KEMENTERIAN KOORDINATOR
BIDANG PEREKONOMIAN
REPUBLIK INDONESIA

KNKG | KOMITE NASIONAL KEBIJAKAN GOVERNANSI

PEDOMAN UMUM GOVERNANSI KORPORAT INDONESIA (PUG-KI) 2021

Pedoman ini diterbitkan oleh
Komite Nasional Kebijakan Governansi

SPONSOR TAHUNAN:

SPONSOR PROGRAM:

PEDOMAN UMUM GOVERNANSI KORPORAT INDONESIA (PUG-KI)

Komite Nasional Kebijakan Governansi

Mardiasmo, Ketua Umum
Sigit Pramono, Wakil Ketua Umum
Friderica Widyasari Dewi, Sekretaris Jenderal

Komisi II:
Sidharta Utama, Ketua
Fransiska Oei, anggota
Herwan Ng, anggota
James Simanjuntak, anggota

Dewan Pakar:
Kanaka Puradiredja
Mas Achmad Daniri
Mulyadi

Perumus:
Aria Farah Mita

KATA SAMBUTAN
MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN

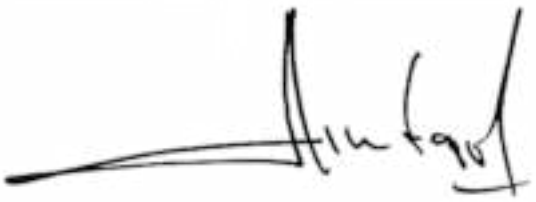
Penerapan prinsip-prinsip governansi korporat yang baik berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan para investor dan pemangku kepentingan, menurunkan biaya modal, memperkuat pasar modal dan sektor jasa keuangan, memperluas lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang sejalan dengan prinsip pembangunan berkelanjutan. Dengan menerapkan Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia (PUGKI) ini diharapkan korporasi di Indonesia dapat meningkatkan daya saing mereka dalam kancah persaingan global serta berkontribusi positif atas pelestarian lingkungan dan kesejahteraan sosial.

Saya menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada KNKG yang telah memutakhirkan PUGKI sehingga selaras dengan perkembangan dan praktik governansi korporat di tingkat regional maupun internasional.

PUGKI ini hendaknya dapat menjadi acuan bagi regulator dalam menyusun peraturan, dan bagi korporasi di Indonesia dalam menyusun peraturan internal governansi korporatnya masing-masing.

Jakarta, 22 Desember 2021

MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN
REPUBLIK INDONESIA



Airlangga Hartarto

KATA SAMBUTAN
KETUA UMUM KOMITE NASIONAL KEBIJAKAN GOVERNANSI

Penerapan governansi korporat yang baik dapat didorong dari dua sisi, yaitu etika dan peraturan. Dorongan dari etika (*ethical driven*) datang dari kesadaran individu-individu pelaku bisnis untuk menjalankan praktik governansi yang mengutamakan kelangsungan hidup korporasi dalam jangka panjang, kepentingan *stakeholders*, dan menghindari cara-cara menciptakan keuntungan jangka pendek. Di sisi lain, dorongan dari peraturan (*regulatory driven*) "memaksa" korporasi untuk patuh menjalankan praktik governansi yang diwajibkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kedua pendekatan ini memiliki kekuatan dan keterbatasannya masing-masing dan seyogyanya saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan bisnis yang lebih sehat.

Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia (PUGKI) 2021 diterbitkan dalam kerangka dorongan etika. Pedoman ini dimaksudkan untuk menetapkan praktik governansi korporat berstandar global yang direkomendasikan terutama untuk korporasi yang terdaftar di pasar modal dan mengelola dana masyarakat guna melindungi kepentingan dan memenuhi harapan para pemegang saham, kreditur, debitur, dan para pemangku kepentingan lain agar tercapai penciptaan nilai korporasi yang berkelanjutan dalam jangka panjang.

PUGKI menyampaikan praktik governansi bagi korporasi yang bersifat umum dan menjadi dasar bagi KNKG dalam penyusunan pedoman governansi lainnya untuk entitas pada sektor tertentu (seperti entitas syariah atau kesehatan) atau korporasi dengan tipe kepemilikan tertentu (misalnya kepemilikan oleh negara atau keluarga).

PUGKI 2021 merupakan pemutakhiran dari PUGKI yang diterbitkan tahun 2019. PUGKI ini diharapkan menjadi pedoman bagi setiap korporasi dalam menyusun ketentuan internal governansi korporat dan menerapkannya. Korporasi dapat mengadopsi praktik governansi yang sesuai dengan kebutuhannya, menerapkan praktik dengan mempertimbangkan lingkungan tempat korporasi beroperasi, ukuran dan kompleksitas bisnis, serta sifat risiko dan tantangan yang dihadapi.

Penyempurnaan dari PUGKI 2019 meliputi perkembangan terkini terkait governansi korporat, termasuk tanggung jawab sosial dan lingkungan berdasarkan prinsip pembangungan berkelanjutan, keberagaman dewan, digitalisasi dan investor *stewardship/engagement*. PUGKI 2021 juga memperkuat pedoman untuk isu utama governansi korporat di Indonesia, seperti penanganan benturan

kepentingan, *insider trading*, kebijakan anti korupsi dan pedoman perilaku, evaluasi kinerja, independensi, serta remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris. Disamping itu, pengembangan dan penyusunan PUGKI 2021 mengacu ke *global Corporate Governance* (CG) *Principles, CG Codes* dari berbagai negara, termasuk diantaranya G20/OECD Corporate Governance Principles, serta ASEAN Corporate Governance Scorecard. Selanjutnya, definisi istilah yang digunakan dalam PUGKI mengacu kepada definisi istilah dalam aturan perundangan berlaku di Indonesia.

Secara umum PUGKI 2021 terdiri dari delapan prinsip yang dibagi dalam tiga kelompok prinsip: (1) kelompok prinsip pertama yang mengatur fungsi pengurusan dan pengawasan korporasi, yaitu Direksi dan Dewan Komisaris, (2) kelompok prinsip kedua yang mengatur proses dan keluaran yang dihasilkan oleh Direksi dan Dewan Komisaris, (3) kelompok prinsip ketiga yang mengatur pemilik sumberdaya, yang terutama akan menerima manfaat dari pelaksanaan governansi korporat. Selanjutnya, PUGKI terdiri dari prinsip, rekomendasi dan panduan yang mendorong praktik governansi korporat yang baik. Masing-masing korporasi menerapkan PUGKI tersebut dengan menjalankan prinsip, rekomendasi dan panduan serta mengungkapkannya.

Prinsip-prinsip dalam PUGKI beserta rekomendasi dan panduan di dalamnya dijiwai oleh empat pilar governansi korporat yaitu: perilaku beretika, akuntabilitas, transparansi, dan keberlanjutan. Tercerminnya empat pilar dalam prinsip-prinsip governansi korporat Indonesia akan mendorong terciptanya nilai korporasi dalam jangka panjang. Sebagai catatan, empat pilar governansi korporat pertama kali diperkenalkan dalam PUGKI 2021 dan merupakan pengembangan sesuai dengan perkembangan terkini dari nilai dasar TARIF (Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, dan Fairness) yang terakhir digunakan pada PUGKI 2019.

Dalam proses penyusunannya, PUGKI 2021 telah menerima masukan tertulis dan lisan melalui pertemuan dengan OJK, juga menerima masukan tertulis dan lisan dari para undangan acara Limited Hearing yang terdiri dari regulator, KADIN, asosiasi profesi pasar modal dan jasa keuangan, asosiasi profesi yang terkait dengan governansi korporat, wakil dari korporasi terbuka, bank, dan Lembaga keuangan non-bank, konsultan manajemen, serta institusi akademik. Dalam kesempatan ini, KNKG menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi masukan.

Penyusunan PUGKI 2021 dilakukan oleh Komisi 2 yang dibentuk oleh KNKG. Dalam kesempatan ini, KNKG menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Sidharta Utama selaku Ketua Komisi dan para anggota yang terdiri dari: Fransiska Oei, Herwan Ng, dan James Simanjuntak; serta Dewan Pakar yang terdiri dari Kanaka Puradiredja, Mas Achmad Daniri dan Mulyadi;

dengan Perumus yaitu Aria Farah Mita.

Semoga PUGKI 2021 ini menjadi sumbangsih yang berharga dan bermakna bagi peningkatan governansi korporat Indonesia.

Jakarta, 22 Desember 2021

Komite Nasional Kebijakan Governansi
Ketua Umum

Mardiasmo

DAFTAR ISI PUGKI

KATA SAMBUTAN MENTERI KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN i

KATA SAMBUTAN KETUA UMUM KOMITE NASIONAL KEBIJAKAN GOVERNANSI ii

BAB 1 PENDAHULUAN 1

Pengertian dan Struktur Governansi Korporat 1

Maksud Penerapan Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia 1

Penjelasan Singkat Prinsip Governansi Korporat Indonesia 2

Struktur dan Penerapan Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia 3

Berlaku untuk Siapa Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia ini? 4

Pemutakhiran Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia 4

BAB 2 RINGKASAN PRINSIP GOVERNANSI KORPORAT INDONESIA 5

BAB 3 DELAPAN PRINSIP GOVERNANSI KORPORAT 8

1. Peran dan Tanggung Jawab Direksi dan Dewan Komisaris 8

1.1 Peran dan Tanggung Jawab Direksi 8

1.2 Penilaian Kinerja - Direksi dan Anggotanya 10

1.3 Peran dan Tanggung Jawab Dewan Komisaris 11

1.4 Pembentukan Komite 14

1.5 Penilaian Kinerja – Dewan Komisaris dan Anggotanya 14

1.6 Benturan Kepentingan 15

1.7 Peningkatan Kompetensi Anggota Direksi dan Dewan Komisaris 15

2. Komposisi dan Remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris 16

2.1 Komposisi Direksi dan Dewan Komisaris 16

2.2 Remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris 19

3. Hubungan Kerja antara Direksi dengan Dewan Komisaris 21

3.1 Sifat Hubungan Kerja 21

3.2 Akses informasi Dewan Komisaris 21

3.3 Tanggungjawab Direksi dan Dewan Komisaris atas Dampak Struktur Kepemilikan terhadap Korporasi 22

4. Perilaku Etis dan Bertanggung jawab 22
4.1 Pedoman Etika dan Perilaku 22
4.2 Nilai – nilai dan Budaya Organisasi 24
4.3 Penegakan dan Komunikasi Pedoman Etika, Nilai-nilai dan Budaya 24
5. Manajemen Risiko, Pengendalian Internal dan Kepatuhan 24
5.1 Pengendalian Internal dan Kepatuhan 25
5.2. Manajemen Risiko 25
5.3. Integrasi Governansi, Manajemen Risiko dan Kepatuhan 27
5.4. Audit Internal 27
6. Pengungkapan dan Transparansi 28
6.1 Kebijakan Pengungkapan 28
6.2 Laporan Keuangan dan Keberlanjutan 28
6.3 Diseminasi Informasi 29
7. Perlindungan terhadap Hak-Hak Pemegang Saham 30
7.1 Hak Pemegang Saham 30
7.2 Perlakuan Adil Terhadap Pemegang Saham 31
7.3 Rapat Umum Pemegang Saham 33
8. Penghargaan terhadap Pemangku Kepentingan 34
8.1 Keterlibatan Pemangku Kepentingan Kunci (*stakeholder engagement*) 35
8.2 Integrasi Keberlanjutan dalam Model Bisnis 35
8.3 Perlindungan terhadap Pemangku Kepentingan 36

BAB 1 PENDAHULUAN

Pengertian Prinsip Governansi Korporat

Governansi korporat adalah suatu struktur dan proses yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola usaha untuk mencapai kemajuan usaha dan akuntabilitas korporasi dengan tujuan akhir menciptakan nilai korporasi dan kekayaan pemegang saham secara berkelanjutan dengan memerhatikan kepentingan para pemangku kepentingan.

Pada dasarnya, governansi korporat mencakup hak dan tanggung jawab serta hubungan di antara para pemangku kepentingan korporasi. Governansi korporat tidak hanya menyangkut kepentingan pemegang saham tetapi juga menjaga keseimbangan dengan kebutuhan pemangku kepentingan lain seperti pemberi pinjaman, karyawan, pelanggan, pemasok, otoritas, masyarakat umum, masyarakat yang di dalamnya korporasi menjalankan bisnisnya.

PUGKI menggunakan istilah governansi, bukan tata Kelola, karena frasa tata kelola dalam korporasi lebih berfokus pada pengurusan internal korporasi, sedangkan governansi berkaitan dengan pemangku kepentingan yang lebih luas, antara lain hak-hak para pemegang saham dan pihak lainnya yang berada di luar ruang lingkup pengelolaan Direksi.

Dalam Pedoman Umum Governansi Korporat ini yang dimaksud sebagai korporasi adalah suatu badan hukum yang dibentuk berdasarkan Undang Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Undang-undang tersebut menetapkan struktur governansi korporat yang meliputi tiga organ dari korporasi, yaitu: organ kepemilikan, organ pengelolaan, dan organ pengawasan.

RUPS merupakan organ kepemilikan korporasi. Sebagai organ kepemilikan, RUPS merupakan kumpulan para pemegang saham korporasi yang secara bersama-sama mewujudkan sebagian hak-hak mereka melalui RUPS. Di lain pihak, RUPS digunakan oleh Direksi dan Dewan Komisaris sebagai forum untuk mempertanggunjawabkan aktivitas pengelolaan korporasi dan aktivitas pengawasannya, yang sekaligus untuk memenuhi sebagian hak-hak pemegang saham.

Seperti telah disebutkan di atas, korporasi diurus oleh dua organ, yaitu: (1) organ yang terdiri dari para direktur yang disebut dengan Direksi, yang berperan sebagai organ pengelolaan korporasi, dan (2) organ yang terdiri dari para komisaris yang disebut dengan Dewan Komisaris, yang berperan sebagai organ pengawasan dalam mengawasi aktivitas pengelolaan yang dilaksanakan oleh Direksi. Direksi mempertanggungjawabkan peran pengelolaannya dan Dewan Komisaris mempertanggungjawabkan peran pengawasannya kepada para pemegang saham melalui organ RUPS.

Maksud Penerapan Prinsip Governansi Korporat Indonesia

Prinsip, rekomendasi dan panduan dalam Pedoman ini dimaksudkan untuk menetapkan praktik governansi korporat berstandar global yang direkomendasikan untuk korporasi yang terdaftar di pasar modal dan mengelola dana masyarakat guna melindungi kepentingan dan memenuhi harapan para pemegang saham, kreditur, debitur, dan para pemangku kepentingan lain agar tercapai penciptaan nilai korporasi yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Penerapan Pedoman ini oleh berbagai korporasi tersebut pada akhirnya diharapkan dapat mendorong percepatan perkembangan pasar modal dan sektor jasa keuangan di Indonesia.

Pedoman Governansi Korporat ini dijadikan acuan bagi korporasi dalam menyusun ketentuan internal governansi korporat dan menerapkannya. Korporasi dapat mengadopsi praktik governansi

yang sesuai kebutuhannya, menerapkan praktik dengan mempertimbangkan lingkungan tempat korporasi beroperasi, ukuran dan kompleksitas bisnis, serta sifat risiko dan tantangan yang dihadapi.

Penjelasan Singkat Prinsip Governansi Korporat Indonesia

Prinsip Governansi Korporat Indonesia berisi hak-hak pemegang saham, pemangku kepentingan dan pemenuhannya, aturan pokok tentang pengelolaan, dan pengawasan atas pengelolaan korporasi di Indonesia, termasuk aspek etika, manajemen risiko, dan pengungkapan.

Prinsip Governansi Korporat Indonesia terdiri dari delapan prinsip yang dibagi dalam tiga kelompok prinsip: (1) tiga prinsip pertama adalah kelompok prinsip yang mengatur fungsi pengurusan dan pengawasan korporasi, yaitu Direksi dan Dewan Komisaris, (2) kelompok prinsip yang mengatur proses dan keluaran yang dihasilkan oleh Direksi dan Dewan Komisaris, (3) kelompok prinsip yang mengatur pemilik sumberdaya, yang terutama akan menerima manfaat dari pelaksanaan governansi korporat. Prinsip-prinsip tersebut beserta turunannya dijiwai oleh empat pilar governansi korporat yaitu: perilaku beretika, akuntabilitas, transparansi, dan keberlanjutan. Tercerminnya empat pilar dalam prinsip-prinsip governansi korporat Indonesia akan mendorong terciptanya nilai jangka panjang korporasi.

Berikut adalah empat pilar governansi korporat:

- **Perilaku Beretika**
  Dalam melaksanakan kegiatannya, korporasi senantiasa mengedepankan kejujuran, memperlakukan semua pihak dengan hormat (*respect*), memenuhi komitmen, membangun serta menjaga nilai-nilai moral dan kepercayaan secara konsisten. Korporasi memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan (*fairness*) dan dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

- **Transparansi**
  Untuk menjaga obyektivitas dalam menjalankan bisnis, korporasi menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Korporasi mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya.

- **Akuntabilitas**
  Korporasi dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu Korporasi harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan korporat dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan.

- **Keberlanjutan**
  Korporasi mematuhi peraturan perundang-undangan serta berkomitmen melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan agar berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan melalui kerjasama dengan semua pemangku kepentingan terkait untuk meningkatkan kehidupan mereka dengan cara yang selaras dengan kepentingan bisnis dan agenda pembangunan berkelanjutan.

Penyusunan pedoman ini mengacu ke prinsip-prinsip governansi korporat berstandar global, pedoman governansi dan *Corporate Governance Codes* dari berbagai negara.

Struktur dan Penerapan Prinsip Governansi Korporat Indonesia

Struktur Pedoman adalah sebagai berikut: Prinsip, Rekomendasi, dan Panduan. Prinsip menjelaskan substansi keluaran yang diharapkan dari implementasi governansi korporat. Rekomendasi adalah praktik governansi korporat yang sebaiknya diterapkan korporasi untuk dapat mencapai substansi keluaran yang tercermin dalam Prinsip. Untuk sebagian Rekomendasi terdapat Panduan yang menyampaikan penjelasan lebih lanjut atas Rekomendasi dan beberapa praktik yang direkomendasikan untuk diimplementasikan. Selain melaksanakan praktik-praktik tersebut, korporasi diharapkan mengembangkan dan menjalankan praktik lainnya sesuai kebutuhan korporasi.

Penerapan Pedoman Governansi Korporat berlandaskan pada dasar "Terapkan atau Jelaskan" (*apply or explain*). Korporasi didorong untuk menerapkan setiap Prinsip, Rekomendasi, Panduan dengan cara yang sesuai untuk bisnis korporasi.

Rekomendasi dan panduan yang disampaikan adalah praktik governansi korporat berstandar global yang melengkapi praktik yang wajib untuk dilaksanakan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, praktik governansi korporat yang diwajibkan dalam aturan perundangan tidak tercakup dalam pedoman ini. Aturan perundangan tersebut dijadikan sebagai dasar dalam menetapkan Rekomendasi dan Panduan yang dianjurkan.

Rekomendasi dan Panduan dimaksudkan untuk mendorong praktik governansi korporat terbaik sesuai dengan kebutuhan korporasi dalam rangka menciptakan nilai yang berkelanjutan. Penerapan Rekomendasi dan Panduan bukan hanya sekadar mematuhi prinsip governansi dalam bentuk penyusunan seperangkat aturan internal korporasi. Penerapan dilaksanakan secara substansi, yang mencakup pergeseran pola pikir dan budaya serta model bisnis dan bukan sekadar merupakan pendekatan daftar pengecekan (*checklist*).

Untuk itu Direksi dan Dewan Komisaris perlu mempelajari dan memahami Pedoman ini sehingga dapat menerapkannya sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan terbaik jangka panjang korporasi. Direksi memastikan karyawan sepenuhnya memahami dan menghargai manfaat governansi korporat, proses, prosedur yang baik melalui program pelatihan dan komunikasi yang kuat.

Kepercayaan para pemangku kepentingan hanya dapat diperoleh jika korporasi dengan sungguh-sungguh dan transparan menerapkan Prinsip, Rekomendasi dan Panduan dalam Pedoman ini sesuai kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan jangka panjang korporasi dengan menghargai kepentingan para pemangku kepentingan. Kesungguhan dan tranparansi tersebut akan membangun kepercayaan para pemangku kepentingan termasuk calon investor kepada korporasi.

Untuk Rekomendasi dan Panduan yang telah diterapkan, korporasi harus mengungkapkan dalam laporan tahunan bagaimana Rekomendasi dan Panduan dilaksanakan dengan menyertakan bukti (seperti aturan korporasi, piagam, kebijakan) di situs web korporasi. Jika ada Rekomendasi dan Panduan yang tidak dapat/belum diterapkan atau tidak relevan, korporasi harus memberikan penjelasan mengapa tidak/belum dapat menerapkan serta menyampaikan alternatif mekanisme yang dilaksanakan sebagai pengganti Rekomendasi/Panduan untuk dapat mencapai keluaran yang diharapkan. Jika korporasi akan menerapkan Rekomendasi dan Panduan di masa datang, korporasi harus mengungkapkan target penerapannya.

Apply or Explain adalah pengembangan lebih lanjut dari *Comply or Explain*. Berbeda dengan dasar "Patuhi atau Jelaskan" (*comply or explain*), dasar "Terapkan atau Jelaskan" (*apply or explain*) dimaksudkan untuk mendorong korporasi agar menerapkan Pedoman Governansi Korporat secara komprehensif dan substantif pada bisnis korporasi *untuk kepentingan penciptaan nilai berkelanjutan jangka panjang*, bukan hanya sekadar dalam rangka mematuhi Pedoman.

Korporasi memandang pengungkapan informatif praktik governansi sebagai kesempatan untuk menunjukkan kepada pemangku kepentingan bahwa mereka menerapkan prinsip governansi korporat secara holistik dan efektif, dengan demikian, pengungkapan governansi korporat dapat, dalam jangka panjang, membantu korporasi menarik modal dan menjaga kepercayaan para pemangku kepentingan di pasar modal dan sektor jasa keuangan.

Setiap tahun Dewan Komisaris bersama Direksi harus meninjau implementasi Pedoman ini. Perusahaan harus mengungkapkan dalam laporan tahunan apakah Direksi dan Dewan Komisaris telah meninjau implementasi Pedoman dengan cara yang sesuai dengan bisnis perusahaan.

Berlaku untuk Siapa Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia ini?

Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia utamanya berlaku bagi korporasi terbuka serta korporasi yang menghimpun dan mengelola dana masyarakat yaitu korporasi yang mengeluarkan instrumen keuangan (obligasi, surat utang jangka menengah) dan korporasi yang berusaha di sektor jasa keuangan.

Pedoman ini dapat diterapkan pada korporasi lain termasuk korporasi milik negara, korporasi milik daerah yang telah menyadari pentingnya untuk mewujudkan governansi korporat yang baik. Pedoman ini juga dapat diterapkan pada korporasi yang produk atau jasanya digunakan oleh masyarakat luas, serta korporasi yang kegiatan bisnisnya berdampak luas terhadap kelestarian lingkungan dan masyarakat.

Dengan memperhatikan aturan perundangan yang bersangkutan, pedoman ini juga dapat diterapkan pada badan hukum yang berbentuk selain perseroan terbatas, jika kegiatannya adalah menghimpun dan mengelola dana masyarakat, produk atau jasanya digunakan oleh masyarakat luas, dan kegiatannya berdampak luas terhadap kelestarian lingkungan dan masyarakat.

Pemutakhiran Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia

Komite Nasional Kebijakan Governansi berkewajiban dan berkomitmen untuk mereviu Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia paling tidak setiap dua tahun berdasarkan perkembangan governansi domestik dan internasional serta melakukan penyesuaian yang diperlukan.

BAB 2 RINGKASAN PRINSIP GOVERNANSI KORPORAT INDONESIA

Prinsip Governansi Korporat Indonesia terdiri dari delapan prinsip yang dibagi dalam tiga kelompok: (1) prinsip-prinsip yang mengatur organ-organ penyelenggara governansi korporat, dan (2) prinsip-prinsip yang mengatur proses dan keluaran yang dihasilkan oleh organ-organ di atas, (3) kelompok prinsip yang mengatur penerima manfaat dari pelaksanaan governansi korporat.

Prinsip kelompok pertama disajikan dalam prinsip 1 sampai dengan 3. Prinsip kelompok kedua disajikan dalam prinsip 4 sampai dengan 6. Prinsip kelompok ketiga disajikan dalam prinsip 7 dan 8.

Prinsip 1: Peran dan Tanggung Jawab Direksi dan Dewan Komisaris

Direksi dan Dewan Komisaris menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara independen untuk menciptakan nilai yang berkelanjutan untuk kepentingan terbaik jangka panjang korporasi dan pemegang saham, dengan mempertimbangkan kepentingan para pemangku kepentingan.

Prinsip 1 berkaitan dengan peran dan tanggung jawab Direksi dalam melakukan pengelolaan korporasi serta peran dan tanggung jawab Dewan Komisaris dalam melakukan pengawasan atas pengelolaan korporasi oleh Direksi. Di samping itu Prinsip ini mengatur penilaian kinerja Direksi dan Dewan Komisaris dan anggotanya masing-masing, penanganan benturan kepentingan yang terjadi pada anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris serta peningkatan kompetensi anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris

Prinsip 2: Komposisi dan Remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris

Anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris dipilih dan ditetapkan sedemikian rupa sehingga komposisi Direksi sebagai organ pengelolaan dan komposisi Dewan Komisaris sebagai organ pengawasan adalah beragam dan masing-masing terdiri dari para Direktur dan Komisaris yang memiliki komitmen, pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan keahlian yang dibutuhkan untuk memenuhi secara tepat peran pengelolaan Direksi dan peran pengawasan Dewan Komisaris.

Remunerasi dirancang untuk secara efektif menyelaraskan kepentingan anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris dengan kepentingan jangka panjang korporasi dan penciptaan nilai yang berkelanjutan.

Prinsip 2 mengharuskan pemilihan dan penetapan anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris dilakukan sedemikian rupa sehingga Direksi dan Dewan Komisaris masing-masing sebagai organ pengelolaan dan pengawasan memiliki komposisi anggota dengan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan sesuai dengan perannya masing-masing. Di samping itu, Prinsip ini menekankan pentingnya kebijakan remunerasi untuk mendorong anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris mengutamakan kepentingan jangka panjang korporasi berdasarkan prinsip keberlanjutan, serta mengharuskan pengungkapan kebijakan dan informasi remunerasi yang diterima oleh Direksi dan Dewan Komisaris secara transparan dan akuntabel.

Prinsip 3: Hubungan Kerja antara Direksi dan Dewan Komisaris
Direksi dan Dewan Komisaris memiliki hubungan kerja yang erat, terbuka, konstruktif, profesional dan saling percaya untuk kepentingan terbaik korporasi.

Prinsip 3 menekankan pentingnya hubungan kerja yang erat, terbuka, konstruktif, profesional, saling percaya antara Direksi dan Dewan Komisaris dalam mencapai kepentingan terbaik korporasi. Prinsip 3 ini juga mengatur perlunya Dewan Komisaris mengakses informasi yang lengkap serta pentingnya anggota Direksi dan Dewan Komisaris memahami implikasi struktur kepemilikan korporasi terhadap pelaksanaan perannya.

Prinsip 4: Perilaku Etis
Korporasi memiliki komitmen untuk bertindak secara etis dan bertanggung jawab, menegakkan nilai-nilai dan budaya organisasi.

Prinsip 4 mengharuskan korporasi untuk membuat pernyataan secara berkala tentang komitmen korporasi tidak hanya mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun juga komitmen untuk bertindak etis dan bertanggung jawab.

Prinsip 5: Manajemen Risiko, Pengendalian Intern dan Kepatuhan
Korporasi menjalankan praktik governansi korporat yang terintegrasi dengan penerapan sistem pengendalian internal dan manajemen risiko, serta sistem manajemen kepatuhan yang efektif dalam rangka mendukung pencapaian sasaran, visi, misi, tujuan, maupun target kinerja korporat dalam menjalankan bisnis secara bertintegritas.

Prinsip 5 mengharuskan Direksi untuk mengimplementasikan governansi, sistem pengendalian internal dan manajemen risiko, dan sistem manajemen kepatuhan secara terintegrasi sebagai bagian dari strategi, perangkat manajemen, dan praktik yang dijalankan korporasi dalam berbisnis secara bertanggung jawab (*responsible business*) sebagai warga korporat yang baik (*good corporate citizen*). Dewan Komisaris memantau dan menyampaikan masukan terhadap efektivitas penerapan governansi, sistem pengendalian internal dan manajemen risiko, dan sistem manajemen kepatuhan korporat yang dilaksanakan secara terintegrasi oleh Direksi.

Prinsip 6: Pengungkapan dan Transparansi
Korporasi membuat pengungkapan yang akurat dan tepat waktu mengenai semua hal yang material tentang korporasi.

Prinsip 6 mengharuskan korporasi untuk memiliki kerangka governansi yang mampu memberikan keyakinan yang dapat menghasilkan pengungkapan yang akurat dan tepat waktu mengenai semua hal yang material tentang korporasi, yang meliputi kondisi dan kinerja keuangan, kepemilikan atas korporasi, dan governansi korporat.

Prinsip 7: Hak-hak Pemegang Saham
Korporasi melindungi dan memfasilitasi pelaksanaan hak pemegang saham dan memastikan perlakukan yang adil terhadap pemegang saham, termasuk pemegang saham minoritas. Semua pemegang saham memiliki kesempatan untuk mendapatkan ganti rugi yang efektif atas pelanggaran hak-hak mereka.

Prinsip 7 menjelaskan mengenai pemenuhan hak pemegang saham dan perlakuan adil bagi pemegang saham, bagaimana cara kerjasama aktif antara korporasi dengan pemegang sahamnya dilaksanakan serta pelaksanaan sebagian hak pemegang saham secara efektif melalui RUPS.

Prinsip 8: Hak-hak Pemangku Kepentingan

Korporasi mengakui hak-hak pemangku kepentingan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku atau suatu perjanjian yang disepakati oleh korporasi dan mendorong kerja sama aktif dengan pemangku kepentingan dalam menciptakan kekayaan, lapangan kerja, dan keberlanjutan usaha yang sehat secara finansial.

Prinsip 8 menjelaskan peran Direksi dan Dewan Komisaris mengintegrasikan aspek keberlanjutan dalam model bisnis korporasi, melaksanakan pelibatan pemangku kepentingan, serta memastikan perlindungan terhadap hak-hak para pemangku kepentingan. Dewan Komisaris memantau pengintegrasian semua aspek tersebut di atas yang dilakukan oleh Direksi.

BAB 3 DELAPAN PRINSIP GOVERNANSI KORPORAT

1. Peran dan Tanggung Jawab Direksi dan Dewan Komisaris

Direksi dan Dewan Komisaris menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara independen dalam menciptakan nilai yang berkelanjutan untuk kepentingan terbaik jangka panjang korporasi dan pemegang saham, dengan mempertimbangkan kepentingan para pemangku kepentingan.

Dewan Komisaris dalam menjalankan peran pengawasan dan pemberian advis kepada Direksi dan Direksi dalam menjalankan peran pengelolaan korporasi wajib secara penuh melaksanakan tanggung jawab fidusia dengan itikad baik dan kehati-hatian berdasarkan informasi relevan dan lengkap untuk kepentingan terbaik jangka panjang korporasi.

Semua anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris harus menghindari benturan kepentingan serta perbuatan mengejar kepentingan pribadi dalam pengambilan suatu keputusan. Sebagai salah satu bentuk akuntabilitas pelaksanaan perannya, Dewan Komisaris, Direksi dan setiap anggotanya wajib dievaluasi kinerjanya. Untuk memastikan apakah kompetensi Komisaris dan Direktur sesuai dengan kebutuhan korporasi, Direksi dan Dewan Komisaris wajib menyusun program pengembangan kompetensi anggotanya masing-masing.

1.1 Peran dan Tanggung Jawab Direksi

Rekomendasi

1.1.1 Untuk mencapai penciptaan nilai yang berkelanjutan, Direksi menjalankan peran kepemimpinannya dan berupaya mencapai hasil governansi sebagai berikut:
a. berdaya saing dan berfokus ke kinerja jangka panjang;
b. beretika dan bertanggung jawab dalam menjalankan bisnis;
c. berkontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan; serta
d. berkemampuan dalam bertahan dan bertumbuh *(corporate resilience)*

Panduan

1.1.1.1 Direksi mewujudkan standar etika bisnis yang tinggi dan memastikan pelaksanaan kode etik yang melahirkan budaya korporasi yang berintegritas

1.1.1.2 Direksi menumbuhkan budaya korporasi yang memastikan bahwa karyawan memahami tanggung jawab mereka untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai korporasi dan standar etika bisnis yang tinggi.

1.1.1.3 Direksi memastikan dipenuhinya tanggung jawab sosial dan lingkungan korporasi. Direksi mempunyai perencanaan strategis yang jelas dalam melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan korporasi.

1.1.1.4 Direksi memastikan bahwa korporasi kuat secara finansial dan gesit secara operasional.

Rekomendasi

1.1.2 Direksi harus memastikan bahwa misi, visi, tujuan, sasaran, strategi, dan rencana tahunan dan jangka menengah korporasi konsisten dengan tujuan jangka panjang,

dengan memanfaatkan inovasi dan teknologi secara efektif.

Panduan

1.1.2.1 Ketika mengembangkan strategi dan rencana, Direksi mempromosikan inovasi dan penggunaan teknologi mutakhir untuk meningkatkan daya saing, menanggapi perhatian dan harapan pemangku kepentingan, serta memenuhi tanggung jawab sosial dan lingkungan.

1.1.2.2 Direksi memprioritaskan dan mengedepankan budaya korporasi yang mencakup inovasi dan menyertakan inovasi ke dalam strategi korporasi, perencanaan pengembangan operasional, dan pengawasan operasi

1.1.2.3 Direksi mendorong inovasi yang meningkatkan penciptaan nilai jangka panjang untuk bisnis dalam lingkungan yang berubah. Inovasi tersebut dapat mencakup merancang model bisnis, produk dan layanan yang inovatif, mempromosikan riset, meningkatkan proses produksi dan operasi, dan berkolaborasi dengan mitra.

Rekomendasi

1.1.3 Direksi memastikan bahwa korporasi menerapkan manajemen risiko dan sistem pengendalian internal yang tepat dan efektif yang selaras dengan visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi korporasi serta mematuhi peraturan perundang-undangan dan standar yang berlaku.

1.1.4 Direksi memastikan integritas akuntansi dan sistem pelaporan keuangan korporasi dan pengungkapan yang tepat waktu dan akurat atas semua informasi material mengenai korporasi.

Panduan

1.1.4.1 Direksi memastikan bahwa setiap orang yang terlibat dalam persiapan dan pengungkapan informasi korporasi memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan, tercermin antara lain dari sertifikasi profesi yang relevan yang diterbitkan lembaga yang bereputasi. Selain itu, Direksi juga memastikan ketersediaan sumber daya (termasuk karyawan) yang memadai.

1.1.4.2 Ketika menyetujui pengungkapan informasi (termasuk untuk pengungkapan informasi keuangan berkala), Direksi mempertimbangkan semua faktor yang berikut ini:

a. Hasil evaluasi ketepatan desain dan efektivitas implementasi sistem pengendalian internal
b. Opini auditor eksternal atas laporan keuangan, pengamatan atas sistem pengendalian internal, dan pengamatan lainnya melalui sumber lain
c. Pendapat Komite Audit
d. Konsistensi dengan tujuan, strategi, dan kebijakan.

1.1.4.3 Direksi menyampaikan laporan yang mengomentari Laporan Keuangan Triwulanan dan dipublikasikan bersamaan dengan Laporan Keuangan Triwulanan sehingga bermanfaat bagi investor dan analis yang akan meninjau fundamental dan kinerja keuangan korporasi.

Rekomendasi

1.1.5 Direksi memastikan pelaporan keberlanjutan telah disusun sebagaimana mestinya.

Panduan

1.1.5.1 Laporan keberlanjutan disusun berdasarkan kerangka pelaporan yang sesuai dengan ukuran dan kompleksitas korporasi dan memenuhi standar nasional dan atau global.

1.1.5.2 Pelaporan keberlanjutan korporasi mencerminkan praktik korporasi yang mendukung penciptaan nilai yang berkelanjutan.

Rekomendasi

1.1.6 Direksi membangun kerangka kerja untuk governansi teknologi informasi (TI) korporasi yang selaras dengan kebutuhan dan prioritas bisnis korporasi, mendorong peluang dan kinerja bisnis, memperkuat manajemen risiko, serta mendukung tujuan dan strategi korporasi.

Panduan

1.1.6.1 Direksi memastikan bahwa korporasi memiliki kebijakan alokasi sumber daya TI yang memastikan investasi dan alokasi sumber daya TI yang memadai dan optimal.

1.1.6.2 Direksi memastikan bahwa manajemen risiko korporasi mencakup manajemen risiko TI.

1.1.6.3 Direksi memastikan korporasi memiliki kebijakan dan prosedur keamanan TI, termasuk perlindungan terhadap keamanan dan kerahasiaan data.

Rekomendasi

1.1.7 Bagi korporasi yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip Syariah, Direksi perlu memastikan kewenangan dan ketersediaan perangkat pendukung yang memadai agar Dewan Pengawas Syariah dapat menjalankan perannya dengan efektif.

1.1.8 Piagam Direksi secara periodik ditinjau. Piagam mencakup antara lain pembagian peran Direktur secara individual dapat diatur di Piagam Direksi atau dengan surat keputusan Direksi.

1.1.9 Direksi mempunyai kebijakan terkait pengunduran diri anggota Direksi apabila terlibat dalam kejahatan keuangan dan terbukti melakukan kesalahan.

1.2 Penilaian Kinerja - Direksi dan Anggotanya

Rekomendasi

1.2.1 Dewan Komisaris melakukan evaluasi formal tahunan secara obyektif dan independen untuk menentukan efektivitas Direksi dan setiap individu direktur.

Panduan

1.2.1.1 Dewan Komisaris menetapkan kebijakan penilaian sendiri (*self-assessment*) bagi Direksi untuk menilai kinerja Direksi. Hasil penilaian sendiri disampaikan kepada Dewan Komisaris untuk dinilai dan bila diperlukan disesuaikan dengan penilaian Dewan Komisaris.

1.2.1.2 Kebijakan penilaian sendiri atau kebijakan penilaian lainnya didasarkan pada tolok ukur penilaian yang spesifik, terukur, dapat dicapai, dan relevan serta sesuai dengan yang ditetapkan Dewan Komisaris berdasarkan pertimbangan Komite Nominasi dan Remunerasi dan sebagai dasar penilaian akuntabilitas Direksi mengenai tingkat keberhasilan Korporasi dalam mencapai target-target kinerja. Tolak ukur yang terpilih dicantumkan ke dalam kontrak kesepakatan kerja antara Direksi dengan Dewan Komisaris.

1.2.1.3 Skema remunerasi yang berupa saham yang diberikan kepada direktur, komisaris, dan karyawan harus mendapat persetujuan dari pemegang saham.

1.2.1.4 Perpanjangan masa jabatan direktur didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang memuaskan atas kontribusinya.

Rekomendasi

1.2.2 Dewan Komisaris dengan pertimbangan Komite Nominasi dan Remunerasi, bertanggung jawab menentukan kriteria evaluasi kinerja dan menilai kinerja

Direktur Utama dan anggota Direksi lainnya.

Panduan

1.2.2.1 Dewan Komisaris memastikan bahwa evaluasi kinerja Direktur Utama didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah dikomunikasikan kepadanya terlebih dahulu. Kriteria atau evaluasi kinerja harus memberi insentif kepada Direktur Utama untuk menjalankan perannya dalam mendukung pencapaian tujuan korporasi dan penciptaan nilai berkelanjutan.

1.2.2.2 Dewan Komisaris dengan pertimbangan Komite Nominasi dan Remunerasi melakukan evaluasi kinerja tahunan terhadap Direktur Utama. Dewan Komisaris atau Ketua Komite Nominasi dan Remunerasi yang ditunjuk Dewan Komisaris mengkomunikasikan hasil (termasuk area pengembangan) evaluasi kinerja kepada Direktur Utama.

1.2.2.3 Dewan Komisaris dengan pertimbangan Komite Nominasi dan Remunerasi menyetujui kriteria evaluasi kinerja anggota Direksi lainnya. Dewan Komisaris memastikan Direktur Utama mengevaluasi kinerja anggota Direksi lainnya secara obyektif dan akurat berdasarkan kriteria evaluasi kinerja yang telah ditentukan sebelumnya.

1.3 Peran dan Tanggung Jawab Dewan Komisaris

Rekomendasi

1.3.1 Dewan Komisaris mereviu strategi korporasi paling tidak setiap tahun dan menyetujui misi, visi dan strategi korporasi yang dirumuskan oleh Direksi. Dewan Komisaris juga mereviu, memberikan saran dan menyetujui rencana bisnis dan rencana keuangan jangka panjang dan rencana keuangan jangka pendek korporasi. Dewan Komisaris memberikan advis dan melakukan pemantauan kepada Direksi atas pengelolaan implementasinya. Direksi dan Dewan Komisaris terlibat dalam keputusan yang sangat penting bagi korporasi, diatur dalam anggaran dasar korporasi.

1.3.2 Jenis keputusan yang memerlukan persetujuan Dewan Komisaris harus diungkapkan dalam laporan tahunan

1.3.3 Dengan memperhatikan rekomendasi Komite Nominasi dan Remunerasi, Dewan Komisaris mengusulkan kepada, dan untuk diputuskan oleh, RUPS pengangkatan dan/atau pemberhentian anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris. Dalam mengusulkan hal di atas, Dewan Komisaris memperhatikan keberagaman, unsur nondiskriminatif dan memberikan kesempatan yang sama tanpa membedakan suku, agama, ras, antar golongan dan jender. Dewan Komisaris memastikan proses pencalonan dan pemilihan anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris adalah formal dan transparan.

1.3.4 Dewan Komisaris atau Komite yang menjalankan fungsi nominasi menyusun kebijakan suksesi dalam proses nominasi anggota Direksi. Setiap tahun Dewan Komisaris meninjau pelaporan pelaksanaan rencana pengembangan dan suksesi yang disampaikan Direktur Utama.

1.3.5 Dewan Komisaris a). mengajukan kepada RUPS, yang dapat didahului oleh usulan dari Komite yang menjalankan fungsi remunerasi, besaran remunerasi anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris yang selaras dengan pengembangan korporasi yang berkelanjutan dan kepentingan jangka panjang korporasi dan pemegang saham; b). secara berkala mereviu sistem remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris.

1.3.6 Dewan Komisaris mengawasi efektivitas kebijakan governansi korporat dan implementasinya serta mengusulkan perubahan jika diperlukan.

Panduan

1.3.6.1 Dewan komisaris memastikan dilakukannya evaluasi secara berkala atas implementasi kebijakan governansi korporat baik secara mandiri maupun menggunakan konsultan eksternal independen.

Rekomendasi

1.3.7 Dewan Komisaris memantau dan mengarahkan agar korporasi menerapkan manajemen risiko dan sistem pengendalian internal yang tepat dan efektif yang selaras dengan tujuan, sasaran, dan strategi korporasi serta mematuhi peraturan perundang-undangan, kode perilaku dan standar yang berlaku.

Panduan

1.3.7.1 Dewan Komisaris memahami sifat dan ruang lingkup risiko utama korporasi, serta secara berkala meninjau dan menyetujui selera risiko (*risk appetite*) korporasi.

1.3.7.2 Dewan Komisaris memantau dan menyampaikan masukan untuk meyakinkan bahwa:

a. penetapan dan penerapan kebijakan manajemen risiko adalah konsisten dengan tujuan, sasaran, strategi, dan selera risiko (*risk appetite*) korporasi,
b. kebijakan manajemen risiko dapat memberikan sinyal peringatan dini (*early warning signals*) atas risiko material,
c. kebijakan manajemen risiko ditinjau secara berkala, misalnya setiap tahun.

1.3.7.3 Dewan Komisaris memantau dan menyampaikan masukan agar risiko utama teridentifikasi melalui pertimbangan faktor internal dan eksternal.

1.3.7.4 Dewan Komisaris memantau dan menyampaikan masukan untuk meyakinkan bahwa dampak dan kemungkinan terjadinya risiko telah dinilai, dan bahwa tersedia strategi dan rencana mitigasi risiko yang tepat

1.3.7.5 Dewan Komisaris secara teratur memantau efektivitas manajemen risiko, sistem pengendalian internal korporasi

Rekomendasi

1.3.8 Dewan Komisaris mengawasi dan mengarahkan agar tercapai integritas akuntansi dan sistem pelaporan keuangan korporat, serta independensi fungsi audit internal dan eksternal.

Panduan

1.3.8.1 Sebelum menyetujui laporan keuangan, Dewan Komisaris menerima pernyataan dari Direktur Utama dan Direktur Keuangan korporasi, bahwa menurut pendapat mereka, catatan keuangan entitas telah dikelola dengan baik dan laporan keuangan telah disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dan menyajikan secara wajar tentang posisi dan kinerja keuangan korporasi dan bahwa pendapat mereka tersebut dibentuk berdasarkan sistem manajemen risiko dan pengendalian internal yang didesain secara tepat dan diimplementasikan secara efektif.

Rekomendasi

1.3.9 Dewan Komisaris memantau, mereviu dan menyetujui laporan tahunan dan laporan keberlanjutan Korporasi serta memastikan integritasnya, serta mengawasi proses pengungkapan dan pengkomunikasian korporasi.

1.3.10 Piagam Dewan Komisaris secara periodik ditinjau.

1.3.11 Dewan Komisaris mempunyai kebijakan terkait pengunduran diri anggota Dewan Komisaris apabila terlibat dalam kejahatan keuangan dan terbukti melakukan kesalahan.

1.3.12 Komisaris independen sangat diharapkan untuk dapat berkontribusi dalam diskusi yang jujur, obyektif, aktif dan konstruktif pada rapat Dewan Komisaris.

Panduan

1.3.12.1 Jika Komisaris Utama bukan Komisaris Independen, maka Dewan Komisaris menunjuk Komisaris Independen atau Komisaris Independen yang senior (jika Komisaris Independen lebih dari satu orang) untuk menjalankan peran Komisaris Utama untuk tugas-tugas Komisaris Utama yang memiliki potensi benturan kepentingan dengan pihak terafiliasi. Kriteria dalam menunjuk Komisaris Independen senior yaitu: a) mampu menyampaikan pendapat/argumen secara konstruktif kepada Komisaris Utama; b) dibandingkan komisaris lainnya, memiliki pengetahuan lebih tentang korporasi, termasuk kinerja, pasar, dan pemangku kepentingannya; c) mampu memberikan pandangan/pemikiran yang berimbang terhadap isu dan perhatian dari pemegang saham mayoritas.

1.3.12.2 Dalam menjalankan peran sebagai anggota Dewan Komisaris, Komisaris independen agar:

a. Bertindak untuk kepentingan terbaik korporasi;
b. Memantau benturan kepentingan antara korporasi dengananggota Direksi dan Dewan Komisaris atau pemegang saham pengendali;
c. Memperhatikan secara independen pandangan pemegang saham minoritas dan pemangku kepentingan lainnya; dan
d. Mendorong dialog antara manajemen, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya.

1.3.12.3 Korporasi mengungkapkan alasan berakhirnya tugas komisaris independen yang terjadi sebelum masa jabatan berakhir.

Rekomendasi

1.3.13 Komisaris Utama berperan sebagai koordinator Dewan Komisaris dan memastikan efektivitasnya. Komisaris Utama mendorong budaya keterbukaan dan dialog konstruktif yang memungkinkan berbagai pandangan diungkapkan, termasuk mengkoordinasi penetapan agenda rapat dewan yang tepat dan memastikan waktu yang cukup tersedia untuk mendiskusikan semua agenda. Selain itu, juga harus ada kesempatan bagi Dewan Komisaris untuk bertemu dengan jajaran Direksi dan manajemen senior.

Panduan

1.3.13.1 Rincian tugas Komisaris Utama diungkapkan dalam laporan tahunan dan situs web korporasi.

1.3.13.2 Komisaris Utama mengkoordinasi pembagian peran pengawasan di antara para anggota Dewan Komisaris, memimpin rapat Dewan Komisaris dan mewakili Dewan Komisaris dalam urusan dengan pihak luar Dewan Komisaris.

1.3.13.3 Mantan Direktur Utama dan anggota Direksi yang terpilih sebagai anggota Dewan Komisaris tidak dapat langsung ditetapkan sebagai Komisaris utama. Perlu ada masa jeda 2 (dua) tahun untuk dapat ditunjuk kembali sebagai Komisaris Utama. Jika Dewan Komisaris memutuskan bahwa mantan Direktur Utama/anggota Direksi perlu menjadi Komisaris utama, maka Dewan Komisaris memberikan alasan dan penjelasan dalam Laporan Tahunan.

1.4 Pembentukan Komite

Rekomendasi

1.4.1 Korporasi memiliki komite-komite di bawah Dewan Komisaris sekurang-kurangnya terdiri dari: Komite Audit, Komite Nominasi dan Remunerasi dan Komite Pemantau Manajemen Risiko.

Panduan

1.4.1.1 Untuk Komite yang tidak diwajibkan dalam aturan perundangan, jika tidak memiliki Komite, korporasi mengungkapkan fakta tersebut dan mengungkapkan proses yang digunakan untuk memastikan bahwa fungsi Komite tersebut dilaksanakan Dewan Komisaris sebagaimana mestinya.

Rekomendasi

1.4.2 Dewan Komisaris memastikan bahwa anggota Komite Audit seluruhnya independen dan komite lain yang dibentuk Dewan Komisaris adalah mayoritas dari pihak independen, serta semua anggota komite memiliki kompetensi, berkomitmen, serta memiliki wewenang yang memadai untuk menjalankan perannya secara efektif dan independen .

Panduan

1.4.2.1 Komite memiliki piagam yang secara jelas menetapkan perannya dan memberikan kepadanya semua wewenang yang diperlukan untuk menjalankan perannya. Wewenang ini antara lain mencakup hak untuk memperoleh informasi, bertemu dengan pihak terkait sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya (dengan atau tanpa kehadiran manajemen), dan meminta nasihat dari konsultan/ahli eksternal independen jika komite menilai diperlukan.

Rekomendasi

1.4.3 Untuk memastikan pemantauan atas pelaksanaan tugas Komite Audit berjalan obyektif dan independen, Komisaris Utama tidak boleh menjadi ketua Komite Audit, kecuali dalam keadaan luar biasa yang harus dijelaskan dalam laporan tahunan

1.5 Penilaian Kinerja - Dewan Komisaris dan Anggotanya

Rekomendasi

1.5.1 Dewan Komisaris melakukan evaluasi formal tahunan secara obyektif untuk menentukan efektivitas Dewan, komitenya, dan setiap individu komisaris.

Panduan

1.5.1.1 Dewan Komisaris dapat mempunyai kebijakan penilaian sendiri (*self -assessment*) untuk menilai kinerja sebagai dewan secara keseluruhan.

1.5.1.2 Kebijakan penilaian sendiri atau kebijakan penilaian lainnya didasarkan pada tolok ukur atau kriteria penilaian yang spesifik, terukur, dapat dicapai, dan relevan serta sesuai dengan yang ditetapkan Dewan Komisaris.

1.5.1.3 Perpanjangan masa jabatan komisaris didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang memuaskan atas kontribusinya.

1.5.1.4 Dewan Komisaris melibatkan konsultan eksternal independen secara berkala paling tidak sekali dalam masa jabatan, untuk memfasilitasi evaluasi kinerja Dewan Komisaris yang objektif dan jujur.

1.6 Benturan Kepentingan

Rekomendasi

1.6.1 Anggota Direksi yang mempunyai rangkap jabatan di luar korporasi, harus mendapatkan persetujuan dari Dewan Komisaris. Seorang Komisaris memberi tahu Dewan Komisaris dan ketua komite yang menjalankan fungsi nominasi, sebelum menerima penunjukan baru sebagai direktur atau komisaris dari korporasi terbuka, jabatan direktur lainnya atau posisi lain dengan komitmen waktu yang signifikan.

Panduan

1.6.1.1 Dewan Komisaris memastikan kebijakan dan pedoman yang jelas bagi anggota Direksi yang menjabat atau ingin menjabat sebagai direktur atau komisaris di korporasi lain. Kebijakan harus menetapkan penunjukan yang diizinkan dan jumlah korporasi yang diizinkan yang di dalamnya mereka dibolehkan untuk secara bersamaan menjabat sebagai direktur atau komisaris.

Rekomendasi

1.6.2 Dewan Komisaris memantau dan mengelola potensi benturan kepentingan manajemen, anggota Direksi, Dewan Komisaris dan pemegang saham, termasuk penyalahgunaan aset korporasi dan penyalahgunaan dalam transaksi pihak berelasi. Komisaris yang memiliki benturan kepentingan tidak turut serta dalam pemantauan dan pengambilan keputusan atas potensi benturan kepentingan yang melibatkan Komisaris atau afiliasi Komisaris yang bersangkutan.

Panduan

1.6.2.1 Dewan Komisaris memiliki prosedur untuk memastikan bahwa anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris yang memiliki benturan kepentingan tidak ikut serta dalam pengambilan keputusan terkait (abstain) benturan kepentingan tersebut.

1.6.2.2 Setiap anggota Dewan Komisaris menginformasikan segera kepada Direksi dan Dewan Komisaris jika ada potensi benturan kepentingan, termasuk sebagai akibat dari kedudukannya sebagai konsultan atau pejabat di perusahaan pelanggan, pemasok, kreditur, atau partner bisnis lainnya.

1.6.2.3 Semua anggota Direksi mengungkapkan dengan segera potensi benturan kepentingannya kepada Dewan Komisaris dan anggota Direksi lainnya serta tidak turut serta dalam pengambilan keputusan dalam hal yang bersangkutan memiliki benturan kepentingan.

1.6.2.4 Dalam laporannya, Dewan Komisaris menginformasikan kepada RUPS adanya benturan kepentingan material yang terjadi disertai perlakuannya. Benturan kepentingan material yang sifatnya tidak sekadar sementara waktu dapat berakibat pada penghentian jabatan sebagai anggota dewan.

1.7 Peningkatan Kompetensi Anggota Direksi dan Dewan Komisaris

Rekomendasi

1.7.1 Dewan Komisaris memastikan bahwa anggota Direksi dan Dewan Komisaris memahami peran dan tanggung jawab mereka, karakteristik dan operasi korporasi, peraturan perundang-undangan dan standar yang relevan serta kewajiban lain yang berlaku. Direksi melalui sekretaris korporasi mendukung semua anggota Direksi dan Dewan Komisaris dalam memperbarui dan menyegarkan keterampilan dan pengetahuan mereka yang diperlukan untuk menjalankan peran mereka di Dewan.

Panduan

1.7.1.1 Direksi memastikan bahwa anggota Direksi dan Dewan Komisaris yang baru diangkat menerima program pengenalan yang formal dan memadai serta semua informasi yang relevan dengan peran dan tanggung jawab mereka.

1.7.1.2 Anggota Direksi dan Dewan Komisaris secara teratur menerima program pelatihan dan pengembangan pengetahuan yang relevan, memadai dan berkelanjutan.

1.7.1.3 Anggota Direksi dan Dewan Komisaris secara regular menerima informasi yang akurat, tepat waktu dan jelas mengenai perkembangan terakhir peraturan perundang-undangan dan standar yang relevan, kewajiban lain yang berlaku, faktor risiko, dan lingkungan bisnis korporasi

2. Komposisi dan Remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris

Anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris dipilih dan ditetapkan sedemikian rupa sehingga komposisi Direksi dan Dewan Komisaris adalah beragam dan masing-masing terdiri dari para Direktur dan Komisaris yang memiliki komitmen, pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk memenuhi secara tepat peran pengelolaan Direksi dan peran pengawasan Dewan Komisaris.

Remunerasi dirancang untuk secara efektif menyelaraskan kepentingan anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris dengan kepentingan jangka panjang korporasi dan penciptaan nilai yang berkelanjutan.

Dewan Komisaris wajib menyusun a). komposisi dan proses nominasi anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris dan b). kebijakan dan kriteria yang dibutuhkan dalam proses nominasi calon anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris. Demikian pula, Dewan Komisaris wajib menyusun struktur remunerasi, kebijakan remunerasi dan besaran remunerasi bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris.

2.1 Komposisi Direksi

Rekomendasi

2.1.1 Dalam menentukan kandidat calon direktur, Dewan Komisaris melalui Komite Nominasi dan Remunerasi tidak hanya mengandalkan rekomendasi dari Dewan Komisaris, manajemen atau pemegang saham mayoritas. Dewan Komisaris melalui Komite Nominasi dan Remunerasi dapat menggunakan sumber independen untuk menentukan kandidat yang memenuhi syarat.

2.1.2 Dewan Komisaris memastikan bahwa kriteria dalam menyeleksi anggota Direksi mencakup paling tidak pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk memenuhi secara tepat peran Direksi serta memperhatikan terpenuhinya keberagaman Direksi.

Panduan

2.1.2.1 Informasi tentang calon Direksi harus diungkapkan dalam proses pemilihan/pemilihan kembali dan wajib tersedia sejak tanggal dilakukannya pemanggilan RUPS sampai dengan penyelenggaraan RUPS serta dapat diunduh melalui situs web Perusahaan Terbuka dan/atau e-RUPS, meliputi:

a. identitas calon dan alasan pengangkatan;
b. kompetensi inti, kualifikasi, dan latar belakang profesional;
c. jabatan saat ini di korporasi lain, serta peran penting di organisasi nirlaba/amal;
d. faktor-faktor yang mempengaruhi independensi, termasuk hubungan dengan

pemegang saham pengendali;
e. lama masa jabatan;
f. kehadiran dalam rapat Direksi (kecuali untuk Direktur baru); dan
g. setiap kepemilikan saham dalam korporasi

2.1.2.2 Komposisi Direksi dibentuk sedemikian rupa sehingga anggota-anggotanya secara kelompok mencerminkan keberagaman dalam hal kemampuan, keahlian, pengetahuan, pengalaman, usia, latar belakang budaya, dan jender yang dibutuhkan untuk memenuhi secara tepat peran Direksi.

2.1.2.3 Penentuan jumlah anggota Direksi mempertimbangkan kondisi korporasi serta efektivitas dalam pengambilan keputusan.

2.1.2.4 Setidaknya ada satu direktur yang memiliki pengalaman sebelumnya di sektor utama tempat korporasi beroperasi.

2.1.2.5 Anggota Direksi yang membawahi bidang akuntansi atau keuangan memiliki keahlian dan/atau pengetahuan di bidang akuntansi, tercermin antara lain dari sertifikasi profesi yang diterbitkan asosiasi profesi akuntansi yang diakui pemerintah dan terdaftar sebagai anggota di asosiasi profesi tersebut.

Rekomendasi

2.1.3 Kebijakan korporasi tentang keberagaman pada, Direksi dan Dewan Komisaris diungkapkan dalam Laporan Tahunan.

Panduan

2.1.3.1 Korporasi melaporkan dalam Laporan Tahunan keberagaman Direksi dan dewan Komisaris saat ini, target komposisi yang terukur dan kemajuan yang dicapai dalam mencapai target tersebut. Informasi harus mencakup referensi tentang bagaimana keberagaman dicapai melalui perencanaan suksesi yang tepat di Direksi dan Dewan Komisaris.

Rekomendasi

2.1.4. Dewan Komisaris memastikan bahwa kebijakan dan prosedur untuk seleksi dan nominasi Komisaris adalah jelas dan transparan sehingga dapat menghasilkan komposisi Dewan yang diinginkan. Dewan Komisaris menggunakan sumber independen untuk menentukan kandidat yang memenuhi syarat.

Panduan

2.1.4.1. Informasi tentang calon Komisaris harus diungkapkan dalam proses pemilihan/pemilihan kembali dan wajib tersedia sejak tanggal dilakukannya pemanggilan RUPS sampai dengan penyelenggaraan RUPS serta dapat diunduh melalui situs web Perusahaan Terbuka dan/atau e-RUPS, meliputi:
a. identitas calon dan alasan pengangkatan;
b. kompetensi inti, kualifikasi, dan latar belakang profesional;
c. jabatan saat ini di korporasi lain, serta peran penting di organisasi nirlaba / amal;
d. faktor-faktor yang mempengaruhi independensi, termasuk hubungan dengan pemegang saham pengendali;
e. lama masa jabatan;
f. kehadiran dalam rapat Dewan Komisaris dan komite (kecuali untuk komisaris baru); dan
g. setiap kepemilikan saham dalam korporasi

2.1.4.2. Jika Dewan Komisaris menggunakan konsultan eksternal independen dalam proses nominasi, maka informasi relevan mengenai konsultan eksternal independen diungkapkan di laporan tahunan, termasuk informasi mengenai independensi dan

benturan kepentingan.

Rekomendasi

2.1.5. Dewan Komisaris/Komite yang menjalankan fungsi nominasi menetapkan prosedur dan kriteria nominasi yang konsisten dengan matriks keahlian Dewan Komisaris yang telah disetujui Dewan Komisaris dan memastikan bahwa profil kandidat memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam matriks keahlian dan kriteria nominasi.

2.1.6. Komposisi Dewan Komisaris harus dibentuk sedemikian rupa sehingga anggota -anggotanya secara kelompok mencerminkan keberagaman dalam hal kemampuan, keahlian, pengetahuan, pengalaman, usia, latar belakang budaya, dan jender yang dibutuhkan untuk memenuhi secara tepat peran Dewan Komisaris.

Panduan

2.1.6.1. Setidaknya ada satu Komisaris memiliki pengalaman sebelumnya pengalaman di sektor utama tempat korporasi beroperasi

2.1.6.2. Penentuan jumlah anggota Dewan Komisaris mempertimbangkan kondisi korporasi.

Rekomendasi

2.1.7. Untuk memampukan Dewan Komisaris dalam memberikan advis dan supervisi secara independen kepada Direksi dan untuk peran-peran yang terdapat potensi benturan kepentingan, Dewan Komisaris terdiri dari Komisaris Independen yang cukup jumlahnya, dengan masa jabatan yang dibatasi dan terdapat pengungkapan Jangka waktu keanggotaan Dewan Komisaris serta independensi mereka dari sudut pandang korporasi.

Panduan

2.1.7.1. Mantan direktur utama/anggota Direksi dapat masuk ke dalam Dewan Komisaris sebagai Komisaris Independen hanya dalam kondisi luar biasa dan harus ada masa jeda antara jabatan tersebut setidaknya 2 (dua) tahun.

2.1.7.2. Mantan komisaris independen dapat diangkat kembali sebagai Komisaris Independen hanya dalam kondisi luar biasa dan harus ada masa jeda antara jabatan tersebut setidaknya 2 (dua) tahun.

2.1.7.3. Masa jabatan komisaris independen tidak boleh melebihi batas waktu 9 (Sembilan) tahun. Bagi korporasi dengan masa jabatan 5 (lima) tahun maka tidak boleh melebihi batas waktu 10 (sepuluh) tahun. Setelah sembilan/sepuluh tahun, seorang komisaris independen dapat terus menjabat hanya sebagai komisaris.

Rekomendasi

2.1.8. Untuk memfasilitasi fungsi Direksi dan Dewan Komisaris yang efektif dan guna meningkatkan kepercayaan investor dan pemangku kepentingan, Komite Nominasi dan Remunerasi memastikan bahwa terdapat proses yang formal, ketat dan transparan untuk penunjukan dan pengangkatan anggota Direksi dan Dewan Komisaris

Panduan

2.1.8.1 Tanggung jawab dan peran Komite Nominasi dan Remunerasi termasuk namun tidak terbatas pada:

a. menyusun pedoman untuk memastikan bahwa semua komisaris mengalokasikan waktu yang cukup kepada korporasi agar dapat menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif. Pedoman tersebut mencakup diantaranya:
   i. Dalam penunjukan komisaris utama, Komite Nominasi dan Remunerasi menyiapkan uraian spesifikasi pekerjaan, termasuk persyaratan komitmen waktu yang juga

mempertimbangkan kebutuhan komitmen waktu pada saat krisis. Adanya komitmen signifikan lainnya di luar korporasi harus diungkapkan kepada dewan komisaris sebelum penunjukan dan diungkapkan dalam laporan tahunan. Perubahan komitmen harus segera dilaporkan kepada dewan komisaris dan dampaknya dijelaskan dalam laporan tahunan berikutnya

ii. Dalam penunjukan anggota komisaris, Komite Nominasi dan Remunerasi menetapkan syarat dan ketentuan penunjukan anggota komisaris. Syarat dan ketentuan ini tersedia untuk dilakukan pemeriksaan. Komitmen waktu yang diharapkan dicantumkan dalam Surat penunjukan anggota komisaris dan anggota komisaris harus memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi komitmen waktu yang diharapkan. Adanya komitmen signifikan lainnya di luar korporasi harus diungkapkan kepada dewan komisaris sebelum penunjukan, beserta indikasi komitmen waktu yang diperlukan dan dewan komisaris harus diberitahu jika terdapat perubahan atas komitmen tersebut

b. secara proaktif memimpin dan bertanggung jawab atas pengembangan, implementasi, dan reviu berkelanjutan atas perencanaan suksesi direksi dan dewan komisaris
c. menjunjung tinggi prinsip independensi dalam menangani benturan kepentingan (dan potensi benturan kepentingan) di antara anggota komite dalam pelaksanaan tugas Komite.
d. mempertimbangkan dan bertanggung jawab dalam menunjuk konsultan independen nominasi, termasuk pemilihan dan persyaratan dalam penugasannya, serta mengungkapkan identitas dan biaya jasa konsultansi.

2.2 Remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris

Rekomendasi

2.2.1. Kebijakan remunerasi anggota Direksi terdiri atas struktur remunerasi yang berorientasi pada pengembangan korporasi yang berkelanjutan dan mendorong pencapaian tujuan jangka panjang. Remunerasi Direksi harus diusulkan, dapat dengan melalui Komite Nominasi dan Remunerasi, oleh Dewan Komisaris untuk diputuskan oleh RUPS. Jumlah remunerasi yang diusulkan kepada RUPS tersebut ditetapkan dengan mempertimbangkan peran setiap anggota Direksi dan situasi ekonomi serta kinerja korporasi.

Panduan

2.2.1.1. Kebijakan remunerasi bersifat wajar dan adil, baik dalam struktur maupun besaran, dan ditentukan dalam konteks nilai-nilai korporasi, struktur penghargaan internal, dan mendorong kompetisi dengan tetap peka terhadap harapan pemangku kepentingan dan norma masyarakat.

2.2.1.2. Korporasi memiliki kebijakan remunerasi anggota Direksi yang berbasis kinerja dan selaras dengan pencapaian kepentingan jangka panjang korporasi, seperti ukuran kinerja sebagai berikut: opsi kepemilikan saham, bonus yang ditangguhkan, provisi pengembalian sebagian atau seluruh bonus/insentif yang telah dibayar (*clawback*).

2.2.1.3. Direksi tidak menerima fasilitas lain di luar fasilitas yang sudah diberikan berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham korporasi.

Rekomendasi

2.2.2. Kebijakan remunerasi anggota Dewan Komisaris terdiri atas struktur remunerasi yang berorientasi pada pengembangan korporasi yang berkelanjutan dan mendorong

pencapaian tujuan jangka panjang. Jumlah remunerasi yang diusulkan Dewan Komisaris kepada RUPS tersebut ditetapkan dengan mempertimbangkan peran setiap anggota Dewan Komisaris dan situasi ekonomi serta kinerja korporasi. Di samping itu juga harus dipertimbangkan posisinya sebagai Komisaris Utama dan ketua serta keanggotaannya dalam komite-komite.

Panduan

2.2.2.1 Remunerasi Dewan Komisaris harus berupa remunerasi tetap. Jika anggota Dewan Komisaris diberi remunerasi terkait kinerja maka dasar pemberian harus terkait dengan pengembangan jangka panjang korporasi dan berbeda dengan anggota Direksi.

2.2.2.2. Komisaris Independen tidak boleh menerima opsi saham, saham yang dikaitkan dengan kinerja, atau bonus.

Rekomendasi

2.2.3. Untuk memastikan bahwa paket remunerasi ditentukan berdasarkan prestasi, kualifikasi dan kompetensi direktur dan komisaris dengan memperhatikan kinerja operasi korporasi, kinerja individu dan kondisi pasar, Komite Nominasi dan Remunerasi memastikan bahwa terdapat prosedur yang adil dan transparan untuk menetapkan kebijakan remunerasi anggota Direksi dan Dewan Komisaris.

Panduan

2.2.3.1. Dalam menjalankan perannya Komite Nominasi dan Remunerasi:

a. menentukan proporsi yang tepat dan seimbang antara komponen remunerasi yang tetap dan yang terkait kinerja, komponen remunerasi yang dibayar langsung atau yang ditangguhkan. Indikator kinerja, termasuk indikator non-keuangan, dipastikan relevan dan dirancang untuk mendukung pencapaian kinerja jangka panjang korporat. Insentif remunerasi dipastikan sesuai dengan kebijakan risiko korporasi. Selain itu, terdapat penetapan batas atas remunerasi dan batas atas tersebut diungkapkan di laporan tahunan,

b. mempertimbangkan apakah direktur dan komisaris memenuhi syarat untuk memperoleh bonus tahunan dan/atau tunjangan dengan skema insentif jangka panjang.

c. secara hati-hati mempertimbangkan kewajiban kompensasi (termasuk iuran pensiun dan semua komponen lainnya) yang menjadi hak direktur/komisaris jika diberhentikan lebih awal. Tujuannya adalah untuk menghindari pemberian penghargaan atas kinerja yang tidak baik,

d. mempertimbangkan konsekuensi kewajiban pensiun dan manfaat jangka panjang lainnya bagi direktur dan komisaris bagi korporasi, termasuk dampak kenaikan imbalan kerja tersebut dan perubahan lainnya, terutama untuk direktur dan komisaris yang hampir pensiun.

e. menjunjung tinggi prinsip independensi dalam menangani benturan kepentingan (dan potensi benturan kepentingan) di antara anggota komite dalam pelaksanaan tugas Komite.

f. mempertimbangkan dan bertanggung jawab dalam menunjuk konsultan independen remunerasi, termasuk pemilihan dan persyaratan dalam penugasannya, serta mengungkapkan identitas dan biaya jasa konsultansi.

3. Hubungan Kerja antara Direksi dengan Dewan Komisaris

Direksi dan Dewan Komisaris memiliki hubungan kerja yang erat, terbuka, konstruktif, profesional dan saling percaya untuk kepentingan terbaik korporasi.

3.1 Sifat Hubungan Kerja

Rekomendasi

3.1.1 Terdapat diskusi yang terbuka antara Direksi dengan Dewan Komisaris serta di antara para anggota Direksi dan para anggota Dewan Komisaris. Namun, tetap penting menjaga kerahasiaan informasi agar tidak terjadi kebocoran informasi rahasia.

3.1.2 Sesuai dengan tugas dan perannya masing-masing, Direksi bekerjasama dengan Dewan Komisaris dalam merumuskan misi, visi dan strategi korporasi dan secara reguler membahas pengimplementasiannya.

3.1.3 Sekretaris Korporasi memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas hubungan kerja antara Direksi dengan Dewan komisaris, mendorong implementasi praktek governansi korporat yang baik, termasuk komunikasi yang efektif dengan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya.

Panduan

3.1.3.1 Peran dan tanggung jawab Sekretaris Korporasi mencakup, namun tidak terbatas pada:

a. memastikan arus informasi yang baik antara Dewan Komisaris dengan komitenya dan antara Dewan Komisaris dengan Direksi

b. memantau perkembangan governansi korporat, termasuk memastikan piagam Dewan Komisaris, Direksi, dan komite dilaksanakan sepenuhnya, membantu serta memberikan advis kepada Direksi dan Dewan Komisaris dalam menerapkan praktik governansi korporat untuk memenuhi harapan pemangku kepentingan,

c. Mengelola semua keperluan rapat Dewan Komisaris, Direksi, Direksi dengan Dewan Komisaris, komite yang dibentuk Dewan Komisaris, menghadiri dan mencatat risalah semua rapat dan memfasilitasi komunikasi antara Direksi dengan Dewan Komisaris, termasuk memastikan bahwa pembahasan dan keputusan rapat Direksi dan Dewan Komisaris dicatat secara akurat dalam risalah

d. Mengatur dan memfasilitasi orientasi direktur/komisaris/anggota komite baru dan pengembangan profesional direktur/komisaris/anggota komite

e. Mengelola aktivitas hubungan investor untuk menjaga dan meningkatkan komunikasi antara korporasi dengan pemegang saham/investor, baik lokal maupun asing.

3.1.3.2. Setiap direktur dan komisaris dapat berkomunikasi langsung dengan sekretaris korporat dan sebaliknya.

3.1.3.3. Dewan Komisaris memberikan pertimbangan kepada Direksi dalam pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Korporasi.

3.2 Akses informasi Dewan Komisaris

Rekomendasi

3.2.1 Direksi bertanggung jawab untuk memastikan Dewan Komisaris mendapatkan akses informasi yang akurat, relevan dan tepat waktu. Dewan Komisaris sendiri memastikan bahwa ia memperoleh informasi yang memadai. Direksi menyediakan informasi kepada Dewan Komisaris secara teratur, tanpa penundaan dan secara komprehensif tentang semua masalah yang relevan dengan korporasi. Dewan Komisaris sewaktu-waktu dapat meminta Direksi untuk memberikan informasi tambahan.

Panduan

3.2.1.1 Dewan Komisaris memiliki proses yang memungkinkan anggota Dewan Komisaris, termasuk Komisaris Independen, dapat memiliki akses ke Direksi dan manajemen senior terkait.

3.2.1.2 Direktur Utama atau Sekretaris Korporat segera menginformasikan kepada Dewan Komisaris tentang peristiwa besar yang material dan penting mengenai kondisi dan kinerja serta pengelolaan korporasi. Jika diperlukan, rapat Dewan Komisaris diadakan untuk membahas peristiwa tersebut.

3.2.1.3 Di antara rapat Dewan, Dewan Komisaris berhubungan secara teratur dengan Direksi agar terus dapat terinformasikan perkembangan korporasi yang perlu mendapat perhatian Dewan Komisaris sehingga Dewan Komisaris dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif.

3.3 Tanggungjawab Direksi dan Dewan Komisaris atas Dampak Struktur Kepemilikan terhadap Korporasi

Rekomendasi

3.3.1 Dampak struktur kepemilikan terhadap korporasi.
Direksi dan Dewan Komisaris mempertimbangkan tanggung jawabnya dalam konteks struktur kepemilikan saham dan hubungan antar-pemegang saham korporasi yang mungkin berdampak terhadap pengelolaan dan operasi korporasi.

Panduan

3.3.1.1 Direksi dan Dewan Komisaris memahami struktur kepemilikan pemegang saham dan hubungan antar-pemegang saham korporasi, serta mempertimbangkan dampaknya terhadap pengendalian atas korporasi, termasuk perjanjian tertulis dan tidak tertulis keluarga sebagai pemegang saham pengendali, perjanjian antar pemegang saham, atau kebijakan grup bisnis dimana korporasi merupakan bagiannya.

3.3.1.2 Direksi dan Dewan Komisaris memastikan bahwa struktur kepemilikan pemegang saham dan hubungan antar-pemegang saham korporasi tidak mempengaruhi pelaksanaan peran dan tanggung jawab Direksi dan Dewan Komisaris, (termasuk di antaranya dalam kaitannya dengan rencana suksesi Direksi) demi kepentingan terbaik korporasi.

3.3.1.3 Dewan Komisaris memantau dan Direksi memastikan bahwa informasi diungkapkan dengan benar ketika terdapat kondisi yang berdampak pada pengendalian atas korporasi.

4. Perilaku Etis dan bertanggung jawab

Korporasi memiliki komitmen untuk bertindak secara etis dan bertanggung jawab, menegakkan nilai-nilai dan budaya organisasi.

Korporasi wajib memiliki, mensosialisasi dan menegakkan kode etik yang berlaku bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris serta karyawan. Korporasi wajib mengungkapkan kode etik, nilai-nilai dan budaya korporasi.

4.1 Pedoman Etika dan Perilaku

Rekomendasi

4.1.1 Pernyataan ini dituangkan dalam Pedoman Perilaku dan Etika Usaha yang harus secara jelas mengungkapkan harapan korporasi bahwa setiap anggota Direksi dan

Dewan Komisaris serta karyawan akan:

a. Bertindak untuk kepentingan terbaik korporasi;
b. Bertindak dengan jujur dan dengan integritas berstandar tinggi;
c. Bersikap independen dan bertindak berdasarkan informasi yang lengkap, dengan itikad baik, dengan uji tuntas dan kehati-hatian.
d. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi korporasi dan operasinya;
e. Menghindari tindakan yang melanggar peraturan perundang-undangan atau tindakan yang tidak etis berdasarkan pedoman etika korporasi;
f. Tidak terlibat atau berpartisipasi dalam kegiatan apapun yang akan menimbulkan benturan kepentingan dengan kepentingan terbaik korporasi atau yang akan berdampak negatif terhadap reputasi korporasi;
g. Tidak mengambil manfaat atas properti atau informasi yang dimiliki korporasi, kepemilikan aset lainnya atau pelanggannya untuk kepentingan pribadi atau yang menyebabkan kerugian bagi korporasi dan pelanggannya.
h. Tidak memanfaatkan jabatannya atau peluang yang dihasilkan oleh jabatannya untuk kepentingan pribadi.
i. Menghindari perbuatan meminta atau menerima dari pihak ketiga pembayaran, gratifikasi atau keuntungan lain untuk dirinya sendiri atau untuk orang lain yang menimbulkan benturan kepentingan/memberikan keuntungan kepada pihak ketiga secara melanggar peraturan perundang-undangan.
j. Menghormati perbedaan pendapat dan hak-hak setiap anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan karyawan.
k. Memastikan pengungkapan yang lengkap, adil, akurat, tepat waktu, dan dapat dipahami dalam laporan dan dokumen yang disampaikan korporasi kepada regulator dan dalam komunikasi publik lainnya.

4.1.2 Direksi menetapkan kebijakan dan praktik anti pencucian uang dan pendanaan terorisme, anti suap, antikorupsi, antikecurangan (*antifraud*), keterlibatan dalam politik dengan mengacu pada standar nasional atau internasional mengenai anti pencucian uang, anti suap, antikorupsi, antikecurangan atau standar terkait lainnya.

Panduan

4.1.2.1 Direksi mengembangkan dan menetapkan sistem yang dapat digunakan sebagai upaya dalam mencegah terjadinya pencucian uang dan pendanaan terorisme, anti korupsi, penawaran atau penerimaan suap serta pembayaran atau bujukan-bujukan lainnya untuk melakukan perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan atau tidak etis.

4.1.2.2 Direksi mengkomunikasikan kebijakan anti pencucian uang, anti suap, dan antikorupsi dengan memberi pelatihan kepada staf serta berupaya memperluas upaya anti pencucian uang, anti suap dan antikorupsi kepada pemangku kepentingan.

4.1.2.3 Setiap pelanggaran material terhadap kebijakan anti pencucian uang, anti suap, antikorupsi harus diinformasikan kepada Direksi dan Dewan Komisaris atau Komite Dewan Komisaris.

4.1.2.4 Direksi menetapkan dan meninjau secara teratur kebijakan yang transparan tentang keterlibatan politik, yang mencakup lobi dan donasi untuk tujuan politik atau kandidat jika diizinkan oleh peraturan perundang-undangan, dan memastikan bahwa manfaat dan risiko dari pendekatan yang diambil dipahami, dipantau, dan ditinjau secara teratur oleh Dewan Komisaris.

4.2 Nilai – nilai dan Budaya Organisasi

Rekomendasi

4.2.1 Korporasi mengartikulasikan, menumbuhkan dan mengungkapkan budaya dan nilai-nilai korporasi

Panduan

4.2.1.1 Korporasi menumbuhkan budaya korporasi yang memastikan bahwa seluruh anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris serta seluruh karyawannya memahami dan berkomitmen menjalankan tanggung jawab mereka untuk berperilaku yang sesuai pedoman etika dan perilaku

4.2.1.2 Terdapat pelatihan dan sosialisasi yang memadai di level Direksi dan Dewan Komisaris serta seluruh karyawan korporasi yang disebutkan di atas untuk semua aspek yang berkaitan dengan budaya, nilai-nilai dan etika korporasi.

4.2.1.3 Terdapat penilaian dan program pemantauan agar seluruh Direksi, Dewan Komisaris, serta seluruh karyawan korporasi memahami kode etik yang relevan dan menerapkannya secara efektif untuk menghindari keterlibatan korporasi dalam perilaku yang tidak tepat.

4.3 Komunikasi dan Penegakan Pedoman Etika, Nilai-nilai dan Budaya

Rekomendasi

4.3.1 Pedoman perilaku dan kode etik korporasi dikomunikasikan secara efektif kepada Direksi, Dewan Komisaris, serta seluruh karyawan, diintegrasikan ke dalam strategi dan operasi korporasi termasuk sistem manajemen risiko dan struktur remunerasi, serta ditegakkan.

Panduan

4.3.1.1 Korporasi memiliki pedoman pelaporan pelanggaran yang dapat digunakan untuk mendorong dilaporkannya perilaku yang melanggar peraturan perundang-undangan atau tidak etis, yang di dalamnya mencakup juga suatu pedoman tentang bagaimana korporasi melindungi pelapor yang beritikad baik.

4.3.1.2 Korporasi memastikan bahwa Dewan Komisaris dan komite segera diberitahu jika terdapat pelanggaran material pedoman etika dan perilaku

4.3.1.3 Korporasi memastikan bahwa Dewan Komisaris dan Komite segera diberitahu jika terdapat insiden material yang dilaporkan berdasarkan kebijakan pelaporan pelanggaran.

4.3.1.4 Direksi memastikan bahwa pelanggaran pedoman mengakibatkan tindakan disipliner, termasuk pemecatan Jika terdapat pelanggaran, Direksi wajib mengambil tindakan preventif agar pelanggaran tersebut tidak terulang kembali.

5. Manajemen Risiko, Pengendalian Internal dan Kepatuhan

Korporasi menjalankan praktik governansi korporat yang terintegrasi dengan penerapan sistem pengendalian internal dan manajemen risiko, serta sistem manajemen kepatuhan yang efektif dalam rangka mendukung pencapaian sasaran, tujuan, maupun target kinerja korporasi dalam menjalankan bisnis secara bertintegritas.

Korporasi wajib menerapkan sistem pengendalian internal dan manajemen risiko dan mengungkapkan paling sedikit mengenai: a) gambaran umum dan uraian mengenai sistem pengendalian internal dan manajemen risiko; b) jenis risiko dan cara pengelolaannya; c) pengendalian keuangan dan operasional, serta kepatuhan terhadap

peraturan perundang-undangan yang berlaku dan d) tinjauan atas efektivitas sistem pengendalian internal dan manajemen risiko.

Korporasi menerapkan governansi secara terintegrasi dengan manajemen risiko dan sistem manajemen kepatuhan secara terintegrasi agar a) dalam penataan sistem governansi korporat menyesuaikan dengan tuntutan kepatuhan dari pemangku kepentingan, baik terhadap terhadap ketentuan regulasi yang berlaku, standar industri, klausula perikatan, maupun norma dan etika yang ada, serta sekaligus juga menyesuaikan dengan yang diperlukan dalam rangka pengendalian internal dan pengelolaan risiko, b) dalam mewujudkan pengendalian internal dan pengelolaan risiko serta kepatuhan korporasi ketika menjalankan bisnis dan operasinya, korporasi secara konsisten menjalankan praktik yang sesuai dengan prinsip dan sistem governansi korporat.

5.1 Pengendalian Internal dan Kepatuhan

Rekomendasi

5.1.1 Direksi melakukan reviu secara berkala atas ketepatan desain dan efektivitas operasional sistem governansi, pengelolaan risiko, pengendalian internal dan kepatuhan korporasi dan melaporkan pelaksanaan dan hasil reviu kepada para pemegang saham melalui laporan tahunan Korporasi.

Panduan

5.1.1.1 Reviu berkala yang dilakukan oleh Direksi secara khusus mempertimbangkan:

a. Adanya perubahan sejak reviu berkala terakhir tentang sifat dan ruang lingkup risiko signifikan dan kemampuan korporasi dalam merespons perubahan bisnis dan lingkungan eksternalnya;
b. Ruang lingkup dan mutu pemantauan yang sedang berjalan atas risiko dan sistem pengendalian internal, peran fungsi audit internal dan penyedia jasa asurans lainnya;
c. Cakupan dan frekuensi komunikasi hasil pemantauan di atas kepada Dewan Komisaris (atau kepada Komite Audit) yang memampukan Dewan Komisaris untuk menilai secara menyeluruh tentang kondisi pengendalian internal dan efektivitasnya dalam pengelolaan risiko;
d. Terjadinya kegagalan atau defisiensi dalam pengendalian internal yang ditemukan dalam periode yang direviu dan luasnya dampak kontinjensi yang telah, dapat, atau mungkin terjadi di masa depan, yang berdampak material atas kondisi atau kinerja keuangan korporasi; dan
e. Efektivitas pengendalian internal yang berkaitan dengan pelaporan keuangan dan kepatuhan terhadap peraturan perundang undangan yang berlaku.

5.1.1.2. Direksi memastikan bahwa korporasi memiliki sebuah fungsi yang berperan untuk senantiasa mengikuti perubahan dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang terkait dengan usahanya dan peraturan perundang-undangan pada umumnya, serta memiliki sistem untuk memastikan kepatuhan korporasi terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peraturan internal korporasi.

5.2 Manajemen Risiko

Rekomendasi

5.2.1. Strategi dan risiko merupakan satu kesatuan, diungkapkan secara transparan, masuk ke dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab Direksi dan Dewan Komisaris, serta

dalam diskusi di rapat Dewan Komisaris dan Direksi.

Panduan

5.2.1.1. Direksi memimpin penerapan manajemen risiko untuk dimanfaatkan oleh seluruh jajaran manajemen dalam menciptakan dan melindungi nilai bagi korporasi, dengan memberi contoh dan menjadi teladan dalam hal pengendalian dan pengelolaan risiko dalam aktivitas bisnis dan operasional guna menanamkan, memperkuat, dan mengembangkan budaya sadar risiko yang berlandaskan pada kepatuhan dan pengendalian internal yang efektif

5.2.1.2. Direksi mengungkapkan a) risiko-risiko utama yang dihadapi korporasi serta pengelolaannya; dan b) apakah terdapat eksposur material atas risiko lingkungan atau sosial dan, jika ya, bagaimana mengelola atau intensi dalam mengelola risiko tersebut.

5.2.1.3. Direksi memastikan kesesuaian sistem pengendalian internal dan kerangka kerja manajemen risiko dengan karakteristik kebutuhan dan proses bisnis korporasi sehingga proses pengendalian internal dan pengelolaan risiko terhadap seluruh jenis risiko yang dihadapi korporasi, termasuk di dalamnya komunikasi dan pelaporan tentang risiko, manajemen risiko, pemeriksanaannya, serta efektivitasnya, dapat terlaksanakan secara efektif selaras dengan ekspektasi para pemangku kepentingan."

5.2.1.4. Direksi memastikan proses governansi risiko di Teknologi Informasi termasuk gangguan, keamanan *cyber*, pemulihan bencana, untuk memastikan bahwa semua risiko utama diidentifikasi, dikelola, dan dilaporkan kepada Dewan Komisaris.

Rekomendasi

5.2.2. Komite Pemantau Manajemen Risiko membantu pelaksanaan tugas Dewan Komisaris dengan menciptakan mekanisme yang transparan, fokus, dan independen dalam pengawasan manajemen risiko korporasi.

Panduan

5.2.2.1 Peran Komite Pemantau Manajemen Risiko termasuk diantaranya:

a. memantau kinerja korporat terhadap kerangka manajemen risiko, termasuk memantau apakah korporasi beroperasi dalam selera risiko yang disetujui oleh Dewan Komisaris;
b. memantau pengendalian terhadap risiko-risiko utama, termasuk risiko utama pelaporan keuangan dan risiko kecurangan (*fraud risk*);
c. mereviu setiap kejadian material yang melibatkan fraud atau kelemahan signifikan dalam pengendalian risiko korporasi, serta pelajaran yang didapat untuk mencegah terulang di masa dating;
d. menerima laporan dari auditor internal tentang hasil reviu atas kecukupan proses manajemen risiko korporasi;
e. menerima laporan dari manajemen tentang sumber risiko baru dan yang muncul serta pengendalian risiko dan langkah-langkah mitigasi yang telah dilakukan Direksi untuk menangani risiko tersebut;
f. menyusun rekomendasi kepada Dewan Komisaris terkait dengan perubahan yang harus dilakukan pada kerangka manajemen risiko entitas atau selera risiko yang disetujui oleh Dewan Komisaris; dan
g. mengawasi program asuransi korporasi, dengan memperhatikan bisnis korporat dan risiko yang dapat diasuransikan.

5.2.2.2. Jumlah anggota Komite Pemantau Manajemen Risiko adalah memadai dan mayoritas independen; di antara anggotanya memiliki pengetahuan teknis yang diperlukan

dan pemahaman yang memadai tentang industri tempat entitas beroperasi, untuk dapat melaksanakan mandat komite secara efektif.

5.3. Integrasi Governansi, Manajemen Risiko dan Kepatuhan

Rekomendasi

5.3.1 Direksi membangun sistem governansi, manajemen risiko, dan kepatuhan (GRC) yang terintegrasi, dengan menangani berbagai ketidakpastian secara terpadu dan dengan integritas yang tinggi, untuk meyakinkan bahwa korporasi dapat mencapai tujuannya.

Panduan

5.3.1.1 Direksi memastikan adanya koordinasi dan peningkatan kapabilitas di antara sistem utama GRC yang meliputi sistem governansi, manajemen strategi, manajemen kinerja, manajemen risiko, manajemen kepatuhan, dan sistem audit internal agar korporasi tetap berada pada jalur yang benar dalam mencapai tujuannya.

Rekomendasi

5.3.2 Direksi memastikan bahwa bagian yang membawahi fungsi kepatuhan tidak merangkap melaksanakan fungsi yang berpotensi menimbulkan benturan kepentingan.

5.4. Audit Internal

Rekomendasi

5.4.1 Dewan Komisaris melalui Komite Audit memantau dan memastikan bahwa fungsi audit internal membantu korporasi untuk mencapai tujuannya dengan membawa pendekatan yang objektif dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian internal, dan governansi korporat.

Panduan

5.4.1.1 Audit internal dilakukan secara objektif dan independen dari manajemen korporasi dan dari fungsi yang diauditnya. Dengan demikian, Audit Internal secara fungsional bertanggungjawab dan melapor kepada Dewan Komisaris melalui Komite Audit, memiliki akses langsung kepada Komite Audit dan Dewan Komisaris dan dapat berkomunikasi dan bertemu langsung dengan Komite Audit dan Dewan Komisaris dengan atau tanpa kehadiran Direksi.

5.4.1.2 Dewan Komisaris melalui komite audit memastikan fungsi audit internal memiliki a. wewenang, sumber daya dan akses atas informasi yang memadai untuk melaksanakan perannya secara efektif.

5.4.1.3 Komite Audit merekomendasikan kepada Dewan Komisaris pengangkatan dan pemberhentian Kepala Audit Internal, lingkup pekerjaan, dan anggaran untuk fungsi Audit Internal.

5.4.1.4 Komite Audit mengkaji efektivitas pelaksanaan audit intern dan mengevaluasi kinerja Audit Internal setiap tahun dan menyampaikan hasilnya kepada Dewan Komisaris. Setiap tiga tahun sekali, dengan mempertimbangkan rekomendasi Komite Audit, Dewan Komisaris menunjuk konsultan eksternal independen untuk mengkaji ulang kinerja Audit Internal.

5.4.1.5 Audit internal membuat rencana audit, yang melibatkan Direktur Utama, Dewan Komisaris dengan pertimbangan Komite Audit. Rencana audit internal disampaikan kepada Direksi dan Dewan Komisaris untuk mendapatkan persetujuan.

5.4.1.6 Komite Audit memastikan pelaksanaan audit internal dilakukan berdasarkan standar profesional audit internal yang berlaku dan dengan menjunjung tinggi kode etik profesi serta kode etik organisasi.

6. Pengungkapan dan Transparansi

Korporasi membuat pengungkapan yang akurat dan tepat waktu mengenai semua hal yang material tentang korporasi.

Korporasi wajib melakukan pengungkapan kejadian atau fakta material sesegera mungkin setelah terjadinya kejadian. Korporasi juga wajib menyampaikan laporan tahunan dan laporan keberlanjutan ke publik.

6.1 Kebijakan Pengungkapan

Rekomendasi

6.1.1 Korporasi memiliki kebijakan dan prosedur pengungkapan dan transparansi yang memastikan pengungkapan informasi material dan menjaga informasi sensitif serta rahasia korporasi

6.1.2 Hak pemegang saham untuk memperoleh secara teratur dan tepat waktu informasi material yang relevan tentang korporasi harus dipenuhi.

Panduan

6.1.2.1 Korporasi memiliki dan mengungkapkan kebijakan tertulis dalam melaksanakan kewajiban pengungkapan secara terus-menerus/ keterbukaan informasi berdasarkan peraturan berlaku.

6.2 Laporan Keuangan dan Keberlanjutan

Rekomendasi

6.2.1 Korporasi mengungkapkan sistem dan prosedur untuk memastikan bahwa laporan keuangan interim yang tidak diaudit atau direviu oleh auditor eksternal secara material adalah akurat, lengkap, dan memberikan investor informasi yang tepat untuk membuat keputusan investasi yang tepat.

Panduan

6.2.1.1 Pengungkapan sistem dan prosedur paling tidak mencakup:

a. pengendalian internal atas pelaporan keuangan, termasuk laporan keuangan interim,
b. peran fungsi manajemen risiko/kepatuhan/pengawasan manajemen dan fungsi audit internal dalam memastikan integritas laporan keuangan interim,
c. peran Komite Audit dalam mereviu laporan keuangan interim yang akan dipublikasikan.

Rekomendasi

6.2.2 Komite Audit memastikan kualitas audit laporan keuangan yang dilaksanakan oleh auditor eksternal. Kegiatan ini termasuk merekomendasikan penunjukan, penunjukan kembali dan, jika perlu, pemberhentian dan remunerasi auditor eksternal.

Panduan

6.2.2.1 Proses seleksi auditor eksternal yang melalui tender dilakukan secara transparan

sehingga pemegang saham dapat mengamati dan memantau proses jika mereka menginginkannya.

6.2.2.2 Komite Audit memastikan bahwa dalam kontrak dengan auditor tidak terdapat klausula yang dapat mengganggu independensi atau kompetensi auditor dalam melaksanakan audit laporan keuangan.

6.2.2.3 Komite Audit melakukan dialog yang memadai dengan auditor eksternal tanpa kehadiran manajemen dan memantau interaksi antara manajemen dan auditor eksternal, termasuk mereviu *management letter* yang diberikan oleh auditor eksternal dan mengawasi tanggapan manajemen;

6.2.2.4 Dewan Komisaris, atau Komite Audit, memastikan agar auditor eksternal segera menginformasikan semua temuan dan masalah signifikan yang ditemukan auditor eksternal selama pelaksanaan audit.

6.2.2.5 Komite Audit mereviu setiap jasa nonaudit yang diberikan oleh auditor eksternal dan afiliasinya serta biaya terkait, untuk memastikan bahwa layanan tersebut tidak mengganggu independensi auditor.

Rekomendasi

6.2.3 Laporan keberlanjutan harus disiapkan dan diungkapkan dengan akurat dan disusun sesuai kerangka pelaporan keberlanjutan nasional atau internasional.

Panduan

6.2.3.1 Laporan keberlanjutan diberikan asurans oleh pihak eksternal yang independen dan kompeten.

Rekomendasi

6.2.4 Korporasi menerbitkan laporan tahunan secara terintegrasi yang menempatkan kinerja historis ke dalam konteks dan menggambarkan risiko, peluang, dan prospek korporasi di masa depan, sehingga membantu pemegang saham dan pemangku kepentingan memahami tujuan strategis korporasi dan kemajuannya dalam menciptakan nilai yang berkelanjutan..

6.3 Diseminasi Informasi

Rekomendasi

6.3.1 Saluran penyebaran informasi harus menyediakan akses yang setara, tepat waktu, dan relatif murah untuk informasi yang relevan bagi pengguna.

Panduan

6.3.1.1 Korporasi secara berkala mengadakan pertemuan dengan analis keuangan

6.3.1.2 Korporasi memanfaatkan penggunaan teknologi informasi secara efektif dan lebih luas selain situs web sebagai media keterbukaan informasi

6.3.1.3 Korporasi memastikan bahwa informasi yang disebarkan dijaga dan terproteksi keamanannya

Rekomendasi

6.3.2 Korporasi memastikan bahwa pernyataan tahunan terhadap penerapan Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia, termasuk penjelasan atas penerapan atas masing-masing Rekomendasi dan Panduan tersedia di situs web selama jangka waktu minimal lima tahun.

6.3.3 Untuk korporasi yang terdaftar di pasar modal di yurisdiksi selain yurisdiksi asal, peraturan perundang-undangan atas governansi korporat yang berlaku harus di

diungkapkan dengan jelas. Dalam hal *cross listing*, kriteria dan prosedur *cross listing*, kriteria dan prosedur untuk mengakui persyaratan listing untuk listing utama harus transparan dan didokumentasikan.

7. Perlindungan terhadap Hak-Hak Pemegang Saham

Korporasi melindungi dan memfasilitasi pelaksanaan hak pemegang saham dan memastikan perlakukan yang adil terhadap pemegang saham, termasuk pemegang saham minoritas. Korporasi memastikan bahwa sesuai dengan aturan perundangan berlaku, pemegang saham memiliki kesempatan untuk mendapatkan ganti rugi yang efektif atas pelanggaran hak-hak mereka..

Hak-hak dasar pemegang saham harus dilindungi dan difasilitasi penggunaannya oleh korporasi. Hak dasar pemegang saham tersebut antara lain hak untuk: (a) memperoleh secara teratur dan tepat waktu informasi material yang relevan tentang korporasi; (b) berpartisipasi dan memberikan suara dalam RUPS; (c) mengangkat dan memberhentikan anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi; dan (d) memperoleh bagian laba korporasi.

Pemegang saham minoritas dan kepentingan korporasi harus dilindungi dari tindakan merugikan yang dilakukan oleh, atau untuk kepentingan dari, pemegang saham pengendali dan atau pengurus. Pemegang saham pengendali dan pengurus korporasi harus menghindari penyalahgunaan kekuatan mayoritasnya atau kendalinya.

7.1 Hak Pemegang Saham

Rekomendasi

7.1.1 Korporasi memiliki suatu kebijakan komunikasi yang memfasilitasi dan mendorong partisipasi pemegang saham atau investor

Panduan

7.1.1.1 Pemegang saham, termasuk pemegang saham institusional, diperbolehkan untuk melakukan konsultasi satu dengan lainnya tentang isu mengenai hak-hak dasar pemegang saham sebagaimana yang ditetapkan dalam Prinsip ini, namun hal ini tidak boleh disalahgunakan.

7.1.1.2 Korporasi mendorong adanya dialog konstruktif antara pemegang saham (terutama investor institusional) dengan manajemen. Korporasi menanggapi permintaan dari pemegang saham untuk terlibat dalam dialog untuk mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan dan meningkatkan nilai korporasi dalam jangka menengah hingga panjang.

7.1.1.3 Korporasi menyediakan wadah atau platform dialog konstruktif antara seluruh pemegang saham dengan manajemen.

7.1.1.4 Korporasi segera mengungkapkan kepada publik semua fakta baru yang material yang tersedia bagi analis keuangan dan pihak lainnya yang serupa.

7.1.1.5 Korporasi mengungkapkan kebijakan komunikasi korporasi dengan pemegang saham atau investor dalam situs web dan laporan.

Rekomendasi

7.1.2 Korporasi yang merupakan entitas induk memastikan bahwa kebijakan governansi korporatnya berlaku bagi entitas anak dan entitas sepengendali yang di dalamnya investasi korporasi adalah signifikan.

Panduan

7.1.2.1 Kerangka kerja dan kebijakan governansi korporat di entitas anak termasuk kebijakan tertulis antara lain mengenai:

a. wewenang untuk menunjuk komisaris dan direktur. Umumnya, untuk entitas anak dengan ukuran relatif besar, Dewan Komisaris perlu dilibatkan dalam penunjukkan pengurus di entitas anak. Untuk entitas anak yang lebih kecil, Direksi yang berwenang melaksanakannya;
b. efektivitas sistem pengendalian internal dan ketaatan terhadap aturan perundang-undangan yang berlaku; dan
c. pengungkapan yang tepat waktu dan akurat atas informasi material entitas anak, termasuk informasi keuangan, transaksi dengan pihak berelasi dan informasi material lainnya.
d. Jika korporasi memiliki/membentuk entitas berbadan hukum selain perseroan terbatas, korporasi memastikan bahwa kebijakan governansi korporatnya berlaku bagi entitas tersebut disesuaikan dengan konteks jenis badan hukumnya.

7.1.2.2 Untuk investasi di entitas anak yang signifikan namun di bawah mayoritas (seperti kepemilikan antara 20 persen sampai 50 persen saham), Direksi memastikan bahwa terdapat perjanjian pemegang saham atau perjanjian lain yang memungkinkan korporasi memantau kinerja korporasi dan berpartisipasi dalam kepengurusan, termasuk untuk persetujuan transaksi dan keputusan yang signifikan. Hal ini diperlukan antara lain untuk memastikan bahwa korporasi memiliki informasi yang memadai, akurat, dan tepat waktu di entitas anak.

Rekomendasi

7.1.3 Korporasi memiliki aturan dan prosedur yang mengatur akuisisi, pengambil alihan, dan transaksi luar biasa seperti merger dan penjualan aset korporasi yang substansial untuk memastikan transaksi terjadi secara transparan dan dalam kondisi yang wajar dan melindungi hak-hak semua pemegang saham sesuai dengan kelasnya.

Panduan

7.1.3.1 Korporasi secara jelas mengungkapkan aturan dan prosedur tersebut sehingga investor memahami hak-hak mereka dan hak untuk memperoleh kompensasi.

7.1.3.2 Taktik yang mencegah pengambil alihan (*anti-take-over devices*) tidak boleh digunakan untuk melindungi manajemen dan Dewan Komisaris dari akuntabilitas.

7.2 Perlakuan Adil Terhadap Pemegang Saham

Rekomendasi

7.2.1 Korporasi memiliki aturan dan prosedur yang memastikan a). semua pemegang saham dari seri yang sama dalam satu kelas saham harus diperlakukan setara, b).pengungkapan aturan dan prosedur tersebut serta pengungkapan struktur modal dan pengaturan yang memungkinkan pemegang saham tertentu memeroleh pengaruh atau kendali yang tidak proporsional dengan kepemilikan sahamnya.

Panduan

7.2.1.1 Untuk memastikan transparansi hak pemegang saham untuk memperoleh bagian dari laba, korporasi mengungkapkan kebijakan dividen yang terukur, misalnya target rasio pembayaran dividen/dividen per saham.

7.2.1.2 Para investor memperoleh informasi tentang hak yang melekat pada semua seri maupun kelas saham sebelum mereka membelinya. Setiap perubahan dalam nilai

ekonomi saham atau hak suara mendapat persetujuan dari kelas saham yang terdampak secara negatif.

7.2.1.3 Agar pemegang saham dapat mengetahui pemilik manfaat akhir (*beneficial owner*) korporasi dengan kepemilikan signifikan, korporasi mengungkapkan pemilik manfaat akhir dalam kepemilikan saham melalui pemegang saham utama dan pengendali serta pemilik manfaat akhir dalam kepemilikan saham paling sedikit 5% (lima persen).

7.2.1.4 Korporasi mengungkapkan: a). perjanjian antar pemegang saham, b). *voting cap*, c). *multiple voting rights*, d). perikatan lain yang memungkinkan pemegang saham tertentu memiliki hak suara di atas kepemilikannya di korporasi.

7.2.1.5 Korporasi menyediakan mekanisme/prosedur yang memungkinkan pemegang saham memiliki kesempatan untuk mendapatkan ganti rugi yang efektif atas pelanggaran hak-hak mereka sesuai dengan aturan perundangan berlaku dengan biaya yang wajar dan tanpa penundaan yang berlebihan.

Rekomendasi

7.2.2 Korporasi memiliki aturan dan prosedur yang memastikan transaksi pihak berelasi disetujui dan dilaksanakan sedemikian rupa yang dapat meyakinkan bahwa benturan kepentingan telah dikelola dengan tepat, dan melindungi kepentingan korporasi dan pemegang saham.

Panduan

7.2.2.1 Korporasi memiliki kebijakan dan prosedur operasional baku bahwa transaksi dengan pihak berelasi dilakukan sedemikian rupa untuk memastikan bahwa transaksi adalah adil dan wajar (*arm's length transaction*).

7.2.2.2 Transaksi pihak berelasi yang material, termasuk perjanjian jasa konsultasi dan jasa atau pekerjaan lainnya antara direktur/komisaris dan afiliasinya dengan korporasi harus mendapatkan persetujuan sesuai dengan aturan perundangan berlaku. Selain yang sudah diatur persetujuannya dalam aturan perundangan, transaksi pihak berelasi yang material memperoleh persetujuan Dewan Komisaris. Komisaris yang memiliki benturan kepentingan tidak turut serta dalam pemberian persetujuan.

7.2.2.3 Korporasi memiliki kebijakan bahwa transaksi yang sudah pasti merugikan pemegang saham publik/minoritas dilarang. Contoh transaksi tersebut:

a. Bantuan/subsidi keuangan kepada Direksi atau Komisaris pada tingkat bunga di bawah kewajaran; kalaupun ada pemberian pinjaman harus dilakukan pada tingkat bunga dan syarat wajar dan mendapat persetujuan dari Dewan Komisaris
b. bantuan/subsidi keuangan kepada entitas selain entitas yang dimiliki sepenuhnya oleh korporasi.

7.2.2.4 Dewan Komisaris mengungkapkan kebijakan proses untuk menyetujui, meninjau dan memantau transaksi pihak berelasi dan setiap konflik kepentingan yang melekat.

7.2.2.5 Kesimpulan kajian Komite Audit atas transaksi pihak berelasi/benturan kepentingan yang signifikan diungkapkan dalam Laporan Tahunan korporasi.

Rekomendasi

7.2.3 Korporasi memiliki dan mengungkapkan kebijakan untuk mencegah terjadinya *insider trading*. Korporasi memiliki aturan yang jelas mengenai perdagangan apa pun dalam saham korporasi yang dilakukan oleh direktur, komisaris dan orang dalam untuk memastikan bahwa siapapun tidak boleh mendapatkan keuntungan secara langsung atau tidak langsung dari informasi yang tidak/belum tersedia di pasar.

7.3 Rapat Umum Pemegang Saham

Rekomendasi

7.3.1 Korporasi melakukan panggilan RUPS dengan agenda dan materi RUPS selengkap dan sedini mungkin (paling lambat 28 hari sebelum RUPS) untuk memberikan waktu dan materi yang cukup bagi pemegang saham untuk mempelajari dengan baik agenda rapat. Undangan rapat dan seluruh informasi RUPS diungkapkan melalui sarana elektronik seperti melalui situs web korporasi

Panduan

7.3.1.1 Dalam materi atas agenda RUPS, korporasi menyampaikan informasi relevan dan lengkap yang diperlukan dalam pengambilan keputusan, termasuk penjelasan dan justifikasi (*rationale*) atas keputusan yang diusulkan untuk disetujui dalam RUPS.

Rekomendasi

7.3.2 Korporasi memiliki dan mengungkapkan aturan dan prosedur yang memfasilitasi pemegang saham dalam berpartisipasi dan memberikan suara secara efektif di RUPS.

Panduan

7.3.2.1 Korporasi menyediakan infrastruktur yang memungkinkan kehadiran seluruh pemegang saham domestik maupun asing, termasuk investor institusi dalam RUPS.

7.3.2.2 Seluruh anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris hadir dalam RUPS Tahunan

7.3.2.3 Ketua Komite Audit, Komite Nominasi dan Remunerasi, Komite Pemantau Manajemen Risiko, serta komite lainnya siap memberikan tanggapan yang berarti atas pertanyaan yang ditujukan kepada mereka dalam RUPS.

7.3.2.4 Pemegang saham memiliki kesempatan, dalam batas kewajaran, untuk:

a. mengajukan pertanyaan dalam RUPS, termasuk pertanyaan yang berkaitan dengan hasil audit eksternal tahunan,
b. memasukkan suatu acara ke dalam agenda RUPS, dan
c. mengajukan usulan resolusi.

7.3.2.5 Korporasi memiliki cara atau prosedur teknis pemungutan suara (*voting*) yang mengedepankan independensi, dan kepentingan pemegang saham, yaitu:

a. lokasi RUPS yang mudah diakses sebagian besar pemegang saham
b. pemungutan secara tertutup (*poll-voting*) dan bukan dengan mengacungkan tangan (*show of hands*)
c. memastikan tidak ada syarat dan prosedur RUPS yang menghambat pemegang saham untuk turut serta mengambil keputusan.

7.3.2.6 Korporasi mengupayakan prosedur pemungutan suara secara elektronik serta mengambil langkah untuk membangun infrastruktur yang memungkinkan pemungutan suara secara elektronik atau menggunakan infrastruktur yang telah tersedia di ekosistem dalam pemungutan suara .

7.3.2.7 Setiap pemungutan suara dalam RUPS hanya untuk satu keputusan, tidak ada penggabungan beberapa keputusan ke dalam resolusi yang sama (*bundling*).

7.3.2.8 Korporasi menunjuk pihak independen (pengawas/inspektur) untuk menghitung dan/atau mengesahkan suara dalam RUPS dan mengungkapkannya dalam risalah RUPS.

7.3.2.9 Jika resolusi yang disetujui oleh pemegang saham pengendali bertentangan dengan sebagian besar suara pemegang saham nonpengendali, maka pasca RUPS, korporasi mengungkapkan tindakan apa yang diambil untuk memahami dan menanggapi hal

yang menjadi perhatian pemegang saham nonpengendali yang menyebabkannya memberikan suara yang berbeda dari pemegang saham pengendali.

Rekomendasi

7.3.3 Pemegang saham berpartisipasi efektif dalam menetapkan penunjukan anggota Direksi dan Dewan Komisaris

Panduan

7.3.3.1 Dewan Komisaris melalui Komite Nominasi dan Remunerasi melakukan pemeriksaan yang mendalam atas kandidat Direktur dan Komisaris serta menyampaikan semua informasi relevan yang material mengenai kandidat kepada pemegang saham dalam proses pemilihan anggota dewan. Informasi yang diungkapkan termasuk informasi mengenai jabatan Direktur atau Komisaris di korporasi lain, dan apakah mereka dinilai independen dari sudut pandang korporasi

7.3.3.2 Direktur dan komisaris dicalonkan untuk pemilihan setidaknya sekali setiap tiga tahun atau lima tahun bagi korporasi yang peraturannya mengharuskan lima tahun. Akan lebih baik jika pencalonan dilakukan setiap setahun sekali.

7.3.3.3 Pemegang saham melakukan pemungutan suara terpisah untuk tiap-tiap kandidat direktur dan komisaris.

Rekomendasi

7.3.4 Korporasi memastikan transparansi dan akuntabilitas auditor eksternal di RUPS.

Panduan

7.3.4.1 Dalam panggilan RUPS, korporasi mengidentifikasi dan menginformasikan calon auditor eksternal yang akan ditunjuk atau ditunjuk kembali dalam RUPS.

7.3.4.2 Korporasi memastikan bahwa auditor eksternal menghadiri RUPS dan berkewajiban menjawab pertanyaan dari pemegang saham terkait dengan audit atas laporan keuangan.

Rekomendasi

7.3.5 Penyampaian hasil pemungutan suara dan ringkasan risalah RUPS secara lengkap diumumkan ke publik pada hari kerja berikutnya.

Panduan

7.3.5.1 Risalah RUPS diinformasikan kepada pemegang saham selambat-lambatnya 30 hari kerja setelah RUPS.

7.3.5.2 Risalah RUPS memuat pertanyaan yang diajukan oleh pemegang saham dan jawaban yang diberikan oleh pimpinan rapat atau pihak yang menjawab.

7.3.5.3 Penyelenggaraan RUPS, beserta semua materi rapat, laporan dan dokumen terkait yang meliputi antara lain laporan tahunan dan hasil pemungutan suara, termasuk agenda rapat yang bersangkutan dimuat di laman atau media digital komunikasi resmi korporasi dan tersedia selama paling tidak 10 (sepuluh) tahun.

8. Pemangku Kepentingan Lainnya

Kerangka governansi korporat harus mengakui hak-hak yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku atau suatu perjanjian yang disepakati oleh korporasi dengan berbagai pemangku kepentingan dan mendorong kerja sama aktif dalam menciptakan kekayaan, lapangan kerja, dan keberlanjutan usaha yang sehat secara finansial.

Korporasi wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan, yaitu *komitmen untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat*, baik bagi korporasi itu sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya. Pelaksanaan kewajiban ini perlu melibatkan para pemangku kepentingan, terintegrasi dengan proses bisnis korporasi dengan memastikan perlindungan terhadap para pemangku kepentingan.

8.1 Keterlibatan Pemangku Kepentingan Kunci (*stakeholder engagement*)

Rekomendasi

8.1.1 Korporasi melalui Sekretaris Korporasi melaksanakan komunikasi yang regular, transparan dan efektif dengan pemangku kepentingan kunci serta melibatkan mereka untuk memahami harapan dan keluhan mereka serta dampak korporasi terhadap mereka.

Panduan

8.1.1.1 Korporasi mengungkapkan proses dalam mengidentifikasi dan memilih pemangku kepentingan kunci yang akan dilibatkan.

8.1.1.2 Korporasi mengungkapkan pendekatan dan kegiatan dalam menangani keterlibatan pemangku kepentingan kunci termasuk frekuensinya berdasarkan jenis dan kelompok pemangku kepentingan kunci.

8.1.1.3 Korporasi menyediakan saluran yang dapat digunakan para pemangku kepentingan kunci (misalnya pelanggan, pemasok, masyarakat umum, dll.) untuk menyampaikan pendapat dan masukan, menyuarakan keluhan dan/atau pengaduan mereka atas kemungkinan pelanggaran hak-hak mereka.

8.1.1.4 Korporasi mengungkapkan pandangan, masukan dan keluhan signifikan yang disampaikan para pemangku kepentingan kunci yang diperoleh dari keterlibatan pemangku kepentingan kunci, termasuk:

a. respons korporasi, dan
b. kelompok pemangku kepentingan kunci yang menyampaikan pandangan dan masukan.

8.2 Integrasi Keberlanjutan dalam Model Bisnis

Rekomendasi

8.2.1 Dewan Komisaris bersama-sama dengan Direksi bertanggung jawab, akuntabel dan transparan atas governansi keberlanjutan, termasuk menetapkan strategi, prioritas, dan target keberlanjutan korporasi. Direksi dan Dewan Komisaris memasukkan pertimbangan keberlanjutan ketika menjalankan perannya, termasuk antara lain dalam pengembangan dan implementasi strategi korporasi, rencana bisnis, rencana aksi utama dan manajemen risiko.

Panduan

8.2.1.1 Direksi memastikan bahwa strategi, prioritas dan target keberlanjutan korporasi serta kinerja terhadap target ini dikomunikasikan kepada para pemangku kepentingan.

8.2.1.2 Direksi dan Dewan Komisaris senantiasa mengikuti dan memahami masalah keberlanjutan yang relevan bagi korporasi dan bisnisnya.

8.2.1.3 Evaluasi kinerja Direksi dan Dewan Komisaris mencakup kinerja mereka dalam mengawasi dan menangani risiko serta peluang yang signifikan tentang keberlanjutan korporasi.

8.2.1.4 Direksi menunjuk seseorang dalam manajemen yang berperan khusus dalam mengelola secara strategik keberlanjutan, termasuk mengintegrasikan pertimbangan keberlanjutan dalam kegiatan korporasi.

8.3 Perlindungan terhadap Pemangku Kepentingan

Rekomendasi

8.3.1 Direksi memastikan dan mengungkapkan bahwa operasi korporasi mencerminkan penerapan standar etika, tanggung jawab sosial dan lingkungan yang tinggi di seluruh korporasi dan memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang tepat diterapkan untuk menghormati serta mematuhi hak-hak pemangku kepentingan.

Panduan

8.3.1.1 Korporasi menjalankan dan mengungkapkan kebijakan tentang tanggung jawab korporasi kepada pelanggan termasuk antara lain mempertimbangkan keamanan informasi pelanggan, etika dan perilaku penjualan, layanan purna jual sesuai dengan umur produk/masa layanan, serta menindaklanjuti tingkat kepuasan pelanggan untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan. Iklan dan hubungan masyarakat harus mempromosikan konsumsi yang bertanggung jawab dan dilakukan secara bertanggung jawab, termasuk menghindari penyesatan pelanggan, atau menyebabkan kesalahpahaman tentang produk dan layanan yang ditawarkan oleh korporasi.

8.3.1.2 Korporasi menjalankan dan mengungkapkan kebijakan yang meliputi kriteria dalam pemilihan pemasok, mekanisme pengadaan yang transparan, upaya peningkatan kemampuan pemasok, dan pemenuhan hak-hak yang berkaitan dengan pemasok. Korporasi juga memiliki kebijakan yang mendorong dan memantau pemasok untuk menghormati hak asasi manusia, menjalankan tanggung jawab sosial dan lingkungan, memperlakukan karyawan, staf, dan pekerja mereka secara adil, serta memastikan bahwa pemasok telah menerapkan kebijakan dan prosedur bisnis yang berkelanjutan dan berbasis nilai berkelanjutan.

8.3.1.3 Korporasi menjalankan dan mengungkapkan tanggung jawab sosial dengan menerapkan pengetahuan dan pengalaman bisnis korporasi untuk mengembangkan dan menghasilkan kegiatan tanggung jawab sosial yang secara kongkrit memberikan nilai tambah bagi masyarakat termasuk mendorong kemandirian masyarakat.

8.3.1.4 Korporasi menjalankan dan mengungkapkan tanggung jawab lingkungan dengan mencegah, mengurangi, dan mengelola hal-hal berdampak negatif terhadap lingkungan dari semua aspek operasi korporasi, termasuk dalam penggunaan:

a. bahan baku,
b. energi,
c. penggunaan air,
d. pemanfaatan sumber daya terbarukan
e. pemanfaatan serta rehabilitasi keanekaragaman hayati, pengelolaan limbah dan penurunan dampak gas rumah kaca serta emisi karbon.

8.3.1.5 Korporasi melaksanakan dan mengungkapkan kebijakan persaingan yang sehat dengan mengedepankan perilaku bisnis yang etis dan tidak melakukan praktik antipersaingan untuk mendapatkan atau melindungi posisi pasar.

8.3.1.6 Direksi memiliki kebijakan guna melindungi hak para kreditur.

a. Dewan Komisaris mengawasi dan Direksi memonitor likuiditas dan solvabilitas keuangan korporasi.
b. Direksi memastikan bahwa risiko terhadap posisi keuangan atau kesulitan keuangan segera teridentifikasi, dikelola, dimitigasi serta dilaporkan. Dewan Komisaris

memantau penanganan Direksi atas risiko atau kesulitan keuangan dan menerima laporan rutin.

Rekomendasi

8.3.2 Direksi mendorong karyawan bekerja untuk kepentingan jangka panjang korporasi dan mengedepankan keberlanjutan.

Panduan

8.3.2.1 Korporasi memiliki kebijakan pemberian insentif jangka panjang kepada karyawan, yang mendorong penciptaan nilai yang berkelanjutan.

8.3.2.2 Remunerasi berbasis kinerja untuk karyawan harus memperhatikan unsur risiko, termasuk mengukur imbal hasil yang disesuaikan dengan risiko (*risk-adjusted return*), untuk memastikan bahwa tidak ada insentif yang diberikan untuk pengambilan risiko yang tidak diinginkan.

8.3.2.3 Direksi mengelola dengan baik benturan kepentingan yang mungkin timbul antara karyawan sebagai penerima manfaat dana pensiun dengan korporasi sebagai pengelola dana pensiun.

8.3.2.4 Direksi memastikan korporasi memiliki program pengembangan dan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk memastikan bahwa korporasi memiliki karyawan dalam jumlah yang memadai dan yang berpengetahuan, terampil, dan berpengalaman.

8.3.2.5 Pada saat mengisi posisi manajerial dalam korporasi, Direksi mempertimbangkan unsur keberagaman, nondiskriminatif dan memberikan kesempatan yang sama kepada semua calon tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, dan jender. Kebijakan keberagaman tersebut disertai dengan tujuan yang terukur.

Diterbitkan oleh:

Komite Nasional Kebijakan Governansi
Gedung Pos Ibukota Lt. 5,
Jl. Lapangan Banteng Utara No 1, Pasar Baru
Jakarta Pusat 10710
E-mail: info@knkg.or.id
Hak Cipta @ 2021 Komite Nasional Kebijakan Governansi