

# PIAGAM

2024

# KOMITE NOMINASI DAN REMUNERASI

## DAFTAR ISI

|   |           |
|---|-----------|
| <b>DAFTAR ISI .....</b>   | <b>i</b>  |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>  | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang .....  | 1         |
| 1.2 Maksud dan Tujuan .....   | 1         |
| 1.3 Acuan Piagam .....  | 1         |
| <b>BAB 2 ORGANISASI KOMITE NOMINASI DAN REMUNERASI.....</b>                                 | <b>3</b>  |
| 2.1 Struktur dan Komposisi Keanggotaan .....  | 3         |
| 2.2 Kriteria Keanggotaan .....  | 3         |
| 2.3 Rangkap Jabatan.....  | 4         |
| 2.4 Pengangkatan, Pemberhentian, dan Pengunduran Diri .....                                 | 4         |
| 2.5 Masa Jabatan.....   | 5         |
| <b>BAB 3 TUGAS, TANGGUNG JAWAB, DAN KEWENANGAN KOMITE NOMINASI DAN<br/>REMUNERASI .....</b> | <b>6</b>  |
| 3.1 Tugas dan Tanggung Jawab Komite Nominasi dan Remunerasi.....                            | 6         |
| 3.2 Kewenangan Komite Nominasi dan Remunerasi .....   | 7         |
| <b>BAB 4 MEKANISME KERJA KOMITE NOMINASI DAN REMUNERASI .....</b>                           | <b>8</b>  |
| 4.1 Rapat Komite Nominasi dan Remunerasi.....   | 8         |
| 4.1.1 Pelaksanaan Rapat Komite Nominasi dan Remunerasi.....                                 | 8         |
| 4.1.2 Pengambilan Keputusan Komite Nominasi dan Remunerasi.....                             | 9         |
| 4.1.3 Risalah Rapat .....   | 9         |
| 4.2 Program Kerja.....  | 10        |
| 4.3 Hubungan Kerja dengan Pihak-Pihak Terkait.....  | 10        |
| 4.3.1 Hubungan Kerja Komite Nominasi dan Remunerasi dengan Dewan Komisaris<br>.....         | 10        |
| 4.3.2 Hubungan Kerja Komite Nominasi dan Remunerasi dengan<br>Divisi/Unit/Bagian SDM .....  | 11        |
| 4.4 Pelaporan dan Pertanggungjawaban .....  | 11        |
| <b>BAB 5 SISTEM NOMINASI DAN REMUNERASI .....</b>   | <b>12</b> |
| 5.1 Pedoman Nominasi .....  | 12        |
| 5.2 Sistem Remunerasi.....  | 14        |
| <b>BAB 6 ETIKA KERJA KOMITE NOMINASI DAN REMUNERASI .....</b>                               | <b>17</b> |
| <b>BAB 7 PENUTUP .....</b>  | <b>18</b> |

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Komite Nominasi dan Remunerasi merupakan organ pendukung PT Pelayanan Listrik Nusa Daya (*selanjutnya disebut "PT PLND" atau "Perusahaan"*) yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris dalam membantu melaksanakan fungsi dan tugas Dewan Komisaris terkait Nominasi dan Remunerasi terhadap anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris.

Komite Nominasi dan Remunerasi mempunyai peran yang sangat penting dalam membantu Dewan Komisaris sehingga diperlukan pedoman kerja (*selanjutnya disebut Piagam*). Piagam ini merupakan pedoman bagi Komite Nominasi dan Remunerasi dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya untuk membantu Perusahaan dalam memenuhi kepentingan Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan lainnya.

Piagam Komite Nominasi dan Remunerasi ini merupakan penjabaran Pedoman Tata Kelola Perusahaan. Dengan adanya piagam ini, Komite Nominasi dan Remunerasi dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya membantu Dewan Komisaris setiap saat akan bertindak dan bersikap berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketentuan Anggaran Dasar, peraturan yang berlaku di Perusahaan, kode etik, serta praktik-praktik terbaik (*best practices*) *Good Corporate Governance*.

### **1.2 Maksud dan Tujuan**

Piagam Komite Nominasi dan Remunerasi ini disusun sebagai pedoman agar Komite dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien, efektif, transparan, kompeten, independen, dan dapat dipertanggungjawabkan serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **1.3 Acuan Piagam**

Penyusunan Piagam ini mengacu pada:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
2. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-2/MBU/03/2023 Tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara.
3. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-3/MBU/03/2023 Tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.
4. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor 29/POJK.04/2016 tentang Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik.
5. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor 75 /POJK.04/2017 tentang

- Tanggung Jawab Direksi atas Laporan Keuangan.
6. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Nomor 17 /POJK.04/2020 tentang Transaksi Material dan Perubahan Kegiatan Usaha.
  7. Anggaran Dasar PT Pelayanan Listrik Nasional Nusa Daya No. 18 Tahun 2003.
  8. Perubahan Anggaran Dasar PT Pelayanan Listrik Nasional Nusa Daya No.29 Tahun 2008
  9. Perubahan Anggaran Dasar PT Pelayanan Listrik Nasional Nusa Daya No. 9 Tahun 2010
  10. Perubahan Anggaran Dasar PT Pelayanan Listrik Nasional Nusa Daya No. 22 Tahun 2014
  11. Perubahan Anggaran Dasar PT Pelayanan Listrik Nasional Nusa Daya No. 5 Tahun 2016
  12. Perubahan Anggaran Dasar PT Pelayanan Listrik Nasional Nusa Daya No. 27 Tahun 2017.
  13. Perubahan Anggaran Dasar PT Pelayanan Listrik Nasional Nusa Daya No. 51 Tahun 2019.
  14. Perubahan Anggaran Dasar PT Pelayanan Listrik Nasional Nusa Daya No. 6 Tahun 2023.
  15. Perubahan Anggaran Dasar PT Pelayanan Listrik Nasional Nusa Daya No. 33 Tahun 2023.
  16. G20/OECD Principles of Corporate Governance, dikeluarkan oleh OECD, Tahun 2015.
  17. Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia, dikeluarkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance, Tahun 2006. (Pedoman GCG KNKG 2006).
  18. Piagam Dewan Komisaris PT PLN Pelayanan Listrik Nasional Nusa Daya Tahun 2024
  19. Piagam Komite Nominasi dan Remunerasi PT Pelayanan Listrik Nasional Tarakan Tahun 2023

## **BAB 2**

### **ORGANISASI KOMITE NOMINASI DAN REMUNERASI**

#### **2.1 Struktur dan Komposisi Keanggotaan**

Dalam rangka mendukung tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, Komite Nominasi dan Remunerasi memiliki kebijakan mengenai komposisi keanggotaan sebagai berikut:

1. Komite Nominasi dan Remunerasi terdiri dari sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota.
2. 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota yang merupakan anggota Dewan Komisaris dan anggota lainnya. Anggota lain tersebut dapat berasal dari:
  - Anggota Dewan Komisaris lainnya
  - Pihak yang berasal dari luar Perusahaan. Anggota Komite yang berasal dari pihak di luar Perusahaan yang tidak mempunyai kaitan dengan manajemen, kaitan kepemilikan dan dengan kegiatan usaha Perusahaan.
  - Pihak yang memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman yang memadai sesuai dengan latar belakang pendidikannya, atau berpengalaman kerja di bidang sumber daya manusia dan/atau sistem remunerasi, atau berpengalaman pada level manajerial atau memahami proses bisnis perusahaan.

#### **2.2 Kriteria Keanggotaan**

Komite Nominasi dan Remunerasi memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga terciptanya praktik tata kelola Perusahaan yang baik. Peran yang penting ini harus ditunjang dengan kapabilitas anggota-anggotanya. Oleh sebab itu, anggota Komite Nominasi dan Remunerasi harus memenuhi persyaratan-persyaratan berikut:

1. Memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman yang memadai sesuai dengan latar belakang pendidikannya, atau berpengalaman kerja di bidang sumber daya manusia dan/atau sistem remunerasi, atau pengalaman pada level manajerial atau memahami proses bisnis perusahaan;
2. Mempunyai integritas, objektivitas, etika, serta komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya;
3. Tidak memiliki kepentingan/keterkaitan pribadi yang dapat menimbulkan dampak negatif dan benturan kepentingan terhadap Perusahaan;
4. Memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang cukup dalam bidang tugasnya dan dalam industri/bisnis Perusahaan termasuk undang-undang, peraturan yang berlaku dan relevan;
5. Menyediakan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya;
6. Mampu bekerjasama serta berkomunikasi dengan lancar, jelas, dan efektif;
7. Wajib mematuhi kode etik (*code of conduct*) yang ditetapkan oleh Perusahaan;

8. Tidak mempunyai hubungan afiliasi termasuk hubungan keluarga karena perkawinan dan keturunan sampai derajat kedua, baik secara horizontal maupun vertikal dengan Komisaris, Direksi, Pejabat atau Pemegang Saham utama Perusahaan;
9. Tidak merangkap jabatan sebagai anggota komite lainnya yang dimiliki Perusahaan tersebut;
10. Tidak keberatan dan bersedia membuat dan menandatangani pernyataan tertulis berkaitan dengan persyaratan independensi.

### **2.3 Rangkap Jabatan**

1. Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi yang bukan berasal dari Perusahaan tidak boleh merangkap sebagai anggota Komite lain di lingkungan Perusahaan pada periode yang sama.
2. Ketua Komite Nominasi dan Remunerasi dimungkinkan merangkap jabatan sebagai Ketua Komite Komite lainnya sepanjang dapat menjalankan tugasnya dengan baik.
3. Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi tidak dapat berasal dari anggota Direksi Perusahaan.

### **2.4 Pengangkatan, Pemberhentian, dan Pengunduran Diri**

1. Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris dan dilaporkan kepada RUPS.
2. Dewan Komisaris berhak untuk memberhentikan anggota Komite apabila yang bersangkutan dinilai tidak dapat melaksanakan tugas atau melanggar standar etika sebagai anggota Komite.
3. Apabila anggota Dewan Komisaris yang menjadi Ketua Komite Nominasi dan Remunerasi berhenti sebelum masa tugasnya sebagai anggota Dewan Komisaris Perusahaan, maka Ketua Komite Nominasi dan Remunerasi digantikan oleh anggota Komite Nominasi dan Remunerasi lainnya yang menjabat sebagai Dewan Komisaris Perusahaan atau anggota Komite Nominasi dan Remunerasi lainnya jika tidak ada anggota lain yang menjabat sebagai Dewan Komisaris Perusahaan dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari.
4. Seorang anggota Komite berhak mengundurkan diri dari keanggotaan dengan pemberitahuan terlebih dahulu secara tertulis kepada Dewan Komisaris sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari kalender sebelum tanggal pengunduran diri dan pengunduran diri tersebut mulai berlaku 30 (tiga puluh) hari kalender setelah diterimanya pemberitahuan pengunduran diri oleh Dewan Komisaris.
5. Bila ada anggota Komite Nominasi dan Remunerasi yang diberhentikan atau mengundurkan diri sebelum masa jabatannya berakhir dan pemberhentian atau pengunduran diri ini mengakibatkan jumlah anggota Komite Nominasi dan Remunerasi menjadi kurang dari 2 (dua) orang, maka Dewan Komisaris dapat merekrut atau memilih anggota Komite Nominasi dan Remunerasi yang baru (sesuai

kebutuhan dan kemampuan perusahaan) dalam waktu tidak lebih dari 7 (tujuh) hari kerja setelah anggota lama diberhentikan secara efektif.

6. Ketua Komite Nominasi dan Remunerasi berhak mengusulkan penggantian anggota Komite Nominasi dan Remunerasi yang bukan anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris, jika anggota Komite Nominasi dan Remunerasi tersebut berakhir masa tugasnya, mengundurkan diri, atau tidak kompeten dalam melaksanakan tugasnya.
7. Perusahaan wajib mendokumentasikan keputusan pengangkatan dan pemberhentian anggota Komite Nominasi dan Remunerasi.

## **2.5 Masa Jabatan**

1. Masa jabatan anggota Komite Nominasi dan Remunerasi yang bukan merupakan anggota Dewan Komisaris paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang satu kali selama 2 (dua) tahun masa jabatan pada posisi yang sama, dengan tidak mengurangi hak Dewan Komisaris untuk memberhentikannya sewaktu-waktu.
2. Masa tugas anggota Komite Nominasi dan Remunerasi tidak boleh lebih lama dari masa jabatan Dewan Komisaris sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar dan dapat dipilih kembali hanya untuk 1 (satu) periode berikutnya.

## **BAB 3**

### **TUGAS, TANGGUNG JAWAB, DAN KEWENANGAN KOMITE NOMINASI DAN REMUNERASI**

#### **3.1 Tugas dan Tanggung Jawab Komite Nominasi dan Remunerasi**

Dalam rangka terselenggaranya *Good Corporate Governance* (GCG), Komite Nominasi dan Remunerasi bertugas dan bertanggung jawab mendorong secara berkelanjutan diterapkannya prinsip-prinsip GCG dalam pengelolaan perusahaan. Dalam menjalankan fungsinya, Komite Nominasi dan Remunerasi bertugas untuk memberikan pendapat profesional yang independen kepada Dewan Komisaris tentang sistem nominasi dan remunerasi bagi anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi. Secara lebih rinci, tugas dan tanggung jawab Komite Nominasi dan Remunerasi membantu Dewan Komisaris dalam hal yang berkaitan dengan:

a. Fungsi nominasi.

1. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai:
  - a) Komposisi jabatan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris;
  - b) Kebijakan dan kriteria yang dibutuhkan dalam proses nominasi; serta
  - c) Kebijakan evaluasi kinerja bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
2. Memberikan rekomendasi mengenai sistem serta prosedur pemilihan dan/atau penggantian anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan dan anggota Direksi Anak Perusahaan kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS);
3. Melaksanakan evaluasi atas kinerja anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris berdasarkan ketentuan pengukuran kinerja yang berlaku;
4. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai program pengembangan kemampuan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris;
5. Menelaah dan mengusulkan calon yang memenuhi syarat sebagai anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS;
6. Memperoleh dan/atau menganalisa data bakal calon anggota Direksi dan *talent pool* pejabat satu tingkat di bawah Direksi;

b. Fungsi remunerasi.

1. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai:
  - a) Struktur remunerasi anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris;
  - b) Kebijakan atas remunerasi anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris; serta
  - c) Besaran remunerasi bagi anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris.



2. Melaksanakan evaluasi atas kinerja anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris dengan kesesuaian remunerasi yang diterima oleh masing-masing anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris sesuai ketentuan yang berlaku

Komite Nominasi dan Remunerasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terkait dengan kebijakan remunerasi wajib memperhatikan sekurang-kurangnya:

1. Kinerja keuangan Perusahaan;
2. Prestasi kerja individual;
3. Kewajaran dengan *peer group*; dan
4. Pertimbangan sasaran dan strategi jangka panjang.

Komite Nominasi dan Remunerasi wajib membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kepada Dewan Komisaris. Laporan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kepada Dewan Komisaris dimaksud dapat digabungkan secara kolektif dengan laporan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Komite lainnya

### **3.2 Kewenangan Komite Nominasi dan Remunerasi**

1. Mengakses dokumen, data, dan informasi Perusahaan tentang karyawan, dana, aset, dan sumber daya Perusahaan lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan fungsinya dengan baik.
2. Berkomunikasi langsung dengan Divisi atau Unit Sumber Daya Manusia dan divisi/unit lainnya yang terkait.

## **BAB 4**

### **MEKANISME KERJA KOMITE NOMINASI DAN REMUNERASI**

#### **4.1 Rapat Komite Nominasi dan Remunerasi**

##### **4.1.1 Pelaksanaan Rapat Komite Nominasi dan Remunerasi**

1. Rapat Komite Nominasi dan Remunerasi bersama Komite lainnya sekurang-kurangnya dilakukan setiap 4 (empat) bulan sekali.
2. Dalam kondisi khusus dimana keanggotaan komite kurang dari 3 (tiga) orang dan atau dengan pertimbangan tertentu yaitu efektivitas dan kualitas hasil rapat, maka rapat komite dapat dilaksanakan bersama-sama komite lainnya
3. Komite Nominasi dan Remunerasi bersama Komite lainnya mengadakan rapat sekurang-kurangnya sama dengan ketentuan minimal rapat Dewan Komisaris yang ditetapkan dalam Anggaran Dasar.
4. Komite Nominasi dan Remunerasi bersama Komite lainnya dapat mengadakan rapat di tempat kegiatan usaha Perusahaan atau tempat lainnya yang disepakati sebelumnya.
5. Pemberitahuan rapat disampaikan secara tertulis oleh Sekretariat Dewan Komisaris paling lambat dikirimkan 1 (satu) hari sebelum penyelenggaraan rapat;
6. Agenda pembahasan dan bahan rapat harus diberikan selambat-lambatnya 1 (satu) hari sebelum jadwal rapat.
7. Rapat dapat dilangsungkan jika lebih dari 1/2 (satu perdua) jumlah anggota Komite hadir dalam rapat.
8. Rapat Komite dipimpin oleh Sekretaris Dewan Komisaris, apabila Sekretaris Dewan Komisaris berhalangan hadir maka rapat dipimpin oleh anggota lain yang ditunjuk. Untuk rapat dengan Dewan Komisaris dipimpin oleh Komisaris Utama atau pihak yang telah ditunjuk.
9. Seluruh anggota Komite Nominasi dan Remunerasi wajib menghadiri rapat. Bila ada anggota Komite Nominasi dan Remunerasi yang berhalangan menghadiri rapat, harus menyampaikan alasan secara tertulis melalui media yang disepakati bersama sesuai perkembangan media terkini.
10. Rapat Komite dapat dihadiri oleh undangan lainnya yang ditentukan oleh Komite Nominasi dan Remunerasi.
11. Setiap anggota Komite Nominasi dan Remunerasi diberi kebebasan seluas-luasnya untuk menyampaikan pendapat profesionalnya dalam pembahasan setiap agenda rapat tanpa intervensi siapapun.
12. Rapat dapat diselenggarakan baik dengan kehadiran secara fisik maupun non fisik.
13. Rapat yang tidak dihadiri secara fisik dilakukan melalui media *teleconference*, *video conference*, atau sarana media elektronik lainnya yang memungkinkan semua peserta Rapat Komite saling melihat dan mendengar secara langsung serta berpartisipasi dalam rapat.

#### **4.1.2 Pengambilan Keputusan Komite Nominasi dan Remunerasi**

1. Keputusan rapat Komite Nominasi dan Remunerasi dilakukan melalui musyawarah mufakat.
2. Dalam hal keputusan berdasarkan musyawarah mufakat tidak tercapai, maka keputusan diambil berdasarkan suara terbanyak yang dihadiri seluruh anggota Komite Nominasi dan Remunerasi.
3. Keputusan yang diambil berdasarkan suara terbanyak didasarkan pada prinsip 1 (satu) orang 1 (satu) suara.
4. Jika dalam pengambilan keputusan yang dilakukan dengan cara pemungutan suara terjadi suara yang sama banyaknya, keputusan diambil melalui mekanisme yang diatur dalam pedoman Komite Nominasi dan Remunerasi.
5. Dalam hal proses pengambilan keputusan terdapat perbedaan pendapat, perbedaan pendapat tersebut wajib dimuat dalam risalah rapat beserta alasan perbedaan pendapat tersebut.
6. Jika terdapat anggota Komite Nominasi dan Remunerasi yang tidak hadir pada rapat ketika akan diambil pemungutan suara (*voting*) untuk pengambilan keputusan, maka permintaan persetujuan pengambilan keputusan oleh anggota Komite yang tidak hadir tersebut dapat dilakukan melalui media elektronik (telepon, *fax*, surat elektronik atau media elektronik lainnya sesuai perkembangan terkini yang disepakati bersama).
7. Komite Nominasi dan Remunerasi dapat juga mengambil keputusan yang sah tanpa mengadakan rapat Komite, dengan ketentuan semua anggota Komite telah diberitahu secara tertulis dan semua anggota Komite memberikan persetujuan mengenai usul yang diajukan secara tertulis dengan menandatangani persetujuan sirkular tersebut. Keputusan yang diambil dengan cara demikian mempunyai kekuatan yang sama dengan keputusan yang diambil dengan sah dalam rapat Komite.
8. Anggota Dewan Komisaris yang bukan anggota Komite dapat menghadiri rapat Komite sebagai peninjau tanpa memiliki hak suara pengambilan keputusan dalam rapat.
9. Hasil rapat Komite Nominasi dan Remunerasi wajib dituangkan dalam risalah rapat dan ditandatangani seluruh anggota Komite yang hadir, serta dibagikan kepada seluruh anggota dan disampaikan kepada Dewan Komisaris.

#### **4.1.3 Risalah Rapat**

1. Setiap rapat dituangkan dalam risalah rapat, termasuk apabila terdapat perbedaan pendapat (*dissenting opinions*), yang ditandatangani oleh seluruh anggota Komite yang hadir dan disampaikan kepada Dewan Komisaris.

2. Risalah rapat dan dokumen-dokumen yang terkait dengan hasil rapat tersebut didokumentasikan oleh Sekretaris Dewan Komisaris untuk diarsipkan.
3. Risalah rapat didistribusikan secara elektronik kepada anggota komite serta Dewan Komisaris tidak lebih dari 10 (sepuluh) hari kerja setelah rapat Komite diselenggarakan.
4. Setiap anggota berhak menerima salinan Risalah Rapat meskipun yang bersangkutan tidak hadir dalam rapat tersebut.
5. Risalah rapat sekurang-kurangnya berisi daftar hadir, tempat dan waktu rapat diadakan, hasil analisis, telaah, dan evaluasi atas acara yang diagendakan, serta pendapat dari anggota Komite Nominasi dan Remunerasi yang dikeluarkan dalam rapat, termasuk perbedaan pendapat yang dikemukakan pada saat pelaksanaan rapat dan tanda tangan anggota Komite yang hadir.
6. Setiap anggota menyampaikan persetujuan atau keberatan dan/atau usul perbaikan atas Risalah Rapat dimaksud dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal pengiriman Risalah Rapat.

#### **4.2 Program Kerja**

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Komite Nominasi dan Remunerasi menyusun Program Kerja Tahunan bersama dengan komite lainnya dan dilaporkan kepada Dewan Komisaris untuk disetujui yang paling sedikit sesuai tugas dan tanggung jawab pada Piagam ini, serta *self-assessment* kinerja Komite Nominasi dan Remunerasi bersama dengan komite lainnya.

#### **4.3 Hubungan Kerja dengan Pihak-Pihak Terkait**

Dalam menjalankan fungsinya, Komite Nominasi dan Remunerasi memiliki hubungan kerja dengan beberapa pihak, yaitu dengan Dewan Komisaris dan Divisi/Bagian/Unit manajemen yang menangani Sumber Daya Manusia (SDM).

##### **4.3.1 Hubungan Kerja Komite Nominasi dan Remunerasi dengan Dewan Komisaris**

1. Komite Nominasi dan Remunerasi dibentuk oleh Dewan Komisaris yang anggotanya diangkat oleh Dewan Komisaris sedangkan ketuanya berasal dari salah seorang anggota Dewan Komisaris. Dengan demikian Komite Nominasi dan Remunerasi mempunyai hubungan langsung dengan Dewan Komisaris, baik dalam menjalankan fungsinya maupun mengenai hak/wewenang dan tanggungjawabnya.
2. Komite Nominasi dan Remunerasi bertugas untuk memberikan pendapat profesional yang independen kepada Dewan Komisaris tentang sistem nominasi dan remunerasi bagi anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi.
3. Komite Nominasi dan Remunerasi bersama Komite lainnya melakukan pertemuan dengan Dewan Komisaris untuk membahas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Komite.

4. Komite Nominasi dan Remunerasi dapat melakukan pertemuan maupun berkomunikasi dengan Dewan Komisaris di luar jadwal rutin, bila diperlukan, untuk membahas mengenai hal-hal yang penting yang membutuhkan perhatian Dewan Komisaris.

#### **4.3.2 Hubungan Kerja Komite Nominasi dan Remunerasi dengan Divisi/Unit/Bagian SDM**

Komite Nominasi dan Remunerasi dapat melakukan komunikasi dengan Divisi/Unit/Bagian SDM Perusahaan untuk memperoleh informasi mengenai sistem dan kebijakan nominasi dan remunerasi Perusahaan.

#### **4.4. Pelaporan dan Pertanggungjawaban**

1. Komite Nominasi dan Remunerasi bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris.
2. Komite Nominasi dan Remunerasi menyampaikan laporan triwulanan dan tahunan dibuat secara kolektif bersama dengan Komite Lainnya kepada Dewan Komisaris atas setiap pelaksanaan tugas, disertai dengan rekomendasi. Laporan tersebut minimal memuat perbandingan realisasi kegiatan dengan program kerja tahunan serta substansi hasil kegiatan dan rekomendasinya.
3. Laporan yang dibuat oleh Dewan Komite secara kolektif ditandatangani oleh Ketua dan Anggota Komite.

## **BAB 5**

### **SISTEM NOMINASI DAN REMUNERASI**

#### **5.1 Pedoman Nominasi**

##### **1. Prinsip Dasar**

- a. Persyaratan calon anggota Direksi dan calon anggota Dewan Komisaris.  
Calon anggota Direksi dan/atau calon anggota Dewan Komisaris harus memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam Anggaran Dasar Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pencalonan dan pengajuan calon anggota Direksi dan/atau calon Dewan Komisaris.  
Calon anggota Direksi dan calon anggota Dewan Komisaris diajukan melalui seleksi dengan memperhatikan persyaratan dan kriteria calon anggota Direksi dan calon anggota Dewan Komisaris.

##### **2. Prosedur**

Dalam melaksanakan fungsi Nominasi, Komite Nominasi dan Remunerasi wajib membantu Dewan Komisaris melakukan prosedur sebagai berikut:

- a. Memberikan rekomendasi/persetujuan mengenai komposisi dan proses Nominasi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
- b. Memberikan rekomendasi/persetujuan mengenai kebijakan dan kriteria yang dibutuhkan dalam proses Nominasi calon anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
- c. Membantu pelaksanaan evaluasi atas kinerja anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
- d. Memberikan rekomendasi/persetujuan mengenai program pengembangan kemampuan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
- e. Menelaah, mengusulkan dan/atau memberikan persetujuan calon yang memenuhi syarat sebagai anggota Direksi Anak Perusahaan dan/atau anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS.
- f. Pelaksanaan seleksi dilaksanakan sebelum masa jabatan berakhir atau diminta oleh Dewan Komisaris, atau bila ada kekosongan jabatan.

##### **3. Persyaratan dan Kriteria**

Persyaratan dan kriteria calon anggota Direksi dan/atau calon anggota Dewan Komisaris sesuai yang diatur dalam Anggaran Dasar Perusahaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan, adapun persyaratan dan kriteria dimaksud diantaranya:

- a. Yang dapat diusulkan menjadi calon anggota Direksi dan/atau calon anggota Dewan Komisaris adalah:
  - 1) Perseorangan yang mampu melaksanakan perbuatan hukum;

- 2) Tidak pernah dinyatakan pailit atau dinyatakan bersalah yang menyebabkan suatu perusahaan dinyatakan pailit; dan
  - 3) Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara dan/atau BUMN dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.
- b. Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah sampai derajat ketiga, baik menurut garis lurus maupun garis ke samping atau hubungan semenda (menantu atau ipar) dengan anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris.
- c. Memenuhi syarat materiil, yaitu meliputi:
- 1) Pengalaman, dalam arti yang bersangkutan memiliki rekam jejak (*track record*) yang menunjukkan keberhasilan dalam pengurusan BUMN/Anak Perusahaan/Perusahaan/Lembaga tempat yang bersangkutan bekerja sebelum pencalonan.
  - 2) Keahlian, dalam arti yang bersangkutan:
    - i. Memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha Perusahaan yang bersangkutan;
    - ii. Memiliki pemahaman terhadap manajemen dan tata kelola Perusahaan;
    - iii. Memiliki kemampuan untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan strategis dalam rangka pengembangan Perusahaan.
  - 3) Integritas, dalam arti yang bersangkutan tidak pernah terlibat:
    - i. Perbuatan rekayasa dan praktik-praktik menyimpang pada tempat yang bersangkutan bekerja sebelum pencalonan (berbuat tidak jujur);
    - ii. Perbuatan cidera janji yang dapat dikategorikan tidak memenuhi komitmen yang telah disepakati pada tempat yang bersangkutan bekerja sebelum pencalonan (berperilaku tidak baik);
    - iii. Perbuatan yang dikategorikan dapat memberikan keuntungan secara melawan hukum kepada yang bersangkutan dan/atau pihak lain sebelum pencalonan (berperilaku tidak baik);
    - iv. Perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap ketentuan yang berkaitan dengan prinsip-prinsip pengurusan perusahaan yang sehat (berperilaku tidak baik).
  - 4) Kepemimpinan, dalam arti yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk
    - i. Memformulasikan dan mengartikulasikan visi Perusahaan.
    - ii. Mengarahkan pejabat dan karyawan Perusahaan agar mampu melakukan sesuatu untuk mewujudkan tujuan Perusahaan.
    - iii. Membangkitkan semangat (memberi energi baru) dan memberikan motivasi kepada pejabat dan karyawan Perusahaan untuk mampu mewujudkan tujuan Perusahaan.
  - 5) Memiliki kemauan yang kuat (antusias) dan dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan Perusahaan yang bersangkutan.

- d. Memenuhi syarat lain, yaitu meliputi:
  - 1) Bukan pengurus partai politik, dan/atau anggota legislatif, dan/atau tidak sedang mencalonkan diri sebagai calon anggota legislatif;
  - 2) Bukan kepala/wakil kepala daerah dan/atau tidak sedang mencalonkan diri sebagai calon kepala/wakil kepala daerah;
  - 3) Berusia tidak melebihi 58 tahun ketika akan menjabat;
  - 4) Tidak sedang menjabat sebagai pejabat pada Lembaga, Anggota Dewan Komisaris pada BUMN, Anggota Direksi pada BUMN, Anak Perusahaan dan/atau Perusahaan lain, kecuali menandatangani surat pernyataan bersedia mengundurkan diri dari jabatan tersebut jika terpilih sebagai anggota Direksi/anggota Dewan Komisaris;
  - 5) Tidak sedang menduduki jabatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Dewan Komisaris, kecuali menandatangani surat pernyataan bersedia mengundurkan diri dari jabatan tersebut jika terpilih sebagai anggota Direksi/anggota Dewan Komisaris;
  - 6) Sehat jasmani dan rohani (tidak sedang menderita suatu penyakit yang dapat menghambat pelaksanaan tugas) yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari rumah sakit pemerintah.
- 4. Penilaian Kinerja Direksi dan Dewan Komisaris
  - a. Penilaian Kinerja Direksi
    - 1) Komite Nominasi dan Remunerasi melakukan evaluasi dan penilaian terhadap kinerja Direksi sesuai ketentuan/kriteria yang berlaku di Lingkungan PT PLN (Persero) untuk selanjutnya dipergunakan di dalam RUPS.
    - 2) Evaluasi atas pencapaian *Key Performance Indicators* Direksi dilakukan 6 (enam) bulan sekali.
    - 3) Hasil penilaian Komite Nominasi dan Remunerasi atas pencapaian *Key Performance Indicators* dilaporkan kepada Dewan Komisaris.
  - b. Penilaian Kinerja Dewan Komisaris  
 Penilaian Kinerja Dewan Komisaris dilaksanakan dengan cara *self evaluation/assessment*.

## 5.2 Sistem Remunerasi

- 1. Prinsip Dasar
  - a. Kebijakan remunerasi merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan dan/atau mempertahankan karyawan, Pejabat Eksekutif, anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris yang kompeten serta berkualitas.
  - b. Dalam penetapan remunerasi karyawan, Pejabat Eksekutif, anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris tersebut, Komite perlu mempertimbangkan beberapa hal, antara lain:



- 1) Hasil *benchmarking* remunerasi karyawan, Pejabat Eksekutif, anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris dengan industri sejenis (*peer group*) atau mengikuti ketentuan yang diatur oleh PT PLN (Persero).
  - 2) Ukuran dan kompleksitas dari operasi Perusahaan.
  - 3) Remunerasi terdiri dari gaji/honorarium dan benefit yang bisa distandarisasi yaitu Tunjangan Hari Raya Cuti Tahunan (THR), Rumah Dinas, Kendaraan Dinas, Fasilitas Kesehatan, dan Utilities serta benefit lainnya. Sedangkan remunerasi yang berdasarkan kinerja adalah bonus/insentif untuk karyawan dan tantiem untuk Direksi dan Dewan Komisaris.
  - 4) Kebijakan remunerasi paling kurang wajib memperhatikan:
    - a) Kinerja keuangan dan pemenuhan cadangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;
    - b) Remunerasi yang berlaku pada industri sesuai dengan kegiatan usaha perusahaan sejenis dan skala usaha Perusahaan dalam industrinya.
    - c) Tugas, tanggung jawab, dan wewenang anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris dikaitkan dengan pencapaian tujuan dan kinerja Perusahaan.
    - d) Target kinerja atau kinerja masing-masing anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris agar tercapai kesetaraan antara hasil kerja dengan imbalan yang diterima.
    - e) Keseimbangan tunjangan antara yang bersifat tetap dan bersifat variabel.
    - f) Pertimbangan sasaran dan strategi jangka panjang Perusahaan.
2. Kebijakan Remunerasi
- Komponen Remunerasi terdiri dari :
- a. Remunerasi Jangka Pendek terdiri dari :
    - 1) Gaji dan/atau Honorarium (Dewan Komisaris).
    - 2) Benefit.
    - 3) Bonus / insentif (Karyawan) dan Tantiem (Direksi dan Dewan Komisaris).
  - b. Remunerasi jangka panjang  
 Suatu komponen remunerasi yang didasarkan pada kepedulian atas *going concern* Perusahaan yang terdiri dari :
    - 1) Santunan Purna Jabatan.
    - 2) *Long Term Incentive* lainnya.
3. Prosedur,
- Dalam melaksanakan fungsi Remunerasi, Komite Nominasi dan Remunerasi wajib membantu Dewan Komisaris melakukan prosedur sesuai ketentuan yang di atur di lingkungan PT PLN (Persero) sebagai berikut:
- a. Memberikan rekomendasi/persetujuan mengenai struktur Remunerasi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris;

- b. Memberikan rekomendasi/persetujuan mengenai kebijakan atas gaji/honorarium, tunjangan dan fasilitas bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris yang memuat (1) formula perhitungan gaji/honorarium; (2) Formula perhitungan gaji/honorarium, tunjangan dan fasilitas tersebut memperhatikan pendapatan, aktiva, tingkat inflasi, serta mempertimbangkan sektor industri sejenis yang terukur (*benchmark*), kondisi persaingan usaha (*competitiveness*) atau kompleksitas usaha, dan kelangkaan Sumber Daya Manusia (SDM);
- c. Memberikan rekomendasi/persetujuan mengenai kebijakan atas tantiem/insentif bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris yang memuat (1) formula perhitungan tantiem/insentif kinerja; (2) formula perhitungan tantiem/insentif kinerja mempertimbangkan faktor pencapaian target, tingkat kesehatan, dan faktor-faktor lain yang relevan (*merit system*); dan
- b. Memberikan rekomendasi/persetujuan mengenai besaran atas remunerasi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.

## **BAB 6**

### **ETIKA KERJA KOMITE NOMINASI DAN REMUNERASI**

Etika kerja merupakan penjabaran prinsip-prinsip dasar perilaku pribadi dan profesional yang diharapkan dilakukan oleh Komite Nominasi dan Remunerasi. Dalam membantu tugas pengawasan Dewan Komisaris, Komite Nominasi dan Remunerasi berpedoman pada Anggaran Dasar Perusahaan, Pedoman Etika dan Tata Perilaku, kebijakan internal Perusahaan maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara garis besar, etika kerja Komite Nominasi dan Remunerasi antara lain sebagai berikut:

1. Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi wajib menjalankan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya dengan menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan itikad moral yang baik sebagaimana yang diatur dalam Pedoman Etika dan Tata Perilaku.
2. Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi mendorong penerapan tata kelola Perusahaan yang baik.
3. Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi mempertimbangkan semua hal secara objektif, profesional dan independen demi kepentingan Perusahaan dengan mempertimbangkan kepentingan Pemangku Kepentingan.
4. Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi harus menjaga kerahasiaan dokumen, data dan informasi Perusahaan yang diperoleh sewaktu melaksanakan tugasnya sebagai anggota Komite Nominasi dan Remunerasi dan bersedia menandatangani NDA (*Non Disclosure Agreement*) dan berlaku selama 1 (satu) tahun setelah menjabat sebagai anggota.
5. Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi menghindari situasi benturan kepentingan atau terlihat seperti benturan kepentingan, misalnya:
  - a. Mempunyai kaitan keluarga sedarah dan semenda sampai derajat kedua baik menurut garis horizontal maupun vertikal dengan pegawai atau pejabat Perusahaan.
  - b. Mempunyai kaitan dengan rekanan Perusahaan yang bersangkutan.
6. Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi menandatangani pernyataan kepatuhan Komitmen Integritas.

## **BAB 7 PENUTUP**

Piagam Komite Nominasi dan Remunerasi ini akan dievaluasi kecukupannya secara periodik dan dilakukan revisi untuk penyempurnaan agar fungsi Komite Nominasi dan Remunerasi dapat berjalan secara optimal serta selalu mencerminkan praktik Tata Kelola Perusahaan yang Baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 15 Agustus 2024  
**PT PLN NUSA DAYA**

**DEWAN KOMISARIS**



---

**AGUNG NUGRAHA**

**KETUA KOMITE NOMINASI DAN  
REMUNERASI**



**SETIAWATI**

