Go To English Page

Nomor Surat	063/LGI-Dir/IV/2026
Nama Perusahaan	Lippo General Insurance Tbk
Kode Emiten	LPGI
Lampiran	3
Perihal	Penyampaian Laporan Tahunan & Keberlanjutan dan ESG

Perseroan Menyampaikan Laporan Tahunan & Keberlanjutan dan ESG tahun 2025 dengan periode tahun buku dari 01 Januari 2025 sampai dengan 31 Desember 2025 dalam bahasa Indonesia dan Inggris

Apakah Perseroan akan/telah melakukan panggilan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan? (Ya)

Perseroan melakukan panggilan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan pada tanggal 07 April 2026

Informasi sebagaimana dimaksud di atas telah dimuat pada Situs Web Perseroan di alamat link https://www.lgi.co.id/tentang-kami/rups/ pada tanggal 07 April 2026

Apakah Perseroan tercatat di Bursa lain? (Tidak)

A. Kinerja Lingkungan (Environmental Performance)

Perseroan menyampaikan Keberlanjutan dan ESG Tahunan :

E-01 Laporan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK)	
Laporan Emisi GRK Konsolidasi?	Tidak
Batasan Organisasi	Operasional/Finansial
Adakah anak perusahaan yang tidak diikutsertakan dalam laporan ini?	Tidak

Name	Total Emisi (tCO2e)
Kategori 1: Emisi GRK langsung dan pembuangan	
Emisi langsung dari pembakaran stasioner	2,89
Emisi langsung dari pembakaran bergerak	105,51
Emisi langsung dari proses pengolahan	0
Emisi fugitive langsung	0
Emisi langsung dari Land Use, Land Use Change and Forestry (LULUCF)	0
Total Emisi Langsung (Scope 1)	108,4

Kategori 2: Emisi GRK tidak langsung dari energi yang diimpor/dibeli	
Emisi tidak langsung dari konsumsi Listrik yang diimpor/dibeli	369,93
Emisi tidak langsung dari konsumsi jaringan energi yang diimpor/dibeli (diluar listrik)	0
Total Emisi Tidak Langsung (Scope 2)	369,93
Kategori 3: Emisi GRK tidak langsung dari transportasi	
Transportasi dan distribusi hulu	0
Perjalanan dinas	0
Transportasi dari klien dan pengunjung	0
Transportasi dan distribusi hilir	0
Perjalanan Karyawan	0
Kategori 4: Emisi GRK tidak langsung dari produk yang digunakan oleh perusahaan	
Kegiatan yang berhubungan dengan energi yang tidak termasuk dalam emisi langsung dan emisi energi tidak langsung	0
Pembelian Barang dan Jasa	0,11
Capital equipment/goods	0
Limbah yang dihasilkan dalam kegiatan operasional	0
Aset Sewaan hulu	0
Kategori 5: Emisi GRK tidak langsung yang terkait dengan penggunaan produk dari perusahaan	
Investasi	0
Penggunaan produk yang dijual	0
Perawatan akhir masa pakai produk yang dijual	0
Waralaba hilir	0
Aset Sewaan Hilir	0
Pengolahan produk yang dijual	0

Kategori 6: Emisi GRK tidak langsung dari sumber lainnya	
Emisi atau pembuangan tidak langsung lainnya	0
Total Emisi Tidak Langsung (Scope 3)	0,11
Total Emisi GRK (Scope 1 and 2)	478,33
Total Emisi GRK (Scope 1, 2 and 3)	478,44
Offsets/Credits	0,25
Pembelian Renewable Energy Certificate (REC) (kWh)	0

E-02	**Intensitas Emisi GRK**	Total emisi dari Scope 1 dan 2 per unit pendapatan Perusahaan Tercatat	0,12688
E-03	**Konsumsi Energi listrik**	Jumlah total energi yang dikonsumsi secara langsung (kWh or J)	477.705
		Jumlah total energi yang dikonsumsi secara tidak langsung (kWh or J))	0
		Total konsumsi energi (kWh or J)	477,705
E-04	**Konsumsi Air**	Total konsumsi air (m3)	4.854
E-05	**Limbah yang dihasilkan**	Total limbah yang dihasilkan (ton)	1,81

E-06 Komitmen Perusahaan untuk mencapai target Net Zero Emission	
Apakah Perusahaan memiliki komitmen pencapaian target net zero?	Ya
Tahun berapa Perusahaan menargetkan pencapaian Net Zero emission yang dipublikasi?	2060
Mohon berikan deskripsi ringkas penjelasan dan tautan ke dokumentasi yang menjelaskan komitmen pencapaian target Net zero emission Perusahaan.	
LGI berkomitmen untuk berkontribusi dalam pencapaian target Net Zero Emission (NZE) nasional pada tahun 2060. Meskipun belum menetapkan target yang spesifik secara internal, LGI telah merancang langkah-langkah strategis untuk menurunkan emisi GRK secara bertahap. Hingga tahun 2029, LGI menargetkan pengurangan emisi GRK sebesar 15% setiap tahunnya dibandingkan dengan tahun dasar (baseline). Sebagai bagian dari komitmen terhadap prinsip ekonomi hijau, LGI meluncurkan inisiatif digitalisasi layanan asuransi. Setiap pencetakan kartu fisik dikompensasi dengan penanaman pohon mangrove, yang secara ilmiah terbukti mampu menyerap karbon 4-5 kali lebih banyak dibandingkan hutan daratan biasa. Sebagai bagian dari strategi jangka panjang, LGI juga merencanakan pengalihan penggunaan energi dari sumber berbasis fosil menuju energi terbarukan. Langkah ini akan dilakukan secara bertahap dan disesuaikan dengan ketersediaan teknologi serta infrastruktur pendukung. Pedoman Program Aksi Keuangan Berkelanjutan: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/09/4-Pedoman-Program-Aksi-Keuangan-Berkelanjutan-Rev-02.pdf	

E-07 Komitmen Perusahaan untuk mengurangi Emisi Gas Rumah Kaca (Emission Reduction)	
Apakah Perusahaan memiliki komitmen mengurangi emisi?	Ya
Target pengurangan emisi GRK	15 %
	59,32 (tCO2e)
Tahun target untuk penurunan emisi GRK?	2029

Apakah perusahaan memiliki manajemen yang mengawasi pengendalian iklim?

Tidak

Langkah-langkah yang sudah dilakukan dan penurunan emisi yang telah dicapai dibandingkan tahun sebelumnya.

Penjelasan:

LGI berkomitmen untuk berkontribusi dalam pencapaian target Net Zero Emission (NZE) nasional pada tahun 2060. Meskipun belum menetapkan target yang spesifik secara internal, LGI telah merancang langkah-langkah strategis untuk menurunkan emisi GRK secara bertahap. Hingga tahun 2029, LGI menargetkan pengurangan emisi GRK sebesar 15% setiap tahunnya dibandingkan dengan tahun dasar (baseline). Sebagai bagian dari komitmen terhadap prinsip ekonomi hijau, LGI meluncurkan inisiatif digitalisasi layanan asuransi. Setiap pencetakan kartu fisik dikompensasi dengan penanaman pohon mangrove, yang secara ilmiah terbukti mampu menyerap karbon 4-5 kali lebih banyak dibandingkan hutan daratan biasa. Sebagai bagian dari strategi jangka panjang, LGI juga merencanakan pengalihan penggunaan energi dari sumber berbasis fosil menuju energi terbarukan. Langkah ini akan dilakukan secara bertahap dan disesuaikan dengan ketersediaan teknologi serta infrastruktur pendukung.

Pedoman Program Aksi Keuangan Berkelanjutan: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/09/4-Pedoman-Program-Aksi-Keuangan-Berkelanjutan-Rev-02.pdf

B. Kinerja Sosial (Social Performance)

S-01 Kesetaraan Gender

Level Jabatan	Laki-Laki		Perempuan	
	Jumlah pegawai	Persentasi pegawai	Jumlah pegawai	Persentasi pegawai
Entry-level	93	18,16 %	165	32,23 %
Mid-level	79	15,43 %	74	14,45 %
Senior-level	56	10,94 %	41	8,01 %
Executive-level	4	0,78 %	0	0 %
Total Pegawai	232	45,31 %	280	54,69 %

S-02 Jumlah level pegawai yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan berdasarkan kelompok umur

Rentang Usia (tahun)	Level Jabatan								Jumlah Pegawai
	Entry-level		Mid-level		Senior-level		Executive-level		
	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	
18-25	23	45	2	1	0	0	0	0	71
25-35	54	110	49	40	13	10	0	0	276
35-45	11	10	23	28	24	16	0	0	112
45-55	5	0	5	5	19	15	3	0	52
>55	0	0	0	0	0	0	1	0	1

S-03 Tingkat Pergantian Pegawai

	Jumlah Pegawai (dalam tahun pelaporan)	Percentage Pegawai (dalam tahun pelaporan)
Jumlah Pegawai resign/Pemutusan Hubungan Kerja	78 Pegawai	15,27 %
Jumlah Pegawai Baru/pengganti	84 Pegawai	16,41 %

S-04 Jumlah Pegawai Sementara

	Jumlah Pegawai (dalam tahun pelaporan)	Percentage Pegawai (dalam tahun pelaporan)
Jumlah Pegawai perusahaan yang dipegang oleh kontraktor dan/atau konsultan	0 Pegawai	0 %

S-05 Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Rata-rata jam pelatihan per pegawai dalam tahun Pelaporan	Jumlah pegawai yang ikut serta dalam program pelatihan	Persentase jumlah pegawai yang ikut serta dalam pelatihan (%)
2,85 jam/pegawai	485	94,73 %

S-06 Jumlah Kecelakaan Kerja

Frekuensi kecelakaan kerja dari total pegawai	Persentase kecelakaan kerja serius yang berakibat cedera serius dan fatal dari total pegawai (%)
0	0 %

S-07 Jumlah Kejadian Pelanggaran Hak Asasi Manusia

Jumlah pelanggaran hak asasi manusia dalam tahun Pelaporan	0

Kebijakan Perusahaan terkait Pekerja

S-08 Perusahaan memiliki kebijakan terkait pelecehan seksual dan/atau non-diskriminasi?	Ya

LGI menempatkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bebas dari pelecehan seksual serta diskriminasi sebagai prioritas utama dalam budaya perusahaan. Karyawan yang mengalami atau menyaksikan tindakan pelecehan atau diskriminasi dapat melaporkan kejadian tersebut secara langsung melalui kanal yang disediakan, yaitu WhatsApp atau email kepada Tim Talent Management. Mekanisme pelaporan yang mudah dan terbuka ini menunjukkan komitmen LGI untuk menindaklanjuti setiap laporan dengan serius dan menjaga kerahasiaan pelapor.

Pedoman Etika dan Perilaku, Pasal 8: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/04/2.-Pedoman-Etika-dan-Perilaku-Code-of-Conduct.pdf

S-09 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai hak asasi manusia?	Ya

Dalam era globalisasi yang semakin maju, penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) menjadi aspek penting dalam pengelolaan SDM. LGI menegaskan komitmennya untuk menghormati HAM sebagai landasan utama dalam seluruh aktivitas bisnis. Kebijakan LGI dalam menghormati HAM berlandaskan pada nilai-nilai universal yang tercermin dalam prinsip-prinsip Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan

pedoman internasional lainnya, yang menjadi panduan dalam menjalankan operasional secara etis dan bertanggung jawab.

Dengan berpegang pada prinsip-prinsip tersebut, LGI berupaya memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan selalu menghormati martabat dan hak setiap individu tanpa diskriminasi. Kebijakan ini tidak hanya menjadi kewajiban moral, tetapi juga cerminan tanggung jawab sosial LGI dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif. Melalui komitmen ini, LGI tidak mendapat laporan dari pemangku kepentingan terkait dengan indikasi dugaan terhadap pelanggaran HAM yang terjadi di lingkungan bisnis Perseroan.

Pedoman Etika dan Perilaku, Pasal 8: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/04/2.-Pedoman-Etika-dan-Perilaku-Code-of-Conduct.pdf

S-10 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai pekerja anak dan/atau pekerja paksa?	Ya

Dalam menjalankan operasional, LGI menempatkan etika kerja dan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan sebagai prinsip dasar dalam pengelolaan SDM. LGI memastikan bahwa seluruh proses rekrutmen dan hubungan kerja dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai regulasi yang berlaku, termasuk komitmen penuh untuk tidak melibatkan pekerja anak maupun melakukan praktik kerja paksa dalam bentuk apa pun. Sikap ini menjadi bagian dari tanggung jawab sosial LGI dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bermartabat.

Sepanjang proses perekrutan dan hubungan kerja, LGI menerapkan sistem seleksi yang ketat dan mematuhi standar usia kerja minimum sesuai ketentuan perundang-undangan. Selain itu, LGI juga memberikan pelindungan hak-hak karyawan dan menjamin bahwa setiap tenaga kerja bekerja
secara sukarela, tanpa tekanan atau paksaan. Dengan pendekatan ini, LGI berupaya menciptakan budaya kerja yang sehat dan berintegritas, serta membangun reputasi LGI sebagai tempat kerja yang menghormati nilai-nilai kemanusiaan dan hak asasi manusia.

Peraturan Perusahaan, Pasal 3: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/04/1.-Peraturan-Perusahaan.pdf

S-11 Perusahaan memiliki kebijakan perusahaan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja yang aman dan layak diberikan kepada seluruh karyawan?	Ya

LGI meyakini bahwa lingkungan kerja yang layak dan aman merupakan fondasi penting dalam menciptakan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, LGI secara konsisten berupaya menciptakan tempat kerja yang tidak hanya memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja, tetapi juga memberikan kenyamanan serta pelindungan bagi seluruh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Melalui penerapan kebijakan yang mengacu pada regulasi nasional maupun standar internasional, LGI memastikan bahwa setiap aspek operasional mempertimbangkan mitigasi risiko kerja serta pelindungan terhadap hak-hak tenaga kerja.

Selain itu, LGI juga aktif menyelenggarakan pelatihan keselamatan secara berkala, mengadakan simulasi evakuasi darurat, dan menyediakan fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing unit kerja. LGI juga membuka saluran pelaporan untuk karyawan dalam menyampaikan potensi bahaya atau keluhan terkait kondisi kerja tanpa takut akan adanya pembalasan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang layak, aman, dan responsif terhadap kebutuhan karyawan, LGI berupaya membangun budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Pedoman Penanganan Keadaan Darurat untuk Karyawan: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/09/2-Pedoman-Penanganan-Keadaan-Darurat-untuk-Karyawan.pdf
SOP Pemeliharaan Sarana dan Prasarana: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/09/1-SOP-Pemeliharaan-dan-Perbaikan-Sarana-dan-Prasarana.pdf

Corporate Social Responsibility (CSR)

S-12 Perusahaan memiliki aktivitas CSR, investasi atau sumbangan terhadap komunitas atau organisasi nirlaba terdaftar?	Tidak

Sepanjang tahun 2025, LGI telah menyelengarakan 3 program Pemberdayaan dan Pengembangan Masyarakat (PPM), yaitu Event Thanksgiving, Donor Darah - Independence Day, Mangrove Planting Day, dan Donor Darah - Mother's Day. Selain menjalankan PPM, LGI juga aktif melaksanakan CSR khusus untuk karyawan, antara lain Literasi Inklusi Semester 1, Beasiswa untuk Anak-anak Karyawan, dan Program

Medical Check Up (Karyawan Menial). Seluruh program tersebut mengalokasikan biaya hingga Rp250,94 juta.

Tautan: https://www.lgi.co.id/tentang-kami/csr

C. Kinerja Tata Kelola (Governance Performance)

G-01 Keberagaman Manajemen dan Independensi (Board Diversity and Independence)

Tipe Manajemen Perusahaan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Pihak Independen
Komisaris	0	4	0	4
Direksi	0	4	0	4

G-02 Total kehadiran direksi dan komisaris ke rapat dewan

	Jumlah rapat dewan (di tahun pelaporan)	Rata-rata persentase kehadiran direksi/komisaris dalam rapat dewan
Jumlah kehadiran direksi ke rapat dewan	19	100 %
Jumlah kehadiran komisaris ke rapat dewan	14	97,8 %

Kebijakan mengenai manajemen lainnya

G-03 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai pemisahan Chairman of The Board dan CEO?	Ya

LGI memiliki kebijakan yang tegas mengenai pemisahan peran dan tanggung jawab antara Dewan Komisaris dan Direksi sebagai bagian dari upaya memperkuat tata kelola perusahaan yang transparan dan akuntabel. Dewan Komisaris LGI memiliki tanggung jawab utama untuk melakukan pengawasan terhadap kebijakan dan kinerja Direksi, serta memastikan bahwa LGI beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan peraturan yang berlaku. Dewan Komisaris juga berperan dalam memberikan arahan strategis dan evaluasi terhadap pelaksanaan rencana bisnis jangka panjang LGI.

Sementara itu, Direksi bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan bersama dengan Dewan Komisaris. Direksi mengelola operasional LGI sehari-hari, mengoptimalkan sumber daya, dan memastikan pencapaian tujuan bisnis secara efisien serta berkelanjutan.
Dengan adanya pemisahan yang jelas, Direksi dapat fokus pada implementasi dan pengembangan LGI tanpa harus terlibat dalam fungsi pengawasan, sehingga meningkatkan kinerja operasional secara menyeluruh.

Pedoman dan Tata Tertib Kerja Dewan Komisaris: https://www.lgi.co.id/uploads/2023/07/Pedoman-dan-Tata-Tertib-Kerja-Dewan-Komisaris-PT-Lippo-General-Insurance-Tbk.pdf
Pedoman dan Tata Tertib Kerja Dewan Direksi: https://www.lgi.co.id/uploads/2023/07/Pedoman-dan-Tata-Tertib-Kerja-Direksi-PT-Lippo-General-Insurance-Tbk.pdf
Tautan: https://www.lgi.co.id/tentang-kami/tata-kelola-perusahaan/

G-04 Perusahaan memiliki kebijakan penilaian dewan direksi dan komisaris	Ya

LGI menetapkan kebijakan penilaian kinerja yang sistematis bagi Dewan Komisaris dan Direksi. Penilaian kinerja Dewan Komisaris dilakukan melalui mekanisme self-assessment oleh masing-masing anggota, yang kemudian dilanjutkan dengan evaluasi komprehensif oleh Komite Remunerasi dan Nominasi. Proses penilaian ini didasarkan pada Key Performance Indicators (KPI) yang telah disetujui sebelumnya. Hasil dari penilaian tersebut menjadi bagian dari laporan yang disampaikan kepada Pemegang Saham dalam RUPS, bersamaan dengan penyampaian Laporan Tugas dan Pengawasan Dewan Komisaris serta pengesahan

Laporan Keuangan Tahunan.

Sementara itu, kinerja Direksi dievaluasi melalui 2 pendekatan, yaitu penilaian mandiri oleh Direksi sendiri berdasarkan Pedoman dan Tata Tertib Kerja Direksi, serta penilaian oleh Dewan Komisaris bersama Komite Remunerasi dan Nominasi. Evaluasi ini juga berlandaskan pada KPI yang telah ditetapkan sebagai ukuran keberhasilan pencapaian tujuan strategis LGI. Dengan adanya kebijakan penilaian kinerja yang terstruktur ini, LGI memastikan bahwa setiap anggota Dewan Komisaris dan Direksi bertanggung jawab atas perannya dan terus mendorong peningkatan kinerja Perseroan secara berkelanjutan.

Pedoman Remunerasi dan Nominasi: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/04/5.-Pedoman-Remunerasi-dan-Nominasi.pdf

G-05 Perusahaan memiliki kebijakan pelatihan dewan direksi dan komisaris	Ya

Dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kompetensi kepemimpinan di tingkat manajemen tertinggi, LGI menerapkan kebijakan pelatihan yang ditujukan bagi anggota Dewan Komisaris dan Direksi. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap anggota memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan serta selalu mengikuti perkembangan terbaru di bidang tata kelola perusahaan, regulasi, keberlanjutan, industri, dan lain sebagainya. Pelaksanaan pelatihan tersebut sepenuhnya dikelola oleh Departemen Talent Management, yang bertanggung jawab dalam merancang, mengoordinasikan, dan memonitor program pelatihan sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu dan tantangan strategis Perseroan. Dengan kebijakan ini, LGI berkomitmen untuk terus memperkuat efektivitas peran Dewan Komisaris dan Direksi dalam mengarahkan dan mengawasi jalannya perusahaan secara profesional dan berkelanjutan.

SOP Learning & Development Program: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/09/3-SOP-Learning-Development-Program-sign.pdf

G-06 Kriteria khusus yang digunakan untuk pemilihan dewan direksi dan komisaris	Ya

LGI memiliki kebijakan yang jelas dan terstruktur dalam proses nominasi anggota Dewan Komisaris dan Direksi. Kebijakan ini dirancang untuk memastikan bahwa proses pemilihan dan pengangkatan dilakukan secara objektif dan transparan. Informasi mengenai kriteria khusus yang digunakan dalam proses nominasi Dewan Komisaris dan Direksi diuraikan sebagai berikut.

1 Anggota Dewan Komisaris dan Direksi diangkat oleh RUPS dengan memperhatikan ketentuan mengenai berakhirnya masa jabatan anggota Dewan Komisaris dan Direksi dengan sendirinya, serta ketentuan mengenai kuorum, hak suara, dan keputusan RUPS yang terdapat dalam Anggaran Dasar Perseroan.

2 Anggota Dewan Komisaris dan Direksi diangkat oleh RUPS dari calon-calon yang diajukan oleh Pemegang Saham Utama Perseroan.

3 Setiap usulan penggantian dan/atau pengangkatan anggota Dewan Komisaris dan Direksi harus memenuhi persyaratan dan memperhatikan rekomendasi dari Komite Remunerasi dan Nominasi.

4 Anggota Dewan Komisaris dan Direksi diangkat untuk masa jabatan tertentu sesuai hasil RUPS Tahunan dan dapat diangkat kembali sesuai ketentuan yang berlaku.

5 Pengangkatan anggota Dewan Komisaris dan Direksi dilakukan oleh RUPS dan harus dinyatakan jelas dalam akta notaris yang memuat keputusan RUPS mengenai pengangkatan tersebut.

6 RUPS memiliki hak untuk menghentikan Dewan Komisaris dan Direksi sewaktu-waktu sesuai dengan situasi dan/atau kebutuhan Perseroan.

Pedoman Tata Kelola Perusahaan yang Baik: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/09/Pedoman-Tata-Kelola-Perusahaan-yang-Baik.pdf
Pedoman Remunerasi dan Nominasi: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/04/5.-Pedoman-Remunerasi-dan-Nominasi.pdf

G-07 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai kode etik dan/atau anti-korupsi?	Ya

Dalam menjalankan aktivitas operasional, LGI memiliki landasan yang kuat untuk menjaga integritas dan profesionalisme seluruh insan LGI. Pedoman Etika dan Perilaku menjadi instrumen penting yang mengarahkan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab dan konsistensi. Pedoman ini tidak hanya menjadi acuan dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan pemangku kepentingan, tetapi juga sebagai komitmen untuk menjaga reputasi dan kepercayaan publik terhadap LGI.

Pedoman Etika dan Perilaku diatur dalam Pasal 21 Bab VII Peraturan Perusahaan, yang menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap standar moral dan profesional dalam setiap aspek kerja. Dengan adanya pedoman ini, LGI menegaskan komitmennya untuk menciptakan lingkungan kerja yang etis, transparan, dan

akuntabel. Hal ini diharapkan dapat mendorong budaya Perseroan yang sehat dan memastikan bahwa seluruh karyawan memahami dan menjalankan Nilai-Nilai Perusahaan secara konsisten dalam setiap aktivitasnya.

Peraturan Perusahaan, Pasal 3: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/04/1.-Peraturan-Perusahaan.pdf
Pedoman Etika dan Perilaku, Pasal 8: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/04/2.-Pedoman-Etika-dan-Perilaku-Code-of-Conduct.pdf

G-08 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai perlakuan adil terhadap Pemegang Saham?	Ya

LGI menegaskan komitmen untuk selalu memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh Pemegang Saham tanpa terkecuali. LGI berupaya memastikan bahwa setiap Pemegang Saham, baik yang memiliki kepemilikan besar maupun kecil, memperoleh hak yang setara dalam hal informasi, pengambilan keputusan, dan pelindungan kepentingan. Komitmen ini menjadi bagian integral dari tata kelola perusahaan LGI, yang bertujuan menciptakan kepercayaan dan transparansi sehingga mendukung hubungan yang harmonis antara LGI dan para Pemegang Saham.

LGI menjalankan kebijakan yang memastikan akses informasi yang transparan dan kesempatan yang sama bagi seluruh Pemegang Saham untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai proses strategis. Dengan demikian, LGI tidak hanya menjaga prinsip keadilan dan kesetaraan, tetapi juga memperkuat fondasi tata kelola yang bertanggung jawab guna menjamin keberlanjutan dan pertumbuhan yang berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan.

Pedoman Tata Kelola Perusahaan yang Baik: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/09/Pedoman-Tata-Kelola-Perusahaan-yang-Baik.pdf

G-09 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai kewajiban direksi/komisaris untuk mencegah adanya konflik kepentingan?	Ya

LGI menerapkan kebijakan dan prosedur untuk mencegah, mengidentifikasi, serta meminimalkan potensi konflik kepentingan dalam pelaksanaan fungsi Dewan Komisaris dan Direksi. Kebijakan tersebut dirancang untuk memastikan bahwa setiap keputusan strategis maupun operasional diambil secara objektif, profesional, dan mengutamakan kepentingan Perseroan serta pemangku kepentingan, tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau pihak tertentu. Sebagai bagian dari tata kelola keberlanjutan, LGI memiliki mekanisme pengawasan dan pengungkapan konflik kepentingan yang mencakup hubungan, transaksi, dan kepentingan keuangan yang berpotensi menimbulkan konflik, termasuk namun tidak terbatas pada keanggotaan lintas dewan atau rangkap jabatan, kepemilikan saham lintas organisasi dengan pemasok atau pemangku kepentingan lainnya, keberadaan Pemegang Saham pengendali, serta hubungan afiliasi dan transaksi dengan pihak terkait. Potensi konflik kepentingan tersebut diungkapkan dan dikelola sesuai dengan ketentuan internal dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila terdapat potensi konflik kepentingan, pihak yang berkepentingan wajib mengungkapkan kondisi tersebut dan tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait. Mekanisme ini bertujuan untuk menjaga independensi, akuntabilitas, dan integritas proses pengambilan keputusan di tingkat manajemen dan pengawasan.

Pedoman dan Tata Tertib Kerja Dewan Komisaris: https://www.lgi.co.id/uploads/2023/07/Pedoman-dan-Tata-Tertib-Kerja-Dewan-Komisaris-PT-Lippo-General-Insurance-Tbk.pdf
Pedoman dan Tata Tertib Kerja Dewan Direksi: https://www.lgi.co.id/uploads/2023/07/Pedoman-dan-Tata-Tertib-Kerja-Direksi-PT-Lippo-General-Insurance-Tbk.pdf
Tautan: https://www.lgi.co.id/tentang-kami/tata-kelola-perusahaan/

D. Lain-lain

Keselarasan Laporan Keberlanjutan/Tahunan dengan Metrik ESG

Kinerja	Kode	Nama Metrik	Halaman di Laporan Keberlanjutan/Tahunan
Lingkungan	E-01	Laporan Emisi Gas Rumah Kaca	160
	E-02	Intensitas Emisi Gas Rumah Kaca	160
	E-03	Konsumsi Energi Listrik	153
	E-04	Konsumsi Air	155
	E-05	Limbah yang Dihasilkan	158
	E-06	Komitmen Perusahaan untuk Mencapai Target Net Zero Emission	158
	E-07	Komitmen Perusahaan untuk mengurangi Emisi Gas Rumah Kaca	159
Sosial	S-01	Kesetaraan Gender	101
	S-02	Pegawai Berdasarkan Gender dan Kelompok Umur	101
	S-03	Tingkat Pergantian Pegawai	103
	S-04	Jumlah Pegawai Sementara	102
	S-05	Pelatihan dan Pengembangan Pegawai	106
	S-06	Jumlah Kecelakaan Kerja	122
	S-07	Kejadian Pelanggaran Hak Asasi Manusia	114
	S-08	Kebijakan Pelecehan Seksual dan/atau Non-diskriminasi	113
	S-09	Kebijakan Mengenai Hak Asasi Manusia	114
	S-10	Kebijakan Pekerja Anak dan/atau Pekerja Paksa	105
	S-11	Kebijakan Mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja yang Aman dan Layak diberikan Kepada Seluruh Karyawan	118
	S-12	Pencegahan Konflik Kepentingan	144

Tata-kelola	G-01	Keberagaman Manajemen dan Independensi	66
	G-02	Total Kehadiran Direksi dan Komisaris ke Rapat Dewan	68
	G-03	Kebijakan Pemisahan Chairman of the Board dan CEO	69
	G-04	Kebijakan Penilaian Dewan Direksi dan Komisaris	70
	G-05	Kebijakan Pelatihan Dewan Direksi dan Komisaris	70
	G-06	Kriteria Khusus Pemilihan Dewan	71
	G-07	Kode Etik dan/atau Anti-Korupsi	81
	G-08	Kebijakan Perlakuan Adil terhadap Pemegang Saham	83
	G-09	Pencegahan Konflik Kepentingan	72

Standar Internasional yang Diacu dan Verifikasi Pihak Ketiga

Keselarasan dengan kerangka pelaporan keberlanjutan

[X] Ya [ ] Tidak

- [X] GRI
- [ ] TCFD
- [ ] CDP
- [ ] IFRS S1
- [ ] IFRS S2
- [ ] SASB
- [X] Others, please specify

Peraturan OJK No. 51/POJK.03/2017

Assurance dan validasi pihak ketiga

[X] Tidak

Demikian untuk diketahui.

Hormat Kami,

Lippo General Insurance Tbk

Satini Kartika Sari

Corporate Secretary

Lippo General Insurance Tbk

Gedung Lippo Kuningan Unit A & F, Jl. H. R Rasuna Said Kav.B-12, Jakarta Selatan

Telepon : 525-6161, Fax : -, www.lgi.co.id

Nama Pengirim	Satini Kartika Sari
Jabatan	Corporate Secretary
Tanggal dan Waktu	07-04-2026 23:21
Lampiran	1. 063.LGI-Dir.IV.2026 Surat Penyampaian AR SR 2025.pdf
	2. SR 2025 LPGI.pdf
	3. AR 2025 LPGI.pdf

Dokumen ini merupakan dokumen resmi Lippo General Insurance Tbk yang tidak memerlukan tanda tangan karena dihasilkan secara elektronik oleh sistem pelaporan elektronik. Lippo General Insurance Tbk bertanggung jawab penuh atas informasi yang tertera didalam dokumen ini.

Letter / Announcement No.	063/LGI-Dir/IV/2026
Issuer Name	Lippo General Insurance Tbk
Issuer Code	LPGI
Attachment	3
Subject	Submission of Annual And Sustainability Report

The Company hereby submit Annual And Sustainability Report Report 2025 for the period of 01 Januari 2025 to 31 Desember 2025 in Indonesia dan Inggris

Will the Company be/has summons for the Annual General Meeting of Shareholders? (Yes)

The Company made invitations to the Annual General Meeting of Shareholders on 07 April 2026

The information referred above has been published on the Company's website https://www.lgi.co.id/tentang-kami/rups/ at 07 April 2026

Is the Company listed on another Stock Exchange? (No)

A. Environmental Performance

The Company submits its Annual Sustainability and ESG Report:

E-01 Greenhouse Gas (GHG) Emission Report	
Consolidated GHG Emission Report?	No
Organizational Boundaries	Operasional/Finansial
Any subsidiaries that are not included in the report?	No

Name	Total emission (tCO2e)
Category 1: Direct GHG emissions and removals	
Direct emissions from stationary combustion	2,89
Direct emissions from mobile combustion	105,51
Direct emissions from processes	0
Direct fugitive emissions	0
Direct emissions from Land Use, Land Use Change and Forestry (LULUCF)	0
Total Direct Emissions (Scope 1)	108,4
Category 2: Indirect GHG emissions from imported energy	

Indirect emissions from imported/purchased electricity consumption	369,93
Indirect emissions from imported/purchased network energy consumption (excluding electricity)	0
Total Indirect Emissions (Scope 2)	369,93
Category 3: Indirect GHG emissions from transportation	
Upstream transport and distribution	0
Business travels	0
Transportation of clients and visitors	0
Downstream transportation and distribution	0
Employee commuting	0
Category 4: Indirect GHG emissions from products used by Organization	
Energy related activities not included in direct emissions and energy indirect emissions	0
Purchased goods and services	0,11
Capital equipment/goods	0
Waste generated in operations	0
Upstream leased assets	0
Category 5: Indirect GHG Emissions associated with the use of products from the Organization	
Investments	0
Use of sold products	0
End of life treatment of sold products	0
Downstream franchises	0
Downstream leased assets	0
Processing of sold products	0
Category 6: Indirect GHG emissions from other sources	

Other indirect emissions or removals	0
Total GHG Emissions (Scope 1 and 2)	0,11
Total GHG Emissions (Scope 1 and 2)	478,33
Total GHG Emissions (Scope 1, 2 and 3)	478,44
Offsets/Credits	0,25
REC Purchases (kWh)	0

E-02	**GHG Emissions Intensity**	Total scope 1 and 2 emissions produced per revenue of listed compant (tCO2e/Rp)	0,12688
E-03	**Electricity Consumption**	Total amount of energy directly consumed (kWh or J)	477.705
		Total amount of energy indirectly consumed (kWh or J)	0
		Total energy consumption (kWh or J)	477,705
E-04	**Water Consumption**	Total water consumed (m3)	4.854
E-05	**Waste Generation**	Total waste generated (ton)	1,81

E-06 Company commitment to Net Zero Emission Target	
Does the Company have a net zero emission target commitment?	Yes
What year is the Company's net zero emission published target?	2060
Please provide a brief description and a link to documentation explaining the Company's commitment in achieving net zero emission target.	
LGI is committed to contributing to achieving the national Net Zero Emission (NZE) target by 2060. While it has not yet set a specific target internally, LGI has designed strategic steps to gradually reduce GHG emissions. By 2029, LGI is targeting a 15% reduction in GHG emissions annually compared to the baseline year. As part of its commitment to green economy principles, LGI has launched an insurance service digitization initiative. Every physical card printed is compensated by planting mangrove trees, which are scientifically proven to absorb 4-5 times more carbon than ordinary terrestrial forests. As part of its long-term strategy, LGI also plans to shift energy use from fossil-based sources to renewable energy. This step will be carried out in stages and adjusted to the availability of supporting technology and infrastructure. Guideline for Sustainable Finance Action Program: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/09/4-Pedoman-Program-Aksi-Keuangan-Berkelanjutan-Rev-02.pdf	

E-07 Company Commitment to GHG Emission Reduction Target	
Does the Company commit to reducing GHG emission?	Ya
What is the Company's GHG emission reduction target?	15 %
	59,32 (tCO2e)
Targeted year in achieving GHG reduction target?	2029

Does the Listed Company has measures on monitoring in enacting climate policy?

No

Steps that have been taken and emission reductions that have been achieved compared to the previous year

The steps LGI has taken to reduce its emissions are outlined below.
1. Implementing a policy to replace operational vehicles that have been in use for more than five years with new ones to further reduce emissions. In 2025, LGI have ensured that all operational vehicles are well-maintained and receive regular maintenance. In addition, LGI has replaced three operational vehicles that were five years old with new ones.
2. Conserved energy consumption.
3. Conducted periodic emissions tests on generators and vehicles to ensure that emissions levels remain below the established threshold.

LGI also carried out the "No Card = No Plastic. No Paper. No Delivery" initiative where every physical card printed is compensated by planting mangrove trees to reduce plastic waste and carbon emissions.

Guideline for Sustainable Finance Action Program: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/09/4-Pedoman-Program-Aksi-Keuangan-Berkelanjutan-Rev-02.pdf

B. Kinerja Sosial (Social Performance)

S-01 Gender Diversity

Job positions	Men		Women	
	Number of employees	Percentage of employees	Number of employees	Percentage of employees
Entry-level	93	18,16 %	165	32,23 %
Mid-level	79	15,43 %	74	14,45 %
Senior-level	56	10,94 %	41	8,01 %
Executive-level	4	0,78 %	0	0 %
Total Pegawai	232	45,31 %	280	54,69 %

S-02 Employees Level by Gender and Age Group

Age group (years)	Job levels								Number of employees
	Entry-level		Mid-level		Senior-level		Executive-level		
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
18-25	23	45	2	1	0	0	0	0	71
25-35	54	110	49	40	13	10	0	0	276
35-45	11	10	23	5	24	16	0	0	112
45-55	5	0	5	5	19	15	3	0	52
>55	0	0	0	0	0	0	1	0	1

S-03 Employees Turnover

	Number of employees (in reporting year)	Percentage (in reporting year)

Number of employees resigned	78 Employees	15,27 %
Number of newly appointed Employees	84 Employees	16,41 %

S-04 Temporary Worker

	Number of employees (in reporting year)	Percentage (in reporting year)
Total company headcount held by contractors and/or consultants	0 Employees	0 %

S-05 Employee Training and Development

Average training hour per employee (in reporting year)	Total employee attending company training program	Percentage of employee attending company training program (%)
2,85 hours/employee	485	94,73 %

S-06 Injury Rate

Frequency of work-related accidents of total Employees (in reporting year)	Percentage of serious work-related accidents resulting in serious and fatal injuries from total employees (%)
0	0 %

S-07 Incidents Regarding Human Rights Abuse

Number of incidents regarding human rights abuse (in reporting year)	0

Company Policy Regarding Employees

S-08 Does the company has a policy regarding sexual harassment and/or non-discrimination?	Yes

S-09 Does the company has a policy regarding human rights?	Yes

S-10 Does the company have a policy regarding child labor and/or forced labor?	Yes

S-11 Does the company have a company policy regarding occupational health and safety as well as a safe working environment for all employees?	Yes

Corporate Social Responsibility (CSR)

S-12 Does the company have CSR activities, investments or donations to the community or registered non-profit organizations?	No

C. Governance Performance

G-01 Board Diversity and Independence

Type of Company Board	Number of seats on Company	Seats Occupied by Men	Seats Occupied by Women	Seats Occupied by Independent Party
Commissioners	0	4	0	4
Directors	0	4	0	4

G-02 Board Meeting Attendance

	Number of board meetings (in reporting year)	Percentage of board meeting attendances (in reporting year)
Director Attendance to Board Meetings	19	100 %
Comissioner Attendance to Board Meetings	14	97,8 %

Other governmental-related policy

G-03 Does the company has a policy regarding separation of the Chairman of the Board and CEO?	Yes

LGI has a strict policy on the separation of roles and responsibilities between the Board of Commissioners and Board of Directors as part of its efforts to strengthen transparent and accountable corporate governance. The Board of Commissioners of LGI bears primary responsibility for overseeing the policies and performance of the Board of Directors, and for ensuring that LGI operates in accordance with the good corporate governance principles and applicable regulations. The Board of Commissioners also plays a role in providing strategic direction and evaluating the implementation of LGI's long-term business plans.

Meanwhile, the Board of Directors is responsible for implementing the policies and strategies that have been established in coordination with the Board of Commissioners. The Board of Directors manages LGI's day-to-day operations, optimizes resources, and ensures the achievement of business objectives in an efficient and sustainable manner. With a clear separation in place, the Board of Directors can focus on implementation and business development without being involved in oversight functions, thereby enhancing overall operational performance.

Board of Commissioners Guideline and Regulation: https://www.lgi.co.id/uploads/2023/07/Pedoman-dan-Tata-Tertib-Kerja-Dewan-Komisaris-PT-Lippo-General-Insurance-Tbk.pdf
Board of Directors Guideline and Regulation: https://www.lgi.co.id/uploads/2023/07/Pedoman-dan-Tata-Tertib-Kerja-Direksi-PT-Lippo-General-Insurance-Tbk.pdf
Link: https://www.lgi.co.id/tentang-kami/tata-kelola-perusahaan/

G-04 Does the company has a policy regarding board appraisal?	Yes

LGI has established a systematic performance evaluation policy for the Board of Commissioners and Board of Directors. The performance of the Board of Commissioners is assessed through a self-assessment

mechanism conducted by each member, followed by a comprehensive evaluation by the Remuneration and Nomination Committee. This assessment process is based on previously approved Key Performance Indicators (KPIs). The results of the assessment are included in the report submitted to Shareholders at the GMS, along with the submission of the Board of Commissioners' Report on Duties and Supervisory Activities and the approval of the Annual Financial Statements.

Meanwhile, the Board of Directors' performance is evaluated through 2 approaches, namely a self-assessment conducted by the Board of Directors in accordance with the Board of Directors' Charter, and an assessment by the Board of Commissioners in conjunction with the Remuneration and Nomination Committee. This assessment is also based on established KPIs as benchmarks for achieving LGI's strategic objectives. Through this structures performance assessment policy, LGI ensures that each member of the Board of Commissioners and Board of Directors is accountable for their respective roles and continues to drive sustainable improvements in the Company's performance.

Guideline for Remuneration and Nomination: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/04/5.-Pedoman-Remunerasi-dan-Nominasi.pdf

G-05 Does the company has a policy regarding board training and development?	Yes

In order to enhance leadership capacity and competence at the highest management level, LGI implements a training policy for members of the Board of Commissioners and Board of Directors. This policy aims to ensure that each member possesses relevant knowledge and skills and remains up to date with the latest developments in corporate governance, regulations, sustainability, insurance industry, and other related areas. The implementation of such training is fully managed by the Talent Management Department, which is responsible for designing, coordinating, and monitoring training programs in accordance with individual needs and the Company's strategic challenges. Under this policy, LGI is committed to continuously strengthening the effectiveness of the Board of Commissioners and Board of Directors in directing and overseeing the Company in a professional and sustainable manner.

SOP Learning & Development Program: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/09/3-SOP-Learning-Development-Program-sign.pdf

G-06 Does the company has a criteria regarding board appointment and re-election?	Yes

LGI has established a clear and structured policy governing the nomination process for members of Board of Commissioners and Board of Directors. This policy is designed to ensure that the selection and appointment process is conducted in an objective and transparent manner. Information on the specific criteria applied in the nomination process for the Board of Commissioners and Board of Directors is outlined as follows.
1. Members of the Board of Commissioners and Board of Directors are appointed by the GMS with due observance of the provisions on the expiration of term of office of members of the Board of Commissioners and Board of Directors, as well as the provisions on quorum, voting rights, and GMS resolutions contained in the Company's Articles of Association.
2. Members of the Board of Commissioners and Board of Directors shall be appointed by the GMS from candidates proposed by the Main Shareholders of the Company.
3. Any proposal for replacement and/or appointment of members of the Board of Commissioners and Board of Directors must fulfil the requirements and pay attention to the Remuneration and Nomination Committee's recommendations.
4. Members of the Board of Commissioners and Board of Directors are appointed for a certain term of office in accordance with the Annual GMS resolutions and may be reappointed in accordance with applicable regulations.
5. Members of the Board of Commissioners and Board of Directors are appointed by the GMS and must be clearly stated in a notarial deed containing the GMS resolutions regarding the appointment.
6. The GMS has the right to dismiss the Board of Commissioners and Board of Directors at any time in accordance with the situation and/or Company needs.

Guideline for Good Corporate Governance: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/09/Pedoman-Tata-Kelola-Perusahaan-yang-Baik.pdf
Guideline for Remuneration and Nomination: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/04/5.-Pedoman-Remunerasi-dan-Nominasi.pdf

G-07 Does the company has a policy regarding ethics and/or anti-corruption?	Yes

In carrying out its operational activities, LGI is firmly committed to upholding the integrity and professionalism of all LGI personnel. The Code of Conduct serves as a key instrument for guiding employees in performing their duties and responsibilities with accountability and consistency. This Code not

only provides guidance for interactions among colleagues and with stakeholders, but also represents a commitment to safeguarding LGI's reputation and maintaining public trust.

The Code of Conduct is regulated under Article 21 Chapter VII of the Company Regulations, which emphasizes the importance of compliance with moral and professional standards in every aspect of work. Through the implementation of this Code of Conduct, LGI reaffirms its commitment to fostering an ethical, transparent, and accountable work environment. This is expected to promote a healthy company culture and ensure that all employees understand and consistently uphold Corporate Values in every activity

Company Regulation, Article 3: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/04/1.-Peraturan-Perusahaan.pdf
Code of Conduct, Article 8: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/04/2.-Pedoman-Etika-dan-Perilaku-Code-of-Conduct.pdf

G-08 Does the company has a policy regarding equitable treatment of shareholders?	Yes

LGI reaffirms its commitment to consistently provide fair and equitable treatment to all Shareholders without exception. LGI endeavors to ensure that every Shareholder, regardless of the size of their ownership, is granted equal rights with respect to access to information, participation in decision making, and protection of interests. This commitment forms an integral part of LGI's corporate governance framework, which aims to foster trust and transparency to support harmonious relationships between LGI and its Shareholders.

LGI implements policies that ensure transparent access to information and equal opportunities for all Shareholders to participate actively in various strategic processes. Through these efforts, LGI not only upholds the principles of fairness and equality, but also strengthens the foundation of responsible corporate governance to maintain sustainability and long-term growth for all stakeholders.

Guideline for Good Corporate Governance: https://www.lgi.co.id/uploads/2025/09/Pedoman-Tata-Kelola-Perusahaan-yang-Baik.pdf

G-09 Does the company have a policy regarding the obligations of directors/commissioners to prevent conflicts of interest?	Yes

LGI implements policies and procedures to prevent, identify, and mitigate potential conflicts of interest in the performance of the duties of the Board of Commissioners and Board of Directors. These policies are designed to ensure that all strategic and operational decisions are made objectively, professionally, and prioritize the interests of the Company and its stakeholders, as well as being free from the influence of personal interests or those of specific parties. As part of its sustainability governance framework, LGI has established oversight and disclosure mechanisms for conflicts of interest, covering relationships, transactions, and financial interests that may potentially cause conflicts, including but not limited to cross-board or dual membership, cross-organizational share ownership with suppliers or other stakeholders, the existence of controlling Shareholders, and affiliations and transactions with related parties. Any potential conflicts of interest are disclosed and managed in accordance with internal policies and applicable laws and regulations.

In the event that a potential conflict of interest arises, the relevant party is required to disclose such circumstances and refrain from participating in the related decision-making process. This mechanism is intended to maintain independence, accountability, and integrity of decision making at both management and supervisory levels.

Board of Commissioners Guideline and Regulation: https://www.lgi.co.id/uploads/2023/07/Pedoman-dan-Tata-Tertib-Kerja-Dewan-Komisaris-PT-Lippo-General-Insurance-Tbk.pdf
Board of Directors Guideline and Regulation: https://www.lgi.co.id/uploads/2023/07/Pedoman-dan-Tata-Tertib-Kerja-Direksi-PT-Lippo-General-Insurance-Tbk.pdf
Link: https://www.lgi.co.id/tentang-kami/tata-kelola-perusahaan/

D. Other

Alignment of Sustainability/Annual Reports with ESG Metrics

Kinerja	Kode	Metric Name	Pages in the Sustainability/Annual Report
Environment	E-01	Greenhouse Gas Emission Report	160
	E-02	Greenhouse Gas Emission Intensity	160
	E-03	Electricity Consumption	153
	E-04	Water Consumption	155
	E-05	Waste Generated	158
	E-06	Company Commitment to Achieving Net Zero Emission Target	158
	E-07	Company Commitment to Reduce Emission	159
Social	S-01	Gender Equality	101
	S-02	Employees by Gender and Age Group	101
	S-03	Employee Turnover Rate	103
	S-04	Number of Temporary Officers	102
	S-05	Employee Training and Development	106
	S-06	Number of Work Accidents	122
	S-07	Human Rights Violation Incidents	114
	S-08	Sexual Harassment and/or Non-Discrimination Policy	113
	S-09	Policy on Human Rights	114
	S-10	Child Labor and/or Forced Labor Policy	105
	S-11	Occupational Health and Safety Policy and Safe and Secure Work Environment are provided to all employees.	118
	S-12	Corporate Social Responsibility	144

Governance	G-01	Management Diversity and Independence	66
	G-02	Total Attendance of Directors and Commissioners to Board Meetings	68
	G-03	Chairman of the Board and CEO Separation Policy	69
	G-04	Board of Directors and Commissioners Assessment Policy	70
	G-05	Board of Directors and Commissioners Training Policy	70
	G-06	Special Criteria for Election of the Board	71
	G-07	Code of Ethics and/or Anti-Corruption	81
	G-08	Fair Treatment Policy for Shareholders	83
	G-09	Conflict of Interest Prevention Policy	72

Referenced International Standards and Third Party Verification

Alignment with sustainability reporting framework

[X] Yes [ ] No

- [X] GRI
- [ ] TCFD
- [ ] CDP
- [ ] IFRS S1
- [ ] IFRS S2
- [ ] SASB
- [X] Others, please specify

Peraturan OJK No. 51/POJK.03/2017

Third-party assurance and/or validation

- [X] No

Thus to be informed accordingly.

Respectfully,

Lippo General Insurance Tbk

Satini Kartika Sari

Corporate Secretary

Lippo General Insurance Tbk

Gedung Lippo Kuningan Unit A & F, Jl. H. R Rasuna Said Kav.B-12, Jakarta Selatan

Phone : 525-6161, Fax : -, www.lgi.co.id

Sender Name	Satini Kartika Sari
Function	Corporate Secretary
Date and Time	07-04-2026 23:21
Attachment	1. 063.LGI-Dir.IV.2026 Surat Penyampaian AR SR 2025.pdf
	2. SR 2025 LPGI.pdf
	3. AR 2025 LPGI.pdf

This is an official document of Lippo General Insurance Tbk that does not require a signature as it was generated electronically by the electronic reporting system. Lippo General Insurance Tbk is fully responsible for the information contained within this document.