) dan program perlindungan tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan), yang menjamin kesehatan dan perlindungan karyawan di masa depan. Pendekatan ini mencerminkan komitmen kami untuk menegakkan upah yang layak dan kesejahteraan tenaga kerja kami secara menyeluruh.

Selain itu, kami menjunjung tinggi kesetaraan kompensasi antargender, dengan memastikan rasio upah 1:1 antara karyawan perempuan dan laki-laki di tingkat jabatan yang sama. Praktik ini menekankan komitmen kami untuk mencegah diskriminasi di tempat kerja. Struktur kompensasi dan tunjangan yang kami sediakan

ditetapkan berdasarkan kompetensi dan kontribusi setiap karyawan, sehingga memastikan sistem yang adil dan berbasis kinerja. [GRI 405-2]

Menyadari pentingnya peran kompensasi dan tunjangan yang layak dalam mempertahankan karyawan kami yang bernilai, Perseroan melakukan evaluasi komprehensif terhadap program retensi pegawai pada akhir tahun 2022. Penilaian ini menghasilkan beberapa pembaruan signifikan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Salah satu perubahan penting adalah peningkatan manfaat asuransi kesehatan untuk mendukung kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja kami dengan lebih baik. Evaluasi tersebut juga memperkenalkan program kepemilikan mobil, yang memberikan kesempatan kepada karyawan kami untuk menikmati manfaat kepemilikan kendaraan.

Sebagai bagian dari komitmen kami untuk mengakui dan mengapresiasi dedikasi karyawan, Perseroan menghormati karyawan kami yang telah lama bekerja di Saratoga. Karyawan yang mencapai masa kerja 5 tahun berhak atas satu bulan cuti dan satu bulan tunjangan. Selain itu, pada usia kerja 10 tahun dan kelipatannya, kami menyampaikan apresiasi dengan memberikan penghargaan berupa logam mulia. Inisiatif-inisiatif ini mencerminkan dedikasi kami untuk menumbuhkan budaya kerja yang menghargai dedikasi jangka panjang.

*Tunjangan diberikan bervariasi berdasarkan fungsi kerja/ jabatan/ level/divisi/masa kerja sesuai dengan kebijakan Perseroan

Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

[GRI 401-3] [GRI 404-2]

Saratoga meyakini pentingnya menumbuhkan budaya kerja di mana karyawan kami tidak hanya menjadi rekan kerja namun juga bagian dari keluarga Perseroan. Menyadari bahwa karyawan memiliki keluarga di rumah, kami berkomitmen penuh untuk menjaga kesejahteraan orang-orang yang mereka cintai melalui berbagai program. Salah satu pendekatan kami adalah kebijakan cuti melahirkan, yang memberikan ibu hamil waktu istirahat yang cukup selama total 3 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, termasuk dalam kasus keguguran. Hal ini sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Sejalan dengan komitmen ini, karyawan laki-laki juga berhak mendapatkan cuti berbayar selama beberapa hari untuk menemani pasangan mereka selama melahirkan atau dalam kejadian yang tidak menguntungkan seperti keguguran.

Komitmen kami untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan nyaman bagi ibu baru tetap menjadi fokus utama setelah karyawan tersebut kembali bekerja. Kami menyediakan ruang laktasi khusus di lingkungan kantor, yang mana ruangan tersebut sedang dalam proses renovasi mengikuti agenda renovasi kantor secara keseluruhan. Dalam proses renovasi ini, kami akan meningkatkan kualitas dan fasilitas ruang laktasi, termasuk menyediakan kulkas khusus untuk asi.

Dukungan Perseroan diperluas ke cakupan yang lebih luas. Kami mengganti biaya persalinan sampai dengan kelahiran ketiga atau anak ketiga. Selain itu, kami menawarkan tunjangan dan kontribusi untuk pasangan dan anak-anak karyawan kami (maksimal tiga anak dengan batas usia 21 tahun). Dukungan komprehensif ini mencakup menanggung biaya rawat inap bagi anggota keluarga tersebut jika memerlukan perawatan di rumah sakit. Komitmen kami untuk merawat keluarga karyawan mencerminkan nilai-nilai kami dalam menciptakan lingkungan kerja yang holistik dan mendukung.

Selain membina lingkungan kerja yang suportif, kami menawarkan cuti berbayar ketika karyawan kami merayakan berbagai peristiwa penting dalam kehidupan mereka. Hal ini termasuk pencapaian pribadi: seperti pernikahan dan wisuda; perayaan keluarga, seperti pernikahan anak-anak mereka; dan upacara keagamaan penting, seperti khitanan atau pembaptisan. Kami juga memberikan cuti berbayar untuk mengakomodasi komitmen keagamaan karyawan, seperti mengikuti ibadah haji atau memenuhi kewajiban lain yang diamanatkan oleh keyakinan mereka. Hal ini mencerminkan komitmen kami terhadap kesejahteraan dan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan. Selama periode pelaporan, empat karyawan mendapat manfaat dari kebijakan cuti melahirkan, dan empat karyawan lainnya mendapat manfaat dari cuti berbayar untuk kepentingan religius.

Dukungan Kami terhadap Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Karyawan

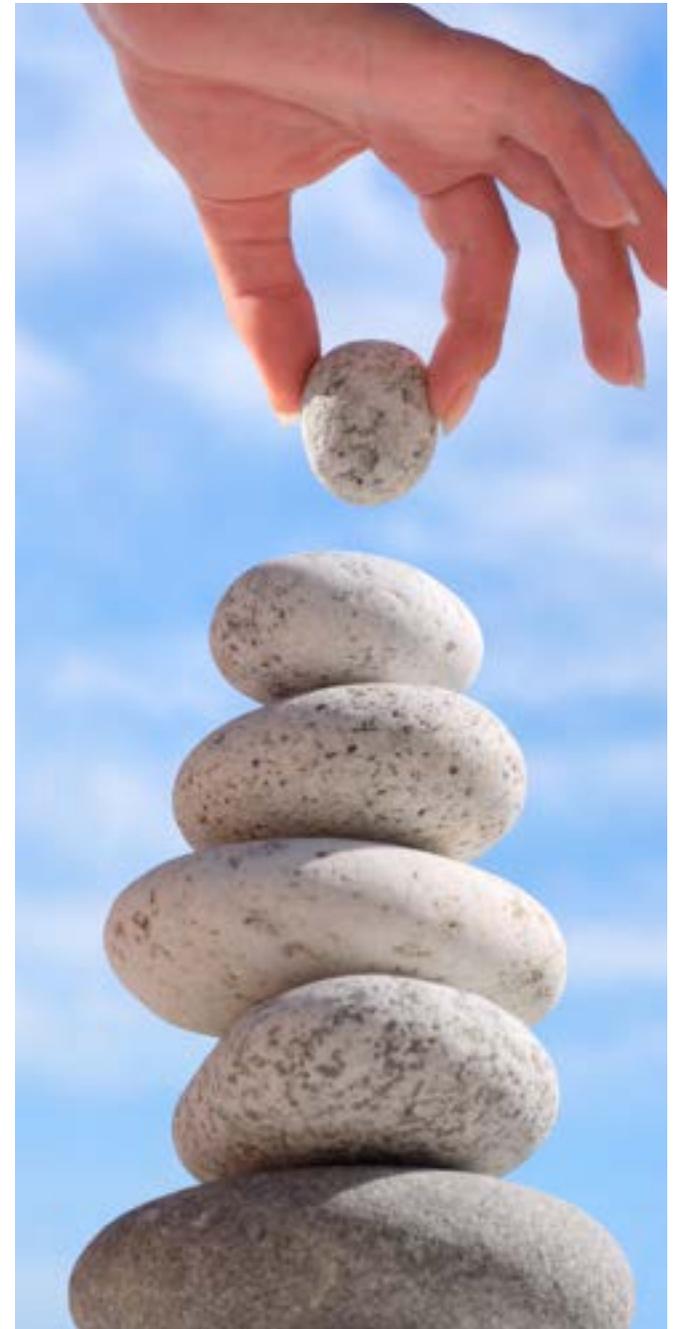
Cuti bagi Kedua Orang Tua Setelah Melahirkan atau Keguguran



Tunjangan dan Dukungan terhadap Pasangan dan Anak-Anak Karyawan



Cuti Berbayar bagi Kegiatan Keluarga dan Keagamaan



Keselamatan, Kesehatan dan Kesejahteraan

Salah satu aspek utama dalam kesejahteraan karyawan adalah menciptakan lingkungan yang aman untuk mengurangi potensi paparan terhadap ancaman bahaya. Untuk itu, kami memprioritaskan penyediaan tempat kerja yang tidak hanya memadai, namun juga aman. Hal ini termasuk menjaga ruang kerja yang bersih, fasilitas toilet yang lengkap, kafetaria sebagai tempat istirahat, pemasangan detektor asap, penyediaan alat pemadam kebakaran ringan, dan tempat ibadah. Dengan menyediakan fasilitas-fasilitas ini, kami berharap dapat menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan dapat merasa aman, nyaman, dan didukung dalam perjalanan karir mereka. [\[POJK F.21\]](#)

Komitmen kami terhadap kesejahteraan karyawan juga mencakup jaminan kesehatan melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Asuransi kesehatan nasional ini memastikan bahwa karyawan kami memiliki akses terhadap layanan dan fasilitas medis yang diperlukan. Kontribusi asuransi kesehatan bulanan merupakan upaya bersama antara Saratoga dan karyawan. Kontribusi Saratoga terhadap iuran kesehatan adalah sebesar 4% dari gaji setiap karyawan, dan karyawan berkontribusi sebesar 1% dari gajinya.

Selain memberikan perlindungan asuransi kesehatan yang komprehensif, kami menyadari pentingnya meningkatkan kesejahteraan holistik karyawan kami. Untuk mendorong gaya hidup sehat dan aktif, kami menawarkan subsidi untuk berbagai kegiatan pendukung kesehatan, termasuk kelas yoga, sesi olahraga kombat, tenis, dan keanggotaan gimnasium. Inisiatif ini bertujuan untuk mendukung karyawan kami dalam menjaga kesehatan fisik dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Dengan memupuk budaya ini, kami yakin karyawan dapat menjalani kehidupan yang lebih sehat dan penuh makna, baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

Menuju Puncak: Kesehatan Jasmani dan Kebersamaan



Saratoga senantiasa menjalin hubungan yang erat dengan para karyawan, dan relasi ini dibangun bahkan di luar tempat kerja. Kami paham betapa pentingnya menghargai nilai kehidupan di luar pekerjaan, dan menyadari bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat berkontribusi untuk menciptakan komunitas yang selalu berkembang. Dalam momen penting pada tahun 2023, karyawan Saratoga bersemangat untuk bereksplorasi dengan melakukan ekspedisi pendakian Gunung Gede Pangrango. Inisiatif strategis ini tidak hanya bertujuan untuk menciptakan kesehatan jasmani pekerja, namun juga membentuk rasa kebersamaan dan kerja sama di antara tenaga kerja kami.

Ekspedisi pendakian ini dilaksanakan pada 10-11 November 2023 dan melibatkan peserta dari berbagai tingkatan, termasuk staf, manajemen senior, dan direktur. Pengalaman ini menjadi momen berharga, terutama bagi peserta yang menjalani pendakian untuk pertama kalinya. Partisipasi ekspedisi ini berasal dari berbagai departemen di Saratoga, menyatukan individu-individu dengan perspektif dan kemampuan yang berbeda-beda. Perbedaan latar belakang

ini tidak hanya menambah nilai dari perjalanan, tetapi juga menekankan pada kekuatan dari kebersamaan dan kolaborasi antarbidang di Perseroan.

Para peserta menjelajahi pemandangan indah Danau Telaga Biru, mata air panas, dan melewati titik puncak Kandang Badak yang menantang, sebelum mencapai puncak Gunung Gede yang megah. Puncak perjalanan ditandai dengan berkemah di Surya Kencana, memberikan kesempatan bagi peserta untuk mempererat solidaritas di bawah langit berbintang. Ke depannya, Saratoga berkomitmen menjadikan ekspedisi mendaki gunung ini sebagai tradisi tahunan. Tujuan berikutnya adalah mengeksplorasi Gunung Semeru di Jawa Timur.



Merencanakan Masa Depan

Karyawan [GRI 201-3]

Perseroan kami dengan tegas berkomitmen terhadap kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang, karena kami memandang mereka sebagai keluarga besar kami, dan bukan sekadar anggota tim. Kami percaya bahwa salah satu tugas kami adalah memastikan bahwa karyawan kami mendapat dukungan untuk menjalani masa tua yang sejahtera setelah pensiun dari Saratoga. Sejalan dengan komitmen ini dan juga sesuai dengan kewajiban menurut Undang-undang Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 kami telah mendaftarkan seluruh pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) oleh BPJS Ketenagakerjaan serta turut menyelenggarakan berbagai program komprehensif untuk menyambut masa pensiun.

Dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan nasional, kami mengutamakan adanya jaminan hari tua dan jaminan pensiun bagi karyawan. Kontribusi terhadap komponen jaminan sosial merupakan upaya bersama dari Perseroan dan karyawan. Dalam pembayaran iuran jaminan hari tua, Perseroan menyumbangkan dana setara dengan 3,7% dari gaji bulanan setiap karyawan, sedangkan karyawan mendedikasikan 2% gajinya. Komitmen kolaboratif ini memastikan cakupan yang kuat bagi kesejahteraan karyawan selama hari tua mereka.

Selanjutnya, dalam mengutamakan jaminan pensiun, Perseroan membuktikan komitmen ini dengan mengalokasikan dana setara dengan 2% dari gaji bulanan setiap karyawan, dilengkapi dengan iuran sebesar 1% yang dipotong langsung dari gaji karyawan. Pendekatan kontribusi kolaboratif ini dirancang untuk membangun landasan yang stabil bagi karyawan kami dalam merencanakan masa pensiun yang aman dan nyaman. Hal ini mencerminkan komitmen kami untuk memberikan dukungan komprehensif bagi keamanan finansial dan perlindungan karyawan di tahun-tahun mendatang.

Untuk memperkuat upaya-upaya di atas, Saratoga secara proaktif mempersiapkan dana pensiun bagi karyawan kami. Upaya ini merupakan bagian penting dari liabilitas tunjangan Perseroan, sebagaimana diuraikan dalam Laporan Keuangan Konsolidasian Perseroan. Inisiatif-inisiatif ini menegaskan komitmen kami terhadap kesejahteraan jangka panjang karyawan kami, mencerminkan etos Perseroan kami dalam membina lingkungan yang mendukung dan peduli terhadap karyawan, di luar lingkup kerja.

Menghargai Pendapat dan Umpan Balik Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan prioritas Saratoga, dan untuk mendukung hal tersebut, kami membangun kerangka kerja yang kuat untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan inklusif. Kami sadar akan pentingnya wadah bagi karyawan untuk menyuarakan pendapat dan melaporkan ketidaknyamanan, dan untuk memfasilitasi hal tersebut, kami menyediakan dan menerapkan mekanisme pengaduan komprehensif.

Karyawan dapat menyampaikan kekhawatiran mereka terhadap berbagai permasalahan, mulai dari konflik di tempat kerja hingga perilaku yang tidak pantas, melalui surat elektronik ke whistleblowing.report@saratoga-investama.com, atau hr@saratoga-investama.com. Selain itu, karyawan mempunyai pilihan untuk berkomunikasi dengan atasannya untuk menyampaikan keluhan. Seluruh keluhan yang disampaikan akan ditindaklanjuti oleh divisi Sumber Daya Manusia dan General Affairs.

Tahun ini kami menerima nol laporan melalui saluran pelaporan ini, yang menggambarkan efektifitas pendekatan proaktif Saratoga untuk menyelesaikan isu dan mendorong budaya kerja yang positif. [GRI 406-1]

Pada tahun 2022, kami memperkenalkan kebijakan khusus yang bertujuan mencegah tindak pelecehan seksual di dalam Perseroan. Kebijakan ini menunjukkan keseriusan kami dalam mengatasi isu pelecehan seksual, yang mana ia secara rinci menguraikan prosedur saluran pengaduan untuk melaporkan pelanggaran terkait pelecehan seksual, dengan menjamin kerahasiaan dan anonimitas pihak yang menyampaikan keluhan. Perseroan juga berkomitmen untuk memberikan dukungan dan konseling bagi para korban dimana hal ini merupakan komitmen yang penting dalam isu pelecehan seksual. Komitmen kami termasuk pemberian sanksi tegas dan tindakan disipliner terhadap individu yang terbukti menjadi pelaku pelecehan seksual. Pendekatan menyeluruh ini mencerminkan dukungan kami bagi para penyintas, dengan menciptakan lingkungan kerja di mana bantuan disediakan bagi mereka yang mengalami kerugian, dan bukan melindungi pelaku kejahatan. **Kami bangga melaporkan tidak adanya laporan terhadap kasus pelecehan seksual pada tahun ini.**

Untuk memfasilitasi komunikasi terbuka dengan karyawan, kami memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan masukan mereka secara terbuka. Kami percaya pentingnya menyadari perspektif karyawan, dan kami meyakini bahwa masukan karyawan sangat berharga bagi Perseroan. Meskipun saat ini Perseroan tidak memiliki serikat pekerja, kebijakan Perseroan secara eksplisit mengizinkan dan mendorong karyawan kami untuk membentuk serikat pekerja atau bergabung dalam serikat pekerja pilihan mereka.

Alternatif lain, karyawan dapat menyampaikan pemikiran mereka melalui survei kepuasan karyawan tahunan, yang berfungsi sebagai wadah berharga untuk mengumpulkan aspirasi. Tujuan utama survei ini adalah untuk memahami persepsi karyawan kami tentang pengalaman kerja mereka di Perseroan. Masukan yang diterima dari survei ini sangat penting dalam memandu inisiatif perbaikan berkelanjutan Perseroan. Survei ini mengevaluasi

kepuasan karyawan di berbagai bidang, termasuk manajemen karyawan, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi dan tunjangan. Hasil survei ini menjadi tolak ukur kemajuan kami, dan kami berupaya memastikan bahwa tingkat kepuasan setiap tahun melebihi tingkat kepuasan tahun sebelumnya. Karyawan puas dengan pengelolaan dan fasilitas yang disediakan oleh Saratoga” [\[GRI 2-30\]](#)

PEMBELAJARAN DAN PENGEMBANGAN

Pelatihan Berkesinambungan

[\[GRI 404-1\]](#)[\[GRI 404-2\]](#)[\[POJK F.22\]](#)

Saratoga menyadari terjadinya perubahan yang cepat di dunia diiringi oleh perkembangan pengetahuan yang terus menerus. Oleh karena itu, kami berkomitmen untuk memastikan tim kami selalu mengikuti perkembangan wawasan terkini. Hal ini tidak hanya memastikan mereka tetap mendapatkan informasi mengenai perkembangan terkini namun juga memberdayakan mereka untuk berkembang baik secara pribadi maupun profesional. Komitmen kami terhadap pelatihan yang berkesinambungan merupakan aspek mendasar dari keseluruhan strategi pengembangan sumber daya manusia Perseroan. Dengan memupuk budaya belajar terus-menerus, kami tidak hanya membekali tim kami dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk berkembang dalam lingkungan yang dinamis, namun juga berkontribusi terhadap pertumbuhan pribadi mereka dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Untuk menunjukkan dedikasi kami terhadap pengembangan

karyawan, kami mendorong staf yang berada di tingkat manajerial untuk menghadiri minimal dua sesi pelatihan setiap tahun. Pendekatan proaktif ini memastikan staf dalam kelompok ini mendapatkan informasi lengkap mengenai tren industri dan praktik manajemen terkini. Divisi Sumber Daya Manusia Saratoga selalu mencari peluang pelatihan baru agar kami tetap responsif terhadap perubahan kebutuhan setiap sektor. Selain itu, untuk lebih mendukung tenaga kerja kami, kami dengan cermat mengevaluasi kinerja karyawan, mengidentifikasi bidang-bidang di mana pelatihan formal dan informal dapat memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan profesional.

Tahun ini, sejumlah 56 karyawan mengikuti sesi pelatihan. Angka ini merupakan peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, terdapat peningkatan rata-rata jam pelatihan per pekerja, meningkat dari 13,03 menjadi 14,11 dibandingkan dengan tahun lalu. Khususnya, staf di tingkat manajerial mendapatkan manfaat yang signifikan dari program pelatihan, sebagaimana dibuktikan dengan peningkatan jam pelatihan untuk kelompok ini. Rincian jam pelatihan kami diuraikan pada tabel berikut. Daftar lengkap pelatihan yang diadakan dijabarkan dalam Laporan Tahunan Perseroan. [\[GRI 404-2\]](#) [\[POJK F.22\]](#)

Pelatihan Karyawan Saratoga 2023 [\[GRI 404-1\]](#)

Uraian	Jumlah Pekerja yang Memperoleh Pelatihan	Jam Pelatihan	Rata-rata Jam Pelatihan setiap Pekerja
Total	56	790	14.11
Berdasarkan Jenis Kelamin			
Laki-laki	31	383	12,35
Perempuan	25	407	16,28
Berdasarkan Jabatan			
Direktur dan Manajemen Senior	24	276,50	11,52
Manajer dan Supervisor	11	183	16,64
Staf dan Non- Staf	21	330,50	15,74

Pada tahun 2023,

Saratoga menerima

0 Laporan terkait Diskriminasi



0 Laporan Tindak Pelecehan Seksual



Peningkatan hasil Survei Kepuasan Karyawan



Mendorong Keunggulan: Pelatihan Dinamis Saratoga dengan James Gwee



“Menurut saya, pelatihan di bawah bimbingan James Gwee merupakan pengalaman yang sangat berkesan. Pelatihan tersebut fokus dalam meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan pemasaran, didukung oleh materi mengenai teori negosiasi, yang sangat relevan untuk diterapkan. Kegiatan yang menurut saya benar-benar meningkatkan kepercayaan diri saya adalah sesi praktik di lapangan yang dilakukan setelah pemaparan teori. Keterampilan negosiasi yang dilatih selama pelatihan dapat diterapkan langsung dalam pekerjaan nyata, terutama saat membuat kesepakatan akhir dengan perusahaan yang kami targetkan.”

Pauline

Manajer Senior Divisi Investment



Pada tanggal 11 Desember 2023, Saratoga mengadakan sesi pelatihan dengan menghadirkan James Gwee, seorang pakar terkemuka di Indonesia yang fokus dalam meningkatkan kinerja karyawan di bidang penjualan dan kepemimpinan. Pelatihan yang berjudul “Boost Your Confidence, Improve Your Selling Skills” ini dihadiri oleh 30 karyawan Saratoga dimulai dari level asisten manajer, dan berlangsung sepanjang hari selama 12 jam di gedung Adaro Institute-Cyber 2. Sesi ini tidak hanya fokus pada aspek teoritis, tetapi juga mencakup sesi praktik, yang dilakukan dengan melakukan latihan penjualan langsung di lapangan. Sebagai bagian dari sesi pelatihan, semua peserta diajak untuk mencoba menjual berbagai produk di mal setelah sesi di kelas. Pendekatan ini menambah dimensi nyata pada teori dan memastikan karyawan dapat segera mengaplikasikan dan memperkuat kemampuan yang mereka peroleh ketika pelatihan.

Penilaian Kinerja dan Evaluasi Perkembangan Karyawan ^[GRI 404-3]

Saratoga menempatkan fokus pada pengembangan karyawan berkelanjutan, dan kami menyadari pentingnya mengetahui kekurangan dari individu, serta area-area yang memerlukan peningkatan. Kesadaran ini tergambar dalam komitmen kami untuk melakukan evaluasi dan penilaian rutin terhadap kinerja karyawan kami. Kegiatan ini kami nilai sebagai alat penting untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan Perseroan. Kami menerapkan berbagai metode penilaian yang disesuaikan dengan beragam tingkatan tenaga kerja. Seluruh karyawan (100%) dinilai dengan menggunakan penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU), yang memastikan bahwa penilaian bersifat spesifik, terukur, dan relevan dengan kinerja individu.

Dalam rangka menyempurnakan proses evaluasi, karyawan di tingkat staf dan tingkatan di atasnya menjalani lapisan penilaian tambahan melalui metode umpan balik 360 derajat (360-degrees feedback). Pendekatan ini memungkinkan karyawan menerima umpan balik yang komprehensif dari segala arah — termasuk diri mereka sendiri, kolega, atasan, dan bawahan. Informasi yang diperoleh melalui proses ini berkontribusi pada evaluasi menyeluruh dan substansial yang memberikan pandangan holistik tentang kinerja individu dan area pertumbuhan mereka.

Sejalan dengan komitmen kuat kami terhadap pengembangan karyawan, kami bangga melaporkan bahwa seluruh karyawan (100%) kami menjalani evaluasi kinerja pada tahun pelaporan. Hasil evaluasi ini memainkan peran penting dalam membentuk keputusan strategis Perseroan dalam bidang sumber daya manusia, termasuk dalam merumuskan inisiatif pelatihan di masa depan, peningkatan kompensasi, rencana promosi, rotasi pekerjaan, dan mutasi, dan penyesuaian struktur manajemen Perseroan.

Mendorong Aksi Lingkungan untuk Dampak yang Berkelanjutan



MENDORONG AKSI LINGKUNGAN UNTUK DAMPAK YANG BERKELANJUTAN

[POJK F.11] [POJK F.12] [POJK F.10]
[POJK F.1] [POJK F.7] [POJK F.8]

Pengelolaan lingkungan merupakan bagian penting dari nilai Perseroan. Kami memahami pentingnya membuat pilihan yang dan kami berkomitmen untuk menurunkan jejak ekologis Perseroan dan mendorong pemangku kepentingan lain untuk melakukan hal yang sama. Komitmen ini merupakan bagian penting dari *Roadmap* ESG komprehensif Saratoga. Fokus kami di bidang lingkungan hidup tahun ini mencakup peningkatan kesadaran lingkungan dan upaya mengurangi emisi gas rumah kaca (GRK).

Di Saratoga, upaya menuju kelestarian lingkungan mencakup tiga arah utama: mengoptimalkan praktik operasional, mendorong inisiatif pemberdayaan, dan menerapkan praktik berkelanjutan dalam portofolio. Pendekatan komprehensif ini membuktikan komitmen Perseroan untuk melindungi lingkungan hidup dan secara proaktif mendorong masa depan yang lebih berkelanjutan.

KONTRIBUSI TERHADAP TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

Melalui pendekatan komprehensif Saratoga untuk mewujudkan kelestarian lingkungan, kami berkontribusi terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, antara lain 7) Energi Bersih dan Terjangkau, 12) Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab, 13) Penanganan Perubahan Iklim, dan 15) Ekosistem daratan.



Sekilas Mengenai Dampak Lingkungan Kami

Mencapai target
dalam inventarisasi GRK



Berkolaborasi dengan

2 institusi
untuk mengurangi polusi



Menginisiasi
pengelolaan limbah
di gedung Menara Karya, kantor Saratoga



Mendukung

32 proyek lingkungan
melalui Green Leader



Berpartisipasi dalam
Program UN Global Compact
**Climate Ambition
Accelerator Training**



PANDANGAN LINGKUNGAN SARATOGA

Keunggulan Lingkungan adalah Upaya Kelompok ^[POJK F.1]

Komitmen keberlanjutan Perseroan, yang diperkuat dengan *Roadmap* ESG yang disusun tahun lalu, tetap menjadi fokus utama Perseroan tahun ini. Secara internal, kami menyadari pentingnya melakukan efisiensi guna mengurangi dampak lingkungan yang ditimbulkan Saratoga.

Perseroan mengambil langkah-langkah proaktif dan menerapkan perubahan yang kecil namun signifikan. Keberhasilan inisiatif ini merupakan hasil dedikasi dari seluruh karyawan, mulai dari para pimpinan, hingga karyawan baru. Kami bangga dengan kolaborasi yang kohesif di semua tingkatan, yang menunjukkan komitmen bersama terhadap pengelolaan lingkungan dan tanggung jawab perusahaan.

Sebagai upaya untuk menanamkan pemahaman yang lebih dalam mengenai isu-isu lingkungan, Perseroan secara aktif menumbuhkan kesadaran karyawan terhadap isu tersebut melalui berbagai inisiatif. Jajaran direksi secara konsisten memperkuat praktik-praktik yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dalam kehidupan sehari-hari, dengan menekankan pentingnya mengurangi konsumsi listrik dan air. Hal ini termasuk menerapkan kebiasaan sederhana seperti mematikan lampu di ruangan kosong dan menggunakan air dengan bijak. Selain itu, karyawan mendapat manfaat dari arahan salah satu karyawan kami yang merupakan *Climate Leader*, yang mengingatkan setiap hari untuk memperhatikan konsumsi dan jejak lingkungan. Relawan ini aktif memberikan edukasi kepada masyarakat tentang kondisi eksisting perubahan iklim dan mengadvokasi upaya lokal maupun global mengenai isu perubahan iklim. *Climate Leader* kami menjalani pelatihan langsung dari mantan presiden *Climate Reality Project* Indonesia pada tahun 2021.

[POJK F.7] [POJK F.8]

Perseroan mengingatkan karyawan untuk menerapkan kebiasaan sadar lingkungan dengan meletakkan poster-poster secara strategis di dinding kantor. Sejalan dengan komitmen terhadap keberlanjutan, Kami telah melakukan penyesuaian operasional yang signifikan dengan mendorong digitalisasi tanda tangan untuk mengurangi penggunaan kertas. Untuk lebih mendukung keterlibatan karyawan dalam isu lingkungan, Saratoga secara aktif memfasilitasi partisipasi mereka dalam program sosialisasi dan pelatihan. Hal ini dilakukan memastikan minat dan komitmen berkelanjutan karyawan terhadap hal-hal esensial ini. Pada tahun 2023, kami berpartisipasi dalam program the UN Global Compact Climate Ambition Accelerator Training. Program ini terdiri atas 19 sesi yang berlangsung selama enam bulan dari 17 Mei hingga 19 November 2023. Program ini mendiskusikan pengetahuan dasar mengenai emisi GRK, Science-Based Targets Initiative (SBTi), dan konsep emisi net zero. Peserta dalam program ini turut mendapatkan wawasan bagaimana menciptakan target-target yang berkaitan dengan iklim dan merumuskan strategi efektif dalam pengelolaan emisi GRK.

Dalam upaya untuk mengembangkan kebiasaan yang penuh kesadaran lingkungan, Perseroan telah memulai diskusi konstruktif mengenai berbagai inisiatif pengelolaan limbah dengan pengelola gedung Menara Karya dimana kantor kami berlokasi. Saratoga dengan senang hati menyampaikan bahwa pengelola gedung menyambut hangat inisiatif yang diusulkan yang kemudian ditindaklanjuti dengan pengadaan tempat pemilahan sampah. Tempat sampah ini memungkinkan pemilahan sampah dilakukan secara efisien berdasarkan jenisnya. Inisiatif ini merupakan sebuah langkah kecil namun esensial dalam menyederhanakan proses daur ulang dan penggunaan kembali.

Memperkuat Inventarisasi Jejak Perseroan

Tahun ini Perseroan mewujudkan pencapaian penting yaitu untuk pertama kalinya kami memulai penghitungan emisi GRK Cakupan 1 hingga Cakupan 3. Saratoga melakukan penghitungan Cakupan 2 mulai dari data tahun 2020. Hasil penghitungan ini memberikan gambaran komprehensif mengenai emisi kami dalam beberapa tahun terakhir. Lebih lanjut lagi, Saratoga melakukan penghitungan Cakupan 1 dan Cakupan 3 GRK untuk tahun 2022 dan 2023. Penghitungan ini dilakukan dengan bekerja sama dengan mitra eksternal. Melalui proses ini, kami tidak hanya melakukan penghitungan tetapi juga memperoleh wawasan mengenai prosedur untuk melakukan penghitungan secara mandiri. Hal ini menggarisbawahi komitmen kami untuk secara aktif mengurangi jejak lingkungan dan merupakan langkah awal dalam memantau risiko-risiko yang berkaitan dengan perubahan iklim. Selain itu, hal ini juga sejalan dengan upaya kami untuk menerapkan berbagai inisiatif pengurangan gas rumah kaca yang diuraikan dalam *Roadmap* ESG Perseroan.

Emisi GRK Saratoga dihitung merujuk kepada ketentuan GHG Protocol yang diakui secara internasional. GRK yang dipertimbangkan dalam perhitungan mencakup — namun tidak terbatas pada — karbon dioksida (CO₂), metana (CH₄), dinitrogen oksida (N₂O), dan gas berfluorinasi. Semua hasil penghitungan dilaporkan menggunakan satuan CO₂ *equivalent* (CO₂eq).

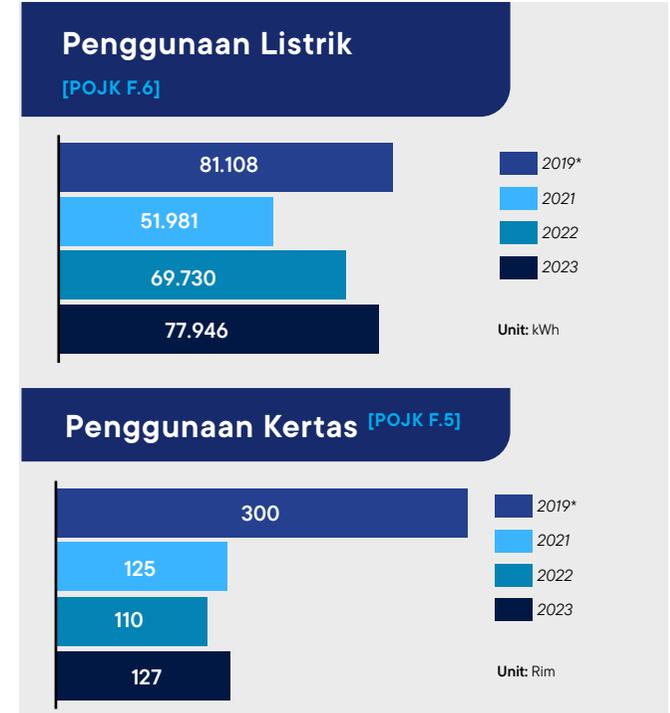
Ruang lingkup penghitungan mencakup operasi yang dikelola langsung oleh Saratoga. Penghitungan pada Cakupan 1 mengacu pada emisi langsung Perseroan, yang dihitung melalui penggunaan fosil/biofuel. Cakupan 2 mengacu pada emisi tidak langsung dari energi/utilitas, yang dihitung melalui listrik yang kami konsumsi. Perhitungan Cakupan 3 mengacu pada aktivitas rantai nilai lainnya. Saat ini, penghitungan Cakupan 3 terbatas pada emisi yang terkait dengan perjalanan bisnis, seperti penerbangan, kereta api, dan hotel. Namun, ke depannya, kami berkomitmen untuk memperluas penghitungan Cakupan 3 hingga mencakup perjalanan pulang pergi karyawan.

Data acuan GRK Perseroan untuk penilaian di masa mendatang akan menggunakan data tahun 2022, yang menjadi tolak ukur untuk membandingkan kinerja lingkungan Perseroan. Pada tahun 2023, GRK tertinggi berasal dari Cakupan 3, yang mencakup 62,18% dari total emisi. Kami menyadari adanya peningkatan emisi Cakupan 1 dan Cakupan 3 dari tahun sebelumnya, yang sebagian besar berkaitan dengan kebutuhan mobilitas untuk kepentingan Perseroan. Tahun ini, terjadi peningkatan frekuensi penerbangan internasional dan durasi perjalanan secara keseluruhan. Pengurangan emisi ini akan menjadi fokus kami ke depannya. Saratoga memiliki prioritas untuk mengurangi emisi dan kami secara aktif mendorong pendekatan yang komprehensif untuk mencapai tujuan ini. Perseroan mendorong perusahaan-perusahaan yang berada di bawah pemantauan Perseroan untuk menghitung jejak

karbon mereka sebagai bentuk dukungan terhadap komitmen kolektif. Secara internal, Saratoga menjalin kemitraan strategis untuk pengurangan karbon, mengoptimalkan efisiensi sumber daya, dan mentransformasi mobilitas ke opsi ramah lingkungan seperti kendaraan listrik dan transportasi umum. Inisiatif-inisiatif ini mencerminkan dedikasi Perseroan untuk memimpin dengan memberi contoh dalam praktik berkelanjutan dalam industri kami. ^{[GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-3] [GRI 305-5] [POJK F.11] [POJK F.12]}

Tahun 2023 menandai tahun kelima Perseroan dalam menjunjung tinggi komitmen untuk menghitung konsumsi listrik dan kertas secara berturut-turut. Dalam kedua perhitungan tersebut, kami dengan bangga melaporkan penurunan dari baseline yang ditetapkan pada tahun 2019, meskipun terdapat peningkatan dari tahun sebelumnya. Peningkatan ini terjadi karena operasional Perseroan yang kembali normal setelah pandemi COVID-19.

Kategori Emisi	Sumber	2021	2022	2023
		(tCO ₂ eq)		
Cakupan 1	Pembakaran Bahan Bakar, Emisi Buronan, Emisi Proses	Tidak Tersedia	4,83	8,98
Cakupan 2	Pembelian Listrik & Energi	45,22	60,67	67,81
Cakupan 3	Aktivitas Rantai Nilai	Tidak Tersedia	60,77	126,23
TOTAL			126,26	203,02



MEMBERDAYAKAN KEBERLANJUTAN

Menyemai Keberlanjutan: Membentuk Pemimpin Ramah Lingkungan

Perubahan iklim menimbulkan berbagai tantangan yang signifikan, dan Perseroan memiliki komitmen untuk menjadi bagian dari solusi mengatasi tantangan ini. Kami menyadari urgensi untuk mengatasi akar permasalahan dari perubahan iklim, dan secara aktif terlibat dalam mendukung berbagai program yang berdampak.

Sejak tahun 2015, Perseroan telah bekerjasama dengan program Eco Camp untuk membentuk pemimpin ramah lingkungan. Inisiatif ini memberikan ruang kolaboratif bagi para pecinta lingkungan untuk berkumpul, belajar, dan berkolaborasi. Program The Green Leader dirancang secara khusus untuk berfokus pada pengembangan kemampuan

individu dalam menginspirasi dan memobilisasi komunitas yang lebih besar untuk mengatasi masalah lingkungan hidup yang kritis. Pada tahun pelaporan, program ini menyoroti isu pengurangan karbon dengan mengangkat tema “Jejak Karbon” yang menekankan pentingnya mitigasi emisi karbon.

Program Green Leader ke-9 mempertemukan 32 aktivis lingkungan hidup dari 15 provinsi di Indonesia. Peserta berasal dari berbagai latar belakang, antara lain guru/dosen, karyawan, aktivis lingkungan hidup, peneliti, pemuka agama, wirausaha, dan mahasiswa. Untuk memenuhi syarat sebagai peserta, setiap peserta harus telah melaksanakan proyek lingkungan hidup dan memiliki komunitas yang dapat dimobilisasi atau dikembangkan. Selain itu, peserta diminta untuk melakukan *offset* emisi karbon yang dihasilkan selama program berlangsung.



“Untuk mengatasi permasalahan perubahan iklim, kita perlu memulainya dengan pendidikan”

Edwin Soeryadjaja
Presiden Komisaris

Sebaran Peserta Green Leader ke-9



Program Green Leader terdiri dari berbagai kegiatan, mulai dari sesi pelatihan hingga implementasi proyek. Sesi pelatihan dilaksanakan dengan melibatkan pembinaan dari para ahli dan memberikan kesempatan kepada peserta untuk tinggal di lokasi yang relevan dengan proyeknya masing-masing. Pada tahun 2023, terdapat 32 proyek (satu dari masing-masing peserta) yang dilaksanakan. Proyek-proyek ini dikategorikan ke dalam empat bidang utama: pengelolaan limbah, konservasi, edukasi lingkungan, serta pertanian dan pangan. Tim keberlanjutan Saratoga secara konsisten mengawasi program ini dan kami secara aktif mengambil bagian dalam acara tersebut untuk berbagi keahlian Perseroan.

Untuk proyek pengelolaan limbah, peserta tinggal di Desa Cibunut di Jawa Barat, dimana mereka belajar cara mengumpulkan dan mengelola sampah organik dan non-organik. Mereka yang terlibat dalam program konservasi mengunjungi Sungai Cikapundung di Jawa Barat untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai kawasan tersebut. Peserta dalam kategori pendidikan lingkungan hidup tinggal di Sekolah Rimba Indonesia sehingga mereka dapat merasakan langsung sekolah yang berfokus pada lingkungan. Kelompok terakhir, yang berfokus pada pertanian dan pangan, berkolaborasi dengan Seni Tani untuk belajar tentang budidaya gaya hidup berkelanjutan.

GREEN LEADER KE-9 MELAKSANAKAN

11
PROYEK
PENGELOLAAN LIMBAH



5
PROYEK
KONSERVASI



9
PROYEK EDUKASI
LINGKUNGAN



2
PROYEK PERTANIAN
DAN PANGAN



Green Leader menerima tanggapan positif dari para peserta, dimana sekitar 81,5% menyatakan bahwa program ini telah membuat mereka lebih percaya diri terhadap kemampuan kepemimpinan dan komitmen mereka terhadap gerakan lingkungan. Tanggapan positif ini menunjukkan efektifitas program dalam memberdayakan para peserta dan mendorong komitmen yang lebih dalam terhadap perlindungan lingkungan.



“Menjadi bagian dari program Green Leader telah memberikan dampak signifikan terhadap perspektif dan cara saya menjalani hidup. Hal ini memberi saya kesempatan untuk memperluas jaringan saya dengan menghubungkan orang-orang yang memiliki pikiran dan minat yang sama terhadap isu-isu lingkungan. Saya juga berkesempatan berkontribusi sebagai duta program. Program ini membuat saya lebih sadar akan perilaku saya, mulai dari bagaimana saya berinteraksi dengan diri sendiri, dengan orang lain, dan bahkan terhadap makhluk hidup lain di sekitar saya. Dengan terjun langsung dalam Proyek Rumah Minim Sampah, saya dapat mengaplikasikan prinsip-prinsip yang diperoleh dari program ini ke praktik langsung.

Apa yang membuat Green Leader luar biasa adalah pendekatan holistiknya terhadap keberlanjutan yang dibuktikan melalui perencanaannya yang cermat, seperti penyediaan bekal bagi peserta untuk nol sampah. Saratoga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap program ini, baik dari segi finansial, sebagai pembicara aktif, maupun sebagai perancang kurikulum, yang menegaskan dedikasi Saratoga dalam menciptakan masa depan yang berkelanjutan. Secara keseluruhan, Green Leader tidak hanya memperkaya pemahaman tentang isu-isu lingkungan namun juga memberdayakan saya untuk menjadi katalisator perubahan positif di lingkungan saya.”



Maria Imelda Prawesti

Ibu Rumah Tangga Inspiratif
dari Jawa Tengah



“Keikutsertaan saya di program Green Leader bermula dari motivasi mendalam pribadi untuk membawa perubahan positif di lingkungan. Sepanjang program, saya terlibat dalam berbagai kegiatan yang berdampak positif, seperti mengikuti program rehabilitasi hutan, mempelajari teknis berkelanjutan pemanfaatan hasil hutan non-kayu untuk mengurangi ketergantungan pada kayu, dan membina masyarakat yang tinggal di dekat hutan.

Program yang berfokus pada keterlibatan masyarakat ini terbukti sangat bermanfaat untuk meningkatkan kondisi perekonomian masyarakat setempat. Tim secara aktif mendorong penerapan berbagai teknik perkebunan dan diversifikasi produk, yang bertujuan untuk pemberdayaan ekonomi masyarakat. Dengan menggalakkan praktik berkelanjutan dan mendorong ketahanan ekonomi, Green Leader menyediakan platform tidak hanya untuk pengembangan saya pribadi tetapi juga untuk membuat kontribusi nyata dalam kehidupan masyarakat”



Duanto

PNS yang Berdedikasi
dari Kalimantan Barat

Mendukung Aksi Positif: Bicara Udara

Dalam menghadapi tantangan lingkungan hidup yang semakin meningkat, polusi telah menjadi isu penting dalam skala global dan nasional, terlebih hal ini memiliki dampak pada kesehatan masyarakat dan berkaitan dengan penyakit-penyakit yang dapat dicegah. Kondisi Jakarta sebagai salah satu kota paling tercemar di dunia, meningkatkan urgensi untuk segera beraksi. Perseroan menyadari betapa seriusnya isu polusi yang ada dan tahun ini kami mengambil langkah untuk memperluas dukungan kepada organisasi nirlaba yang berdedikasi untuk berupaya mengatasi masalah polusi.

Kami dengan bangga mengumumkan dukungan terhadap Bicara Udara, sebuah organisasi yang berdedikasi untuk mempromosikan pergerakan udara bersih di daerah perkotaan. Bicara Udara muncul karena keprihatinan terhadap dampak buruk polusi udara terhadap anak-anak Indonesia. Organisasi ini secara aktif meningkatkan kesadaran melalui kampanye publik, berkolaborasi dengan pembuat kebijakan, dan mendukung inisiatif penelitian yang berfokus pada promosi udara bersih. Komitmen terhadap Bicara Udara mencakup dukungan finansial dan kami secara aktif mendorong portofolio Perseroan untuk terlibat dalam inisiatif organisasi yang bertujuan meningkatkan kesadaran tentang polusi melalui upaya sosialisasi.

Komitmen ini mencerminkan prinsip utama yang tertanam dalam kepemimpinan Saratoga. CEO Saratoga, Michael Soeryadjaya, memainkan peran penting sebagai penggerak perubahan di Bicara Udara. Prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang beliau wujudkan bergema di Saratoga dan memengaruhi pola pikir kolektif karyawan sehingga mendorong kami untuk mencapai keunggulan dalam komitmen lingkungan kami.

Kolaborasi dalam Percakapan Reflektif: Udara Bersih untuk Hidup Lebih Sehat

Perseroan secara konsisten meningkatkan upayanya untuk berpartisipasi aktif dalam program-program yang mendukung isu lingkungan hidup dan menunjukkan komitmen untuk memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan masyarakat. Komitmen yang diuraikan dalam *Roadmap* ESG Perseroan melibatkan kolaborasi dengan organisasi lain untuk memajukan misi keberlanjutan Perseroan. Kami bangga telah memperluas kemitraan dan kontribusi pada tahun ini.

Dalam kolaborasi bermakna ini, kami bekerja sama dengan NAFAS Indonesia, sebuah perusahaan yang dikenal luas atas peran pentingnya dalam menyediakan data kualitas udara yang andal kepada masyarakat. NAFAS mengelola jaringan kualitas udara luar ruangan terbesar di Indonesia,

yang mencakup lebih dari 180 lokasi sensor di 15 kota. Kolaborasi ini merupakan bukti dedikasi kami dalam mengatasi tantangan lingkungan dan menumbuhkan kesadaran seputar isu-isu penting, seperti kualitas udara.

Sebagai hasil nyata dari kolaborasi Saratoga dengan NAFAS, kami menyelenggarakan gelar wicara bermanfaat mengenai udara bersih. Acara yang diadakan di kantor Saratoga ini berhasil menarik banyak peminat dengan jumlah peserta sebanyak 60 orang. Fokus utama dari gelar wicara ini adalah untuk mengedukasi peserta tentang isu mendesak mengenai polusi udara. Pembicaraan tersebut mendiskusikan kedalaman isu tersebut, kontekstualisasi isu dengan kondisi Jakarta, dan implikasi isu tersebut terhadap kesehatan masyarakat. Selain itu, diskusi ini membahas mengenai sumber polusi udara dan menyampaikan kesalahpahaman umum seputar masalah ini. Acara ini melambangkan komitmen kami untuk melakukan pendekatan proaktif dan membagikan pengetahuan demi kebaikan masyarakat dan lingkungan hidup.



**Menggerakkan
Perubahan
Positif melalui
Pemberdayaan
Masyarakat**



MENDORONG PERUBAHAN POSITIF MELALUI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

Sebagai bagian integral dari masyarakat Indonesia, Saratoga berkomitmen untuk menciptakan nilai bersama melalui pemberian dampak positif serta peningkatan kualitas hidup masyarakat Indonesia. Kami meyakini bahwa investasi lebih dari sekadar pencarian keuntungan semata, kegiatan investasi semestinya mendukung pengembangan sumber daya manusia, memperkuat komunitas, dan menjaga keberlanjutan lingkungan. Upaya-upaya ini mencerminkan dedikasi kami untuk mencapai pembangunan berkelanjutan jangka panjang.

Sebagai perusahaan investasi, misi Saratoga adalah memberikan nilai secara aktif bagi seluruh pemangku kepentingan, khususnya pada masyarakat di sekitar wilayah operasional kami. Dalam melakukan misi ini, kami juga mendorong perusahaan-perusahaan yang diberi investasi untuk turut serta dalam memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan lingkungan di lokasi operasional mereka. ^{[GRI 413-1] [GRI 413-2] [POJK F.23]}

Meskipun operasional Saratoga tidak memiliki dampak langsung yang signifikan pada lingkungan, namun kami meyakini bahwa kelestarian lingkungan memiliki peran krusial untuk mendukung pembangunan masyarakat. Sejalan dengan komitmen ini, kami telah menyusun program-program yang tidak hanya berfokus pada pengembangan masyarakat tetapi juga ditujukan untuk pelestarian lingkungan hidup. Program pelibatan dan pengembangan masyarakat (Community Involvement and Development/CID) yang kami susun berpusat pada tiga pilar yaitu: **Pemberdayaan Masyarakat, Pengembangan Sosial dan Budaya**, dan **Pelestarian Lingkungan**. Inisiatif-inisiatif ini mencerminkan pendekatan proaktif kami dalam memberikan kontribusi untuk kesejahteraan holistik masyarakat dan lingkungan.

Pilar Program CID Saratoga



Saratoga tetap teguh dalam komitmennya untuk mendukung berbagai program **Pemberdayaan Komunitas**, diantaranya melalui inisiatif seperti penyediaan pendidikan berkualitas, program pelatihan kerja, dan pendampingan dalam pengembangan wirausaha khususnya bagi generasi muda. Kami meyakini bahwa pertumbuhan sosial-ekonomi suatu komunitas sangat terkait erat dengan perkembangan individu dan keseluruhan masyarakat. Oleh karena itu, setiap inisiatif pemberdayaan komunitas yang dijalankan oleh Saratoga dirancang secara cermat untuk menciptakan peluang-peluang nyata bagi individu dan komunitas.

Pengembangan Sosial dan Budaya memiliki peran sentral dalam TPB dan menjadi landasan utama dalam membentuk masyarakat yang tangguh dan berdaya. Melalui pilar ini, Saratoga berkomitmen untuk memastikan kesempatan yang sama dan akses terhadap kebutuhan dasar bagi semua orang. Upaya kami meliputi peningkatan kondisi sosial dan standar hidup di Indonesia, termasuk inisiatif seperti memberikan dukungan perumahan kepada keluarga berpenghasilan rendah dan membantu kelompok rentan seperti yatim piatu dan ibu tunggal. Selain itu, Saratoga juga turut memberikan dukungan kepada organisasi nirlaba yang mengelola program pelestarian dan promosi kebudayaan nasional Indonesia.

Kami memahami kebutuhan mendesak untuk mengatasi perubahan iklim dan melindungi bumi untuk generasi mendatang, maka dari itu Saratoga teguh dalam komitmen kami terhadap **Pelestarian Lingkungan**. Kami terus berupaya untuk membangun kesadaran dan pengetahuan lingkungan hidup di masyarakat, hal ini merupakan elemen dasar yang penting dalam perlindungan lingkungan. Inisiatif kami meliputi program pelatihan guru dan pemimpin lokal di Indonesia yang berkolaborasi dengan Eco Learning Camp, yang bertujuan

untuk meningkatkan kesadaran lingkungan. Informasi mengenai inisiatif pelestarian lingkungan kami dapat dibaca pada halaman 56.

Saratoga menganut filosofi bahwa sebuah bisnis harus memberikan manfaat positif bagi masyarakat sekitar, bukan hanya mencari keuntungan semata. Dengan mengadopsi konsep triple bottom line—menggabungkan keuntungan (*profit*), kepentingan masyarakat (*people*), dan keberlanjutan lingkungan (*planet*)—kami merancang setiap program CID untuk menunjukkan bagaimana sektor usaha swasta mampu mengembangkan kegiatan yang berkelanjutan secara finansial, sehingga memberikan imbal hasil dan manfaat maksimal bagi seluruh pemangku kepentingan. Komitmen penuh dari Saratoga terletak pada tekad untuk memberikan kontribusi positif dan dampak nyata bagi kesejahteraan masyarakat.

Pada tahun 2023, Saratoga telah menyalurkan dukungan senilai **Rp1.223.065.483** yang ditujukan untuk masyarakat dan lingkungan. Sebagian besar anggaran dialokasikan ke program Pelestarian Lingkungan.

Pilar	Kontribusi (Rp)	
	2022	2023
Pemberdayaan Masyarakat <small>[GRI 203-1]</small>	500.000.000	496.902.300
Pengembangan Sosial dan Budaya <small>[GRI 203-1]</small>	328.909.835	226.163.183
Pelestarian Lingkungan <small>[GRI 203-1] [POJK F.4]</small>	150.000.000	500.000.000
Total	978.909.835	1.223.065.483

Bagian ini akan lebih lanjut menjelaskan mengenai pilar Pemberdayaan Masyarakat dan Pengembangan Sosial dan Budaya. Pilar Pelestarian Lingkungan dapat dilihat lebih rinci pada **Bab Lingkungan** dari laporan ini.

KONTRIBUSI TERHADAP TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

Program Pemberdayaan Masyarakat dan Pengembangan Sosial dan Budaya kami dirancang untuk berkontribusi dalam pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, termasuk untuk (1) mengurangi kemiskinan, (4) meningkatkan kualitas pendidikan, (5) mempromosikan kesetaraan gender, (7) mendorong energi bersih, (8) mendukung pertumbuhan ekonomi, (11) membangun kota dan komunitas yang berkelanjutan, dan (13) beradaptasi dengan tantangan perubahan iklim.



Sekilas Tentang Dampak Kami Pada Tahun 2023 [GRI 203-1] [GRI 203-2]

Rp1.223.065.483

telah didistribusikan
kepada masyarakat



Beasiswa untuk

10 siswa dan



2 laptop

untuk SMK
ORA et LABORA



Pembangunan

2 rumah

didanai di Gresik melalui kerjasama
dengan Habitat Indonesia



Bantuan dana
untuk renovasi

**1 panti
wreda**

di Tangerang



18 mahasiswa

menjadi peserta pembinaan dan
pendampingan kewirausahaan
melalui **program ENVOY 14**



Dukungan kepada

96 warga lanjut usia

dari **2 panti wreda**

di Tangerang dan DKI Jakarta agar dapat
menikmati perayaan Natal bersama-sama



400

bantuan sembako

diberikan kepada para ibu lanjut usia
di Jakarta Timur dan Utara selama Ramadhan



PEMBERDAYAAN MASYARAKAT

[GRI 203-1][POJK F.25]



“Pendidikan berperan penting dalam membentuk lanskap intelektual bangsa kita, sangat penting bagi kita semua untuk berkontribusi dalam perjalanan transformatif ini. Dengan berkolaborasi bersama lembaga-lembaga lain, kami mengupayakan pendidikan yang lebih baik melalui pembinaan talenta-talenta muda dan penyediaan dukungan beasiswa. Di Indonesia, jalan menuju kemajuan melibatkan upaya kolektif, dan bersama-sama, kita dapat membuka jalan untuk masa depan pendidikan yang lebih cerah.”

Edwin Soeryadaja
Presiden Komisaris

Pendidikan dan Akses Pengetahuan Bagi Generasi Penerus

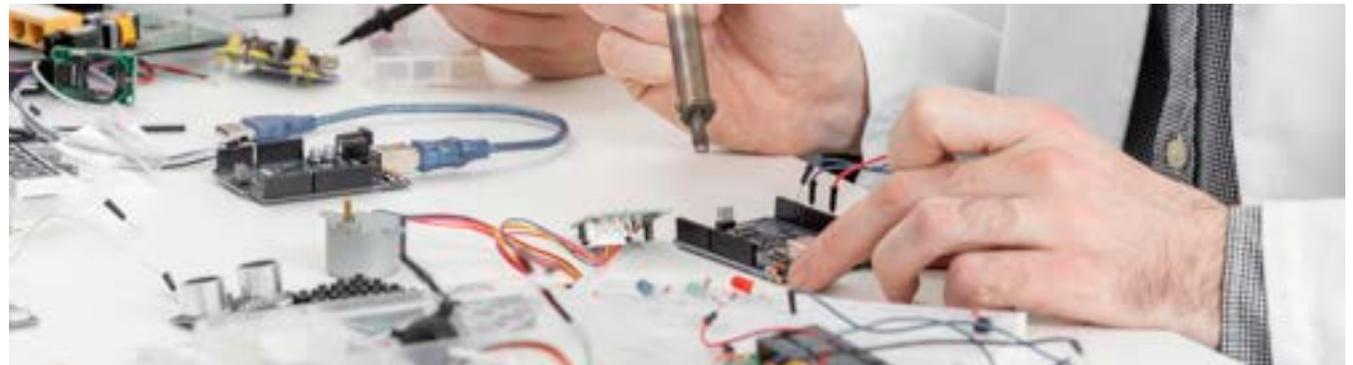
Saratoga percaya bahwa pendidikan adalah kunci untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu berkontribusi secara aktif dalam pembangunan nasional. Demi mewujudkan masa depan yang lebih baik untuk Indonesia, kami melihat bahwa penting untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada generasi muda. Komitmen Saratoga tercermin dalam fokus kami pada pengembangan masyarakat di sektor pendidikan, khususnya bagi kaum muda. Tujuan kami adalah memperkuat fondasi pemberdayaan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Program-program pemberdayaan masyarakat yang kami lakukan menitikberatkan pada upaya mendidik dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dengan tujuan utama menciptakan sumber daya manusia yang cakap, unggul, dan terampil dalam menghadapi tantangan zaman.

Menanggapi meningkatnya permintaan energi hijau dan perkembangan sektor pembangkit listrik di Indonesia, Saratoga secara aktif mendukung persiapan pemuda Indonesia untuk menghadapi pasar kerja yang terus berkembang sejak tahun 2016. Dukungan ini diberikan kepada Sekolah Menengah Kejuruan Ora et Labora (SMK OeL) yang khusus melatih teknisi untuk menjadi operator pembangkit listrik. Inisiatif

ini menegaskan komitmen Saratoga untuk bermitra dengan pemerintah dalam mengembangkan sekolah kejuruan yang menghasilkan lulusan kompeten dan terampil yang siap bekerja.

Dukungan yang diberikan Perusahaan bagi SMK OeL ada dalam berbagai bentuk, mulai dari penyediaan fasilitas sekolah hingga penempatan beberapa karyawan Saratoga sebagai sukarelawan di Komite Eksekutif. Penugasan sukarelawan Saratoga ini ditujukan untuk membantu sekolah mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri, membangun hubungan antara sekolah dengan industri, serta memastikan ketersediaan dana yang memadai untuk operasional sekolah.

Pada tahun 2023, kami telah memberikan beasiswa penuh kepada 10 siswa yang mencakup program pendidikan selama 4 tahun. Program sekolah ini terdiri dari tiga tahun belajar seperti sekolah kejuruan pada umumnya dan tambahan satu tahun magang di mana para siswa dapat mempelajari keterampilan praktis untuk mempersiapkan diri mereka lebih baik di dunia kerja. Selain beasiswa, kami juga mendonasikan 2 unit laptop kepada sekolah untuk mendukung fasilitas belajar mengajar. Harapan kami, program pelatihan dan dukungan fasilitas yang diberikan kepada SMK OeL dapat membantu kelancaran program pendidikan dan pelatihan, dan pada gilirannya dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran yang relatif tinggi di kalangan lulusan SMK di Indonesia.





“

Saya sungguh bersyukur atas dukungan dan kesempatan yang tak ternilai dari Yayasan SMK Ora et Labora, Mitra, dan Pemberi Beasiswa sepanjang perjalanan pendidikan saya.

Beasiswa yang diberikan oleh Saratoga telah berperan penting dalam mempersiapkan saya untuk memasuki dunia kerja. Dukungan finansial yang saya terima juga sangat membantu dalam meringankan beban ekonomi orang tua saya, sehingga saya dapat fokus pada studi tanpa khawatir. Selain itu, dukungan nonmaterial seperti penempatan magang juga sangat penting bagi perkembangan karier saya di masa depan.

Keahlian dan bimbingan yang diberikan oleh para guru dan pelatih profesional di SMK Ora et Labora sangat berharga buat saya. Pengetahuan yang mereka bagikan akan menjadi aset berharga dalam mengejar aspirasi masa depan saya.

Bagus Nurcahyo

Alumni SMK Ora et Labora & Penerima Beasiswa Saratoga
Operator PT Energi Duta Utama

Pemberdayaan Wirausahawan Masa Depan Indonesia: Program Entrepreneur Development for Youth (ENVOY)

Saratoga memahami pentingnya peran kewirausahaan dalam mendorong kemajuan ekonomi Indonesia. Dengan mengungkap semangat kewirausahaan, berbagai tantangan sosial dapat diatasi melalui penciptaan lapangan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan taraf hidup dan ekonomi masyarakat. Saratoga yakin bahwa melalui pemberian pendidikan kewirausahaan, generasi muda dapat menjadi pengusaha yang produktif, mandiri, dan mampu membawa dampak positif yang nyata bagi komunitas di sekitar mereka. Oleh karena itu, sejak tahun 2015, kami memberikan dukungan aktif terhadap Program Entrepreneur Development Scholarship for Youth (ENVOY) yang diinisiasi oleh Mien R. Uno Foundation.

ENVOY merupakan program pengembangan kewirausahaan yang dirancang khusus bagi mahasiswa yang sedang dalam masa studi Strata 1 dan sedang menjalankan unit usaha minimal selama delapan bulan. Melalui program ini diharapkan mahasiswa binaan diharapkan dapat mengembangkan bisnis dan kemampuan personal mereka, kemudian bertransformasi menjadi pribadi yang mandiri, dapat membantu perekonomian keluarga, serta sekaligus dapat membuka lapangan pekerjaan bagi lingkungan sekitarnya.

Distribusi Peserta ENVOY 14



Demografis Peserta ENVOY 14

LAKI-LAKI



6

PEREMPUAN



12

Linimasa ENVOY 14

- **Rekrutmen**
April - Agustus 2022
- **Pembukaan dan Pelatihan Pertama**
September 2022
- **Pembinaan dan Pendampingan**
September 2022 - Maret 2023
- **Pengayaan**
September 2022 - Juli 2023
- **Pelatihan Kedua**
November 2022
- **Pelatihan Ketiga**
Januari 2023
- **Sesi Perorangan**
September 2022 - Maret 2023
- **Penutupan Program**
September 2023



Pelatihan "Knowing My Business" secara Luring di Jakarta pada 22 November 2022



Pelatihan Daring via Zoom Meeting



Program ini terbuka bagi seluruh mahasiswa Indonesia yang memiliki keinginan untuk memperdalam kemampuan kewirausahaan dan komitmen untuk mengikuti semua proses pelatihan dan pendampingan, tanpa memandang afiliasi universitas mereka—baik yang berasal dari universitas negeri dan swasta. Walaupun tantangan terus-menerus dari pandemi COVID-19 mengharuskan peralihan ke platform daring seperti Zoom Meetings dan situs web untuk seluruh proses seleksi ENVOY 14, program ini menunjukkan ketahanan dengan menerapkan pendekatan hibrida, memadukan metode daring dan luring untuk kegiatan pelatihan dan pendampingan.

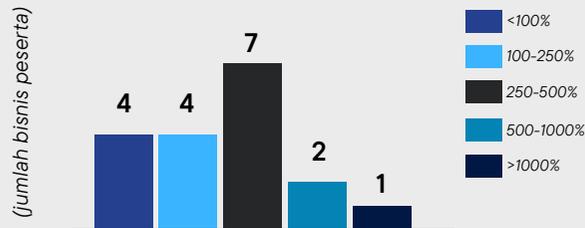
Program ENVOY berlangsung selama 12 bulan, dibagi menjadi dua fase berbeda, masing-masing berlangsung selama 6 bulan. Pada fase awal selama 6 bulan, para peserta berada dalam fase pembinaan (*coaching*), lalu dilanjutkan dengan fase kedua yaitu fase pendampingan (*mentoring*) pada 6 bulan berikutnya. Peserta terpilih akan memperoleh berbagai fasilitas pembinaan dan pendampingan meliputi pelatihan kewirausahaan, pembimbingan bisnis, *mentoring*, peluang jaringan, serta pameran regional dan nasional. Di akhir program, setiap peserta menjalani evaluasi komprehensif untuk mengukur kemajuan bisnis mereka dan menandai selesainya salah satu proses dalam perjalanan transformasi mereka.

Dampak Positif Program ENVOY 14

Program ENVOY 14 dirancang untuk memfasilitasi transformasi para pesertanya, di dalamnya juga tercakup evaluasi menyeluruh untuk mengukur pertumbuhan individu dan pengembangan bisnis para peserta. Evaluasi ini penting karena memberikan panduan bagi para peserta untuk meningkatkan kapasitas pribadi mereka dan membantu mereka menyempurnakan manajemen bisnis mereka.

Terhadap Perkembangan Bisnis Peserta

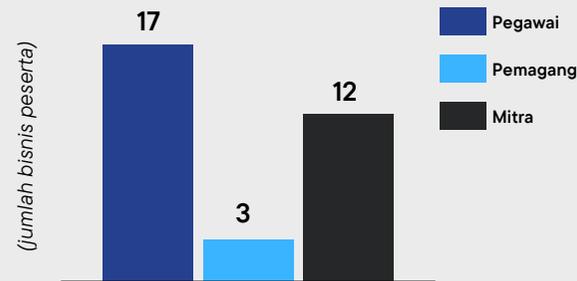
Kenaikan Omset Bisnis



Setiap peserta mengalami lonjakan yang luar biasa dalam omzet bisnis mereka selama 6 bulan masa pendampingan ENVOY. Perhitungan peningkatan ini didasarkan pada perbandingan antara omzet sebelum dan sesudah mengikuti program. Tercatat, 7 peserta mencapai lonjakan omzet yang luar biasa, mulai dari 250% hingga 500%. Pertumbuhan yang luar biasa ini merupakan bukti dari langkah berdampak yang dibuat oleh para peserta dalam memajukan bisnis mereka melalui program ENVOY.

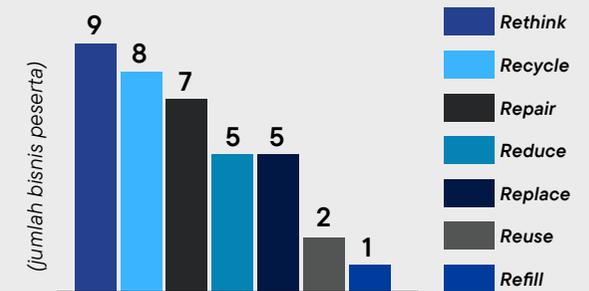
Terhadap Masyarakat dan Lingkungan

Keterlibatan dan Pemberdayaan Masyarakat Lokal



Sepanjang program, peserta tidak hanya mendedikasikan diri mereka untuk fokus pada pengembangan bisnis, tetapi juga aktif terlibat dalam kontribusi sosial yang berdampak, terutama di tengah komunitas lokal mereka. Peserta berhasil menciptakan peluang kerja dan memberdayakan tenaga kerja dari kalangan masyarakat lokal. Dari total 18 bisnis yang dijalankan oleh peserta, 17 bisnis mempekerjakan pekerja tetap, kontrak, atau pekerja lepas, sementara 3 bisnis mempekerjakan magang berbayar dan bersertifikasi, dan 12 bisnis membina hubungan kerjasama dengan berbagai mitra di sekitar lokasi bisnis mereka. Selain membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar, peserta juga menunjukkan kepedulian sosial yang disalurkan melalui berbagai kegiatan sosial di antaranya amal, donasi, serta kegiatan berbagi pengetahuan kepada masyarakat.

Penerapan Pengelolaan Sampah yang Bertanggung Jawab



Para peserta secara aktif menerapkan 7 dari 9 langkah pengelolaan limbah dalam operasi bisnis mereka. Inisiatif yang patut dicatat termasuk pemikiran ulang (*rethink*) melalui penggabungan alat hemat energi dan pengelolaan barang sisa yang efisien. Selain itu, para peserta juga berkontribusi dalam kegiatan daur ulang (*recycle*) dan perbaikan (*repair*) dengan menggunakan kembali barang-barang yang sudah tidak terpakai secara inovatif dan menawarkan berbagai layanan perbaikan. Upaya-upaya holistik ini menggarisbawahi komitmen para peserta terhadap kesuksesan bisnis dan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan.



“Semua materi ENVOY sangat membantu dalam menjalankan usaha, dan yang paling berkesan serta belum pernah terpikirkan sebelumnya adalah mengenai Impact Model. Kerangka model ini menjelaskan bagaimana bisnis kita dapat bermanfaat baik diri kita sendiri, orang lain, dan lingkungan.”

Dwi Wahyu Riana

Peserta ENVOY 14 dari Jawa Barat



“Kesan utama saya ditujukan pada teman-teman satu angkatan. Kami berasal dari berbagai jenis industri bisnis serta warna-warni kepribadian yang berbeda. Dari diferensiasi ini kemudian timbul kritik dan saran yang sangat membantu sehingga kami dapat memperkaya wawasan dan belajar bersama dengan teman-teman dari industri bisnis yang berbeda.”

Muhammad Wildan Aldiansyah

Peserta ENVOY 14 dari Jawa Timur

Pratinjau ENVOY 15

Pada tahun 2023, Program ENVOY dibuka dengan proses seleksi ketat selama tiga bulan yang berlangsung dari 1 April hingga 1 Mei 2023. Program ini secara resmi dimulai pada tanggal 7 September 2023 yang menandakan dimulainya perjalanan transformatif di periode yang baru. Pelatihan 1 yang berjudul “Knowing Myself” telah berlangsung selama lima hari secara daring. Selama pelatihan perdana ini, para peserta mendalami eksplorasi visi, tujuan, pola pikir kewirausahaan, dan seluk-beluk Business Model Canvas. Pengalaman belajar virtual ini menjadi platform berharga bagi para peserta untuk memperoleh wawasan mendalam tentang diri mereka sendiri dan membangun landasan kokoh dalam mewujudkan bisnis impian dan aspirasi kewirausahaan mereka.

Menindaklanjuti langkah awal yang inspiratif, Pelatihan 2 “Knowing My Business” diselenggarakan di Jakarta secara luring. Pelatihan ini menjadi pengalaman belajar yang dinamis dimana para peserta mempelajari aspek-aspek penting seperti strategi pemasaran, literasi keuangan, dan keterampilan kepemimpinan. Para peserta mendapatkan wawasan yang berharga untuk meningkatkan bisnis mereka dan mengembangkan kualitas kepemimpinan yang efektif. Lebih dari sekadar meningkatkan ketajaman bisnis, Program ENVOY 15 membekali para peserta dengan keterampilan yang esensial untuk menavigasi lanskap kewirausahaan dengan penuh percaya diri dan semangat keberhasilan.

Program ENVOY 15 diharapkan dapat terus menginspirasi para peserta dalam perjalanan kewirausahaan mereka, mendorong pertumbuhan, inovasi, dan pengembangan pemimpin yang berdampak dalam dunia bisnis.,

Tantangan-tantangan yang ditimbulkan oleh pandemi telah memberikan pelajaran berharga bagi kita semua. Saat kita merenungkan pengalaman-pengalaman ini, kami membayangkan para peserta sebagai duta untuk merealisasikan kebermanfaatannya serta dampak yang lebih luas dalam pengembangan pendidikan kewirausahaan di Indonesia. Kami berkomitmen penuh untuk memberdayakan individu muda dari seluruh pelosok negeri. Tekad kami adalah untuk membina aspirasi mereka, mengantarkan mereka menuju kesuksesan sebagai pengusaha, dan pada akhirnya, berkontribusi pada kemakmuran masyarakat di sekitar mereka melalui penciptaan lapangan kerja yang bermakna.

PENGEMBANGAN SOSIAL DAN BUDAYA

[GRI 203-1][POJK F.25]



“Kita dapat mengumpulkan bantuan untuk membangun rumah-rumah layak huni bagi pekerja dengan pendapatan rendah di Indonesia melalui Habitat for Humanity. Saya dapat melihat bagaimana kita dapat mempengaruhi banyak orang untuk ikut serta dalam gerakan membangun hunian yang layak bagi keluarga pra-sejahtera di Indonesia.”

Edwin Soeryadaja
Presiden Komisaris

Membantu Wujudkan Hunian Layak bagi Keluarga Indonesia

Komitmen kami terhadap kesejahteraan masyarakat Indonesia diwujudkan melalui berbagai program yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang membutuhkan. Sebagai bagian dari upaya kami untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia, kami bermitra dengan Habitat for Humanity Indonesia (Habitat Indonesia) untuk membangun perumahan yang aman dan nyaman bagi keluarga Indonesia, terutama untuk keluarga pra-sejahtera. Banyak keluarga berpenghasilan rendah di Indonesia tinggal di perumahan yang tidak layak, tidak memiliki sanitasi yang layak dan akses air bersih, yang menimbulkan risiko kesehatan yang signifikan dan menghambat tumbuh kembang anak. Oleh karena itu, melalui kemitraan ini, kami berupaya untuk mendukung aksesibilitas hunian layak bagi lebih banyak keluarga pra-sejahtera di Indonesia.

Pada tahun 2023, melalui program Habitat Charity Golf Tournament (HCGT) 2023, Saratoga bersama beberapa perusahaan donatur lainnya mengambil bagian dalam program pembangunan rumah layak huni di beberapa wilayah Indonesia, yakni di Provinsi Banten dan Jawa Timur. Banyak keluarga di daerah ini menempati rumah non permanen dengan dinding triplek kayu dan anyaman bambu, atap genteng tua, dan lantai



belum dilester. Kondisi ini membuat rumah-rumah mereka rentan terhadap hewan liar, rembesan air, kebocoran atap, dan risiko ambruk. Selama tahun pelaporan, Saratoga telah memberikan dukungan dana untuk pembangunan 1 rumah di Desa Sooko, Provinsi Jawa Timur.

Selain donasi dana, Saratoga juga memberikan dukungan tenaga sukarela (*volunteer*) untuk membantu pembangunan 1 rumah di Desa Mauk, Provinsi Banten melalui kegiatan “Habitat Charity Golf Build 2023”. Acara ini diselenggarakan pada 29 Juli 2023 dan bertujuan agar para relawan dan donatur dapat melihat dan merasakan dampak langsung dari hasil dukungan mereka. Saratoga mengirimkan 7 karyawan perempuan yang berasal dari berbagai departemen untuk terlibat sebagai relawan dalam kegiatan ini. Secara keseluruhan terdapat 19 relawan dari berbagai perusahaan donor HCGT yang ikut serta dalam aktivitas pembangunan seperti bending besi dan penggalian pondasi. Di akhir acara, salah satu relawan Saratoga, Almira mendapatkan penghargaan Volunteer of the Day untuk semangat dan contoh yang diberikan bagi rekan-rekannya.

Program HCGT ini menjadi bukti nyata dari sinergi bisnis untuk menciptakan dampak positif dan kebermanfaatannya bagi banyak orang. Selain itu, keterlibatan Saratoga dalam program ini menjadi perwujudan dari komitmen dan kepedulian Perusahaan terhadap penyelesaian isu sosial di masyarakat



Perwakilan Saratoga dalam Acara Habitat Charity Golf Build 2023 di Desa Mauk, Tangerang

Berbagi Berkah di Bulan Ramadhan



Saratoga Menyalurkan Sembako pada Keluarga Dhuafa dan Lansia di Cilincing, Jakarta Utara

Saratoga meyakini bahwa sebagai perusahaan yang bertanggung jawab, kami memiliki kewajiban untuk menciptakan nilai bersama dengan pemangku kepentingan dan berperan aktif dalam memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Kami berkomitmen untuk menciptakan perbedaan positif, tidak hanya di lingkungan kerja internal perusahaan, tetapi juga di komunitas lokal di wilayah di mana bisnis kami beroperasi.

Pada tahun 2023, sebagai bentuk kepedulian sosial dan dalam rangka menyambut Hari Raya Idul Fitri, Saratoga dengan bangga menyalurkan 400 paket sembako untuk membantu keluarga pra-sejahtera dalam mempersiapkan hari raya. Pengalokasian paket sembako tersebut dilakukan khusus untuk masyarakat rentan, seperti janda dan lansia, yang bermukim di Jakarta Utara dan Jakarta Timur. Kegiatan berbagi ini diselenggarakan pada bulan April 2023, melibatkan seluruh karyawan Saratoga yang dengan antusias ikut serta dalam mendistribusikan paket sembako ke tiap keluarga yang membutuhkan.

Bulan Suci Ramadhan menghadirkan nuansa kebaikan, keberkahan, dan kehangatan melalui semangat berbagi. Kami memandang momen ini sebagai peluang untuk mewujudkan komitmen keberlanjutan kami dan memberikan dukungan kepada komunitas di sekitar. Kami yakin bahwa dengan memberikan bantuan kepada yang membutuhkan, Saratoga dapat turut menciptakan lingkungan masyarakat yang penuh kasih dan peduli. Melalui program-program seperti ini, harapan kami adalah menginspirasi orang lain untuk ikut serta dalam menciptakan dampak positif bagi komunitas yang ada di sekitar kami.

Sukacita Natal: Menebarkan Kasih kepada Sesama



Penyerahan Santunan kepada Pengurus dan Lansia di Panti Wreda Marfati

Saratoga berkomitmen untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat. Didorong oleh komitmen ini, kami senantiasa membawa misi untuk melanjutkan upaya mendukung kemanusiaan dan kepedulian terhadap sesama. Sebagai wujud rasa syukur dan dukungan kami untuk kemanusiaan, selama bulan Desember pada tahun 2023 Perusahaan telah mengadakan kegiatan berbagi kasih dan sukacita Natal bersama 96 lansia dari 2 panti wreda. Kedua panti wreda tersebut di antaranya adalah Panti Wreda Marfati di Tangerang, Provinsi Banten dan Panti Wreda Melania di Tangerang Selatan, Provinsi DKI Jakarta.

Natal merupakan momen emosional yang dibagikan bersama keluarga. Kami menyadari bahwa para lansia yang tinggal di panti wreda mungkin merasa terabaikan atau kesepian, maka dari itu kami ingin menciptakan momen kebersamaan dan kegembiraan bagi mereka. Dalam momen natal tahun ini, Saratoga berkesempatan untuk memberikan dukungan material dan moral kepada para lansia dan pengurus panti.

Perusahaan membagikan santunan dan bingkisan berisi makanan ringan, sabun, dan alat mandi kepada masing-masing lansia dan pengurus panti, dan dukungan untuk renovasi 1 panti wreda. Selain memberikan dukungan material, Perusahaan diwakili oleh beberapa

karyawan turut serta memeriahkan perayaan melalui agenda ibadah Natal bersama, sesi makan pagi dan siang bersama, dan dilanjutkan dengan hiburan untuk menyebarkan suka cita Natal. Kami berharap melalui kegiatan berbagi kasih ini, Saratoga dapat menjadi perpanjangan tangan untuk membantu masyarakat yang membutuhkan dan membawa kebahagiaan dalam menyambut Natal tahun 2023.



Perayaan Natal Bersama Para Lansia di Panti Wreda Marfati

Tentang Laporan Ini



TENTANG LAPORAN INI

Sebagai perusahaan investasi, Saratoga berkomitmen untuk menjalankan investasi yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Untuk mewujudkan komitmen tersebut, kami secara rutin menerbitkan Laporan Keberlanjutan tahunan sejak tahun 2021. Melalui Laporan Keberlanjutan ini, kami dapat memberikan pemahaman mendalam kepada pemangku kepentingan mengenai kinerja kami dalam mengelola dampak operasional di bidang ekonomi, sosial, dan lingkungan. Selain itu, dalam Laporan Keberlanjutan tahun 2023 ini, kami menjunjung tinggi transparansi dan akuntabilitas untuk menunjukkan komitmen dan tanggung jawab kami dalam memperkuat relasi dengan para pemangku kepentingan.

Kami percaya bahwa laporan ini dapat memberikan gambaran akurat mengenai kinerja ESG kami selama tahun pelaporan. Selain itu, penerbitan laporan rutin ini bertujuan untuk menggambarkan dinamika dan kemajuan kinerja keberlanjutan Perseroan dari tahun ke tahun. Laporan-laporan sebelumnya dapat diakses dengan mudah melalui situs web Perseroan.

Untuk menghadirkan laporan yang komprehensif, Saratoga telah dengan cermat menyusun laporan untuk periode 1 Januari - 31 Desember 2023 dengan mengikuti Standar GRI 2021. Secara keseluruhan, laporan ini telah mengakomodir berbagai indikator untuk mematuhi persyaratan dan rekomendasi berbagai kerangka kerja, standar, dan pedoman, sebagai berikut:

- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik. (POJK 51)
- Kerangka Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)
- 10 Prinsip the United Nations Global Compact (UNGC)

Untuk memudahkan pembaca, kami telah menyajikan angka indikator GRI, dan POJK yang disajikan dengan warna berbeda pada bagian narasi terkait serta melampirkan Daftar Indeks pada halaman 92 dan 98.

Menyadari bahwa laporan keberlanjutan yang komprehensif bergantung pada penyajian data dan informasi yang kredibel, Saratoga sangat mengutamakan penyajian laporan keberlanjutan yang berkualitas. Namun kami belum melibatkan pihak eksternal untuk menjamin Laporan ini. Oleh karena itu, untuk memastikan hal ini, seluruh konten dan data telah melalui proses verifikasi internal yang ketat dan disetujui oleh Dewan Direksi kami yang terhormat. [\[GRI 2-5\]](#)[\[GRI 2-14\]](#) [\[POJK G.1\]](#)

RUANG LINGKUP, ISI, DAN BATAS PELAPORAN [\[GRI 2-2\]](#)

Kami telah menyusun laporan keberlanjutan keempat kami yang terdiri dari data dan informasi mengenai Saratoga dan anak perusahaannya sebagaimana yang tertulis pada halaman 10 dan konsisten dengan Laporan Tahunan tahun 2023. Beberapa pembahasan kinerja dalam laporan ini juga mencerminkan kinerja perusahaan *investee* kami dan data keuangan yang ditampilkan berasal dari laporan keuangan yang telah diaudit.

Selama periode pelaporan, tidak terdapat perubahan signifikan terhadap aktivitas bisnis, struktur kepemilikan, organisasi, maupun rantai pasokan Perseroan. [\[POJK C.6\]](#) Selain itu, tidak ada pengulangan pernyataan yang sifatnya perbaikan terhadap laporan sebelumnya. Dalam penyajian laporan ini, kami menggunakan istilah “Saratoga”, “Perusahaan”, atau “Kami” untuk mewakili PT Saratoga Investama Sedaya Tbk. [\[GRI 2-3\]](#) [\[GRI 2-4\]](#)

Data dan informasi yang disajikan dalam laporan ini dapat bersifat kualitatif, kuantitatif, atau keduanya, serta penjelasan deskriptif mengenai kebijakan, upaya, dan pencapaian. Data numerik disajikan dalam metrik bahasa Indonesia kecuali dinyatakan lain.

Sebagai wujud komitmen kami untuk menyajikan laporan keberlanjutan yang berkualitas, Laporan ini telah mengacu pada prinsip-prinsip pelaporan yang diuraikan dalam Standar GRI 2021. Prinsip-prinsip pelaporan yang meliputi akurasi, keseimbangan, kejelasan, keterbandingan, kelengkapan, konteks keberlanjutan, ketepatan waktu, dan verifikasi, menjadi pilar panduan kami dalam menyusun Laporan Keberlanjutan ini.

Lebih dari menjalankan kepatuhan, Saratoga secara aktif melibatkan pemangku kepentingan dalam menyusun substansi laporan melalui proses penilaian materialitas yang cermat. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa Laporan Keberlanjutan ini telah menggambarkan topik-topik yang signifikan dan relevan terhadap keberlanjutan Saratoga.

Kami menyadari pentingnya masukan dari pihak eksternal untuk menyempurnakan Pelaporan Keberlanjutan. Oleh karena itu, Kami menyediakan Formulir Umpan Balik di akhir laporan ini. Kami berharap para pembaca dan pengguna laporan ini dapat memberikan saran, masukan, pendapat, dan masukan berharga lainnya untuk meningkatkan kualitas pelaporan pada masa yang akan datang.

[POJK G.3]

Pertanyaan, masukan, dan komentar terhadap laporan ini, dapat dikirimkan ke:

Sekretaris Perusahaan
PT Saratoga Investama Sedaya Tbk

Menara Karya lantai 15
Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-5 Kav 1-2,
Jakarta Selatan 12950

Telepon: +62 21 5794 4355
Faksimile: +62 21 5794 4365
Situs Web: www.saratoga-investama.com
Email: corporate.secretary@saratoga-investama.com

PROSES PENILAIAN MATERIALITAS DENGAN PEMANGKU KEPENTINGAN

Saratoga berkomitmen untuk menghadirkan laporan yang berkualitas melalui proses penilaian materialitas yang dilakukan secara partisipatif dan strategis. Sejak tahun lalu, pendekatan kami dalam mengidentifikasi topik material telah berkembang secara signifikan. Kami telah beralih ke perspektif yang lebih holistik dengan memperluas fokus kami melampaui pertimbangan tradisional untuk menilai dampak kami secara komprehensif terhadap aspek lingkungan, sosial, tata kelola, dan hak asasi manusia. Selain itu, transformasi ini memungkinkan kami menangkap berbagai kompleksitas yang menentukan jejak perusahaan kami, memastikan pemahaman menyeluruh tentang kontribusi, dan tanggung jawab kami.

Dalam komitmen kami terhadap transparansi dan pengungkapan yang bertanggung jawab, kami mengikuti prinsip dan pedoman yang dianjurkan oleh GRI pada tahun 2021 dengan cermat. Standar-standar ini berfungsi sebagai kerangka panduan kami, memastikan bahwa komunikasi kami melampaui persyaratan peraturan untuk memberikan wawasan yang akurat dan terperinci kepada pemangku kepentingan. Dengan menerapkan praktik terbaik ini, kami mencoba untuk memenuhi harapan dan secara aktif berkontribusi terhadap lanskap bisnis yang lebih berkelanjutan dan bertanggung jawab.

Pada tahun 2022, kami telah bermitra dengan konsultan eksternal untuk mengidentifikasi topik material kami. Topik material pada tahun 2022 masih relevan pada tahun 2023. Dalam menentukan topik material, kami menggunakan prosedur sistematis dengan pemangku kepentingan sebagai berikut [\[GRI 3-1\]](#):

1

Identifikasi Dampak Aktual dan Potensial

Untuk menilai dampak perusahaan secara komprehensif, kami mengkaji konsekuensi nyata dan potensial di berbagai aspek masyarakat dan lingkungan yang lebih luas dengan cermat. Hal ini mencakup dampak positif dan negatif yang mungkin ditimbulkan oleh operasi kami terhadap perekonomian, lingkungan, masyarakat, dan hak asasi manusia.

2

Menilai Signifkansi Dampak

Saat mengidentifikasi topik-topik materialitas, perlu dilakukan evaluasi terhadap tingkat kepentingan dari setiap dampak dengan menilai tingkat keparahan dan kemungkinan dampaknya secara menyeluruh. Proses ini mempertimbangkan sudut pandang internal dan eksternal. Untuk mengumpulkan perspektif ini, kami mengadakan diskusi kelompok terfokus (FGD) dan membagikan kuesioner. Kuesioner ini memperoleh tanggapan dari 18 individu yang mewakili beragam pemangku kepentingan, termasuk karyawan Saratoga, LSM, pemasok, media, dan pihak terkait lainnya.

3

Mengutamakan Dampak yang Paling Signifikan

Setelah melakukan evaluasi komprehensif terhadap tingkat keparahan dan kemungkinan terjadinya dampak, kami menetapkan ambang batas untuk mengidentifikasi dampak yang paling diprioritaskan. Dampak-dampak yang diprioritaskan ini selanjutnya dikategorikan ke dalam topik-topik yang relevan, sehingga memungkinkan adanya pendekatan yang ditargetkan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang paling signifikan. Fokus strategis ini memastikan bahwa upaya kami terkonsentrasi pada mitigasi dan pengelolaan tantangan paling krusial yang dihadapi perusahaan kami dan para pemangku kepentingannya.

4

Persetujuan Topik Materialitas

Dalam melakukan proses finalisasi ini, dilakukan persetujuan oleh Dewan Direksi. Langkah ini memastikan keselarasan laporan keberlanjutan kami dengan harapan dan kekhawatiran para pemangku kepentingan dan perusahaan kami. Dengan memperoleh dukungan dari Dewan, kami menegaskan komitmen terhadap transparansi dan daya tanggap, dalam mengembangkan kerangka pelaporan yang selaras dengan beragam kepentingan dan pertimbangan pemangku kepentingan utama dan tujuan organisasi kami. [\[GRI 2-14\]](#)

Prosedur penilaian yang dilakukan Perseroan untuk mengidentifikasi topik material yang berdampak signifikan terhadap perekonomian, lingkungan, masyarakat, dan hak asasi manusia telah melahirkan beberapa topik materialitas. Topik-topik materialitas ini telah dievaluasi secara cermat dan dirinci di bawah ini. ^[GRI 3-2]

01



Investasi Berkelanjutan

02



Tata Kelola Perusahaan & ESG

03



Pemberdayaan Masyarakat

04



Kinerja Ekonomi

05



Praktik Ketenagakerjaan yang Baik

06



Kesadaran Lingkungan

07



Emisi Gas Rumah Kaca

Masing-masing topik ini mewakili titik fokus yang memerlukan pendekatan khusus untuk menjamin keberlanjutan dan kesuksesan operasi bisnis Saratoga dalam jangka panjang. Dengan memprioritaskan topik-topik ini, Saratoga tidak hanya dapat menyelaraskan strategi bisnis masa depan dengan nilai, tujuan, dan kewajiban perusahaan terhadap pemangku kepentingan, namun sekaligus berkontribusi terhadap tujuan keberlanjutan yang lebih luas. Selain itu, penerapan praktis dari topik-topik penting ini merupakan bagian integral untuk memastikan kelangsungan Saratoga sebagai bisnis yang bertanggung jawab dan menguntungkan.

Selama satu tahun terakhir, sejalan dengan dedikasi kami untuk mempercepat netralitas karbon dan mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, kami telah mengadopsi strategi komprehensif untuk menilai jejak lingkungan kami. Kami telah menambahkan dua titik fokus baru, yang berpusat pada kesadaran lingkungan dan emisi GRK ke dalam Agenda Perseroan. Dengan memprioritaskan bidang-bidang penting ini, kami yakin bahwa upaya kolektif kami akan memberikan kontribusi yang berarti dalam mengurangi dampak negatif lingkungan secara keseluruhan. Pendekatan proaktif ini menggarisbawahi komitmen teguh kami terhadap praktik berkelanjutan dan pemeliharaan lingkungan.

Dalam pengungkapan kinerja topik material Saratoga, kami mengacu pada indikator khusus dalam Standar GRI. Selain itu, kami menerapkan standar dari SASB dan mematuhi persyaratan dari POJK 51 untuk menangani topik di luar cakupan GRI. Khususnya, untuk topik kesadaran lingkungan, Kami telah menyusun indikator internal untuk menunjukkan efektivitas inisiatif kami di bidang tersebut. Korelasi antara topik material dan indikator pengungkapannya dirinci pada halaman berikut:

TOPIK MATERIAL SARATOGA

Topik Material	Deskripsi terkait Topik Material	Indikator Spesifik Pengungkapan
Investasi Berkelanjutan	Selain keuntungan finansial kami mempertimbangkan faktor ESG dalam keputusan investasi kami.	Integrasi Faktor ESG dalam Manajemen Investasi & Topik Penasihat sebagai bagian dari Standar SASB Asset Management & Custody Activities
Tata Kelola Perusahaan & ESG	Meliputi beberapa aspek terkait tata kelola perusahaan, antara lain antikorupsi, tata kelola perusahaan yang baik dan tata kelola dampak terkait aspek ESG.	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 2: Pengungkapan Umum • GRI 205: Antikorupsi 2016
Pemberdayaan Masyarakat	Menyoroti pentingnya membangun hubungan positif dengan masyarakat setempat dan berkontribusi pada pemberdayaan masyarakat.	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 413: Masyarakat Lokal 2016 • GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016
Kinerja Ekonomi	Topik ini mencakup kinerja keuangan Saratoga yang bertujuan tidak hanya untuk menghasilkan laba tetapi juga menjaga citra positif Perseroan.	GRI 201: Kinerja Ekonomi 2016
Praktik Ketenagakerjaan yang Baik	<p>Upaya Saratoga untuk memastikan praktik ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang relevan termasuk perlindungan hak-hak tenaga kerja. Topik ini juga mencakup inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan saling menghargai.</p> <p>Saratoga berkomitmen untuk memastikan praktik ketenagakerjaan dilaksanakan selaras dengan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan terkait, dengan fokus utama pada penegakan dan perlindungan hak-hak pekerja. Sebagai bentuk inisiatif yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan, kami juga berkomitmen untuk pengembangan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan saling menghargai. Melalui upaya ini, kami berupaya untuk menciptakan tempat kerja yang tidak hanya mematuhi standar hukum namun juga memprioritaskan pengembangan holistik dan kepuasan karyawan Perseroan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 401: Kependidikan 2016 • GRI 402: Hubungan Tenaga Kerja/Manajemen 2016 • GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016 • GRI 405: Keanekaragaman dan Peluang Setara 2016 • GRI 406: Non diskriminasi 2016
Kesadaran Lingkungan	Topik ini menekankan pada upaya Saratoga untuk mendorong praktik berkelanjutan dan membangun kesadaran lingkungan di dalam lingkup pemangku kepentingan internal dan eksternal Saratoga termasuk perusahaan <i>investee</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • POJK 51 - F.1 Indikator terkait Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan • Jumlah total jam pelatihan untuk menciptakan kesadaran lingkungan bagi pemangku kepentingan internal dan eksternal termasuk perusahaan <i>investee</i>
Emisi GRK	Mencakup tentang emisi gas rumah kaca dan bertujuan untuk meminimalkan dampaknya terhadap perubahan iklim dan lingkungan sekitar.	GRI 305: Emisi 2016

Kontribusi Kami terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan



KONTRIBUSI KAMI TERHADAP TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN	PENCAPAIAN DAN INISIATIF TAHUN 2023	HALAMAN
 <p>1 TANPA KEMISKINAN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan 400 paket bantuan sembako kepada ibu lanjut usia di Jakarta Timur dan Utara. • Memberikan dukungan berupa uang dan barang kepada 96 warga lanjut usia dari 2 panti wreda di Tangerang dan DKI Jakarta. 	<ul style="list-style-type: none"> • 5; 7; 68; 76 • 5; 7; 68; 77
 <p>4 PENDIDIKAN BERKUALITAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan kesempatan pelatihan pada karyawan. Pada tahun 2023 tercatat terdapat 790 jam pelatihan karyawan. • Membantu SMK Ora et Labora mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri melalui keterlibatan karyawan sebagai relawan Komite Eksekutif. • Memberikan beasiswa kepada 10 siswa dan bantuan peralatan sekolah kepada SMK Ora et Labora. 	<ul style="list-style-type: none"> • 5; 46; 54 • 7; 69 • 5; 68-70
 <p>5 KESETARAAN GENDER</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 30% anggota Dewan Direksi adalah perempuan. • Saratoga memiliki proporsi karyawan berdasarkan gender yang seimbang, dimana 48% karyawan Saratoga adalah perempuan. • Menjamin proses rekrutmen yang terbuka dan adil tanpa diskriminasi gender. • Memastikan rasio kompensasi upah 1:1 antara karyawan perempuan dan laki-laki di tingkat jabatan yang sama. • Mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan semua perempuan dalam programnya, termasuk melalui program ENVOY untuk pengusaha perempuan dan donasi untuk ibu tunggal dan perempuan lansia. 	<ul style="list-style-type: none"> • 7;27;29-30;47 • 5; 7; 46; 48 • 7; 48 • 50 • 7; 68; 71; 76-77
 <p>7 ENERGI BERSIH DAN TERJANGKAU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menanamkan investasi pada perusahaan yang mendukung transisi energi terbarukan seperti Xurya dan Adaro Energy. • Mendukung SMK Ora et Labora dalam meningkatkan kualitas pendidikan vokasi di bidang teknik pembangkit listrik melalui pemberian dukungan keahlian, fasilitas, dan sumber daya material sejak tahun 2016. 	<ul style="list-style-type: none"> • 12-13; 41-43 • 69-70

TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN	PENCAPAIAN DAN INISIATIF TAHUN 2023	HALAMAN
	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan dukungan bagi 18 pengusaha muda Indonesia untuk mengembangkan keterampilan dan bisnis mereka melalui program ENVOY Angkatan ke-14. 	<ul style="list-style-type: none"> 7; 68; 71-74
	<ul style="list-style-type: none"> Menjalin kerjasama dengan organisasi non-profit dalam mendukung pembangunan hunian layak bagi keluarga di Desa Sooko, Jawa Timur. Memberikan dukungan tenaga sukarela (<i>volunteer</i>) untuk membantu pembangunan 1 rumah di Desa Mauk, Banten. Memberikan bantuan dan untuk renovasi 1 panti wreda di Tangerang. 	<ul style="list-style-type: none"> 68; 75
	<ul style="list-style-type: none"> Menginisiasi diskusi pengelolaan limbah di kantor operasi Saratoga, gedung Menara Karya. Mengurangi 57,67%* penggunaan kertas <p><i>*dibandingkan dengan data tahun 2019</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> 5-6; 58-59 5; 60; 89
	<ul style="list-style-type: none"> Menyalurkan 41% anggaran pengembangan masyarakat untuk program pelestarian lingkungan. Mendukung dan mensponsori program The Green Leader yang membentuk dan mendedukasi 32 aktivis lingkungan hidup dari 15 provinsi khususnya mengenai isu pengurangan karbon. Memberikan dukungan finansial kepada aksi positif untuk meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai udara bersih seperti NAFAS dan Bicara Udara. 	<ul style="list-style-type: none"> 67 5-7; 58; 61-63 5-6; 58; 64
	<ul style="list-style-type: none"> Berinvestasi di Forest Carbon, perusahaan kredit karbon yang merestorasi hutan melalui pemulihan hutan lahan basah yang terdegradasi dan melindungi spesies yang terancam punah di lokasi tersebut. Mengurangi 57,67%* penggunaan kertas <p><i>*dibandingkan dengan data tahun 2019</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> 42 5; 60; 89
	<ul style="list-style-type: none"> Menyelenggarakan Saratoga Investment Summit, acara berskala internasional yang mempertemukan pemangku kepentingan dari berbagai latar belakang, termasuk pemerintahan, pebisnis, dan investor. 	<ul style="list-style-type: none"> 6; 38

Tabel Data



TABEL DATA

STATISTIK KARYAWAN^[GRI 2-7] ^[POJK C.3]

Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenis Pekerjaan

JENIS PEKERJAAN	2021		2022		2023	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Karyawan Tetap	30	27	28	27	32	29
Karyawan Tidak Tetap	1	3	1	3	1	2
TOTAL	31	30	29	30	33	31

Komposisi Karyawan Berdasarkan Jabatan

KATEGORI KARYAWAN	2021		2022		2023	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Direktur						
<30 tahun	0	0	0	0	0	0
30 - 50 tahun	2	0	2	0	2	0
> 50 tahun	0	1	0	1	0	1
Manajer dan Supervisor						
<30 tahun	2	1	0	1	1	1
30 - 50 tahun	11	7	12	7	13	9
> 50 tahun	5	6	5	7	5	7
Staf dan Non Staf						
<30 tahun	2	2	2	2	2	2
30 - 50 tahun	8	10	7	9	8	9
> 50 tahun	1	3	1	3	2	2
TOTAL	31	30	29	30	33	31

Komposisi Karyawan Berdasarkan Usia

USIA	2021		2022		2023	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
<30 tahun	4	3	2	3	3	3
30 - 50 tahun	21	17	21	16	23	18
>50 tahun	6	10	6	11	7	10
TOTAL	31	30	29	30	33	31

Karyawan Baru ^[GRI 401-1]

USIA	2021		2022		2023	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
<30 tahun	2	1	0	0	2	0
30 - 50 tahun	4	2	1	1	3	2
>50 tahun	0	0	0	0	0	0
TOTAL	6	3	1	1	5	2

Karyawan Keluar

USIA	2021		2022		2023	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
<30 tahun	0	0	0	0	1	0
30 - 50 tahun	4	2	2	1	0	0
>50 tahun	0	0	1	0	0	1
TOTAL	4	2	3	1	1	1

Tingkat Pergantian Karyawan

USIA	2021		2022		2023	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
<30 tahun	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	0%
30 - 50 tahun	19,05%	11,76%	9,52%	6,25%	0%	0%
>50 tahun	0,00%	0,00%	16,67%	0,00%	0%	10,00%

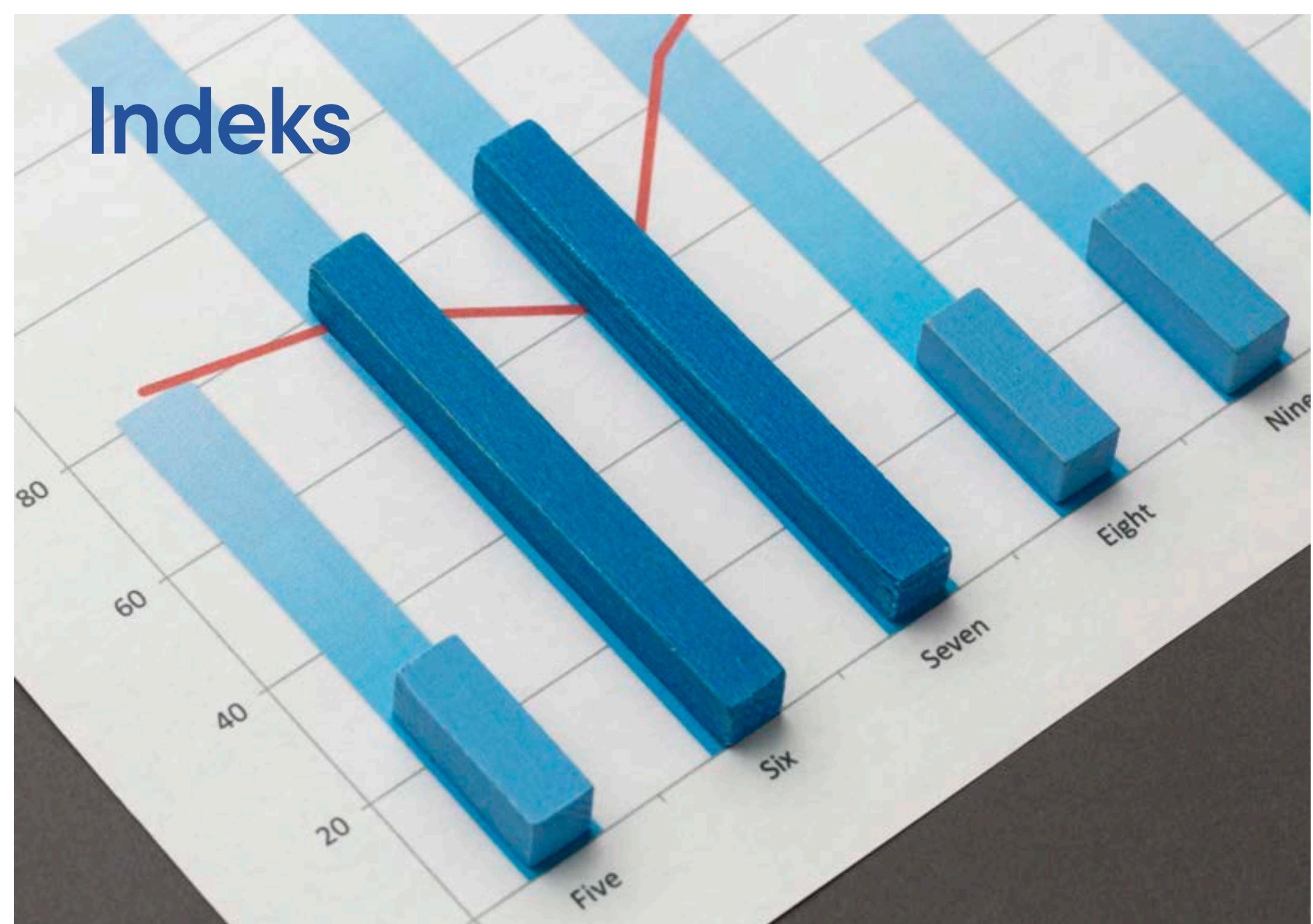
DATA PENGGUNAAN LISTRIK DAN KERTAS

Penggunaan Listrik dan Kertas

DATA	Unit	2019*	2021	2022	2023
Penggunaan Listrik ^[POJK F.6]	kWh	81.108	51.981	69.730	77.946
Penggunaan Kertas ^[POJK F.5]	Rim	300	125	110	127

*tahun dasar

Indeks



INDEKS UNGC

PRINSIP-PRINSIP UNGC		LOKASI
HAK ASASI MANUSIA		
Prinsip 1	Dunia usaha harus mendukung dan menghormati perlindungan atas hak asasi manusia yang diproklamasikan secara internasional.	16-24; 44-55
Prinsip 2	Dunia usaha harus memastikan bahwa mereka tidak terlibat dalam pelanggaran hak asasi manusia.	16-24; 44-55
TENAGA KERJA		
Prinsip 3	Dunia usaha harus menjunjung tinggi kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk berunding bersama.	53
Prinsip 4	Dunia usaha harus menjunjung tinggi penghapusan segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib.	49
Prinsip 5	Dunia usaha harus menjunjung tinggi penghapusan pekerja anak secara efektif.	49
Prinsip 6	Dunia usaha harus menjunjung tinggi penghapusan diskriminasi sehubungan dengan pekerjaan dan jabatan.	7; 47-50
LINGKUNGAN		
Prinsip 7	Dunia usaha harus mendukung pendekatan yang bersifat preventif terhadap permasalahan lingkungan.	16-24; 56-64
Prinsip 8	Dunia usaha harus melakukan inisiatif untuk mempromosikan tanggung jawab lingkungan yang lebih besar.	16-24; 56-64
Prinsip 9	Dunia usaha harus mendorong pengembangan dan penyebaran teknologi ramah lingkungan.	16-24; 56-64
ANTIKORUPSI		
Prinsip 10	Dunia usaha harus melawan segala bentuk korupsi, termasuk tindak pemerasan dan penyuapan.	33

INDEKS KONTEN GRI

STANDAR GRI	PENGUNGKAPAN	LOKASI	YANG TIDAK DICANTUMKAN			NO. RUJUKAN STANDAR SEKTOR GRI
			PERSYARATAN YANG TIDAK DICANTUMKAN	ALASAN	PENJELASAN	
Pengungkapan Umum						
GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-1 Rincian organisasi	9				
	2-2 Entitas yang dicantumkan dalam pelaporan keberlanjutan organisasi	10; 79				
	2-3 Periode, frekuensi, dan titik kontak pelaporan	80				
	2-4 Penyajian kembali informasi	80				
	2-5 Penjaminan eksternal	79				
	2-6 Kegiatan, rantai nilai dan hubungan bisnis lain	9				
	2-7 Tenaga kerja	48; 88				
	2-8 Pekerja yang bukan pekerja langsung	47-48				
	2-9 Struktur dan komposisi tata kelola	27; 29-31				
	2-10 Pencalonan dan pemilihan badan tata kelola tertinggi	28-29; 31				
	2-11 Ketua badan tata kelola tertinggi	27; 29				
	2-12 Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi manajemen dampak	20; 28				
	2-13 Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak	20				
	2-14 Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan	79; 81				

STANDAR GRI	PENGUNGKAPAN	LOKASI	YANG TIDAK DICANTUMKAN			NO. RUJUKAN STANDAR SEKTOR GRI
			PERSYARATAN YANG TIDAK DICANTUMKAN	ALASAN	PENJELASAN	
GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-15 Konflik kepentingan	29; 31; 34				
	2-16 Komunikasi masalah penting	29; 32				
	2-17 Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi	20; 22				
	2-18 Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi	26-27; 35				
	2-19 Kebijakan remunerasi	35				
	2-20 Proses untuk menentukan remunerasi	35				
	2-21 Rasio kompensasi total tahunan	35				
	2-22 Pernyataan tentang strategi pembangunan berkelanjutan	6				
	2-23 Komitmen kebijakan	18				
	2-24 Menanamkan komitmen kebijakan	18				
	2-25 Proses untuk memperbaiki dampak negatif	23				
	2-26 Mekanisme untuk mencari nasihat dan mengemukakan masalah	32				
	2-27 Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan	18				
	2-28 Asosiasi keanggotaan	14				
	2-29 Pendekatan untuk keterlibatan pemangku kepentingan	24				
2-30 Perjanjian perundingan kolektif	53					

STANDAR GRI	PENGUNGKAPAN	LOKASI	YANG TIDAK DICANTUMKAN			NO. RUJUKAN STANDAR SEKTOR GRI
			PERSYARATAN YANG TIDAK DICANTUMKAN	ALASAN	PENJELASAN	
Topik Material						
GRI 3: Topik Material 2021	3-1 Proses untuk menentukan topik material	80-81				
	3-2 Daftar topik material	82-83				
Kinerja Ekonomi						
GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Manajemen topik material	17				
GRI 201: Kinerja Ekonomi 2016	201-1 Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan	39				
	201-2 Implikasi finansial serta risiko dan peluang lain akibat dari perubahan iklim	23				
	201-3 Kewajiban program pensiun manfaat pasti dan program pensiun lainnya	53				
	201-4 Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah	40				
Dampak Ekonomi Tidak Langsung						
GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Manajemen topik material	17				
GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-1 Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	67-69; 75				
	203-2 Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	68				

STANDAR GRI	PENGUNGKAPAN	LOKASI	YANG TIDAK DICANTUMKAN			NO. RUJUKAN STANDAR SEKTOR GRI
			PERSYARATAN YANG TIDAK DICANTUMKAN	ALASAN	PENJELASAN	
Antikorupsi						
GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Manajemen topik material	17				
GRI 205: Antikorupsi 2016	205-1 Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi	23; 32-33				
	205-2 Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur antikorupsi	33				
	205-3 Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	34				
Emisi						
GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Manajemen topik material	17				
GRI 305: Emisi 2016	305-1 Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	60				
	305-2 Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	60				
	305-3 Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	60				
	305-4 GHG Intensitas emisi GRK	-	Intensitas emisi GRK	Data tidak tersedia/tidak lengkap	Fokus utama kami tahun ini adalah memulai dan menyempurnakan strategi penghitungan GRK. Data intensitas akan menjadi perhatian kami untuk pelaporan di masa mendatang.	
	305-5 Pengurangan emisi GRK	60				

STANDAR GRI	PENGUNGKAPAN	LOKASI	YANG TIDAK DICANTUMKAN			NO. RUJUKAN STANDAR SEKTOR GRI
			PERSYARATAN YANG TIDAK DICANTUMKAN	ALASAN	PENJELASAN	
GRI 305: Emisi 2016	305-6 Emisi zat perusak ozon (ODS)	-	Emisi zat perusak ozon (ODS)	Data tidak tersedia/tidak lengkap	Indikator tidak relevan terhadap Perseroan	
	305-7 Nitrogen oksida (NOx), belerang oksida (SOx), dan emisi udara signifikan lainnya	-	Nitrogen oksida (NOx), belerang oksida (SOx), dan emisi udara signifikan lainnya	Data tidak tersedia/tidak lengkap	Indikator tidak relevan terhadap Perseroan	
Kepegawaian						
GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Manajemen topik material	17				
GRI 401: Kepegawaian 2016	401-1 Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan	48; 89				
	401-2 Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan pada kurun waktu tertentu atau paruh waktu	50				
	401-3 Cuti melahirkan	51				
Pelatihan dan Pendidikan						
GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Manajemen topik material	17				
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016	404-1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan	54				
	404-2 Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	51; 54				
	404-3 Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	46; 55				

STANDAR GRI	PENGUNGKAPAN	LOKASI	YANG TIDAK DICANTUMKAN			NO. RUJUKAN STANDAR SEKTOR GRI
			PERSYARATAN YANG TIDAK DICANTUMKAN	ALASAN	PENJELASAN	
Keanekaragaman dan Peluang Setara						
GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Manajemen topik material	17				
GRI 405: Keanekaragaman dan Peluang Setara 2016	405-1 Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	29-30; 47				
	405-2 Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	50				
Nondiskriminasi						
GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Manajemen topik material	17				
GRI 406: Nondiskriminasi 2016	406-1 Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	53				
Masyarakat Setempat						
GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Manajemen topik material	17				
GRI 413: Masyarakat Setempat 2016	413-1 Operasi dengan keterlibatan masyarakat setempat, penilaian dampak, dan program pengembangan	66				
	413-2 Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat setempat	66				

INDEKS POJK^[POJK G.4]

TOPIK		LOKASI
A.	STRATEGI KEBERLANJUTAN	
A.1	Penjelasan Strategi Keberlanjutan	6
B.	IKHTISAR KINERJA ASPEK KEBERLANJUTAN	
B.1	Aspek Ekonomi, paling sedikit memuat:	4
	a. Kuantitas produksi atau jasa yang dijual;	
	b. Pendapatan atau penjualan;	
	c. Laba atau rugi bersih;	
	d. Produk ramah lingkungan; dan	
	e. Pelibatan pihak lokal yang berkaitan dengan proses bisnis Keuangan Berkelanjutan.	
B.2	Aspek Lingkungan Hidup, paling sedikit memuat:	
	a. Penggunaan energi;	
	b. Pengurangan emisi yang dihasilkan;	
	c. Pengurangan limbah dan efluen; dan	
	d. Pelestarian keanekaragaman hayati.	
B.3	Aspek Sosial	
C.	PROFIL PERUSAHAAN	
C.1	Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan	9

TOPIK			LOKASI
C.2	Alamat Perusahaan		9; 103
C.3	Skala Usaha, paling sedikit memuat:		9; 13-14; 88
	a. Total aset atau kapitalisasi aset dan total kewajiban;		
	b. Jumlah karyawan menurut jenis kelamin, jabatan, usia, pendidikan, dan status ketenagakerjaan;		
	c. Nama pemegang saham dan persentase kepemilikan saham; dan		
	d. Wilayah operasional.		
C.4	Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha yang Dijalankan		9
C.5	Keanggotaan pada Asosiasi		14
C.6	Perubahan Emiten dan Perusahaan Publik yang Bersifat Signifikan		80
D.	PENJELASAN DIREKSI		
D.1	Penjelasan Direksi		6-7
	a. Kebijakan untuk merespon tantangan dalam pemenuhan strategi keberlanjutan		
	b. Penerapan Keuangan Berkelanjutan		
	c. Strategi pencapaian target		
E.	TATA KELOLA KEBERLANJUTAN		
E.1	Penanggung Jawab Penerapan Keuangan Berkelanjutan		20
E.2	Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Berkelanjutan		22
E.3	Penilaian Risiko Atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan		23

TOPIK		LOKASI
E.4	Hubungan Dengan Pemangku Kepentingan	24
E.5	Permasalahan Terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan	6; 41
F.	KINERJA KEBERLANJUTAN	
F.1	Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan	22; 57; 59
	KINERJA EKONOMI	
F.2	Perbandingan Target dan Kinerja Produksi, Portofolio, Target Pembiayaan atau Investasi, Pendapatan dan Laba Rugi	39
F.3	Perbandingan Target dan Kinerja Portofolio, Target Pembiayaan atau Investasi pada Instrumen Keuangan atau Proyek yang Sejalan dengan Keuangan Berkelanjutan	
	KINERJA LINGKUNGAN HIDUP	
	Aspek Material	
F.4	Biaya Lingkungan Hidup	67
	Aspek Material	
F.5.	Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan	60; 89
	Aspek Energi	
F.6	Jumlah dan Intensitas Energi yang Digunakan	60; 89
F.7	Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan	57; 59
	Aspek Air	
F.8	Penggunaan Air	57; 59

TOPIK		LOKASI
Aspek Keanekaragaman Hayati		
F.10	Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati	57
Aspek Emisi		
F.11	Jumlah dan Intensitas Emisi yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya	57; 60
F.12	Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi yang Dilakukan	57; 60
KINERJA SOSIAL		
F.17	Komitmen untuk Memberikan Layanan atas Produk dan/atau Jasa yang Setara kepada Konsumen	41
Aspek Ketenagakerjaan		
F.18	Kesetaraan Kesempatan Bekerja	47
F.19	Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa	49
F.20	Upah Minimum Regional	50
F.21	Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman	52
F.22	Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai	54
Aspek Masyarakat		
F.23	Dampak Operasi Terhadap Masyarakat Sekitar	66
F.24	Pengaduan Masyarakat	32
F.25	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL)	69; 75

TOPIK		LOKASI
	Tanggung Jawab Pengembangan Produk/Jasa Berkelanjutan	
F.26	Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Keuangan Berkelanjutan	41
G.	LAIN-LAIN	
G.1	Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen (jika ada)	79
G.2	Lembar Umpan Balik	103
G.3	Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Keberlanjutan Tahun Sebelumnya	81
G.4	Daftar Pengungkapan Sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik	98

LEMBAR UMPAN BALIK [POJK G.2]

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk membaca Laporan Keberlanjutan Saratoga tahun 2023. Untuk meningkatkan kualitas Laporan, meningkatkan transparansi kinerja keberlanjutan dan sebagai masukan untuk penyusunan Laporan tahun mendatang, Kami berharap Bapak/Ibu/Saudara dapat mengisi Lembar Umpun Balik berikut dan mengirimkan kembali kepada kami. Terima kasih sekali lagi atas waktu dan dukungan Anda.

Profil Pembaca

Nama Lengkap:

Nama Institusi/Perusahaan:

Surel:

Kategori:

- | | |
|------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <input type="radio"/> Pemerintahan | <input type="radio"/> Media |
| <input type="radio"/> LSM | <input type="radio"/> Masyarakat Umum |
| <input type="radio"/> Industri | <input type="radio"/> Lain-lain (mohon disebutkan) |
| <input type="radio"/> Akademik | |

- Laporan ini memuat informasi yang bermanfaat mengenai kinerja ekonomi, lingkungan, sosial dan tata kelola yang telah dilaksanakan oleh Saratoga.
 Sangat Setuju Kurang Setuju Tidak Setuju
- Data dan informasi yang diungkapkan dalam Laporan ini disajikan secara terstruktur, sistematis, dan mudah dipahami.
 Sangat Setuju Kurang Setuju Tidak Setuju
- Data dan informasi yang diungkapkan dalam Laporan ini disajikan secara lengkap, transparan dan berimbang.
 Sangat Setuju Kurang Setuju Tidak Setuju
- Desain, jenis font, ukuran, tata warna, tata letak dan gambar dalam Laporan ini menarik dan mudah dibaca.
 Sangat Setuju Kurang Setuju Tidak Setuju
- Informasi apa dalam Laporan ini yang menurut Anda paling bermanfaat?
.....
- Informasi apa dalam Laporan ini yang menurut Anda dapat ditingkatkan?
.....
- Informasi apa dalam Laporan ini yang menurut Anda harus dilengkapi dalam Laporan mendatang?
.....

Terima kasih telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan untuk Laporan ini. Kami menghargai kontribusi Anda dalam mengisi lembar ini. Mohon kirimkan lembar umpan balik yang telah diisi ke:

PT Saratoga Investama Sedaya Tbk [POJK C.2]

Menara Karya Lantai 15

Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-5 Kav 1-2,
Jakarta Selatan 12950

Telepon : +62 21 5794 4355

Faksimile : +62 21 5794 4365

Whatsapp : +62 811 9966 999 +62 815 9966 999

Laman Web : www.saratoga-investama.com

Surel : corporate.secretary@saratoga-investama.com



PT Saratoga Investama Sedaya Tbk

Menara Karya - Lantai 15
Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-5 Kav. 1-2
Jakarta Selatan 12950

Tel : +62 21 5794 4355
Faks : +62 21 5794 4365
www.saratoga-investama.com