

MEKANISME PENETAPAN DIREKSI DAN KOMISARIS

Pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi dan Dewan Komisaris, serta penetapan remunerasi bagi Direksi dan Dewan Komisaris PT Danareksa (Persero), merupakan kewenangan Pemegang Saham yang dilaksanakan melalui mekanisme Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Proses nominasi, seleksi, pengangkatan, dan pemberhentian anggota Direksi dan Dewan Komisaris dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan aspek integritas, kompetensi, pengalaman, kepemimpinan, serta kebutuhan strategis Perseroan.

Mekanisme tersebut berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
2. Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara;
3. Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-3/MBU/03/2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara; dan
4. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik.

Dalam pelaksanaannya, proses nominasi Direksi dan Dewan Komisaris dilakukan melalui mekanisme penjurian, penilaian, dan evaluasi terhadap calon yang memenuhi persyaratan sesuai ketentuan yang berlaku sebelum ditetapkan melalui RUPS.

DOKUMEN SELENGKAPNYA →

Kebijakan Nominasi dan Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi

Nomination and Remuneration Policy for the Board of Commissioners and the Board of Directors

KEBIJAKAN NOMINASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Kebijakan Nominasi Dewan Komisaris diatur dalam *Board Manual* dan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang mengatur tata cara pengangkatan anggota Dewan Komisaris dan Direksi, antara lain:

1. Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
2. Peraturan Menteri BUMN No. PER-2/MBU/03/2023 tanggal 03 Maret 2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara;
3. Peraturan Menteri BUMN No. PER-3/MBU/03/2023 tanggal 20 Maret 2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara; dan
4. Peraturan OJK No. 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik.

Pengangkatan dan pemberhentian Dewan Komisaris dan Direksi serta penetapan besaran remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi merupakan wewenang Pemegang Saham yang dilakukan melalui mekanisme RUPS.

PROSEDUR NOMINASI DEWAN KOMISARIS DAN/ATAU DIREKSI

Kriteria Anggota Dewan Komisaris

Sesuai dengan Peraturan Menteri BUMN No. PER-3/MBU/03/2023, untuk dapat diangkat sebagai anggota Dewan Komisaris BUMN atau anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan, seseorang harus memenuhi syarat materiil yaitu:

1. Integritas;
2. Dedikasi;
3. Memahami masalah-masalah manajemen perusahaan yang berkaitan dengan salah satu fungsi manajemen;
4. Memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha di mana yang bersangkutan dicalonkan; dan
5. Dapat menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugasnya.

NOMINATION POLICY FOR THE BOARD OF COMMISSIONERS AND THE BOARD OF DIRECTORS

The nomination policy for the Board of Commissioners is regulated in the Board Manual and is guided by applicable laws and regulations governing the procedures for the appointment of members of the Board of Commissioners and the Board of Directors, including:

1. Law No. 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies;
2. Minister of State-Owned Enterprises Regulation No. PER-2/MBU/03/2023 dated 3 March 2023 concerning Guidelines for Governance and Significant Corporate Activities of State-Owned Enterprises;
3. Minister of State-Owned Enterprises Regulation No. PER-3/MBU/03/2023 dated 20 March 2023 concerning Organs and Human Resources of State-Owned Enterprises; and
4. Financial Services Authority Regulation No. 33/POJK.04/2014 concerning the Board of Directors and Board of Commissioners of Issuers or Public Companies.

The appointment and dismissal of the Board of Commissioners and the Board of Directors, as well as the determination of their remuneration, fall under the authority of the Shareholders and are carried out through the General Meeting of Shareholders (GMS) mechanism.

PROCEDURES FOR THE NOMINATION OF MEMBERS OF THE BOARD OF COMMISSIONERS AND/OR THE BOARD OF DIRECTORS

Criteria for Members of the Board of Commissioners

In accordance with Minister of State-Owned Enterprises Regulation No. PER-3/MBU/03/2023, in order to be appointed as a member of the Board of Commissioners of an SOE or a subsidiary, an individual must meet the following substantive requirements:

1. Integrity;
2. Dedication;
3. Understanding of corporate management issues related to one of the management functions;
4. Possession of adequate knowledge in the business field for which the individual is nominated; and
5. Ability to allocate sufficient time to perform duties.

Selain itu, calon anggota Dewan Komisaris juga harus memenuhi syarat lain sebagai berikut:

1. Bukan pengurus partai politik, calon anggota legislatif, dan/atau anggota legislatif pada Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota;
2. Bukan calon kepala/wakil kepala daerah dan/atau kepala/wakil kepala daerah, termasuk penjabat kepala/wakil kepala daerah;
3. Tidak sedang menduduki jabatan yang berpotensi menimbulkan benturan kepentingan dengan BUMN/Anak Perusahaan yang bersangkutan;
4. Tidak menjabat sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN atau Dewan Komisaris pada Anak Perusahaan yang bersangkutan selama 2 (dua) periode;
5. Tidak sedang menduduki jabatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Dewan Komisaris;
6. Sehat jasmani dan rohani, yang tidak sedang menderita suatu penyakit yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari rumah sakit; dan
7. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dan telah melaksanakan kewajiban membayar pajak selama 2 (dua) tahun terakhir.

Selain memenuhi kriteria tersebut, anggota Dewan Komisaris BUMN juga harus memenuhi syarat lain sebagai berikut:

1. Bagi bakal calon dari kementerian teknis atau instansi pemerintah lain, harus berdasarkan surat usulan dari pimpinan instansi yang bersangkutan; dan
2. bagi bakal calon anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang berasal dari penyelenggara Negara harus melaporkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) selama 2 (dua) tahun terakhir yang dibuktikan dengan bukti lapor LHKPN kepada institusi yang berwenang.

Kriteria Anggota Direksi

Sesuai dengan Peraturan Menteri BUMN No. PER-3/MBU/03/2023, untuk dapat diangkat sebagai anggota Direksi BUMN atau anggota Direksi Anak Perusahaan, seseorang harus memenuhi syarat materiil yaitu:

1. Keahlian;
2. Integritas;
3. Kepemimpinan;
4. Pengalaman;
5. Jujur;
6. Perilaku yang baik; dan
7. Dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan Perusahaan.

In addition, prospective members of the Board of Commissioners must also meet the following requirements:

1. Not serving as a member of a political party's executive board, a legislative candidate, and/or a member of the House of Representatives (DPR), Regional Representative Council (DPD), Provincial Regional House of Representatives (DPRD), or Regency/City DPRD;
2. Not a candidate for regional head/deputy regional head and/or a regional head/deputy regional head, including acting regional heads/deputy regional heads;
3. Not currently holding a position that has the potential to create a conflict of interest with the relevant SOE/subsidiary.
4. Not serving as a member of the Board of Commissioners/Supervisory Board in SOEs or as a member of the Board of Commissioners in the relevant subsidiary for two (2) terms;
5. Not holding a position that, under applicable laws and regulations, is prohibited from being concurrently held with the position of a member of the Board of Commissioners;
6. Physically and mentally healthy, and not suffering from any illness that may hinder the performance of duties as a member of the Board of Commissioners/Supervisory Board, as evidenced by a medical certificate from a hospital; and
7. Possessing a Taxpayer Identification Number (NPWP) and having fulfilled tax payment obligations for the last two (2) years.

In addition to the above criteria, members of the Board of Commissioners of SOEs must also meet the following requirements:

1. For prospective candidates from technical ministries or other government institutions, nomination must be based on an official recommendation letter from the head of the respective institution; and
2. For prospective candidates of the Board of Commissioners/Supervisory Board who are state officials, they must have submitted the State Officials' Wealth Report (LHKPN) for the last two (2) years, as evidenced by proof of submission to the relevant authorized institution.

Criteria for Members of the Board of Directors

In accordance with Minister of State-Owned Enterprises Regulation No. PER-3/MBU/03/2023, to be appointed as a member of the Board of Directors of an SOE or a subsidiary, an individual must meet the following substantive requirements:

1. Expertise;
2. Integrity;
3. Leadership;
4. Experience;
5. Honesty;
6. Good conduct; and
7. Strong dedication to advancing and developing the Company.

Selain itu, calon anggota Direksi juga harus memenuhi syarat lain sebagai berikut:

1. Bukan pengurus partai politik, calon anggota legislatif, dan/atau anggota legislatif pada dewan perwakilan rakyat, dewan perwakilan daerah, dewan perwakilan rakyat daerah provinsi, dan dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten/kota;
2. Bukan calon kepala/wakil kepala daerah dan/atau kepala/wakil kepala daerah, termasuk penjabat kepala/wakil kepala daerah;
3. Tidak menjabat sebagai anggota Direksi pada BUMN atau anak perusahaan yang bersangkutan selama 2 (dua) periode;
4. Tidak sedang menjabat sebagai pejabat pada kementerian/lembaga, anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN lain, anggota Direksi pada BUMN lain, anggota Direksi pada anak perusahaan dan/atau badan usaha lainnya;
5. Tidak sedang menduduki jabatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Direksi;
6. Memiliki dedikasi dan menyediakan waktu sepenuhnya untuk melakukan tugasnya, yang dinyatakan dengan surat pernyataan dari yang bersangkutan;
7. Sehat jasmani dan rohani, yakni tidak sedang menderita suatu penyakit yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai anggota Direksi, yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari rumah sakit; dan
8. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dan telah melaksanakan kewajiban membayar pajak selama 2 (dua) tahun terakhir.

Prosedur Nominasi Dewan Komisaris

1. Sumber Bakal Calon
Sumber bakal calon Dewan Komisaris BUMN berasal dari:
 - a. Mantan Direksi BUMN;
 - b. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
 - c. Pejabat struktural dan pejabat fungsional pemerintah; atau
 - d. Sumber lain.
2. Penjaringan
 - a. BP BUMN mencari bakal calon dari berbagai sumber;
 - b. Semua bakal calon diadministrasikan oleh BP BUMN.
3. Penilaian
 - a. Penilaian bakal calon yang ditetapkan menjadi calon anggota Dewan Komisaris BUMN harus memenuhi syarat materiil, syarat formal dan syarat lainnya;
 - b. BP BUMN melakukan evaluasi terhadap pemenuhan syarat formal dan syarat lain;

In addition, prospective members of the Board of Directors must also meet the following requirements:

1. Not serving as an executive member of a political party, a legislative candidate, and/or a member of the House of Representatives (DPR), Regional Representative Council (DPD), Provincial DPRD, or Regency/City DPRD;
2. Not a candidate for regional head/deputy regional head and/or a regional head/deputy regional head, including acting regional heads/deputy regional heads;
3. Not serving as a member of the Board of Directors of the relevant SOE or its subsidiary for two (2) terms;
4. Not currently serving as an official in a ministry/institution, a member of the Board of Commissioners/Supervisory Board in other SOEs, a member of the Board of Directors in other SOEs, a member of the Board of Directors in subsidiaries and/or other business entities;
5. Not holding a position that, under applicable laws and regulations, is prohibited from being concurrently held with the position of a member of the Board of Directors;
6. Having full dedication and availability to perform duties, as stated in a written declaration by the candidate;
7. Physically and mentally healthy, and not suffering from any illness that may hinder the performance of duties as a member of the Board of Directors, as evidenced by a medical certificate from a hospital; and
8. Possessing a Taxpayer Identification Number (NPWP) and having fulfilled tax payment obligations for the last two (2) years.

Nomination Procedure for the Board of Commissioners

1. Sources of Candidates
Prospective candidates for the Board of Commissioners of SOEs may originate from:
 - a. Former members of the Board of Directors of SOEs;
 - b. Members of the Board of Commissioners/Supervisory Board of SOEs;
 - c. Structural and functional officials within the government; or
 - d. Other sources.
2. Recruitment (Screening Process)
 - a. SOE's Regulatory Agency identifies prospective candidates from various sources;
 - b. All prospective candidates are administratively recorded by SOE's Regulatory Agency.
3. Assessment
 - a. Candidates proposed for appointment as members of the Board of Commissioners must meet material, formal, and other requirements;
 - b. SOE's Regulatory Agency conducts an evaluation of compliance with formal requirements and other requirements;

- c. Penilaian pemenuhan syarat materiil dilakukan oleh tim yang ditetapkan oleh Kepala BP BUMN;
- d. Penilaian pemenuhan syarat materiil dilakukan dengan cara:
 - Menilai daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) dan dokumen pendukung;
 - Khusus untuk menilai integritas dilakukan dengan pernyataan tertulis dari calon yang bersangkutan.
- e. Penilaian syarat materiil tidak berlaku terhadap:
 - Bakal calon yang berdasarkan peraturan perundang-undangan pengangkatan anggota Dewan Komisaris memerlukan penilaian oleh regulator; dan
 - Bakal calon yang merupakan pejabat pemerintah *ex officio* dan pejabat pemerintah yang diangkat dengan Keputusan Presiden.

Prosedur Nominasi Direksi

1. Penjaringan dan Pemilihan Talenta
 - a. Sumber talenta berasal dari:
 - Talenta BP BUMN, yang terdiri dari:
 - » Pejabat pimpinan tinggi madya;
 - » Pejabat pimpinan tinggi pratama; dan/atau
 - » Jabatan administrator serta pejabat fungsional yang memiliki jenjang paling rendah setara dengan pejabat administrator.
 - Talenta BUMN, yang terdiri dari:
 - » Direksi BUMN;
 - » Karyawan yang jabatannya 1 (satu) tingkat di bawah Direksi BUMN
 - » Direksi atau karyawan yang jabatannya 1 (satu) tingkat di bawah Direksi pada Anak Perusahaan perusahaan patungan BUMN yang berkontribusi signifikan dan/atau bernilai strategis bagi BUMN; dan/atau
 - » Direksi atau karyawan yang jabatannya 1 (satu) tingkat di bawah Direksi pada Anak Perusahaan yang diperlakukan sama dengan BUMN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - Talenta eksternal
 - b. Penjaringan dan pemilihan Talenta BP BUMN dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut:
 - Penjaringan Talenta Kementerian BUMN dilakukan oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian terhadap Talenta BP BUMN yang memenuhi kriteria sesuai dengan sistem Manajemen Talenta BP BUMN untuk disampaikan kepada Komite Talenta BP BUMN; dan
 - Penominasian dan pengusulan Talenta Kementerian BUMN, dilakukan oleh Sekretaris Kementerian yang dapat melibatkan pejabat pimpinan tinggi madya Kementerian BUMN yang terkait.

- c. Assessment of material requirements is conducted by a team appointed by the Head of SOE's Regulatory Agency;
- d. Assessment of material requirements is carried out through:
 - Review of curriculum vitae and supporting documents;
 - Specifically for integrity assessment, a written statement from the candidate concerned.
- e. Assessment of material requirements does not apply to:
 - Candidates whose appointment, under applicable laws and regulations, requires assessment by a regulator; and
 - Candidates who are *ex officio* government officials or government officials appointed by Presidential Decree.

Nomination Procedure for the Board of Directors

1. Talent Identification and Selection
 - a. Talent sources consist of:
 - SOE's Regulatory Agency talent pool, comprising:
 - » High-ranking middle-level officials;
 - » High-ranking primary-level officials; and/or
 - » Administrator-level officials and functional officials with positions at least equivalent to administrator level.
 - SOE talent pool, comprising:
 - » Members of the Board of Directors of SOEs;
 - » Employees one level below the Board of Directors of SOEs;
 - » Members of the Board of Directors or employees one level below the Board of Directors in SOE joint venture subsidiaries that make significant contributions and/or have strategic value to SOEs; and/or
 - » Members of the Board of Directors or employees one level below the Board of Directors in subsidiaries treated as SOEs in accordance with applicable regulations.
 - External talent
 - b. The identification and selection of SOE's Regulatory Agency talent are carried out through the following mechanism:
 - Identification of Ministry of SOEs talent is conducted by a mid-level high-ranking official responsible for human resources, based on SOE's Regulatory Agency talent meeting the criteria under the Talent Management System, to be submitted to the SOE's Regulatory Agency Talent Committee;
 - Nomination and proposal of Ministry of SOEs talent are carried out by the Secretary of the Ministry, who may involve relevant senior officials.

c. Penjaringan dan pemilihan Talenta BUMN dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut:

- Penjaringan Talenta BUMN terhadap karyawan 1 (satu) tingkat di bawah Direksi BUMN dan Direksi Anak Perusahaan/perusahaan patungan BUMN yang berkontribusi signifikan dan/atau bernilai strategis bagi BUMN dan Direksi serta karyawan 1 (satu) tingkat di bawah Direksi Anak Perusahaan yang diperlakukan sama dengan BUMN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang memenuhi kriteria sesuai dengan sistem Manajemen Talenta di masing-masing BUMN dilakukan oleh Direksi BUMN dengan dibantu oleh Komite Talenta BUMN;
- Talenta dinilai oleh Komite Talenta berdasarkan:
 - » Kinerja, yang terdiri dari penilaian terhadap hasil kerja (*result*) dan perilaku (*behavior*);
 - » Kapasitas, yang terdiri dari penilaian terhadap kompetensi aktual serta kemauan; dan
 - » Kecepatan belajar (*learning agility*).
- Hasil penilaian dijadikan dasar dalam klasifikasi Talenta yang dituangkan ke dalam 5 (lima) kategori sebagai berikut:
 - » Talenta berpotensi tinggi (*high potential*), yakni Talenta yang memiliki kapasitas dan kinerja yang unggul dan mampu mengoptimalkan ke dalam pekerjaan sehari-hari sehingga merupakan kandidat utama yang akan diberikan tanggung jawab lebih tinggi agar dapat mengembangkan kapasitasnya;
 - » Talenta berbakat (*promotable*), yakni Talenta yang memiliki kapasitas dan kinerja sesuai standar yang ditetapkan namun masih terdapat area pengembangan sehingga dapat dipertimbangkan untuk diberikan tanggung jawab yang lebih tinggi;
 - » Talenta penyokong (*solid contributor*), yakni Talenta yang memiliki kinerja yang sesuai/melebihi standar yang ditetapkan secara konsisten, namun memiliki kapasitas yang masih di bawah standar yang telah ditetapkan;
 - » Talenta belum optimal (*sleeping tiger*), yakni Talenta yang kapasitasnya memenuhi/melebihi standar yang ditetapkan, namun memiliki kinerja yang masih di bawah standar yang telah ditetapkan; atau
 - » Talenta yang tidak sesuai (*unfit*), yakni Talenta yang memiliki kapasitas dan kinerja yang belum memenuhi standar yang ditetapkan dan kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga perlu mendapat perhatian khusus terkait kontribusinya terhadap organisasi.

c. The identification and selection of SOE talent are carried out through the following mechanism:

- The talent pool of state-owned enterprises (SOEs) consists of employees one level below the Board of Directors of the SOE and the Board of Directors of SOE subsidiaries or joint ventures who make significant contributions and/or hold strategic value for the SOE and its Board of Directors, as well as employees one (one) level below the Board of Directors of a Subsidiary that is treated the same as a SOE in accordance with the provisions of laws and regulations and who meet the criteria in accordance with the Talent Management system at each SOE shall be conducted by the SOE Board of Directors with the assistance of the SOE Talent Committee;
- Talent is assessed by the Talent Committee based on:
 - » Performance, which consists of an evaluation of results and behavior;
 - » Capacity, which consists of an evaluation of actual competencies as well as willingness; and
 - » Learning agility.
- The assessment results serve as the basis for classifying talent into the following five categories:
 - » High-potential talent, that is, individuals who possess outstanding capabilities and performance and are able to apply them effectively in their daily work, making them prime candidates to be entrusted with greater responsibilities so they can further develop their capabilities;
 - » High-potential talent (promotable), meaning employees who meet established standards in terms of capability and performance but still have areas for development, and who may therefore be considered for greater responsibilities;
 - » Solid contributors, that is, employees who consistently perform at or above the established standards but whose capacity remains below the established standards;
 - » Talent that has not yet reached its full potential (sleeping tiger), meaning talent whose capabilities meet or exceed established standards but whose performance remains below those standards; or
 - » Unfit talent, that is, talent whose capabilities and performance do not yet meet established standards and are not well-suited to the organization's needs, thus requiring special attention regarding their contribution to the organization.

- Direksi BUMN berdasarkan masukan dari Komite Talenta menyampaikan daftar Talenta Terseleksi (*selected talent*) yang termasuk dalam kategori Talenta berpotensi tinggi (high potential) atau paling rendah Talenta berbakat (promotable) kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, dengan jumlah sebesar 20% (dua puluh persen) dari total Talenta yang dimiliki BUMN yang bersangkutan atau persentase tertentu yang ditetapkan oleh Menteri.
- Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN melalui Komite Nominasi dan Remunerasi melakukan evaluasi atas daftar Talenta Terseleksi (*selected talent*) berdasarkan kinerja dan kapasitas.
- Selain melakukan evaluasi atas daftar Talenta Terseleksi (*selected talent*), Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN juga melakukan evaluasi terhadap Direksi BUMN yang saat ini sedang menjabat.
- Hasil evaluasi Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, selanjutnya diusulkan kepada Menteri sebagai Talenta Ternominasi (*nominated talent*).
- d. Penjaringan dan pemilihan Talenta eksternal dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut:
 - Penjaringan Talenta eksternal dilakukan oleh Kepala BP BUMN, Wakil Kepala BP BUMN dan Deputi di antaranya dapat melalui referensi dari pihak ketiga dan jika diperlukan oleh pencari bakat (*head hunter*);
 - Talenta eksternal dapat mengajukan lamaran kepada BP BUMN; dan
 - Mekanisme pengajuan lamaran, penjaringan, dan pemilihan Talenta eksternal ditetapkan oleh Kepala BP BUMN.

2. Penilaian Talenta

- a. Talenta yang sudah dinominasikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan sebagai Talenta Ternominasi (*nominated talent*).
- b. Terhadap Talenta Ternominasi (*nominated talent*) dilakukan pemeriksaan latar belakang oleh Deputi berdasarkan berbagai sumber/informasi yang terkait, termasuk dalam hal ini mempertimbangkan dan memperhatikan daftar dan rekam jejak.
- c. Dalam hal pemeriksaan terhadap Talenta Ternominasi (*nominated talent*) dinyatakan memenuhi syarat, Talenta tersebut ditetapkan sebagai Talenta yang Memenuhi Persyaratan (*eligible talent*).
- d. Terhadap Talenta yang Memenuhi Persyaratan (*eligible talent*) dilakukan Asesmen berupa penilaian atas pemenuhan terhadap syarat materiil melalui penilaian standar kompetensi, kualifikasi profesional (*professional qualification*), dan karakter (traits).

- Based on input from the Talent Committee, the Board of Directors of the SOE submits a list of Selected Talent—including those categorized as High Potential or, at a minimum, Promotable Talent—to the Board of Commissioners/Supervisory Board of the SOE, amounting to 20% (twenty percent) of the total talent pool of the relevant SOE or a specific percentage determined by the Minister.

- The Board of Commissioners/Supervisory Board of state-owned enterprises, through the Nomination and Remuneration Committee, evaluates the list of selected talent based on performance and capabilities.
- In addition to evaluating the list of selected talent, the Board of Commissioners/Supervisory Board of SOEs also evaluates the current members of the SOE's Board of Directors.

- The results of the evaluation by the Board of Commissioners/Supervisory Board of the state-owned enterprise are then submitted to the Minister as nominated talent.

d. The identification and selection of external talent are conducted as follows:

- Conducted by the Head, Deputy Heads, and Deputies of SOE's Regulatory Agency, including references and headhunter involvement if necessary;
- External candidates may submit their applications to SOE's Regulatory Agency; and
- The procedures for submitting applications, screening, and selecting external talent are established by the Head of SOE's Regulatory Agency.

2. Talent Assessment

- a. Talent that has been nominated as referred to in Article 21 shall be designated as Nominated Talent.
- b. The Deputy shall conduct a background check on Nominated Talent based on various relevant sources and information, including consideration of and review of the list and track record.
- c. If the review of the Nominated Talent determines that they meet the requirements, such Talent shall be designated as Eligible Talent.
- d. An assessment is conducted on Eligible Talent in the form of an evaluation of compliance with material requirements through the assessment of competency standards, professional qualifications, and traits.

- e. Asesmen dilakukan oleh Lembaga Profesional yang dipilih yang memenuhi syarat administrasi dan syarat teknis.
 - f. Dalam hal hasil Asesmen terhadap Talenta yang Memenuhi Persyaratan (*eligible talent*) memenuhi kualifikasi (*qualified*), Talenta tersebut ditetapkan sebagai Talenta Terkualifikasi (*qualified talent*) dan masuk ke dalam Wadah Talenta (*talent pool*) BP BUMN.
3. Pengklasifikasian Talenta
Deputi melakukan pengklasifikasian Talenta yang Terkualifikasi (*qualified talent*) berupa pemetaan Talenta dengan mempertimbangkan hasil Asesmen yang bersangkutan oleh Lembaga Profesional guna mendapatkan Kandidat berdasarkan kelas BUMN, fungsi, dan sektor/klaster.
 4. Pengembangan Talenta
 - a. Dalam hal hasil penilaian terhadap Talenta Terseleksi (*selected talent*) diklasifikasikan sebagai:
 - Talenta penyokong (*solid contributor*);
 - Talenta belum optimal (*sleeping tiger*); atau
 - Talenta yang tidak sesuai (*unfit*),

BP BUMN dapat melakukan pengembangan terhadap Talenta tersebut.
 - b. Komposisi pengembangan bagi Talenta terdiri dari:
 - Kesempatan belajar melalui proses pelaksanaan pekerjaan (*experiential learning*);
 - Interaksi dengan komunitas ahli dan sesama pembelajar (*social learning*); dan/atau
 - Pembelajaran bersifat formal (*formal learning*).
 5. Perputaran Talenta
Perputaran Talenta dilakukan dengan cara mengembangkan Talenta yang berada di dalam Wadah Talenta (*talent pool*) Kementerian BUMN melalui mekanisme penugasan yang dapat dilakukan dalam lingkup internal BUMN, internal sektor/klaster BUMN, dan lintas sektor/klaster BUMN.

KEBIJAKAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Penghasilan Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan ditetapkan oleh RUPS. Prosedur penetapan Remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi mengacu pada Peraturan Menteri BUMN No. PER-3/ MBU/03/2023. Penetapan Penghasilan yang berupa Gaji atau Honorarium, Tunjangan, dan Fasilitas yang bersifat tetap dilakukan dengan mempertimbangkan faktor skala usaha, faktor kompleksitas usaha, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan Perseroan, dan faktor lain yang relevan, serta tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

- e. The assessment is conducted by a selected Professional Institution that meets administrative and technical requirements.
- f. If the results of the assessment of eligible talent meet the qualifications, such talent is designated as qualified talent and included in talent pool of the SOE's Regulatory Agency.

3. Talent Classification
The Deputy classifies qualified talent by mapping talent based on the results of relevant assessments conducted by professional organizations, in order to identify candidates according to SOE category, function, and sector/cluster.
4. Talent Development
 - a. In the event that the assessment results for Selected Talent are classified as:
 - Solid contributors;
 - Sleeping tigers; or
 - Unfit talent,

the SOE Board may undertake development initiatives for such talent.
 - b. The composition of development initiatives for talent consists of:
 - Learning opportunities through on-the-job experience (*experiential learning*);
 - Interaction with expert communities and fellow learners (*social learning*); and/or
 - Formal learning.
5. Talent Rotation
Talent rotation is conducted through assignments within SOEs, within SOE clusters/sectors, and across different SOE clusters/sectors, utilizing the Ministry of SOEs Talent Pool mechanism.

REMUNERATION POLICY FOR THE BOARD OF COMMISSIONERS AND THE BOARD OF DIRECTORS

The remuneration of the Board of Directors and the Board of Commissioners of the Company is determined by the General Meeting of Shareholders (GMS). The procedure for determining remuneration for the Board of Commissioners and the Board of Directors refers to Minister of State-Owned Enterprises Regulation No. PER-3/MBU/03/2023. The determination of remuneration in the form of salary or honorarium, allowances, and fixed benefits is carried out by considering factors such as business scale, business complexity, inflation rate, the Company's financial condition and capability, and other relevant factors, and must not conflict with applicable laws and regulations.