

Lampiran 1

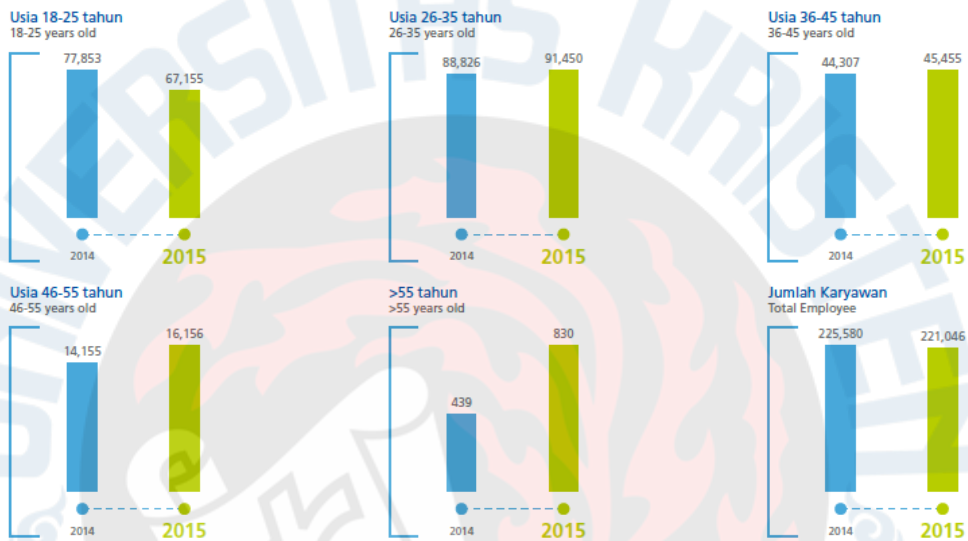
Temuan Tabel dan Grafik di dalam Laporan

Grafik 1

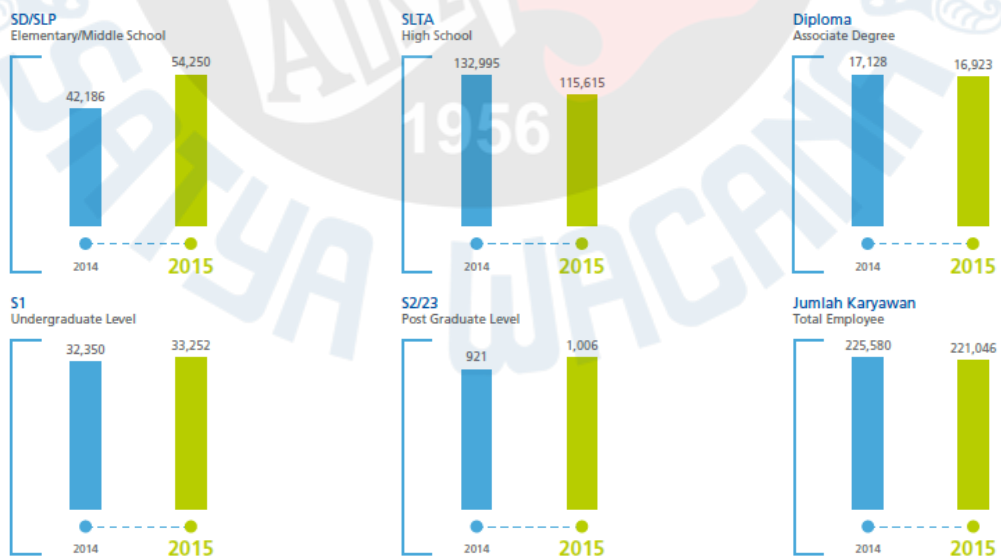
Grafik Tidak Disertai Narasi, G4-LA1 & G4-LA12, PT Astra International, Tbk.

(AR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 118-119)

Karyawan Grup Astra Berdasarkan Usia Astra Group's Employees by Age

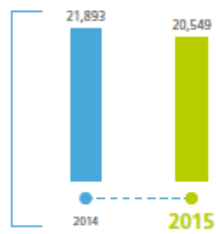


Karyawan Grup Astra Berdasarkan Pendidikan Astra Group's Employees by Education

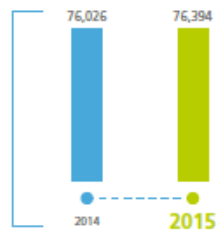


Karyawan Grup Astra Berdasarkan Grup Bisnis Astra Group's Employees by Business Group

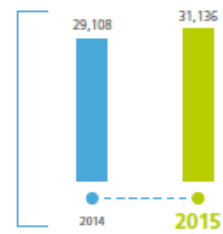
PT Astra International Tbk
PT Astra International Tbk



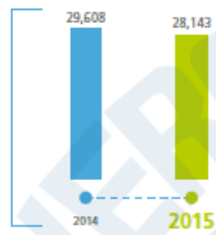
Otomotif
Automotive



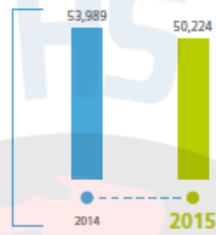
Jasa Keuangan
Financial Services



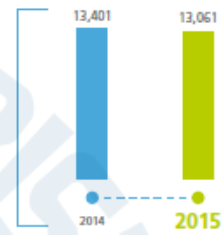
Alat Berat dan Pertambangan
Heavy Equipment and Mining



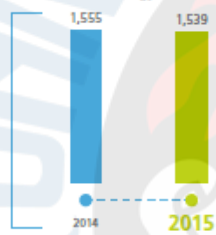
Agribisnis
Agribusiness



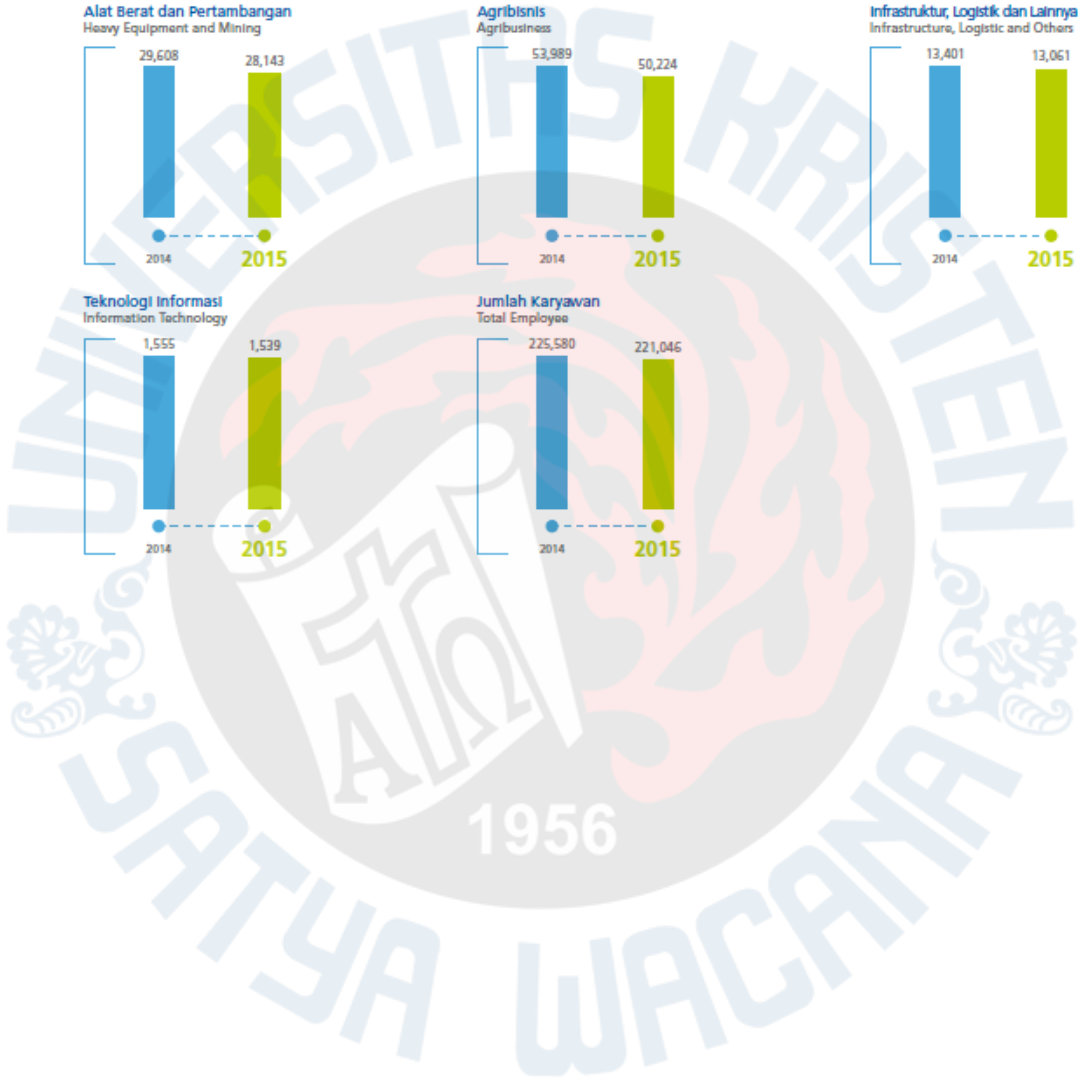
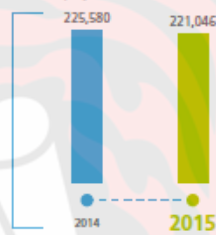
Infrastruktur, Logistik dan Lainnya
Infrastructure, Logistic and Others



Teknologi Informasi
Information Technology



Jumlah Karyawan
Total Employee



Tabel 1

Tabel Tidak Disertai Narasi, G4-LA1 & G4-LA12, PT Sri Rejeki Isman, Tbk.

(AR PT Sri Rejeki Isman, Tbk., 2015, Halaman 87-88)

Tabel komposisi karyawan berdasarkan level organisasi

Table of employee composition by organizational level

Uraian / Description	2015	2014
Manajemen (Dewan Komisaris dan Direksi) / Management team (Board of Commissioners and Board of Directors)	10	10
General Manager	14	14
Manager	99	99
Supervisor	680	477
Senior Operator	7.669	7.665
Operator	9.390	9.556
Jumlah / Total	17.862	17.821

Tabel komposisi karyawan berdasarkan usia

Table of employee composition by age

Uraian / Description	2015	2014
> 50	604	604
41-50	3.106	3.106
31-40	3.171	3.171
21-30	4.485	4.485
<21	6.496	6.455
Jumlah / Total	17.862	17.821

Tabel komposisi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan

Table of employee composition by educational level

Uraian / Description	2015	2014
Strata 2 / Master's degree	7	7
Strata 1 / Bachelor's degree	854	851
Diploma (D3)	532	511
SMU dan Sederajat / High School and its equivalent	16.269	16.182
Di Bawah SMU / Junior High School and below	200	270
Jumlah / Total	17.862	17.821

Tabel komposisi karyawan berdasarkan domisili

Table of employee composition by domicile

Uraian / Description	2015	2014
Sukoharjo	6.481	6.163
Klaten	3.741	4.584
Wonogiri	3.212	3.630
Karanganyar	591	721
Gunung Kidul	701	709
Boyolali	486	578
Sragen	426	539
Solo	273	221
Daerah Lain / Other Areas	1.951	676
Jumlah / Total	17.862	17.821

Tabel 2

Tabel Disertai Narasi, G4-LA1 & G4-LA12, PT Sat Nusa Persada, Tbk.

(AR PT Sat Nusa Persada, Tbk., 2015, Halaman 91)

18-25	26-35	36-45	46-55	56-above	umur age
28.31%	33.53%	33.82%	4.18%	0.17%	percentage

Angka berdasarkan pada data per 31 Desember 2015
The figures were based on data as of 31 December 2015



Tabel 3

Tabel Tidak Disertai Narasi, G4-LA1 & G4-LA12, PT Astra Otoparts, Tbk.

(AR PT Astra Otoparts, Tbk., 2015, Halaman 80-81)

Jenjang Jabatan Position	Position Level				
	2015		2014		(%)
	Karyawan Employees	Persentase Percentage	Karyawan Employees	Persentase Percentage	
General Worker	34,390	92.58%	35,166	93.15%	- 2.64%
Staff / Engineer	2,263	6.09%	2,121	5.62%	13.06%
Manager	267	0.72%	254	0.67%	10.63%
Executive	228	0.61%	213	0.56%	9.39%
Jumlah / Total	37,148	100.00%	37,754	100.00%	- 1.60%

Jenjang Pendidikan Educational Level	Education Level				
	2015		2014		(%)
	Karyawan Employees	Persentase Percentage	Karyawan Employees	Persentase Percentage	
SD / SMP / Elementary / Junior High	897	2.42%	1,007	2.67%	- 10.92%
SMA / High School	31,570	84.98%	32,140	85.13%	- 1.77%
D3 / Diploma	1,849	4.98%	1,851	4.90%	- 0.11%
S1 / Bachelor Degree	2,733	7.36%	2,661	7.05%	2.70%
S2 / S3 / Master/Doctoral Degree	99	0.27%	95	0.25%	4.21%
Jumlah / Total	37,148	100.00%	37,754	100.00%	- 1.60%

Usia Age	Age				
	2015		2014		(%)
	Karyawan Employees	Persentase Percentage	Karyawan Employees	Persentase Percentage	
< 18 tahun / years old	-	-	-	-	-
18 – 25 tahun / years old	16,465	44.32%	19,279	51.06%	- 14.59%
26 – 35 tahun / years old	11,733	31.58%	10,749	28.47%	9.15%
36 – 45 tahun / years old	6,039	16.26%	5,706	15.11%	5.83%
46 – 55 tahun / years old	2,529	6.81%	1,917	5.08%	31.92%
> 55 tahun / years old	382	1.03%	103	0.27%	270.87%
Jumlah / Total	37,148	100.00%	37,754	100.00%	- 1.60%

Status Kepegawaian Employment Status	Employment Status				
	2015		2014		(%)
	Karyawan Employees	Persentase Percentage	Karyawan Employees	Persentase Percentage	
Permanen / Permanent	23,229	62.53%	22,466	60%	3.39%
Kontrak / Contractual	13,919	37.47%	15,288	40%	- 8.95%
Jumlah / Total	37,148	100.00%	37,754	100.00%	- 1.60%

Masa Kerja Years of Service	Years of Service				
	2015		2014		(%)
	Karyawan Employees	Persentase Percentage	Karyawan Employees	Persentase Percentage	
0 – 5 tahun / years	21,808	58.71%	23,793	63.02%	- 8.34%
5 – 10 tahun / years	4,727	12.72%	3,811	10.09%	24.03%
10 – 15 tahun / years	4,436	11.94%	5,030	13.32%	- 11.81%
15 – 20 tahun / years	3,414	9.19%	2,653	7.03%	28.68%
20 – 25 tahun / years	1,935	5.21%	1,730	4.58%	11.85%
25 – 30 tahun / years	636	1.71%	518	1.37%	22.78%
> 30 tahun / years	192	0.52%	219	0.58%	- 12.33%
Jumlah / Total	37,148	100.00%	37,754	100.00%	- 1.60%

Tabel 4

**Tabel Tidak Disertai Narasi, G4-LA1 & G4-LA12, PT Gajah Tunggal Tbk.
 (AR PT Gajah Tunggal, Tbk., 2015, Halaman 71)**

Komposisi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan		Employee composition based on educational level	
Uraian / Description	2015	Persentase / Percentage	
S1-S3 / Undergraduate-Postgraduate Degrees	713	4.7%	
D1-D3 / Diploma Degrees	784	5.2%	
SMU/SMU+ / Senior High School and Equals	11.910	78.2%	
SMP/ Junior High School	1.354	8.9%	
SD / Primary School	459	3%	

Komposisi karyawan berdasarkan usia		Employee composition based on age	
Uraian / Description	2015	Persentase / Percentage	
< 30 tahun / years old	8.169	54%	
30-39 tahun / years old	3.425	22%	
> 40 tahun / years old	3.626	24%	

Komposisi karyawan berdasarkan divisi		Employee composition based on division	
Uraian / Description	2015	Persentase / Percentage	
Tire Division	14.092	93%	
Tire Cord	815	5%	
SBR + PSM	315	2%	

Komposisi karyawan berdasarkan masa jabatan		Employee composition based on period of service	
Uraian / Description	2015	Persentase / Percentage	
< 3 tahun / years old	6.027	40%	
3-9 tahun / years old	2.584	17%	
10-15 tahun / years old	2.049	13%	
16-21 tahun / years old	3.103	20%	
> 22 tahun / years old	1.457	10%	

Tabel 5

**Tabel Tidak Disertai Narasi, G4-LA6, PT Astra International, Tbk.
 (AR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 309)**

Tingkat Kecelakaan Kerja di Grup Astra

Accident Incident Levels in Astra Group

Jenis Kecelakaan Type of Accident	2015	2014
Kecelakaan Fatal Fatal Accident*	3	11
Kecelakaan Sedang Moderate Accident**	49	114
Kecelakaan Ringan Minor Accident***	298	321
Total	350	446

* Kecelakaan yang menyebabkan karyawan meninggal dunia. | Accident that caused the employee to die.

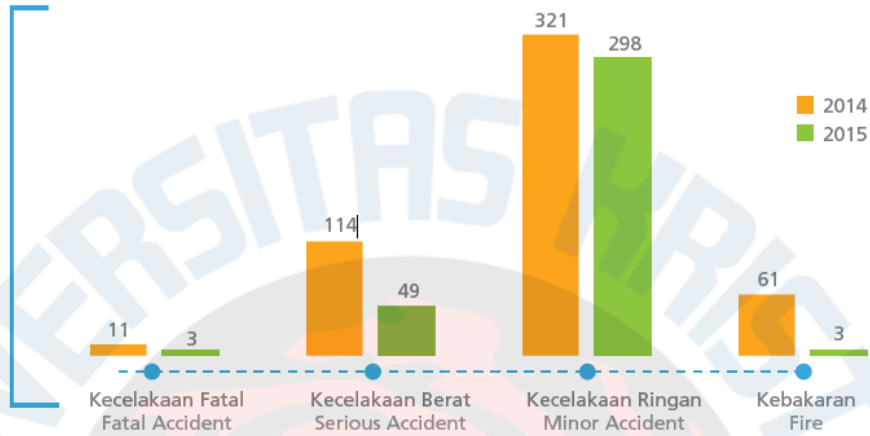
** Kecelakaan yang menyebabkan "hari hilang": karyawan tidak dapat meneruskan shift-nya (lebih dari 1x24 jam)/kehilangan anggota badan/cacat/kehilangan fungsi tubuh.

*** Kecelakaan yang hanya membutuhkan P3K & karyawan bisa melanjutkan kembali shift-nya. | Accidents which only require P3K & employee can resume his shift.

Grafik 2

**Grafik Tidak Disertai Narasi, G4-LA6, PT Astra International, Tbk.
(SR PT Astra International Tbk., 2015, Halaman 89)**

Data Kecelakaan Grup Astra [G4-LA6]
Accident Data Astra Group



Tabel 6

**Tabel Tidak Disertai Narasi, G4-LA10, PT Astra International, Tbk.
(SR PT Astra International, Tbk., 2015, Halaman 60)**

Jumlah Peserta Pelatihan AMDI [G4-LA10]
Total Number of Participants in AMDI Training

Nama Program Program Name	2015		2014		2013	
	Batch	Peserta	Batch	Peserta	Batch	Peserta
Astra Basic Management Program	16	506	16	570	16	570
Astra First-line Management Program	11	409	11	376	10	352
Astra Middle Management Program	8	247	8	256	10	298
Astra Senior Management Program	3	82	3	85	3	91
Astra General Management Program	2	57	1	35	2	53
Astra Executive Program	-	-	-	2	-	4
Astra Advance Executive Program	-	-	-	1	-	-

Tabel 7**Tabel Tidak Disertai Narasi, G4-LA10, PT Sri Rejeki Isman, Tbk.****(AR PT Sri Rejeki Isman, Tbk., 2015, Halaman 92)****Tabel program pengembangan pendidikan dan pelatihan Human Capital 2015****Table of Human Capital training and education development programs in 2015**

Pelatihan dan Pengembangan HC / HC Training and Development	Penyelenggara / Organizer	Jumlah Peserta / Total Participants	Biaya / Cost
Corporate Culture Development Program (Reguler Event)	HR & GA Division	8.475	1.477.235.000
Corporate Culture Development Program (Special Event)	HR & GA Division	8.500	1.539.225.000
Program Kelas Khusus Middle Management	HR & GA Division	20	13.400.000
Basic Management & Effective Leadership	HR & GA Division	100	15.200.000
Motivasi Kerja	HR & GA Division	400	54.330.000
Program Diploma 2 (D-2)	Akademi Komunitas Industri TPT Surakarta	54	33.750.000
Basic Security & Safety	HR & GA Division	35	22.500.000
Pelatihan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008	HR & GA Division	50	22.740.000
Training for Trainer	HR & GA Division	75	22.000.000
Pelatihan Calon Trainer	HR & GA Division	50	33.200.000

Tabel 8**Tabel Disertai Narasi, G4-LA10, PT Sat Nusa Persada, Tbk.****(AR PT Sat Nusa Persada, Tbk., 2015, Halaman 93)****PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM
HR TRAINING AND DEVELOPMENT**

JENIS PELATIHAN	TYPE OF TRAINING	DEPARTMENT
Konsultasi ISO / TS 16949 : 2009	ISO Consultation / TS 16949 : 2009	QA
Sertifikasi Akuntansi Biaya	Certified Cost Accounting	Corporate Planner
Microsoft Server	Microsoft Server	IT
Kebakaran	Fire Training	QA and Facility

Tabel 9

**Tabel Tidak Disertai Narasi, G4-LA10, PT Astra Otoparts, Tbk.
(AR PT Astra Otoparts, Tbk., 2015, Halaman 75-77)**

Program Pelatihan Eksternal External Training Program	Jumlah Peserta Number of Participants
Power Control Electronic BLDC	12
Aligning Enterprise Pension with New Pension Social Security Pension	9
Mechanical Inspection Basic	9
Mechanical Inspection Basic and Middle Level	6
Astra Employee Value Propositions Program	4
Joint Workshop Astra-Jardine 2015 "Three Lines of Defense Involving Business Transformation"	4
Negotiation Skills for Business	4
Negotiation Skills in Business	4
Procast Operating Basic	4
Basic Cad Siemens UG NX	3
Rubber Academy	3
Sosialisasi Peraturan OJK	3
Astra Jardin Audit & Risk	2
Cam (Computer Aided Manufacturing)	2
Casting Design Basics	2
Industrial Relation Convention	2
Instruktur Mechanical Inspection Basics	2

Program Pelatihan Eksternal External Training Program	Jumlah Peserta Number of Participants
Mechanical Inspection Advanced	2
Seminar NAFC (National Anti Fraud Conference)	2
Strategic Business Analysis	2
AHCC (Astra Human Capital Conference)	1
Ahli K3 Umum	1
ASMS (Astra Security Management System)	1
ASRMP (Astra Senior Management Program)	1
Basic Financial Management for Non Finance Manager	1
Business Process Management	1
CISA Exam Certification	1
Creative Thinking Techniques	1
Customer Relationship Management	1
Energy Audit Training	1
Implikasi Implementasi GCG Terhadap Peningkatan Investasi Korporasi	1
Indonesia Brand Summit	1
Innovative Marketing Strategy	1
Integrated Marketing Communication	1
Inventory Management and Control	1
Jardine ELP (Emerging Leaders Program)	1
Marketing Channel Strategy	1
MS Excel 2010 Advance & Macro VBA	1
Teknik Identifikasi & Deteksi Kecurangan Manajemen & Laporan Keuangan	1
Will Indonesia's Economic and Credit Outlook Benefit From the US Recovery, Lower Oil Prices, and Cha	1
	101

Tabel 9 (Lanjutan)

Tabel Tidak Disertai Narasi, G4-LA10, PT Astra Otoparts, Tbk.

(AR PT Astra Otoparts, Tbk., 2015, Halaman 75-77)

Program Pelatihan Internal External Training Program	Jumlah Peserta Number of Participants
ABDP (AOP Basic Development Program)	84
Komunikasi yang Efektif / Effective Communication	84
Customer Service	52
PROSDEM (Problem Solving & Decision Making)	40
Soft Skills Enhancement	36
Leadership Program: Task Force & Supervisor	35
Communication & Presentation Skills	28
HR for Non HR	27
Project Management	25
Basic Project Management	18
AHRDP (Astra Otoparts Human Resource Development Program)	16
EDP (Engineering Development Program)	16
NEOP (New Employee Orientation Program)	16
Leadership Foundations	14

Program Pelatihan Internal External Training Program	Jumlah Peserta Number of Participants
Effective People Management	10
Shopfloor Leadership	3
	504

Tabel 10

Tabel Disertai Narasi, G4-LA12, PT Sat Nusa Persada, Tbk.

(AR PT Sat Nusa Persada, Tbk., 2015, Halaman 92)

2015	NO	PENDIDIKAN EDUCATION	TETAP	KONTRAK	TOTAL
			PERMANENT	CONTRACT	
	01	S1 & S2 Bachelor and Master	28	27	55
	02	Diploma Diploma	25	15	40
	03	SLTA Sederajat Senior High School or Equivalent	391	832	1,223
	04	SLTP Sederajat Junior High School or Equivalent	71	256	327
	05	SD Elementary	26	53	79
			541	1,183	1,724

2014	NO	PENDIDIKAN EDUCATION	TETAP	KONTRAK	TOTAL
			PERMANENT	CONTRACT	
	01	S1 & S2 Bachelor and Master	28	15	43
	02	Diploma Diploma	25	9	34
	03	SLTA Sederajat Senior High School or Equivalent	389	626	1,015
	04	SLTP Sederajat Junior High School or Equivalent	69	279	348
	05	SD Elementary	66	102	168
			577	1,031	1,608

Lampiran 2

Daftar Perusahaan dan Lembar Disclosure Item

Perusahaan Manufaktur						
Sektor Aneka Industri						
No	Nama Saham	Nama Emiten	Alamat Website	Annual Report	Sustainability Report	Keterangan
A. Sub Sektor Mesin & Alat Berat						
1	AMIN	Ateliers Mecaniques D'Indonesia Tbk	http://www.atmindoboiler.com/	✓	x	2015
2	KRAH	Grand Kartech Tbk	http://www.grandkartech.com/	✓	x	2015
B. Sub Sektor Otomotif & Komponen						
1	ASII	Astra International Tbk	https://www.astra.co.id/	x	✓	2015
2	AUTO	Astra Otoparts Tbk	www.component.astra.co.id/	✓	x	2015
3	BOLT	Garuda Metalindo Tbk	www.garudametalindo.com/	x	x	-
4	BRAM	Indo Kordsa Tbk d.h Branta Mulia Tbk	www.indokordsa.com/	✓	x	2015
5	GDYR	Goodyear Indonesia Tbk	www.goodyear-indonesia.com/	x	x	0
6	GJTL	Gajah Tunggal Tbk	www.gt-tires.com/	✓	x	2015
7	IMAS	Indomobil Sukses International Tbk	indomobil.com	✓	x	2015
8	INDS	Indospring Tbk	www.indospring.co.id/	✓	x	2015
9	LPIN	Multi Prima Sejahtera Tbk d.h Lippo Enterprise Tbk	multiprimasejahtera.net/	x	x	-
10	MASA	Multistrada Arah Sarana Tbk	http://www.multistrada.co.id/	✓	x	2015
11	NIPS	Nipress Tbk	www.nipress.com/	✓	x	2015
12	PRAS	Prima Alloy Steel Universal Tbk	www.panther-wheels.net/	x	x	-
13	SMSM	Selamat Sempurna Tbk	www.smsm.co.id/	✓	x	2015
C. Sub Sektor Tekstil & Garment						
1	ADMG	Polychem Indonesia Tbk	www.polychemindo.com/	✓	x	2015
2	ARGO	Argo Pantex Tbk	www.argo.co.id/	✓	x	2015
3	CNTB/CNTX	Century Textile Industry Tbk	www.toray.co.id/	x	x	-
4	ERTX	Eratex Djaya Tbk	www.eratexco.com/	x	✓	2015
5	ESTI	Ever Shine Tbk	www.evershinetex.com/	x	x	-
6	HDTX	Panasia Indo Resources Tbk d.h Panasia Indosyntex Tbk	www.panasiaigroup.co.id/	✓	x	2015
7	INDR	Indo Rama Synthetic Tbk	http://www.indorama.com/	x	x	-
8	MYTX	Apac Citra Centertex Tbk	www.apacinti.com/	x	x	-
9	PBRX	Pan Brothers Tbk	www.panbrothers Tbk.com/	✓	x	2015
10	POLY	Asia Pacific Fibers Tbk d.h Polysindo Eko Persada Tbk	www.asiapacificfibers.com/	✓	x	2015
11	RICY	Ricky Putra Globalindo Tbk	www.rpg.co.id/	x	x	-
12	SRIL	Sri Rejeki Isman Tbk	http://www.sritex.co.id/	✓	x	2015
13	SSTM	Sunson Textile Manufacturer Tbk		x	x	-
14	STAR	Star Petrochem Tbk	www.starpetrochem.co.id/	x	x	-
15	TFCO	Tifico Fiber Indonesia Tbk	www.tifico.co.id/	x	x	-
16	TRIS	Trisula International Tbk	http://www.trisula.co.id/	✓	x	2015
17	UNIT	Nusantara Inti Corpora Tbk	www.nusantarainticorpora.com/	x	x	-
D. Sub Sektor Alas Kaki						
1	BATA	Sepatu Bata Tbk	www.bata.co.id	✓	x	2015
2	BIMA	Primarindo Asia Infrastructure	www.primarindo.co.id/	✓	x	2015
E. Sub Sektor Kabel						
1	IKBI	Sumi Indo Kabel Tbk	www.sikabel.com/	x	x	-
2	JECC	Jembo Cable Company Tbk	www.jembo.com	x	x	-
3	KBLI	KMI Wire and Cable Tbk	kmiwire.com/	✓	x	2015
4	KBLM	Kabelindo Murni Tbk	https://www.kabelindo.co.id/	✓	x	2015
5	SCCO	Supreme Cable Manufacturing and Commerce Tbk	www.sucaco.com	✓	x	2015
6	VOKS	Voksel Electric Tbk	www.voksel.co.id/	✓	x	2015
F. Sub Sektor Elektronik						
1	PTSN	Sat Nusa Persada Tbk	http://www.satnusa.com/	✓	x	2015
				24	2	

Lampiran						
Disclosure Item (Pakok Pengungkapan)						
Aspek	Indikator	Kata Kunci Indikator	PT Astra Internasional Tbk (SR)		PT Astra Internasional Tbk (AR)	
			Heading	Isi paragraf dalam laporan	Heading	Isi paragraf dalam laporan
	GH-LA1	Jumlah karyawan, tingkat rekrut karyawan baru, dan turnover (umur, gender, dan wilayah)	People Roadmap - Karyawan Astra	Jumlah karyawan Astra pada tahun 2015 adalah 221.046 orang (Hal-56)	Sumber Daya Manusia - Demografi Karyawan	Pada tahun 2015, jumlah karyawan Astra berjumlah 221.046 orang. (Hal-117)
					Sumber Daya Manusia - Demografi Karyawan	Di akhir tahun 2015, komposisi status kepegawaian Astra terdiri dari pegawai tetap sebanyak 73,4% (2014: 70,0%) atau 162.438 orang (2014: 158.079 orang), pegawai kontrak sebanyak 26,4% (2014: 29,7%) atau 58.273 orang (2014: 67.168 orang) dan sisanya 0,2% (2014: 0,3%) atau 355 orang (2014: 333 orang) merupakan ekspatriat. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 86,5% (2014: 74,0%) adalah laki-laki dan sisanya 13,5% (2014: 26,0%) perempuan. (Hal-117)
			People Roadmap - Karyawan Astra	Astra merekrut karyawan dari kandidat terbaik dengan standar kompetensi acuan rekrutmen yang ditentukan oleh korporat melalui kriteria 2C: <i>Competence</i> dan <i>Character</i> yang sejalan dengan filosofi Catur Dharma (Hal-56)	Sumber Daya Manusia - Demografi Karyawan	Grafik demografi karyawan Astra (Hal-118-119)
					Sumber Daya Manusia - Pengembangan dan Peningkatan SDM	Baik di tingkat anak perusahaan maupun kantor pusat, seluruh proses rekrutmen berpedoman pada standar korporasi berdasarkan kriteria 2C, yaitu <i>Competence</i> (Kompetensi), yang ditetapkan dalam Astra Leadership Competencies (ALC) dan <i>Character</i> (karakter/perilaku), yang sejalan dengan nilai-nilai Catur Dharma. (Hal-105)
Kepegawaian	GH-LA2	Tanggapan karyawan purnawaktu berdasarkan lokasi operasi yang signifikan	People Roadmap - Purna Bakti	Astra memperhatikan kesejahteraan karyawan hingga pada masa purna bakti melalui program pensiun. Pelaksanaan program pensiun ini didukung oleh Dana Pensiun Astra yang mengelola seluruh tabungan pensiun karyawan (Hal-63)	Sumber Daya Manusia - Program Pensiun	Sejak bergabung dengan Astra, setiap karyawan diikutsertakan dalam program dana pensiun, yang telah dikelola secara mandiri oleh Dana Pensiun Astra (DPA). Iuran bulanan dana pensiun ditanggung bersama antara perusahaan dan karyawan dengan porsi kontribusi yang sudah ditentukan. Selain manfaat dalam bentuk dana, Astra, bersama dengan DPA sebagai pihak pelaksana, juga merancang suatu program pensiun yang secara khusus memberikan persiapan bagi para karyawan untuk menyambut tahap baru dalam kehidupan mereka. Dimulai sejak dua tahun menjelang masa pensiun, para karyawan berpartisipasi dalam program pelatihan berkahidupan, yang mencakup pemberian bekal life skill berupa pengetahuan mengenai pengelolaan keuangan dari jenis-jenis usaha yang dapat dilakukan, serta persiapan secara mental untuk menghadapi masa pensiun. Astra juga memperkenankan karyawan mengambil cuti selama 6 bulan sebelum purnabakti untuk menikmati usaha. (Hal-116)
			People Roadmap - Dana Pensiun Astra	Dana Pensiun Astra (DPA) dibentuk sebagai wujud kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan setelah memasuki masa purna bakti di perusahaan. DPA bertanggung jawab atas pengelolaan dana pensiun karyawan tetap Astra, mengikuti manfaat dari program jaminan hari tua dan BPJS yang diselenggarakan oleh Pemerintah. (Hal-63)	Sumber Daya Manusia - Dana Pensiun Astra	Dana Pensiun Astra (DPA) dibentuk sebagai wujud kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan setelah memasuki masa purna bakti di perusahaan. DPA bertanggung jawab atas pengelolaan dana pensiun yang dipertanggungjawabkan setiap karyawan tetap Astra, mengikuti manfaat dari program jaminan hari tua dan jaminan pensiun yang diselenggarakan oleh Pemerintah. Selain itu, DPA juga menaungi Program Persiapan Pensiun bagi karyawan. Dilaksanakan dalam jangka waktu dua tahun sebelum masa efektif purna bakti karyawan, program tersebut memberikan persiapan dari segi finansial dan psikologis, yang dirancang sesuai kebutuhan dan minat masing-masing karyawan. (Hal-116-117)

PT Astra International Tbk (AR)		PT Sri Rejeki Isman Tbk	
Heading	Isi paragraf dalam laporan	Heading	Isi paragraf dalam laporan
Sumber Daya Manusia - Demografi Karyawan	Pada tahun 2015, jumlah karyawan Astra berjumlah 221.046 orang. (Hal-117)	Profil human capital	Jumlah karyawan Srixex per 31 Desember 2015 mencapai 17.862, naik 0,2% di bandingkan pada 2014 sebesar 17.821 karyawan. Komposisi jumlah karyawan pada 2015 meliputi 17.439 karyawan dari bagian produksi dan 423 karyawan dari bagian non produksi (Hal-86)
Sumber Daya Manusia - Demografi Karyawan	Di akhir tahun 2015, komposisi status kepegawaian Astra terdiri dari pegawai tetap sebanyak 73,4% (2014: 70,0%) atau 162.438 orang (2014: 158.079 orang), pegawai kontrak sebanyak 26,4% (2014: 29,7%) atau 58.273 orang (2014: 67.168 orang) dan sisanya 0,2% (2014: 0,3%) atau 335 orang (2014: 333 orang) merupakan ekspatriat. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 86,5% (2014: 74,0%) adalah laki-laki dan sisanya 13,5% (2014: 26,0%) perempuan. (Hal-117)	Profil human capital	Tabel Komposisi Karyawan-Sheet PT Srixex (Hal-87-88)
Sumber Daya Manusia - Demografi Karyawan	Grafik demografi karyawan Astra (Hal-118-119)	Tanggung jawab sosial bidang ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja (Ketenagakerjaan - jumlah karyawan keluar turnover)	Pada 2015, jumlah turnover karyawan menurun di bawah 0,1% (Hal-191)
Sumber Daya Manusia - Pengembangan dan Pengembangan SDM	Baik di tingkat anak perusahaan maupun kantor pusat, seluruh proses rekrutmen berpedoman pada standar korporasi berdasarkan kriteria 2C, yakni Competence (Kompetensi), yang ditetapkan dalam Astra Leadership Competencies (ALC) dan Character (karakter/perilaku), yang sejalan dengan nilai-nilai Catur Dharma. (Hal-105)	Rekrutmen dan pengembangan karir	Proses HC dimulai sejak recruitment, yaitu proses seleksi calon karyawan yang memenuhi syarat untuk selanjutnya diberi pembekalan sesuai dengan arahan. Srixex melakukan rekrutmen dengan prinsip keterbukaan, kewajaran dan kesetaraan (Hal-88)
Sumber Daya Manusia - Program Pensiun	Sejak bergabung dengan Astra, setiap karyawan ikutsertakan dalam program dana pensiun, yang telah dikelola secara mandiri oleh Dana Pensiun Astra (DPA). Iuran bulanan dana pensiun ditanggung bersama antara perusahaan dan karyawan dengan porsi kontribusi yang sudah ditentukan. Selain manfaat dalam bentuk dana, Astra, bersama dengan DPA sebagai pihak pelaksana, juga merancang suatu program pensiun yang secara khusus memberikan persiapan bagi para karyawan untuk menyambut tahap baru dalam kehidupan mereka. Dimulai sejak dua tahun menjelang masa pensiun, para karyawan berpartisipasi dalam program pelatihan berkelanjutan, yang mencakup pemberian bekal life skill berupa pengetahuan mengenai pengembangan keuangan dan jenis-jenis usaha yang dapat diikuti, serta persiapan secara mental untuk menghadapi masa pensiun. Astra juga memperkenankan karyawan mengambil cuti selama 6 bulan sebelum purnabakti untuk mulai merintis usaha. (Hal-116)	Sumber Daya Manusia - Corporate Active Citizen	Program pelayanan lainnya adalah: Penyediaan Poliklinik perusahaan yang beroperasi selama 24 jam yang disertai dengan tenaga medis dan dokter perusahaan; Penyediaan asrama/mess bagi karyawan perusahaan; Pemberian makan siang secara gratis bagi semua karyawan; Pendirian Serikat Pekerja PT Srixex (SPSIS); hingga Pendirian Kopersi Karyawan. (Hal-91)
Sumber Daya Manusia - Dana Pensiun Astra	Dana Pensiun Astra (DPA) dibentuk sebagai wujud kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan setelah memasuki masa purna bakti di perusahaan. DPA bertanggung jawab atas pengembangan dana pensiun yang diperuntukkan setiap karyawan tetap Astra, melengkapi manfaat dari program jaminan hari tua dan jaminan pensiun yang diselenggarakan oleh Pemerintah. Selain itu, DPA juga menemani Program Persiapan Pensiun bagi karyawan. Dilaksanakan dalam jangka waktu dua tahun sebelum masa efektif purna bakti karyawan, program tersebut memberikan persiapan dari segi finansial dan psikologis, yang dirancang sesuai kebutuhan dan minat masing-masing karyawan. (Hal 116-117)	Tanggung Jawab Sosial - Tanggung Jawab Sosial Bidang Pengembangan Sosd dan Kermasyarakat	Perseroan dan karyawan Perseroan juga turut memberikan bantuan donasi bagi karyawan atau keluarga karyawan yang sedang mengalami sakit atau keduakan sebagai wujud solidaritas serta agar dapat membantu meringankan beban karyawan dan keluarganya. (Hal-196)
		Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Sebagai bentuk jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, seluruh karyawan Perusahaan dilindungi dan ikutsertakan dalam program asuransi kesehatan wajib melalui Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan asuransi kesehatan tambahan melalui Asuransi Kesehatan Komersial (Non BPJS) serta mendapat bantuan biaya melahirkan dan bantuan pembelian kacamata. Adapun manfaat yang diberikan dari Asuransi Kesehatan Tambahan adalah sebagai berikut: (Hal-193) 1. Jaminan Rawat Jalan 2. Jaminan Rawat Inap 3. Tunjangan kecelakaan diri (meninggal dunia dan cacat tetap total) 4. Santunan duka

PT Sat Nusa Persada Tbk		PT Astra Otoparts	
Heading	Isi paragraf dalam laporan	Heading	Isi paragraf dalam laporan
Sumber Daya Manusia - Komposisi Karyawan Berdasarkan Usia	Berdasarkan jenjang usia, sebanyak 488 orang (28,31%) dari jumlah karyawan yang berusia antara 18-25th, 578 orang (33,53%) berusia antara 26-35 th, 583 orang (33,82%) berusia antara 36-45 th, 72 orang (4,18%) berusia antara 46-55 th dan 3 orang (0,17%) berusia > 55 th. Secara keseluruhan, jumlah karyawan yang berusia 36-45 tahun menduduki persentase paling tinggi. Rincian komposisi karyawan berdasarkan usia disajikan dalam tabel (Hal-91)	Sumber Daya Manusia - Profil SDM	Hingga akhir Desember 2015, jumlah karyawan tetap Perseroan adalah 37.148 orang (Hal-80)
Sumber Daya Manusia - Profil Sumber Daya Manusia	Pada tanggal 31 Desember 2015, Sat Nusa memiliki total tenaga kerja 1.724 karyawan, yang terdiri 541 karyawan tetap dan 1.183 karyawan kontrak. (Hal-92)	Sumber Daya Manusia - Profil SDM	Tabel Komposisi Karyawan (Hal-80-81)
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Tingkat Perpindahan Karyawan dan Tingkat Kecelakaan	Selama tahun 2015, jumlah karyawan tetap yang berhenti atas permintaan sendiri sebanyak 46 orang atau rata-rata 3,8 orang perbulan. Rata-rata tingkat perpindahan karyawan selama tahun 2015 adalah 0,70% (rata-rata tahunan) dari total karyawan tetap tahun 2015. (Hal-103)	Sumber Daya Manusia - Sistem Rekrutmen	Perseroan memberlakukan sistem rekrutmen sesuai dengan kebutuhan bisnis. Proses rekrutmen dilakukan melalui standar yang telah ditentukan dengan cara yang objektif. Perseroan membuka kesempatan yang setara bagi semua kandidat tanpa membedakan suku, agama, ras antar golongan dan gender. (Hal-81)
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Lingkungan (Tingkat Perpindahan Karyawan dan Tingkat Kecelakaan)	<p>Skema perlindungan karyawan atas kesehatan, kecelakaan kerja serta hari tua karyawan diwujudkan dengan Jamsostek melalui program: (Hal-104)</p> <p>1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.</p> <p>2. Jaminan Kematian (JK) Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperikahkan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.</p> <p>3. Jaminan Hari Tua (JHT) Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu.</p>	Sumber Daya Manusia - Perlindungan dan Jaminan Kesehatan Karyawan	Keselamatan, keamanan dan kesehatan pekerja merupakan hal yang penting bagi Perseroan. Prioritas ini yang mampu membawa Perseroan untuk mewujudkan roda bisnis yang seimbang dan sejahtera. Oleh karena itu, Perseroan menggalakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. (Hal-82)
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Lingkungan (Tingkat Perpindahan Karyawan dan Tingkat Kecelakaan)	Selain dari pada itu, Perseroan juga bekerja sama dengan klinik dan rumah sakit setempat dalam memberikan layanan kesehatan kepada seluruh karyawan perseroan. Ini merupakan salah satu program Perseroan yang bertujuan untuk membantu tenaga kerja dan keluarganya dalam mengatasi masalah kesehatan. Multi dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rujukan rumah sakit dan pengobatan. (Hal-104)	Laporan Keuangan - PT Astra Otoparts Tbk dan Entitas Anak (CALK Konsolidasian) - Imbalan Kerja Jangka Pendek	Imbalan kerja jangka pendek merupakan kompensasi yang diberikan Grup diantaranya adalah gaji, tunjangan, bonus dan kontribusi iuran pensiun yang diakui pada saat terutang kepada karyawan (Hal-30)
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Lingkungan (Tingkat Perpindahan Karyawan dan Tingkat Kecelakaan)		Laporan Keuangan - PT Astra Otoparts Tbk dan Entitas Anak (CALK Konsolidasian) - Imbalan pensiun dan imbalan pasca-kerja lainnya	Grup memiliki program pensiun imbalan pasti dan iuran pasti. Grup harus menyediakan imbalan pensiun K17 minimum yang diatur dalam UU No. 13/2003, yang merupakan kewajiban imbalan pasti. (Hal-30-31)
		Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Jenis dan Dampak Program	Adanya jaminan kesehatan bagi pekerja berupa BPJS Kesehatan dan Asuransi Garda Medika, adanya ruangan khusus bagi ibu menyusui dimana Perseroan telah memiliki ruang P3K yang dilengkapi dengan ruang laktasi dan paramedis (Hal-175)

PT Gajah Tunggal	
Heading	Isi paragraf dalam laporan
Sumber Daya Manusia - Demografi Karyawan	Hingga 31 Desember 2015, Perusahaan memiliki karyawan sejumlah 15.220 dibandingkan dengan tahun lalu, sejumlah 14.657, terjadi peningkatan sekitar 3,8% (Hal 70) & Tabel Komposisi Karyawan (Hal-71)
Sumber Daya Manusia - Rekrutmen	Kami juga mendorong adanya internal rekrutmen untuk memberikan kesempatan adanya rotasi dan transfer agar karyawan untuk mendapatkan pengalaman dan skill yang baru/lebih tinggi (Hal-72)
Sumber Daya Manusia - Dukungan dan Manfaat	Perusahaan mengikuti kebijakan pemerintah di tahun 2015 dimana perusahaan telah mendaftarkan seluruh karyawannya mengikuti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan jaminan pensiun (Hal-74)

	G4-LA3	Tingkat kembali bekerja dan tingkat retensi setelah cuti melahirkan menurut gender		
Hubungan Industrial	G4-LA4	Jangka waktu minimum pemberitahuan mengenai perubahan operasional	People Roadmap - Hubungan Industrial	Astra memiliki Corporate Industrial Relation yang berfungsi untuk mewujudkan penyelenggaraan hubungan ketenagakerjaan yang harmonis, dengan berpedoman pada Astra Industrial Relations Strategic Initiatives (AIRSI). Dengan mekanisme ini setiap isu ketenagakerjaan dapat diberikan solusinya secara tepat, cepat dan saling menguntungkan. Di setiap perusahaan Grup Astra, manajemen bermitra dengan Serikat dan Federasi Pekerja dalam Lembaga Kerja Sama Bipartit untuk mengkomunikasikan dan membahas hal-hal yang terkait dengan hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha, serta berkolaborasi untuk mencapai Industrial peace. Selain itu, terdapat pula sarana untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan dan employee engagement (Hal-62)
	G4-LA5	Persentase total tenaga kerja		
	G4-LA6	Jenis dan tingkat cedera, penyakit, kemiskinan dan kematian akibat kerja	Public Contribution Roadmap - Peningkatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Grafik - Data Kecelakaan Grup Astra [G4-LA6] (Hal-89)
	G4-LA7	Pekerja yang sering terkena atau berisiko tinggi terkena penyakit terkait pekerjaan		
Kesehatan dan Keselamatan Kerja			Public Contribution Roadmap - Peningkatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (Studi Kasus - <i>Make a Safety Culture through "PEKA"</i>)	Sebuah riset menunjukkan bahwa kecelakaan kerja di Indonesia mengalami peningkatan jumlahnya. Faktor terbesar (60%) penyebab kecelakaan kerja adalah sikap dan tingkah laku pekerja. Hal ini disadari oleh PT Aisin Indonesia, dan untuk mencegahnya perusahaan melakukan upaya penanaman budaya keselamatan melalui empat aspek: pektuhan, sistem, komunikasi, dan perilaku. Aisin menggunakan perangkat Behavior Based Safety (BBS tools) yang diberi nama PEKA atau Peduli Keselamatan Kerja. Kartu PEKA didayagunakan untuk penanganan masalah unsafe action dan unsafe condition yang terjadi agar potensi bahaya bisa diidentifikasi dan dihindarkan. Dari hasil investigasi setelah penerapan BBS, perubahan perilaku berisiko turun dari 12% menjadi 4%. Nilai budaya kerja (safety culture) juga meningkat dari 3,25 menjadi 3,38. (Hal-89)
	G4-LA8	Topik kesehatan dan keselamatan yang tercakup dalam perjanjian formal	1956 Public Contribution Roadmap - Peningkatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Astra berkomitmen untuk mewujudkan Zero Workplace Accident melalui penerapan program Contractor Safety Management System dan Behavior Based Safety dengan menekankan pada analisis dan antisipasi serta perubahan perilaku yang secara konsisten diimplementasikan di seluruh lini bisnis dan perusahaan Grup Astra. Implementasi Behavior Based Safety merupakan upaya pencegahan kecelakaan secara proaktif yang berfokus pada At Risk Behavior /perilaku berbahaya yang berpehang menyebabkan terjadinya kecelakaan sedangkan Contractor Safety Management System (CSMS) bertujuan untuk meningkatkan kinerja Lingkungan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja melalui pengelolaan LK3 kontraktor/subkontraktor. (Hal-88)

		Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Hubungan Industrial	Perseroan menjalin hubungan yang harmonis dengan Serikat Pekerja di PT Sriex (SPTSK) dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas usaha serta kesejahteraan seluruh pekerja. Bagi Sriex, Serikat Pekerja merupakan mitra perusahaan. Hubungan kerja antara Perusahaan dan karyawan diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Suasana kerja yang kondusif demi tercapainya produktivitas yang maksimal (Hal-190)
Tanggung Jawab Sosial - Realisasi Kegiatan di Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Tingkat Kecelakaan Kerja di Grup Astra dalam tabel. (Hal-309)		
		Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Sebagai bentuk perhatian kepada karyawan Sriex yang mayoritas adalah wanita, P2K3 Sriex bersama Koperasi Karyawan Sri Makmur PT Sri Rejeki Isman Tbk dan Sun Hope Indonesia mengadakan kegiatan penyuluhan kesehatan mengenai pentingnya skrining Kanker Leher Rahim yaitu melalui pemeriksaan Papsmeay yang diberikan oleh Prodiu Surakarta bekerjasama dengan BPJS Kesehatan secara gratis. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memberikan pemahaman kesehatan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, dilakukan juga pencegahan dini penyakit kanker leher Rahim atau serviks melalui metode pemeriksaan Inspeksi Visual dengan Asam asetat (IVA) bagi tenaga kerja wanita. (Hal 192-193)
Sumber Daya Manusia - Hubungan Ketenagakerjaan yang Berkualitas	Mekanisme komplain, sebagai sebuah prosedur standar dalam penanganan permasalahan karyawan yang berfungsi sebagai sarana yang memadai bagi penyaluran keluhan karyawan serta urupan bulknnya. (Hal-113)	Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan, perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan amatlah penting. Metode yang bisa diterapkan yaitu dengan menggunakan alat pelindung diri saat bekerja. (Hal-192)
Tanggung Jawab Sosial - Realisasi Kegiatan di Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Astra berkomitmen untuk mewujudkan Zero Workplace Accident melalui penerapan program Contractor Safety Management System dan Behavior Based Safety dengan menekankan pada analisis dan antisipasi serta perubahan perilaku yang secara konsisten diimplementasikan di seluruh lini bisnis dan perusahaan Grup Astra. (Hal-308)	Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Pada perangkat keras seperti peralatan industri yang terdiri dari mesin-mesin produksi bertegangan listrik, telah dilengkapi dengan ground pada kabel-kabel penghubungnya. Peringatan mengenai tata cara penggunaan mesin dan himbauan secara tertulis telah ditempel pada setiap mesin guna mengingatkan karyawan akan potensi bahaya yang bisa timbul pada saat mesin digunakan. Selain itu, kenyamanan penggunaan peralatan kerja bagi karyawan back office juga tidak luput dari perhatian. Komputer diberi layar pelindung untuk mengurangi kelelahan mata. Kursi yang digunakan karyawan cukup nyaman dengan penambahan spon di tempat duduknya. Alat pemadam kebakaran seperti Apar dan hydrant disediakan di setiap gedung atau ruangan, dengan tujuan untuk menanggulangi kebakaran kecil. Sebagai pelengkap kegiatan CSR di bidang K3, Perusahaan juga menyediakan perangkat pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja ringan yang dapat segera ditangani. (Hal-192)
		Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Sebagai bentuk perhatian kepada karyawan Sriex yang mayoritas adalah wanita, P2K3 Sriex bersama Koperasi Karyawan Sri Makmur PT Sri Rejeki Isman Tbk dan Sun Hope Indonesia mengadakan kegiatan penyuluhan kesehatan mengenai pentingnya skrining Kanker Leher Rahim yaitu melalui pemeriksaan Papsmeay yang diberikan oleh Prodiu Surakarta bekerjasama dengan BPJS Kesehatan secara gratis. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memberikan pemahaman kesehatan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. (Hal-192)

Sumber Daya Manusia - Dukungan dan Manfaat	<p>Aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan memberikan pengetahuan secara komprehensif mengenai K3 bagi seluruh karyawan serta menyediakan lingkungan kerja yang aman melalui pendidikan dan kesehatan. (Hal-154)</p>
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	<p>Gajah Tunggal bekerja sama dengan IBCA (Indonesia Business Coalition on AIDS) telah melakukan pelatihan dasar pencegahan HIV/AIDS kepada hampir 1.127 karyawan selama 2015. Jika dihitung dari 2003 sampai 2015, sudah hampir 15.000 pekerja yang mendapat penyuluhan pencegahan HIV/AIDS. (Hal-155)</p>
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	<p>Seminar ini diadakan bekerjasama dengan LOVE PINK. Terselenggarakannya seminar ini menunjukkan kepedulian Perusahaan terhadap "Deteksi Dini Kanker Payudara" dan di dalam seminar ini para karyawan mendapatkan banyak informasi yang berguna tentang betapa pentingnya deteksi dini tersebut. (Hal-157)</p>
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan - Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja	<p>Seminar ini diadakan bekerjasama dengan Yayasan Alzheimer Indonesia dengan Ibu Dewi Suharya (DY) sebagai pembicara utama. Dalam seminar ini, para karyawan diberikan informasi untuk mengenali 10 gejala umum Demensia Alzheimer. (Hal-157)</p>

	G4-LA9	Jam pelatihan/tahun/karyawan (menurut gender dan kategori karyawan)		
Pelatihan dan Pendidikan	G4-LA10	Program manajemen keterampilan dan pembelajaran	People Roadmap - Karyawan Astra	Astra juga merekrut calon pemimpin masa depan yang dikutsertakan dalam program persiapan dan pengembangan khusus seperti <i>Astra General Management Trainee</i> yang bersifat umum serta <i>Human Capital Trainee, Legal Trainee, Internal Audit Trainee, Corporate Communication Trainee</i> dan program-program fungsional lainnya (Hal-56)
			People Roadmap - Pengembangan Kompetensi	<p>Beberapa program utama yang dilakukan Astra di area ini pada tahun 2015 adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Astra Leadership Development. Program AMDI menyelenggarakan peningkatan kompetensi mulai dari Astra Basic Management Program (ABMP), Astra First-line Management Program (AFMP), Astra Middle Management Program (AMMP), Astra Senior Management Program (AsrMP), Astra General Management Program (AGMP), Astra Executive Program (AEP) dan Astra Advanced Executive Program (AAEP). - Integrated Talent Development (ITD). Sebuah pola pengembangan SDM yang terintegrasi bagi karyawan Astra khususnya para talent dengan mengkombinasikan unsur pelatihan (training), coaching/mentoring dan job assignment/rotasi. - Expert Management and Development. Pengembangan SDM Astra untuk para Specialist yang dikembangkan pada area-area tertentu yang telah disepakati bersama. - Pelatihan Kompetensi Fungsional: • Human Resource. Meliputi program pelatihan bagi pelaksana fungsi SDM yang mencakup Human Resources Officer Development Program dan Human Resources Manager Development Program. • Industrial Relation Development Program. Sebuah program pengembangan SDM dalam bidang hubungan industrial (IR) yang terintegrasi dan komprehensif, termasuk antara lain IR Talent Development Program, IR Clinic, IR Strategy Enhancement dan IR Certification. (Hal 58-59)
			1956	Tabel - Jumlah Peserta Pelatihan AMDI (Hal-60)
	G4-LA11	Persentase karyawan yang menerima review kinerja		

Sumber Daya Manusia - Program Pensiun	<p>Selain manfaat dalam bentuk dana, Astra, bersama dengan DPA sebagai pihak pelaksana, juga merancang suatu program pensiun yang secara khusus memberikan persiapan bagi para karyawan untuk menyambut tahap baru dalam kehidupan mereka. Dimulai sejak dua tahun menjelang masa pensiun, para karyawan berpartisipasi dalam program pelatihan berkelanjutan, yang mencakup pemberian bekal life skills berupa pengetahuan mengenai pengelolaan keuangan dan jenis-jenis usaha yang dapat ditekuni, serta persiapan secara mental untuk menghadapi masa pensiun. Astra juga memperkenankan karyawan mengambil cuti selama 6 bulan sebelum purnabakti untuk mulai merintis usaha. (Hal-116)</p>	Human Capital - Uji Kompetensi	Bekerja sama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) bidang tekstil dan garment serta Kementerian Perindustrian, Sriex menyelenggarakan Uji Kompetensi untuk pelaksana Operator Spinning, Weaving, Finishing, dan Garment masing-masing berjumlah 100 orang (Hal-89)
Sumber Daya Manusia - Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	<p>Program-program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan meliputi: (Hal-107)</p> <ul style="list-style-type: none"> Astra Leadership Development Programs (oleh AMDI) <p>Menyelenggarakan program peningkatan kompetensi mulai dari Astra Basic Management Program (ABMP), Astra First-line Management Program (AFMP), Astra Middle Management Program (AMMP), Astra Senior Management Program (AsrMP), Astra General Management Program (AGMP), Astra Executive Program (AEP) dan Astra Advanced Executive Program (AAEP).</p> <ul style="list-style-type: none"> Integrated Talent Development (ITD) <p>Sebuah pola pengembangan SDM yang terintegrasi bagi karyawan Astra khususnya para talent dengan mengombinasikan unsur pelatihan (training), coaching/mentoring dan job assignment/rotasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> Expert Management & Development <p>Pengembangan SDM Astra untuk para Specialist yang dikembangkan pada area-area tertentu yang telah disepakati bersama.</p> <ul style="list-style-type: none"> Industrial Relations Development Program <p>Sebuah program pengembangan SDM dalam bidang hubungan industrial yang terintegrasi dan komprehensif. Program-program tersebut antara lain IR Talent Development Program, IR Clinic, IR Strategy Enhancement dan IR Certification.</p> <ul style="list-style-type: none"> Industrial Relations Update <p>Sebuah mekanisme yang terstruktur untuk memberikan update kondisi ketenagakerjaan terkini. Forum-forum yang dipergunakan antara lain IR Executive forum, IR Society forum dan IR branch forum.</p>	Human Capital - Program dan Rencana Human Capital 2016	<p>Pada 2016, Sriex bekerja sama dengan lembaga pendidikan tekstil dan garment yang berada di sekitar Solo dan Sukoharjo masih akan melanjutkan dan mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan HC. Beberapa program dan kegiatan pelatihan yang ditargetkan akan dilakukan guna memaksimalkan HC sebagai berikut: (Hal-93)</p> <ul style="list-style-type: none"> Program Diploma 2 (D - 2) Program Sertifikasi Kompetensi bagi Trainer Garment Pelatihan Bagi Quality Control & Inspection Manajemen Sumber Daya Manusia <ul style="list-style-type: none"> Effective Leadership Motivasi Kerja & Etnika Kerja <ul style="list-style-type: none"> Basic Manajemen Pelatihan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 :2015 <ul style="list-style-type: none"> Kelas Khusus Middle Management Pelatihan Security & Safety Pelatihan Cabin Trainer Departemen Garment Pelatihan Cabin Trainer Departemen Weaving Pelatihan Cabin Trainer Departemen Finishing <ul style="list-style-type: none"> Pelatihan P2K3 Strategy Management Audit Compliance
	<p>Sepanjang tahun 2015, Astra, melalui AMDI, telah menyelenggarakan program-program pengembangan kepemimpinan rutin sebagai berikut: (Hal-107)</p> <ul style="list-style-type: none"> ABMP : 16 batches (506 peserta) AFMP : 11 batches (409 peserta) AMMP : 8 batches (247 peserta) ASMP : 3 batches (82 peserta) AGMP : 2 batches (57 peserta) 	Sumber Daya Manusia - Program Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Human Capital 2015	Sepanjang 2015, Sriex telah menyelenggarakan berbagai program pengembangan pendidikan dan pelatihan HC. Beberapa program yang rutin diselenggarakan Sriex yakni knowledge management serta program Achievement Motivation Treatment (AMT). (Hal-91)
	<p>Selain itu, program-program fungsional yang diselenggarakan adalah: (Hal-108)</p> <ul style="list-style-type: none"> Human Capital Officer Development Program (HCODP), diikuti oleh 95 peserta Human Capital Manager Development Program (HCM DP), diikuti oleh 18 peserta <p>Kemudian, juga dilakukan beberapa program pengembangan secara khusus dalam rangka memenuhi kebutuhan akan ketersediaan pemimpin bagi pertumbuhan bisnis Astra, antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> Program modular pengembangan kompetensi kepemimpinan untuk manajer dan manajer senior Astra (7 batches) diikuti oleh 165 peserta <ul style="list-style-type: none"> Program Leadership Learning Community (2 sessions) diikuti oleh 86 peserta Program Manajemen Trainee (3 batches) diikuti oleh 34 peserta. Program Functional Trainee (3 batches) diikuti oleh 47 peserta. 	Sumber Daya Manusia - Program Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Human Capital 2015	Tabel program pengembangan pendidikan dan pelatihan Human Capital 2015. (Hal-92)

		Sumber Daya Manusia - Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	Rincian pelatihan eksternal dan internal dalam tabel (Hal 75-77)
Sumber Daya Manusia - Development of Competence (Internal Training)	Satrusa melakukan internal training kepada karyawannya berupa pelatihan Advance Product Quality Planning (APQP) & Control Plan, Statistical Process Control (SPC), Measurement System Analysis (MSA) & Production Part Approval Process (PPAP), ISO TS 16949:2009 Internal Audit Training dan Fire Fighting Training. Sebanyak 163 karyawan yang telah mengikuti pelatihan internal tersebut (Hal-93)	Sumber Daya Manusia - Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	Sepanjang tahun 2015, Perseroan mengirimkan peserta sebanyak 39 karyawan untuk mengikuti program Astra Middle Management Program (AMMP), 6 karyawan mengikuti Astra General Manager Program (AGMP) dan 14 karyawan untuk mengikuti seasonal program yang diselenggarakan oleh Astra Internasional. Astra Otoparts Coaching Program adalah salah satu program pengembangan kompetensi yang dilaksanakan di grup Astra Otoparts, dan telah diikuti delapan manajer senior pada tahun 2015. Coaching Program ini difasilitasi oleh pimpinan level eksekutif yang terlatih dan tersertifikasi. Rotasi jabatan juga menjadi salah satu metode manajemen SDM yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi karyawan. Pada tahun 2015, sebanyak 22 orang eksekutif dan direktur, 4 orang kepala divisi dan 4 orang kepala departemen mengikuti program rotasi. Dengan mengikuti program ini, karyawan diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan. (Hal-77)
		Sumber Daya Manusia - EDP dan OTJ	Pada tahun 2015, Perseroan menyelenggarakan program Management Trainee angkatan kedua, yaitu Engineering Development Program (EDP), yang diikuti sebanyak enam belas orang. Dalam program ini, peserta diharuskan mengikuti in-class training selama satu setengah bulan, yang difasilitasi oleh 5 orang eksekutif, 6 orang manajer dan manajer senior. Setelah itu, kegiatan dilanjutkan dengan program On the Job Training (OJT) di dua perusahaan dengan pendampingan oleh seorang coach dan mentor. (Hal-77)
	Pelatihan dan pengembangan SDM dalam tabel (Hal-93)	Sumber Daya Manusia - EDP dan OTJ	Perseroan turut mendukung program Management Trainee yang diselenggarakan oleh Astra Internasional dalam program: Astra Graduate Program, Human Resources Trainee, Audit Trainee Legal Trainee dan Corporate Communication Trainee dengan menerima peserta program untuk melakukan OJT dan ditempatkan untuk bekerja di Perseroan. (Hal-78)
		Sumber Daya Manusia - EDP dan OTJ	Agar karyawan lebih siap bekerja dan melakukan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, Perseroan mengadakan program NEOP, yaitu New Employee Orientation Program. (Hal-78)
		Sumber Daya Manusia - Pengehnaan Kinerja dan Pengembangan Karir	Untuk mendukung proses pengehnaan kinerja, Perseroan melakukan People Review, yaitu sebuah forum yang memetakan seluruh level karyawan dari staf hingga eksekutif untuk mengidentifikasi kader pimpinan dan program pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Pada tahun 2015, karyawan telah mengikuti penilaian untuk diidentifikasi profil, keunggulan dan area pengembangannya, sebagai salah satu referensi dalam menyusun Individual Development Plan (Hal 78-79)

Sumber Daya Manusia - Pelatihan dan Pengembangan	Pengembangan dimulai dari pemberian orientasi kepada karyawan baru dengan menanamkan nilai-nilai GT SPIRIT dan etos kerja serta membangun rasa memiliki terhadap perusahaan termasuk belajar untuk mengetahui proses pembuatan ban. Setelah itu karyawan akan dikembangkan melalui OJT (On The Job Training) yang diberikan dari masing-masing Departemen. Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, Perusahaan memberikan program-program rutin dan terjadwal sesuai kebutuhan. Pelatihan ini terdiri dari pelatihan teknis dan pelatihan non teknik. Secara reguler Perusahaan juga mengadakan seminar sebagai bentuk CSR perusahaan dengan topik-topik menarik yang tentunya menambah wawasan dan pengetahuan. (Hal-73)
Sumber Daya Manusia - Pelatihan dan Pengembangan	Di tahun 2015 kami melanjutkan Program FAST (Finance Accounting System Training) yaitu Program on the Job Training di Divisi Finance & Accounting selama 6 bulan. Program FAST 1 dan 2 sudah dijalankan dan Perusahaan mendapatkan bibit unggul yang bisa ditempatkan di Departemen-Departemen Finance & Accounting (Hal-74)

Keberagaman dan Kesetaraan Peluang	G4-LA12	Komposisi badan tata kelola dan pembagian karyawan per kategori karyawan		
Kesetaraan Remerisasi Perempuan dan Laki-laki	G4-LA13	Rasio gaji pokok dan remunerasi bagi perempuan terhadap laki-laki	People Roadmap - Kesejahteraan	Remunerasi bagi karyawan ditetapkan berdasarkan konsep 3P yaitu "Pay for Position", "Pay for Person" dan "Pay for Performance" sesuai dengan karakteristik industri dan bisnis yang berbeda. Pelaksanaan kebijakan remunerasi ditinjau oleh evaluasi kinerja yang dilaksanakan secara periodik kepada karyawan. Selain evaluasi kinerja, kriteria evaluasi meliputi perilaku dan penerapan nilai-nilai Astra menjadi bagian integral dalam evaluasi karyawan Astra (Hal-62)
Asesmen Pemasok atas Praktik Ketenagakerjaan	G4-LA14	Persentase penapisan pemasok baru menggunakan kriteria praktik ketenagakerjaan	Portofolio Roadmap - Mengelola Pemasok, Mengelola Keberlanjutan	Dalam kebijakan pembelian barang dan jasa, Astra mengelola pemasok melalui proses seleksi dan evaluasi pemasok. Tujuan seleksi adalah untuk melindungi kepentingan bisnis Astra dan hak-hak mitra kerja dengan menjunjung prinsip Equal Treatment dan Transparansi, dengan demikian hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan serta mitra kerja yang terpilih mempunyai reputasi dan track record yang baik selaras dengan etika bisnis Astra. Selama masa kerja sama, Astra melakukan pembinaan, pemantauan, dan evaluasi mitra kerja yang dilakukan secara periodik untuk mengukur kinerja mereka berdasarkan indikator kualitas, biaya, pengiriman, praktik ketenagakerjaan, pemenuhan terhadap hak asasi manusia, indikator manajemen dan kinerja Lingkungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (LK3) - [Grafik Pembayaran kepada Pemasok, pada tahun 2015 = 168,324 Miliar] (Hal 50-51)
	G4-LA15	Dampak negatif aktual dan potensial terhadap praktik ketenagakerjaan		
Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan	G4-LA16	Jumlah pengaduan resmi tentang praktik ketenagakerjaan		

<p>Sumber Daya Manusia - Demografi Karyawan</p>	<p>Grafik demografi karyawan Astra (Hal-118-119)</p>	<p>Profil human capital</p>	<p>Tabel Komposisi Karyawan-Sheet PT Sritex (Hal 87-88)</p>
<p>Sumber Daya Manusia - Remunerasi dan Kesejahteraan Karyawan</p>	<p>Pada dasarnya, Astra memberikan remunerasi berbasis konsep 3P, yaitu "Pay for Position", "Pay for Person" dan "Pay for Performance". Dengan demikian, sistem remunerasi dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja untuk memastikan adanya kesesuaian antara tingkat jabatan dan tugas serta tanggung jawab dan tingkat prestasi kerja. Selain itu, sistem kompensasi juga menggunakan formula terdiri dari bagian tetap, berupa gaji bulanan dan variabel, yakni bonus akhir tahun yang besarnya tergantung pada kinerja individu karyawan, dalam rangka menjaga tingkat motivasi dan produktivitas kerja yang baik. (Hal-115)</p>		
<p>Sumber Daya Manusia - Hubungan Ketenagakerjaan yang Berkualitas</p>	<p>Mekanisme komplain, sebagai sebuah prosedur standar dalam penanganan permasalahan karyawan yang berfungsi sebagai sarana yang memadai bagi penyalurkan keluhan karyawan serta umpan baliknya. (Hal-113)</p>		

Sumber Daya Manusia - Profil Sumber Daya Manusia	Rincian komposisi karyawan berdasarkan usia disajikan dalam tabel (Hal-91)		
Sumber Daya Manusia - Profil Sumber Daya Manusia	Berdasarkan jenjang pendidikan tahun 2015, sebanyak 55 orang karyawan tetap dan kontrak adalah lulusan S1 atau S2, 40 orang lulusan Diploma, 1.223 orang lulusan SLTA sederajat, 327 orang lulusan SLTP sederajat dan 79 orang lulusan SD. Secara keseluruhan, jumlah karyawan lulusan SLTA sederajat dan dibawahnya lebih dominan, hal ini terkait dengan karakter kegiatan operasional Perseroan. Rincian komposisi jumlah karyawan berdasarkan jenjang pendidikan dalam tabel (Hal-92)	Sumber Daya Manusia - Profil SDM	Tabel Komposisi Karyawan (Hal 80-81)

Sumber Daya Manusia - Demografi Karyawan	Tabel komposisi karyawan. (Hal-71)

