



Cogindo

ANNUAL
REPORT
2014

LAPORAN TAHUNAN
PT COGINDO DAYABERSAMA

2014
LAPORAN TAHUNAN
ANNUAL REPORT
PT COGINDO DAYABERSAMA

Cogindo

PT Cogindo DayaBersama Operation and Maintenance Specialist for Power Plant
PT PLN (Persero) Building 9th Floor Gatot Subroto Street Kav. 18 Jakarta 12950
Phone : (62 - 21) 521 4515 Fax : (62 - 21) 521 4516

www.cogindo.co.id

PT COGINDO
DAYABERSAMA
OPERATION
AND
MAINTENANCE
SPECIALIST
FOR
POWER
PLANT

**TANGGUNG
JAWAB ATAS** RESPONSIBILITY OF 2014 ANNUAL REPORT
LAPORAN TAHUNAN 2014

Kami yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa semua informasi dalam Laporan tahunan PT Cogindo DayaBersama tahun 2014 telah dimuat secara lengkap dan bertanggung jawab penuh atas kebenaran isi laporan tahunan perusahaan.

We the undersigned declare that all information in the annual report of PT Cogindo DayaBersama 2014 have been fully and take full responsibility for the accuracy of the content of the company's annual report.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

This statement was made with actual.



ROIHAN
Komisaris Utama
President Commissioner



DIDI POERIADI
Komisaris
Commissioner



ASEP YANYAN HERDIYANA
Direktur Sumber Daya Manusia
Director of Human Resources



MANGAMPIN SARAGI
Direktur Utama
President Director



RACHMANTO KUSUMONEGORO
Direktur Keuangan
Director Of Finance

DAFTAR ISI

TABLE OF CONTENT

02	TANGGUNG JAWAB ATAS LAPORAN TAHUNAN 2014 RESPONSIBILITY OF 2014 ANNUAL REPORT
03	DAFTAR ISI TABLE OF CONTENT
05	IKHTISAR DATA KEUANGAN PENTING IMPORTANT FINANCIAL DATA HIGHLIGHTS
07	TABEL-TABEL DATA KEUANGAN TABLE OF FINANCIAL DATA
10	LAPORAN DEWAN KOMISARIS REPORTS FROM THE BOARD OF COMMISSIONERS
15	PROFIL DEWAN KOMISARIS PROFILE OF THE BOARD OF COMMISSIONERS
20	LAPORAN DIREKSI REPORTS FROM THE BOARD OF DIRECTORS
24	PROFIL DIREKSI PROFILE OF THE BOARD OF DIRECTORS
33	IDENTITAS PERUSAHAAN COMPANY IDENTITY
34	SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN COMPANY'S BRIEF HISTORY
36	VISI & MISI VISION & MISSION

46	BUDAYA PERUSAHAAN CORPORATE CULTURE
49	BIDANG USAHA LINE OF BUSINESS
51	PERISTIWA PENTING 2014 IMPORTANT EVENT IN 2014
52	STRUKTUR KOMPOSISI PEMEGANG SAHAM STRUCTURE COMPOSITION OF SHAREHOLDERS
53	STRUKTUR ORGANISASI PT COGINDO DAYABERSAMA ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF PT COGINDO DAYABERSAMA
54	STRUKTUR ORGANISASI COGINDO TERHADAP PT PLN (PERSERO) COGINDO ORGANIZATIONAL STRUCTURE ON PT PLN (PERSERO)
55	PETA WILAYAH OPERASI REGIONAL MAP OPERATION
56	NAMA & ALAMAT UNIT NAME & UNIT ADDRESS
58	ANALISA & PEMBAHASAN MAJEMEN MANAGEMENT DISCUSSION & ANALYSIS
91	MALCOLM BALDRIDGE MALCOLM BALDRIDGE
100	TATA KELOLA PERUSAHAAN CORPORATE GOVERNANCE
111	RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS
127	KOMITE DIBAWAH DEWAN KOMISARIS COMMITTEES UNDER BOARD OF COMMISSIONER
143	PERMASALAHAN HUKUM LEGAL ISSUES
151	LAPORAN AUDITOR INDEPENDEN INDEPENDENT AUDITORS REPORT

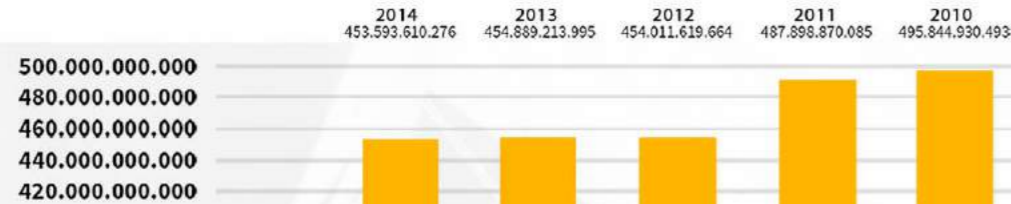
IKHTISAR DATA KEUANGAN PENTING

IMPORTANT FINANCIAL DATA HIGHLIGHTS

	2014	2013	2012	2011	2010	
POSISI KEUANGAN						FINANCIAL POSITION
ASET						ASSET
Aset Tidak Lancar	453.593.610.276	454.889.213.995	454.011.619.664	487.898.870.085	495.844.930.493	Fixed Asset
Aset Lancar	320.233.455.756	289.766.672.769	258.777.345.065	176.746.994.545	144.823.634.172	Fixed asset
Jumlah Aset	773.827.066.032	744.655.886.764	712.788.964.729	664.645.864.630	640.668.564.665	Total Asset
LIABILITAS DAN EKUITAS						LIABILITIES AND EQUITY
Jumlah Ekuitas	634.623.809.121	609.107.746.697	315.723.986.391	290.457.770.056	266.023.271.751	Total Equity
Liabilitas Jangka Panjang	25.636.408.267	25.012.517.651	268.943.640.803	283.679.006.616	294.863.884.883	Long-Term Liabilities
Liabilitas Jangka Pendek	113.566.848.644	110.535.622.416	128.121.337.535	90.509.087.958	79.781.408.031	Short-Term Liabilities
Jumlah Liabilitas	139.203.256.912	135.548.140.067	397.064.978.338	374.188.094.574	374.645.292.914	Total of Liabilities
Jumlah Liabilitas dan Ekuitas	773.827.066.032	744.655.886.764	712.788.964.729	664.645.864.630	640.668.564.665	Total Liabilities an Equity
Modal Kerja Bersih	206.666.607.112	179.231.050.353	130.656.007.530	86.237.906.587	65.042.226.141	Net Working Capital
LABA RUGI						PROFIT AND LOSS
Pendapatan Usaha	575.917.583.115	583.115.429.173	649.587.769.587	349.741.063.774	225.904.094.492	Operating revenues
Beban Usaha	494.320.434.670	565.600.912.472	577.357.222.172	281.859.306.473	170.851.298.382	Operating expenses
Laba Sebelum Pos Keuangan & Lain-lain	81.597.148.445	17.514.516.701	72.230.547.415	67.881.757.301	55.052.796.110	Income Before Financial & Other item
Pos Keuangan & Lain-lain Bersih	(34.354.369.634)	(7.878.906.368)	(27.744.785.867)	(27.679.388.567)	(28.274.395.031)	Net Financial & Other item
Laba Sebelum Pajak	47.242.778.811	9.635.610.333	44.485.761.548	40.202.368.734	26.778.401.079	Profit before tax
Laba Tahun Berjalan	25.516.062.424	5.098.751.231	30.876.427.299	28.051.054.819	18.082.782.568	Current year profit
RASIO - RASIO KEUANGAN						RATIOS - FINANCIAL RATIOS
RASIO LIKUIDITAS						LIQUIDITY RATIOS
Rasio Kas (%)	46,08%	76,73%	58,02%	75,35%	75,84%	Cash Ratio (%)
Rasio Cepat (%)	260,45%	225,15%	177,81%	176,00%	161,96%	Quick Ratio (%)
Rasio Lancar (%)	281,98%	262,15%	201,98%	195,28%	181,53%	Current Ratio (%)
RASIO PROFITABILITAS						PROFITABILITY RATIOS
Margin Operasi (%)	14,17%	3,00%	11,12%	19,41%	24,37%	Operating Margin (%)
Margin Laba Bersih (%)	4,43%	0,87%	4,75%	8,02%	8,00%	Net Profit Margin (%)
Tingkat Pengembalian Modal (%)	4,02%	0,84%	9,78%	9,66%	6,80%	Return on Equity (%)
Tingkat Pengembalian Investasi (%)	10,69%	2,41%	10,23%	10,25%	8,76%	Return on Investment (%)
RASIO SOLVABILITAS						SOLVENCY RATIOS
Rasio Hutang (%)	17,99%	18,20%	55,71%	56,30%	58,48%	Debt Ratio (%)
Rasio Hutang terhadap Modal (%)	21,93%	22,25%	125,76%	128,83%	140,83%	Debt to Equity Ratio (%)
RASIO AKTIFITAS						ACTIVITY RATIO
Perputaran persediaan (kali)	26	23	27	26	70	Inventory turnover (times)
Perputaran aset (%)	74,42%	78,31%	91,13%	52,62%	35,26%	Turnover assets (%)
Periode Penagihan (hari)	149	98	73	59	63	Billing period (days)
Rasio Modal terhadap Aset (%)	82,01%	81,80%	44,29%	43,70%	41,52%	Capital to assets ratio (%)
Piutang Usaha	235.683.657.964	155.888.461.198	130.406.011.620	56.869.639.293	39.259.274.352	Accounts receivable
Persediaan	13.844.338.948	22.023.695.352	24.026.749.768	15.250.875.919	3.178.961.945	stockpile
COGS	460.428.324.386	533.384.688.996	539.347.420.714	241.148.902.219	150.899.176.141	COGS
Aset Tetap	448.041.115.864	453.579.462.692	451.947.172.811	473.197.508.717	489.367.328.693	Fixed assets
Kas & Setara Kas	52.330.651.142	84.814.547.112	74.336.542.367	68.199.051.026	60.505.432.378	Cash & Cash Equivalents
Prepaid expense	10.603.195.173	18.869.986.581	6.936.741.228	2.201.005.735	12.433.785.419	Prepaid expense

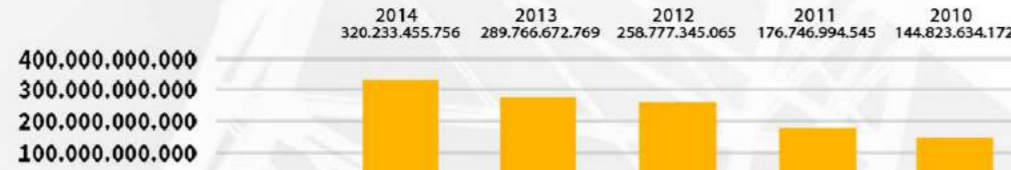
TABEL - TABEL DATA TABLE OF FINANCIAL DATA KEUANGAN

ASET TIDAK LANCAR | NON-CURRENT ASSETS (Rp)



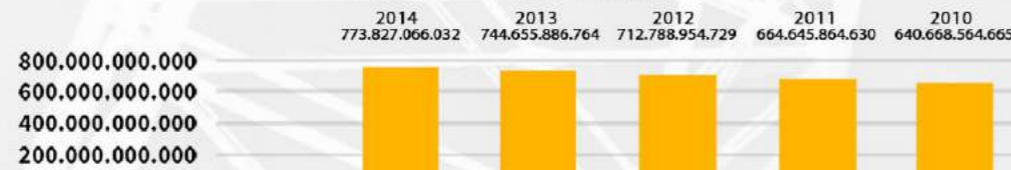
Year	2014	2013	2012	2011	2010
ASET TIDAK LANCAR/ NON-CURRENT ASSETS	453.593.610.27	454.889.213.99	454.011.619.66	487.898.870.08	495.844.930.49

ASET LANCAR | CURRENT ASSETS (Rp)



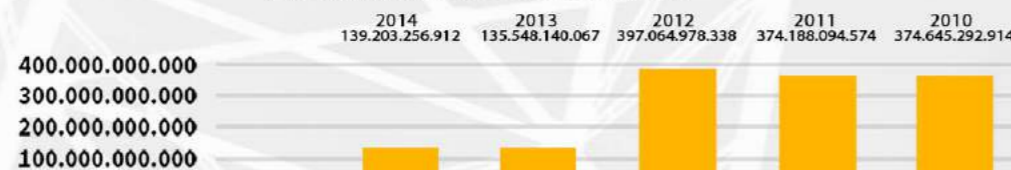
Year	2014	2013	2012	2011	2010
ASET LANCAR/ CURRENT ASSETS	320.233.455.75	289.766.672.76	258.777.345.06	176.746.994.54	144.823.634.17

JUMLAH ASET | TOTAL ASSETS (Rp)



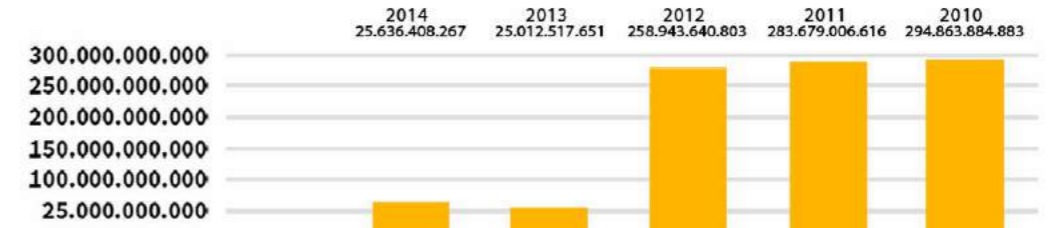
Year	2014	2013	2012	2011	2010
JUMLAH ASET/ TOTAL ASSETS	773.827.066.03	744.655.886.76	712.788.954.72	664.645.864.63	640.668.564.66

JUMLAH LIABILITAS | TOTAL LIABILITIES (Rp)



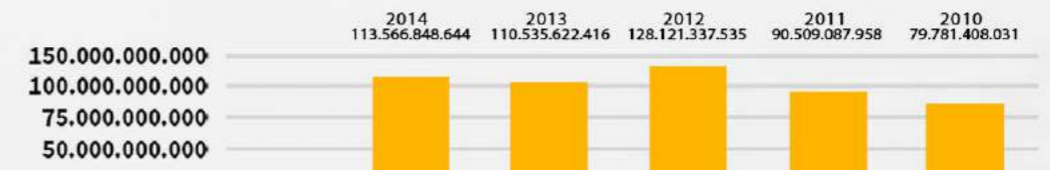
Year	2014	2013	2012	2011	2010
JUMLAH LIABILITAS/ TOTAL LIABILITIES	139.203.256.912	135.548.140.067	397.064.978.338	374.188.094.574	374.645.292.914

LIABILITAS JANGKA PANJANG | LONG-TERM LIABILITIES (Rp)



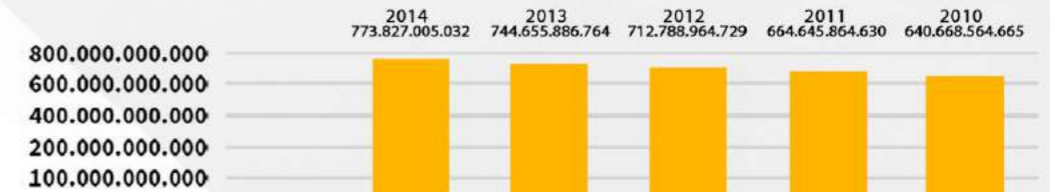
Year	2014	2013	2012	2011	2010
LIABILITAS JANGKA PANJANG/ LONG-TERM LIABILITIES	25.636.408.267	25.012.517.651	258.943.640.803	283.679.006.616	294.863.884.883

LIABILITAS JANGKA PENDEK | SHORT-TERM LIABILITIES (Rp)



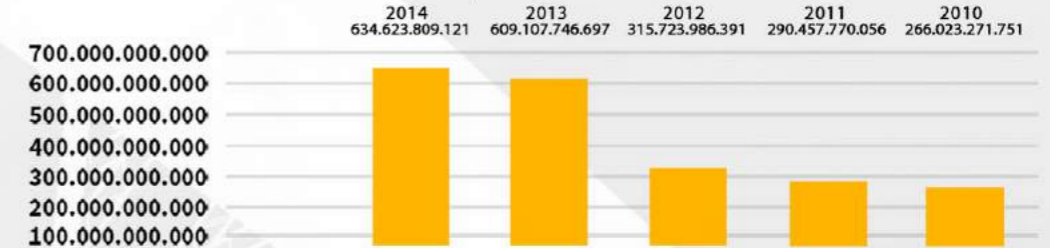
Year	2014	2013	2012	2011	2010
LIABILITAS JANGKA PENDEK/ SHORT-TERM LIABILITIES	113.566.848.644	110.535.622.416	128.121.337.535	90.509.087.958	79.781.408.031

JUMLAH LIABILITAS & EKUITAS | TOTAL LIABILITIES & EQUITY (Rp)



Year	2014	2013	2012	2011	2010
JUMLAH LIABILITAS & EKUITAS/ TOTAL LIABILITIES & EQUITY	773.827.066.032	744.655.886.764	712.788.964.729	664.645.864.630	640.668.564.665

JUMLAH EKUITAS | TOTAL EQUITY (Rp)



Year	2014	2013	2012	2011	2010
JUMLAH EKUITAS/ TOTAL EQUITY	634.623.809.121	609.107.746.697	315.723.986.391	290.457.770.056	266.023.271.751

MODAL KERJA BERSIH | NET CAPITAL (Rp)



Year	2014	2013	2012	2011	2010
MODAL KERJA BERSIH/ NET CAPITAL	206.666.607.112	179.231.050.353	130.656.007.530	86.237.906.587	65.042.226.141

**WORK HARD & BE
PROUD OF WHAT
YOU ACHIEVE**

**LAPORAN
DEWAN** REPORTS FROM THE
KOMISARIS BOARD OF COMMISSIONERS

LAPORAN DEWAN KOMISARIS

REPORTS FROM THE BOARD OF COMMISSIONERS



Merupakan sebuah kebanggaan bagi Dewan Komisaris untuk melaporkan hasil pencapaian kinerja PT Cogindo DayaBersama (selanjutnya disebut "Perusahaan" atau CDB) bahwa di tengah persaingan yang semakin kompetitif, Perusahaan mampu mempertahankan kinerja di berbagai segmen usahanya. CDB telah melalui tahun 2014 dengan baik, melalui pengelolaan berbagai tantangan dan tekanan yang dihadapi dengan sebaik-baiknya sehingga kinerja tahun 2014 menunjukkan pertumbuhan dibanding tahun sebelumnya.

Dewan Komisaris sependapat dengan Direksi bahwa Perusahaan perlu terus memperkuat kompetensi sumber daya manusia mengingat semakin pesatnya pertumbuhan jasa *operation and maintenance* pada tahun 2014, dengan meningkatkan kompetensi karyawan diharapkan CDB mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dan tumbuh menjadi Perusahaan yang berkelanjutan. Dewan Komisaris mendukung sepenuhnya semangat kerja yang fokus pada pelaksanaan kerja yang eksten di tahun ini dan masa mendatang.

Dewan Komisaris telah mengkaji dan menerima laporan Direksi dan laporan keuangan konsolidasi perusahaan per Desember 2014, yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Tanudireja, Wibisana & Rekan, Price Waterhouse Coopers Indonesia. Pelaporan keuangan telah memenuhi seluruh ketentuan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) terbaru sebagaimana dipersyaratkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

It is an honor for the Board Commissioner to report on the achievement of performance PT Cogindo DayaBersama (CDB) that in the midst of an increasingly competitive competition, the Company was able to maintain performance in various segments of its business. CDB has been through in 2014 with the well, through the management of the challenges and pressures they face as well as possible so that the performance in 2014 showed growth over the previous year.

BOC agreed with the Board of Directors that the Company should continue to strengthen the human resource competencies considering the rapid growth of operation and maintenance services in 2014, by increasing employee competence CDB are expected to compete with other companies and grow into a sustainable company. BOC fully supports the spirit of the work that focus on excellence in execution of work this year and the future.

BOC has reviewed and accepts the report of Directors and the company's consolidated financial statements as of December 2014, which were audited by Public Accounting Firm Tanudireja, Wibisana & Partner, Price Waterhouse Coopers Indonesia, financial reporting has complied with all the provisions of Statement of Financial Accounting Standards (SFAS) version as required by the legislation in force.

KOMITMEN TATA KELOLA PERUSAHAAN

Dewan Komisaris senantiasa mendorong Direksi dan seluruh jajaran Perusahaan untuk selalu bertindak mengikuti prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

Dewan Komisaris menyadari bahwa dalam upaya mencapai keunggulan dan meraih kepercayaan, CDB senantiasa mendorong peningkatan implementasi GCG dan berupaya menciptakan budaya yang menjunjung tinggi integritas, profesionalisme dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Implementasi GCG pada tahun 2014 dilakukan antara lain melalui assessment implementasi GCG serta melakukan evaluasi penerapan GCG secara berkala.

Dewan Komisaris terus mendukung dan menjunjung tinggi seluruh prinsip-prinsip GCG dapat diterapkan oleh CDB. Pada tahun 2014, CDB telah melakukan assessment mengacu pada Keputusan Sekretaris Menteri BUMN Nomor SK-16/S.MBU/2012 tanggal 6 Juni 2012 dengan memperoleh skor GCG sebesar 76,30 dari total nilai maksimal sebesar 100,00 sehingga Dewan Komisaris meyakini penerapan GCG mampu mendorong penciptaan nilai tambah dalam jangka panjang sekaligus mencapai kinerja eksten.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pengawasan, Dewan Komisaris dibantu oleh Komite Audit dan Komite Manajemen Risiko sesuai peran dan fungsinya yang ditetapkan dalam pedoman kerja masing-masing.

Komite Audit bertugas membantu Dewan Komisaris dalam memastikan efektivitas pengendalian internal yang dilakukan oleh audit internal maupun eksternal serta pengawasan penerapan GCG. Seluruh temuan, catatan dan rekomendasi dari hasil pelaksanaan kegiatan, penelaahan dan analisa Komite Audit selama tahun 2014 telah dikomunikasikan dan didiskusikan dengan Manajemen CDB, Audit Internal dan Auditor Eksternal, serta telah dilaporkan kepada Dewan Komisaris untuk perbaikan dan tindak lanjut dari Manajemen Perusahaan.

Konsistensi CDB dalam penerapan GCG terutama terkait dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas terus menunjukkan hasil yang menggembirakan.

CORPORATE GOVERNANCE COMMITMENTS

Board of Commissioners continue to encourage Directors and all levels in the Company to always act on Good Corporate Governance.

BOC realizes that in order to achieve excellence and achieve trust, CDB always encourage increased GCG implementation and seek to create a culture that upholds the integrity, professionalism and compliance with applicable regulations. GCG implementation in 2014 is conducted through the assessment of GCG implementation and evaluate the implementation of GCG regularly.

BOC continues to support and uphold all the principles can be applied by CDB GCG. In 2014, CDB has conducted assessment refers to the Decree of the Secretary of State-Owned Enterprises No. SK-16 / S.MBU / 2012 dated June 6, 2012 to obtain a score of GCG for 76.30 of the total value of a maximum of 100.00 BOC believes that implementation of GCG to encourage the creation of added value in long term while achieving performance excellence.

In order to improve the effectiveness of supervision, the Board is assisted by the Audit Committee and Risk Management Committee in accordance role and functions set out in the respective guidelines.

The Audit Committee assists the Board of Commissioners in ensuring the effectiveness of internal control conducted by internal and external audit and supervision of the implementation of GCG. The entire findings, records and recommendations from the results of the implementation of activities, review and analysis of the Audit Committee during the year 2014 has been communicated and discussed with CDB Management, Internal Audit and External Auditor, and has been reported to the Board of Commissioners for the repair and follow-up of the Management Company.

CDB consistency in the application of GCG is mainly related to the principles of transparency and accountability continues to show encouraging results.

PENILAIAN ATAS KINERJA MANAJEMEN

Kinerja manajemen Perusahaan direpresentasikan oleh penilai kinerja Direksi melalui kontrak manajemen yang diukur melalui pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) Korporat yang telah ditandatangani pada tahun sebelumnya. Penilaian kinerja tersebut mencakup 5 (lima) persepektif meliputi perspektif Fokus pelanggan; efektivitas produk dan proses; fokus tenaga kerja; keuangan dan pasar serta kepemimpinan, tata kelola dan tanggung jawab kemasyarakatan.

Penilaian Tingkat Kesehatan Perusahaan pada tahun 2014 mencapai nilai 80,64 dari nilai tertinggi 100. Berdasarkan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia No. KEP-100/MBU/2002 tanggal 04 Juni 2002 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan BUMN maka Perusahaan masuk dalam kategori "Sehat" dengan nilai AA

PERUBAHAN KOMPOSISI DEKOM

Pada akhir tahun 2014, telah terjadi perubahan komposisi Dewan Komisaris dikarenakan Komisaris Utama Sdr. Supangkat Iwan Santosa mengajukan pengunduran diri sehubungan dengan penugasan baru sebagai Direktur PT PLN (Persero), sehingga jumlah dan komposisinya yang semula 3 (tiga) orang menjadi 2 (dua) orang. Menunjuk Surat Keputusan Pemegang Saham No.022.K / 010 / RUPS-CDB / 2014 tanggal 30 Desember 2014 Susunan anggota Dewan Komisaris yaitu menjadi Komisaris merangkap Komisaris Utama adalah Sdr. Roikhan dan Komisaris yaitu Sdr. Didy Poeriadi.

Atas nama Komisaris mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Sdr. Supangkat Iwan Santosa atas kontribusi yang sangat berharga selama menjabat menjadi Komisaris Utama.

APRESIASI

Dewan Komisaris menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada seluruh pihak atas pencapaian kinerja CDB tahun 2014 kepada Pemegang Saham, Direksi, Pelanggan, Pegawai, mitra kerja dan seluruh pemangku kepentingan atas kepercayaan dan dukungannya sehingga CDB mampu mencapai kinerja positif dan terus tumbuh berkelanjutan. Dengan tetap menjalin kebersamaan yang kuat dan sinergi positif, CDB dapat mengatasi tantangan sekaligus meraih peluang-peluang baru di tahun mendatang.

Jakarta, 5 Mei 2015
Atas Nama Dewan Komisaris

Roikhan
Komisaris Utama

TOP PERFORMANCE ASSESSMENT BOARD.

Performance management company is represented by an assessor performance of the Board of Directors through a management contract which is measured through achievement of Key Performance Indicators (KPI) Corporate which have been signed in the previous year. The performance assessment includes five (5) perspectives include the perspective of the customer focus; effectiveness of products and processes; workforce focus; and the financial markets as well as leadership, governance and social responsibility.

Rating for the Company in 2014 reached a value of 80,64 of the highest value of 100. Based on the Ministry of State Owned Enterprises of the Republic of Indonesia No. KEP-100 / MBU / 2002 dated June 4, 2002 on the Rating Health SOE the Company in the category "Healthy" with a value of AA

CHANGES IN THE COMPOSITION

At the end of 2014, there has been a change in the composition of the Board of Commissioners because Commissioner Mr. Supangkat Iwan Santosa offered to resign in connection with the new assignment as Director of PT PLN (Persero), so that the number and composition of the original three (3) people into 2 (two) people. Shareholders appoint Decree No.022.K / 010 / AGM-CDB / 2014 dated December 30 2014 Composition of the Board of Commissioners that a Commissioner concurrently Commissioner is Mr. Roikhan and Commissioner namely Mr. Didy Poeriadi.

On behalf of Commissioner thanked profusely to Mr. Supangkat Iwan Santosa on the invaluable contribution during his tenure as President Commissioner.

APPRECIATION

BOC appreciated and gratitude to all parties for the achievement of the performance of CDB in 2014 to the Shareholders, Directors, Customers, Employees, business partners and all stakeholders for their trust and support so that the CDB is able to achieve a positive performance and continued to grow sustainably. By continuing to build together a strong and positive synergy, CDB is committed to be able to overcome the challenges and seize new opportunities in the coming year.

Jakarta, May 5th, 2015
On Behalf of the Board of Commissioners

Roikhan
President Commissioner

A GOAL
WITHOUT
A PLAN
IS JUST
A WISH

PROFILE DEWAN KOMISARIS

PROFILE OF THE BOARD OF COMMISSIONERS



Lahir : di Yogyakarta, tanggal 07 Maret 1960.

Lulus sebagai Sarjana Listrik, Institut Teknologi Bandung dan lulusan S2 dalam Bidang Industri di Institut Teknologi Bandung.

Date of Birth : Yogyakarta, March 7th, 1960.

Bachelor Degree in Electric, Bandung Institute of Technology and Master Degree in Industry at Bandung Institute of Technology.

ROIHAN KOMISARIS | COMMISSIONER

Perjalanan Karir :

Sebelum menjabat sebagai Direktur Sumber Daya Manusia (SDM) PT Indonesia Power, pernah menjabat sebagai Expert Manajemen SDM pada Direktorat SDM dan Umum PLN, Kepala Divisi Pengembangan SDM dan Talenta pada Direktorat SDM & Umum PLN serta Deputy Manager Niaga dan Anggaran pada PLN Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Jawa Bali.

Training yang diikuti antara lain :

Executive Briefing Malcolm Baldrige, Diklat Manajemen Umum dan Pensiun, 5th Training and Development Summit 2013 dan Balancing Leader & Manager.

Career :

Before Serving as Director of Human Resources (HR) at PT Indonesia Power, he served as HR Management Expert at PLN Directorate of HR and General, Head of HR Development and Skill at PLN Directorate of HR & General and Deputy Manager of Commerce and Budget at Distribution PLN and Jawa Bali.

Participated Trainings :

Executive Briefing Malcolm Baldrige, Education and Training of General and Pension Management , 5th Training And Development Summit 2013 and Balancing Leader & Manager.



Lahir di Kediri, tanggal 9 Februari 1954.

Sarjana Teknik Elektro, Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya.

Born in Kediri, February 9th, 1954.

Bachelor of Electrical Engineering from Sepuluh November Institute of Technology Surabaya.

DIDY POERIADI KOMISARIS | COMMISSIONER

Perjalanan Karir :

Sebagai Dewan Komisaris Indonesia Power, Kepala Satuan Manajemen Risiko PT PLN (Persero), Management Consulting Group PT PLN (Persero), Sekretaris Dewan Komisaris PT Pembangkitan Jawa-Bali dan Kepala Staf Perencanaan Proyek Induk Pembangkit Jabar Jaya PT PLN (Persero) Jawa Barat.

Training yang diikuti antara lain :

Risk Management and Internal Control System, UU Perseroan Terbatas & UU Penanaman Modal, Operational Risk Excellence In Organizations dan Building World Class Board

Career :

Employment history including a career as a Board of Commissioners of Indonesia Power, Head of Risk Management of PT PLN (Persero), Management Consulting Group PT PLN (Persero), Board of Commissioners Secretary of PT Pembangkitan Jawa-Bali and the Chief of Project Planning of Main Power Generation of PT PLN (Persero) Jabar Jaya, West Java.

Participated training :

Risk Management and Internal Control System, UU Perseroan Terbatas & UU Penanaman Modal, Operational Risk Excellence In Organizations and Building World Class Board

PROFILE DEWAN KOMISARIS

PROFILE OF THE BOARD OF COMMISSIONERS



Lahir di Purworejo, 11 Januari 1972.
Sarjana Akuntansi Universitas Sudirman.

Date of Birth : Purworejo, January 11th 1972.
Bachelor degree in Accountant of Universitas Sudirman.

RINA RIJANI KOMITE AUDIT | AUDIT COMMITTEE

Perjalanan Karir :
Manager Akuntansi Keuangan PT Indonesia Power, Pengawas Senior Akuntansi Kantor Pusat PT Indonesia Power, Pengawas Senior Akuntansi UB Pembangkitan Semarang.

Training yang diikuti antara lain :
Leading A Team Indonesia Power, Forum dan Workshop Keuangan, PSAK terkini sesuai dengan program konvergensi IFRS

Career :
Financial Accounting Manager of PT Indonesia Power, Senior Accounting Supervisor of Head Office of PT Indonesia Power, Senior Accounting Supervisor of Semarang UB Pembangkitan.

Participated Trainings :
Leading A Team Indonesia Power, Forum and Workshop Keuangan, Current PSAK according to IFRS convergence program.



Lahir di Magek, 20 Juli 1965.
Sarjana Teknik Mesin Universitas Sumatera Utara dan Sarjana Register Bidang Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen PPM.

Date of Birth : Magek, Juli 20th 1965.
Bachelor degree in Machine, Sumatera Utara University and Master degree in Management, Sekolah Tinggi Manajemen PPM.

ADILSYAH KOMITE MANAJEMEN RISIKO | RISK MANAGEMENT COMMITTEE

Perjalanan Karir :
Ahli Senior Keuangan PT Indonesia Power
Ahli Senior Penaksiran Manajemen Risiko dan ERM PT Indonesia Power
Ahli UKJ Sub-Direktori Kelayakan Proyek PT Indonesia Power

Training yang diikuti antara lain :
Erma Asia Pacific Risk Management Conference, Seminar Senior Leader Capacity Building "Even Elephants Can Dance" dan Examiner Malcolm Baldrige Criteria ISO 31000.

Career :
Senior Specialist of Finance of PT Indonesia Power
Senior Specialist of Risk Management Assessment and ERM of PT Indonesia Power
Specialist of UKJ Sub-directory Project Feasibility Study of PT Indonesia Power

Participated Trainings :
Erma Asia Pacific Risk Management Conference, Seminar Senior Leader and Capacity Building "Even Elephants Can Dance" dan Examiner Malcolm Baldrige Criteria ISO 31000.

PROFILE DEWAN KOMISARIS

PROFILE OF THE BOARD OF COMMISSIONERS



Lahir di Jakarta, 19 Januari 1971.
Sarjana Akuntansi Universitas Borobudur.

Date of Birth : Jakarta, January 19th 1971.
Bachelor degree in Accountant of Borobudur University.

SJAFVITRI SARI DEWI

SEKRETARIS DEWAN KOMISARIS | SECRETARY OF THE BOARD OF COMMISSIONERS

Perjalanan Karir :

Ahli Senior Keuangan PT Indonesia Power,
Kepala Divisi Pendanaan dan Asuransi PT Indonesia Power,
Kepala Bidang Tata Kelola dan Informasi korporat PT Indonesia Power

Training yang diikuti antara lain :

Workshop Penyusunan Risiko Utama Pada Unit Kerja PT Indonesia Power, A Registered IICD Associate Member, Workshop Senior Leader Capacity Building Manajemen Risiko

Career :

Senior Specialist of Finance PT Indonesia Power,
Head of Finance and Insurance Division PT Indonesia Power
Head of Governance and Corporate Information PT Indonesia Power

Participated Trainings :

Workshop making of key risk of working unit PT Indonesia Power, A Registered IICD Associate Member, Workshop Senior Leader Capacity Building Risk Management.

LAPORAN DIREKSI

REPORTS FROM THE BOARD OF DIRECTORS

LAPORAN DIREKSI REPORTS FROM THE BOARD OF DIRECTORS



Para Pemangku Kepentingan yang Terhormat,
Tahun 2014 merupakan tahun penuh tantangan bagi PT Cogindo DayaBersama (CDB). Cara Perusahaan menjawab tantangan dengan pencapaian hasil yang baik pada akhir tahun 2014 merupakan bukti dari kompetensi dan kekuatan yang dimiliki. CDB terus membangun pondasi yang semakin kuat dalam penerapan prinsip transparansi dan tata kelola perusahaan yang baik, melalui transformasi menuju O&M *excellent* yang dapat meningkatkan "Leverage Value" Perusahaan.

Berkat dukungan seluruh pemangku kepentingan, CDB memiliki landasan yang semakin kokoh untuk terus tumbuh menjadi Perusahaan yang semakin tangguh. Keberlanjutan usaha Perusahaan selama ini merupakan anugerah yang patut kita syukuri, karena hanya Perusahaan terbaiklah yang akan mencetak pertumbuhan kinerja di tahun-tahun mendatang.

PENGELOLAAN SUMBER DAYA

Tumbuhnya bisnis jasa *Operation and Maintenance* di Tahun 2014 diikuti dengan pertumbuhan pegawai yang pesat, sehingga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja Perusahaan. Pengelolaan SDM terus dilakukan dengan mengedepankan aspek efektivitas organisasi, produktivitas pegawai, pengembangan kompetensi pegawai sesuai kebutuhan kerja dan optimalisasi *knowledge management* agar dapat mendorong peningkatan daya saing CDB dalam industri jasa O&M maupun pembangkitan. CDB telah menyusun berbagai kebijakan pengelolaan SDM dan melakukan evaluasi implementasi atas kebijakan tersebut secara berkala serta melakukan perbaikan yang diperlukan.

Dear Stakeholders,
2014 was a year full of challenges for PT Cogindo DayaBersama (CDB). Company way to answer the challenge with achieving good results at the end of 2014 is proof of competence and strengths. CDB continue to build an increasingly strong foundation in the principles of transparency and good corporate governance, through the transformation towards O&M *excellent* that can improve "Leverage Value" Company.
Thanks to the support of all stakeholders, CDB has a more solid foundation to continue to grow into a company that is increasingly tough.
The company's business continuity during a grace which we should be grateful, because only the best will print the company's performance growth in the coming years.

MANAGEMENT RESOURCES

With the growth of the services *Operation and Management* in 2014 so that there is rapid growth of employees, the management of human resources (HR) is an important factor in supporting the achievement of the Company's performance. Human resource management are being implemented with the aspects of organizational effectiveness, employee productivity, employee competence development according to the needs of work and optimization of knowledge management in order to boost the competitiveness of the CDB in the service industry as well as the generation of O & M. CDB has developed a wide range of human resource management policies and evaluate the implementation of such policies regularly and make necessary repairs.

Setiap Pegawai dapat memberikan *feedback* mengenai implementasi kebijakan melalui Survei Kepuasan Pegawai yang dilaksanakan secara berkala. Hal tersebut untuk mengetahui sejauh mana tingkat implementasi dan kepuasan pegawai serta efektifitas kebijakan SDM yang telah diterapkan. Pada tahun 2014, Perusahaan telah melakukan program pengembangan bagi pegawainya dengan menyelenggarakan training, yang terdiri dari training kompetensi utama serta diklat kompetensi bidang, yang mencakup aspek pelatihan *soft-skill* dan *technical-skill*. Melalui upaya-upaya tersebut, Direksi optimis bahwa CDB akan terus mengembangkan diri agar dapat tetap menjadi yang terbaik di tengah tantangan yang semakin meningkat di masa mendatang.

KOMITMEN TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BERKELANJUTAN.

CDB memandang praktik tata kelola perusahaan yang baik merupakan alat untuk menjaga kelangsungan usaha, menjaga kepercayaan *stakeholders*, dan menumbuhkan integritas perusahaan dalam jangka panjang. CDB terus berupaya mengikuti perkembangan GCG dan disesuaikan dengan kebutuhan praktik bagi Perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas implementasi tata kelolanya, CDB melakukan berbagai inisiatif dengan mengembangkan dan menyempurnakan system yang dimiliki, internalisasi budaya Perusahaan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang andal.

Untuk mengetahui tingkat implementasi GCG yang telah dilakukan, CDB melakukan assessment dan review GCG secara berkala setiap tahunnya. Selain itu, implementasi GCG juga menjadi salah satu *Key Performance Indicator* (KPI) dalam Kontrak Manajemen Perusahaan, yaitu pada bagian Perspektif *Leadership* dalam bentuk pencapaian skor *assessment* GCG. *Assessment* GCG dilakukan dengan mengacu pada Keputusan Sekretaris Menteri BUMN Nomor SK-16/S.MBU/2012 tanggal 6 Juni 2012. Untuk tahun buku 2014 telah dilakukan *self-assessment* GCG dengan perolehan skor 76.30 dengan predikat Baik meningkat dibandingkan tahun 2013 dengan capaian skor 73.21 dengan predikat Cukup Baik.

Each employee can provide feedback on the implementation of policy through the Employee Satisfaction Survey conducted regularly. This is to determine the extent of implementation and employee satisfaction and the effectiveness of HR policies that have been applied.

In 2014, the Company completed a development program for employees with organizing training, which consists of training the core competencies and competency training, which includes aspects of soft-skills training and technical-skill. Through these efforts, the Board of Directors is optimistic that the CDB will continue to develop themselves in order to remain the best in the midst of increasing challenges in the future.

COMMITMENT SUSTAINABLE CORPORATE GOVERNANCE.

CDB looked at the practice of good corporate governance is a tool for maintaining business continuity, maintaining the trust of stakeholders, and foster corporate integrity within long. CDB continue to follow the development of GCG and tailored to the needs of the practice for the Company. In improving the quality of the implementation of its governance, CDB perform various initiative to develop and enhance system-owned, internalization of corporate culture, and human resource management excellence.

To determine the level of GCG implementation that has been done, CDB conduct assessment and review GCG regularly every year. In addition, the implementation of GCG also become one of the *Key Performance Indicator* (KPI) in the Contract Company Management, which is on the Leadership Perspective in the form of balanced achievement assessment GCG. GCG assessment carried out with reference to the Secretary of the Decree of the Minister of SOE No. SK-16 / S.MBU / 2012 dated June 6, 2012. For the financial year 2014 has been carried out self-assessment scores GCG with the acquisition of 76.30 with Good predicate increased compared to the year 2013 with a score of 73.21 with honors achievements Good Enough.

PERUBAHAN KOMPOSISI DIREKSI

Pada tahun 2014, telah terjadi perubahan komposisi Direksi PT Cogindo DayaBersama berdasarkan Keputusan Pemegang Saham tanggal 15 April 2014 yang disebabkan terdapat penambahan Dewan Direksi yang sebelumnya berjumlah 3 menjadi 4 Direksi yaitu Direktur Utama, Direktur Operasi, Direktur Keuangan dan Direktur Sumber Daya Manusia. Komposisi Direksi berdasarkan keputusan tersebut adalah Sdr. Mangampin Saragi sebagai Direktur Utama, Sdr. Asep Yanyan Herdiyana sebagai Direktur Sumber Daya Manusia, Rachmanto Kusumonegoro sebagai Direktur Keuangan menggantikan Sdri. Susi Ashera, sedangkan Sdr. Rachmat Handoko tetap menjadi Direktur Operasi.

Saya atas nama Direksi mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Sdri. Susi Ashera atas kontribusi yang sangat berharga selama menjabat sebagai Direksi Perusahaan.

APRESIASI

Pencapaian dan pertumbuhan positif Perusahaan merupakan hasil dari sinergi dan kerja keras semua pihak yang berkepentingan. Dukungan dari semua pihak menjadi landasan keberhasilan CDB untuk terus tumbuh dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan mendatang.

Oleh karena itu, Kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih atas arahan pemegang saham, Dewan Komisaris, dedikasi para pegawai serta mitra usaha atas kepercayaan, kontribusi dan dukungan yang telah diberikan.

Kami yakin bahwa dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki, diiringi dengan kerja keras dan semangat yang kuat oleh seluruh jajaran manajemen dan pegawai, CDB akan dapat terus memanfaatkan setiap peluang di depan dengan memberikan kinerja yang optimal.

Jakarta, 7 Mei 2015
Atas Nama Direksi,

MANGAMPIN SARAGI
Direktur Utama

CHANGES IN COMPOSITION OF BOARD OF DIRECTORS

In 2014, there has been a change in the composition of the Board of Directors of PT Cogindo DayaBersama based Decision of the Shareholders dated 15 April 2014 which are due before the addition of the Board of Directors consists of 3 to 4 Directors, namely Managing Director, Director of Operations, Director of Finance and Director of Human Resources. Composition of the Board of Directors based on the decision was Mr. Mangampin Saragi as President Director, Mr. Asep Yanyan Herdiyana as Director of Human Resources, Rachmanto Kusumonegoro as Finance Director replacing Mrs. Susi Ashera, while Mr. Rachmat Handoko remain a Director of Operations.

On behalf of the Board of Directors thanked profusely to Mrs. Susi Ashera top invaluable contribution during his tenure as Directors of the Company.

APPRECIATION

Company's achievements and positive growth is a result of synergy and hard work of all interested party. The support of all parties would be the cornerstone of success CDB to continue to grow and be sustainable in the face of the upcoming challenges.

Therefore, We express our appreciation and gratitude for the direction of the shareholders, the Board of Commissioners, the dedication of the employees and business partners for the trust, contribution and support given.

We are confident that with the competence and capabilities, coupled with hard work and strong spirit by all levels of management and employees, CDB will be able to continue take advantage of every opportunity in front by providing optimal performance.

Jakarta, May 7th, 2015
On Behalf of the Board of Directors,

MANGAMPIN SARAGI
President Director

PROFIL DIREKSI

PROFILE OF THE BOARD OF DIRECTORS

PROFIL DIREKSI

PROFILE OF THE BOARD OF DIRECTORS



KIRI KE KANAN | LEFT TO RIGHT

RACHMANTO KUSUMONEGORO

Direktur Keuangan
Director Of Finance

ASEP YANYAN HERDIYANA

Direktur Sumber Daya Manusia
Director of Human Resources

MANGAMPIN SARAGI

Direktur Utama
President Director

RACHMAD HANDOKO

Direktur Operasi
Director of Operation

PROFIL DIREKSI

PROFILE OF THE BOARD OF DIRECTORS



IR. MANGAMPIN SARAGI
DIREKTUR UTAMA/
PRESIDENT DIRECTOR

Lahir di Tapanuli Utara, 10 Oktober 1957.
Sarjana Teknik Mesin ISTN.

Riwayat jabatan antara lain :

General Manager Unit Bisnis Jasa Pemeliharaan PT Indonesia Power,
General Manager Unit Bisnis Pembangkitan Priok PT Indonesia Power,
Deputy General Manager Bidang Operasi dan Pemeliharaan UBP Suralaya.

Training yang diikuti antara lain :

Leadership engine for execution capability improvement, Manajemen Perubahan untuk Manajer Menengah dan setara dan Leadership Exercise Program (LEP).

Born in Tapanuli Utara, October 10th, 1957,
Bachelor degree in Machine ISTN.

History of the position :

General Manager Of PT Indonesia Power Maintenance Service bussiness Unit,
General Manager Of PT Indonesia Power Priok Power Generation Bussiness Unit,
Deputy General Manager of Operation and Maintenance UBP Suralaya.

Participated trainings :

Leadership engine for execution capability improvement, Manager of Change Management for Secondary and is equivalent and Leadership Exercise Program (LEP).



ASEP YANYAN HERDIYANA
DIREKTUR SUMBER DAYA MANUSIA/
DIRECTOR OF HUMAN RESOURCES

Lahir di Bandung tanggal 3 Januari 1969.
Lulusan S1 Geologi Universitas Padjadjaran Bandung.

Riwayat jabatan antara lain :

Kepala Divisi Pengembangan dan Talenta PT Indonesia Power
Kepala Divisi Sistem SDM dan Budaya Perusahaan PT Indonesia Power
Ahli Senior Sistem Manajemen dan Kinerja PT Indonesia Power

Training dan Seminar yang pernah diikuti :

International Project Management Seminar, Senior Leader Capacity Building dan Workshop OPI for WG-5 HAPUA Forum.

Born in Bandung on January 3rd, 1969.
Graduated Bachelor of Geology of University of Padjadjaran Bandung.

History of the position :

Head of PT Indonesia Power Human Resource Development and Talent Division,
Head of PT Indonesia Power HR System and Corporate Culture Division,
Senior Expert of PT Indonesia Power Management system and Human Resource Performance.

Participated trainings :

International Project Management Seminar, Senior Leader Capacity Building and Workshop OPI for WG-5 HAPUA Forum.



IR. RACHMAD HANDOKO, MEM, CEM
DIREKTUR OPERASI/
DIRECTOR OF OPERATION

Lahir di Surabaya, 19 Juni 1969.
Lulusan Sarjana Teknik Elektro Institut Teknologi Sepuluh
November.
dan mendapatkan master di bidang Engineering Management,
Queensland University of Technology (QUT), Brisbane.

Riwayat Pekerjaan :
Direktur Operasi & Pemasaran PT Cogindo DayaBersama,
Ahli Senior Manajemen Perubahan PT Indonesia Power,
Enjinir Listrik PT Indonesia Power Unit Bisnis Priok
Unit Bisnis Pembangkitan Tenaga Listrik Priok.

Training dan seminar yang pernah diikuti :
Overview Sistem Manajemen Terintegrasi,
Workshop Peningkatan Kinerja Pembangkit,
Audit Internal Sistem Manajemen Terintegrasi

Born in Surabaya, June 19th, 1969.
Bachelor degree in Electric, Institut Teknologi Sepuluh November.
and Master degree in Engineering Management, Queensland
University of Technology (QUT), Brisbane.

History of the Position :
Director of Operations & Marketing of PT Cogindo DayaBersama,
Senior Expert of Change Management of PT Indonesia Power,
Electrical Engineer of PT. Indonesia Power, Priok Business Unit.

Participated trainings :
Overview of Integrated System Management,
Workshop enhancing power plant competencies,
Internal Audit Integrated System Management



RACHMANTO KUSUMONEGORO AK, MM
DIREKTUR KEUANGAN/
DIRECTOR OF FINANCE

Lahir di Jakarta, 16 November 1964.
Lulusan Sarjana Akuntansi STAN dan Magister Manajemen
Universitas Pancasila.

Riwayat jabatan antara lain :
Kepala Divisi Akuntansi PT Indonesia Power,
Kepala Bidang Audit Keuangan & Administrasi PT Indonesia
Power,
Manager Perpajakan PT Indonesia Power

Training dan seminar yang pernah diikuti :
Seminar Senior Leader Capacity Building "Even Elephants Can
Dance",
Workshop Integrasi Manajemen Risiko Dan Audit Internal,
Pelatihan Khusus Investigasi / Pemeriksaan

Born in Jakarta, November 16th, 1964.
Graduated bachelor of Accountant of STAN and Master degree
in Management of Universitas Pancasila.

History of the Position :
Head of Accountant Division PT Indonesia Power,
Head of Financial and Administration Audit PT Indonesia Power,
Tax Manager PT Indonesia Power.

Participated trainings :
Seminar Senior Leader Capacity Building "Even Elephants Can
Dance",
Workshop Risk Management Integrations and Internal Audit,
Investigation Specialist Training.



AGUS KURNIA
KEPALA AUDIT INTERNAL/
HEAD OF INTERNAL AUDIT

Lahir di Bandung, 13 Juni 1961.
Lulusan Sarjana Administrasi Negara STISIP.

Riwayat Pekerjaan :
Manajer Pengembangan Karir dan Talenta PT Indonesia Power,
Ahli Tata Kelola Pembangkit PT Indonesia Power UBP Saguling,
Manajer Administrasi PT Indonesia Power UBP Saguling.

Training dan seminar yang pernah diikuti :
Penguahan Gelar Professional Internal Auditor,
Training Khusus Satuan Pengawasan Internal,
Training Leadership: "You Are A Leader" dan Dasar-dasar Audit.

Born in Bandung, June 13th, 1961.
Bachelor degree in Public Administration STISIP.

History of the Position :
Manager of Career and Talent Development PT Indonesia Power,
Power plant management specialist PT Indonesia Power UBP
Saguling,
Manager of Administration PT Indonesia Power UBP Saguling.

Participated trainings :
Inauguration Degree Professional Internal Auditor,
Internal Audit Unit Special Training,
Leadership Training: "You Are A Leader" and Fundamentals of Audit.

THE REWARD
FOR WORK
WELL DONE
IS THE
OPPORTUNITIES
TO DO
MORE



IDENTITAS COMPANY IDENTITY PERUSAHAAN

NAMA BIDANG USAHA	PT COGINDO DAYABERSAMA OPERATION AND MAINTENANCE, SUPLAI ENERGI LISTRIK SEWA MENYEWAKAN PEMBANGKIT LISTRIK BESERTA PERALATAN PENDUKUNGNYA SWASTA
STATUS PERUSAHAAN KEPEMILIKAN	1. PT INDONESIA POWER, MEMILIKI 514.867.769 SAHAM/Rp. 514.867.769.000,- (PERSENTASE KEPEMILIKAN SAHAM: 99,999999%) 2. YAYASAN PENDIDIKAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT INDONESIA POWER, MEMILIKI 1 LEMBAR SAHAM / Rp.1.000,- (PERSENTASE KEPEMILIKAN SAHAM 0,000001%)
TANGGAL PENDIRIAN DASAR HUKUM PENDIRIAN	15 APRIL 1998. 1. AKTA NOTARIS NO. 52 TANGGAL 15 APRIL 1998 2. AKTA NOTARIS PERUBAHAN NO. 25 TANGGAL 11 AGUSTUS 2008 3. AKTA NOTARIS PERUBAHAN NO. 10 TANGGAL 16 NOVEMBER 2009 4. AKTA NOTARIS PERUBAHAN NO.14 TANGGAL 27 NOPEMBER2013 5. AKTA NOTARIS PERUBAHAN NO.27 TANGGAL 29 JANUARI 2014 6. AKTA NOTARIS PERUBAHAN NO.18 TANGGAL 26 JANUARI 2015 7. AKTA NOTARIS PERUBAHAN NO.19 TANGGAL 26 JANUARI 2015
MODAL DASAR MODAL DITEMPATKAN	Rp. 600.000.000.000,- (ENAM RATUS MILYAR RUPIAH) Rp. 514.867.770.000,- (LIMA RATUS EMPAT BELAS MILYAR DELAPAN RATUS ENAM PULUH TUJUH JUTA TUJUH RATUS TUJUH PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)
JARINGAN KANTOR JUMLAH PEGAWAI KANTOR PUSAT KODE POS WEBSITE LAYANAN INFORMASI	20 UNIT 1.638 ORANG JL. JENDERAL GATOT SUBROTO KAV.18 JAKARTA SELATAN 12950 12950 www.cogindo.co.id PHONE : (62-21) 521.4515 (HUNTING) FAXIMILE : (62-21) 521.4516 cogindo@cogindo.co.id
EMAIL	
NAME BUSINESS FIELDS	PT COGINDO DAYABERSAMA POWER PLANT OPERATION AND MAINTENANCE, ELECTRICAL POWER SUPPLY, RENTAL POWER TOOLS AND THEIR SUPPORTERS
COMPANY STATUS OWNERSHIP	PRIVATE 1. PT INDONESIA POWER, HAS 514 867 769 SHARES / Rp. 514.867.769.000,- (PERCENTAGE OF OWNERSHIP: 99.999999%) 2. YAYASAN PENDIDIKAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT INDONESIA POWER, HAS 1 SHARE / Rp.1.000, - (PERCENTAGE OF 0.000001% SHAREHOLDING)
DATE OF ESTABLISHMENT BASIC LAW OF ESTABLISHMENT	15 APRIL 1998. 1. NOTARIAL DEED NO. 52, DATED APRIL 15TH 1998 2. NOTARIAL DEED OF AMENDMENT NO. 25, DATED AUGUST 11th 2008 3. NOTARIAL DEED OF AMENDMENT NO. 10, DATED NOVEMBER 16th 2009 4. NOTARIAL DEED OF AMENDMENT NO. 14, DATED NOVEMBER 27th 2013 5. NOTARIAL DEED OF AMENDMENT NO. 27, DATED JANUARY 29th 2014 6. NOTARIAL DEED OF AMENDMENT NO. 18, DATED JANUARY 26th 2015 7. NOTARIAL DEED OF AMENDMENT NO. 19, DATED JANUARY 26th 2015
AUTHORIZED CAPITAL ISSUED CAPITAL	Rp. 600.000.000.000, - (SIX HUNDRED BILLION RUPIAH) Rp. 514.867.770.000, - (FIVE HUNDRED AND FOURTEEN BILLION EIGHT HUNDRED AND SIXTY SEVEN MILLION SEVEN HUNDRED SEVENTY SEVEN THOUSAND DOLLARS)
OFFICE NETWORK NUMBER OF EMPLOYEES HEADQUARTERS ZIP CODE WEBSITE INFORMATION SERVICES	20 UNITS 1,638 PEOPLE JL. JENDERAL GATOT SUBROTO KAV.18 JAKARTA SELATAN 12950 12950 www.cogindo.co.id PHONE: (62-21) 521.4515 (HUNTING) FACSIMILE: (62-21) 521.4516 cogindo@cogindo.co.id
EMAIL	

SEJARAH SINGKAT COMPANY'S BRIEF HISTORY PERUSAHAAN

PT Cogindo DayaBersama (CDB) berdiri secara resmi pada 15 April 1998 dan mulai beroperasi pada 15 Agustus 1998 dengan kantor pusat di Jakarta. Kini CDB telah berkembang menjadi perusahaan yang solid dan memiliki reputasi baik dalam bisnis energi di Indonesia.

Saham CDB dimiliki sepenuhnya oleh PT Indonesia Power yang mengelola pembangkit-pembangkit untuk menyuplai energi listrik Jawa - Bali dan sebagian wilayah Sumatera. PT Indonesia Power sendiri merupakan anak perusahaan PT PLN (Persero) yang ditujukan untuk menjalankan usaha komersial pada bidang pembangkitan tenaga listrik dan usaha lain yang terkait.

Dalam perkembangannya, CDB secara signifikan telah berkontribusi dalam mencukupi kebutuhan listrik di sejumlah daerah maupun di perusahaan yang membutuhkan suplai energi secara khusus.

Pengalaman dukungan dan pemeliharaan energi ternyata memberi bekal cukup bagi CDB untuk masuk secara lebih tegas dalam bisnis suplai listrik di Indonesia. Akhirnya mulai tahun 2009 CDB memiliki pembangkit PLTD Batakan dengan kapasitas 45 MW di Balikpapan, Kalimantan Timur yang diresmikan bulan Februari 2010 dan di bulan November 2014 mulai beroperasinya PLTD 7x1,6 MW Pesanggaran sehingga menambah asset CDB di Tahun 2014.

Dalam beberapa tahun terakhir, kepercayaan dari perusahaan induk PT Indonesia Power maupun PT PLN (Persero) kepada CDB terus bertambah sehingga CDB akhirnya dipercaya mengelola *Operation and Maintenance (O&M)* pembangkit besar seperti PLTU Labuan 2 x 300 MW dan pembangkit besar lainnya.

Dalam beberapa tahun, kepercayaan dari perusahaan induk PT Indonesia Power maupun PT PLN (Persero) kepada CDB terus bertambah sehingga CDB akhirnya dipercaya mengelola (O&M) pembangkit besar seperti di wilayah Jawa Barat melalui PLTU Labuan 2x300 MW, PLTU Suralaya 1x625 MW, PLTU Lontar 3x315 MW dan PLTU Pelabuhan Ratu 3x350 MW, di wilayah Cilacap melalui UJP Jawa Tengah 2 Adipala, serta wilayah Sumatera dan Indonesia Timur seperti PLTU Pangkalan Susu 2X220 MW Medan, PLTU Sanggau 2x7 MW Kalimantan Barat, PLTU Barru 2x50 MW Makassar, PLTU Jeranjang 1x25MW Lombok dan PLTP Ulumbu 2x2,5 MW NTT.

PT Cogindo DayaBersama (CDB) stand officially on April 15th, 1998 and started operating on August 15th, 1998 with headquarters in Jakarta. CDB now has grown into a solid company and has a good reputation in the energy business in Indonesia.

CDB shares fully owned by PT Indonesia Power which manages power plants for Java - Bali electricity supply. PT Indonesia Power is a subsidiary of PT PLN (Persero) which is intended to run commercial ventures in the field of power generation and other related businesses.

In the process, CDB is significant have contributed to meet the electricity needs in a number of areas as well as in companies that require energy supply in particular.

Experience support and maintenance (S&M) energy turns giving enough supplies for the CDB to enter more specifically in the electricity supply business in Indonesia. Finally started in 2009 Cogindo have MFO power plants with a capacity of 45 MW in Balikpapan, East Kalimantan, which was inaugurated in February 2010 and in the month of November 2014 the operation of 7x1,6 MW diesel power plant so Pesanggaran CDB year increase in assets in 2014.

In recent years, the trust of the parent company PT Indonesia Power and PT PLN (Persero) to the CDB continue to grow so that eventually entrusted to manage (O & M) large plants such as Labuan power plant 2 x 300 MW and other large plants.

Within a few years, the trust of the parent company PT Indonesia Power and PT PLN (Persero) to the CDB continue to grow so CDB eventually entrusted to manage (O & M) generating large as in West Java through the Labuan power plant 2x300 MW, Suralaya 1x625 MW power plant Lontar 3x315 MW and the plant Pelabuhan Ratu 3x350 MW, in Cilacap through UJP Central Java 2 Adipala, as well as Sumatra and eastern Indonesia such as plant Pangkalan Susu 2X220 MW Medan, plant Sanggau 2x7 MW West Kalimantan, plant Barru 2x50 MW Makassar, plant Jeranjang 1x25MW Lombok and NTT Ulumbu 2x2,5 MW geothermal power plant.

**TEAM
WORK
MAKES
THE
DREAM
WORK**

VISI VISION AND MISSION
DAN MISI

VISI VISION AND MISSION DAN MISI

OUR VISION
TO BE A LEADING COMPANY
IN THE FIELD OF ELECTRICITY
ENERGY IN THE
THE SOUTHEAST ASIA REGION
OUR MISSION
RUNNING A BUSINESS IN THE ENERGY
SUPPLY LINE AS WELL AS THE OPERATION
AND MAINTENANCE SERVICES INCLUDING
OTHER SUPPORTING SERVICES RENDERING
SUPERIOR PERFORMANCE AND GUARDING
ENVIRONMENTAL PRESERVATION

VISI

MENJADI PERUSAHAAN TERKEMUKA BIDANG KETENAGA
LISTRIKAN DI KAWASAN ASIA TENGGARA

MISI

MELAKSANAKAN USAHA DIBIDANG SUPPLAI ENERGI SERTA
JASA OPERASI & PEMELIHARAAN TERMASUK JASA
PENUNJANG LAINNYA DENGAN KINERJA UNGGUL DAN
MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN

VISION

TO BE A LEADING COMPANY IN THE FIELD OF ELECTRICITY
ENERGY IN THE SOUTHEAST ASIA REGION

MISSION

RUNNING A BUSINESS IN THE ENERGY SUPPLY LINE AS WELL
AS THE OPERATION AND MAINTENANCE SERVICES INCLUD-
ING OTHER SUPPORTING SERVICES RENDERING SUPERIOR
PERFORMANCE AND GUARDING ENVIRONMENTAL PRESER-
VATION

ARTIKULASI VISI

Menjadi perusahaan penyedia jasa O&M berkelas dunia
dengan tingkat top quartil sesuai NERC.
Menjadi salah satu perusahaan dengan tingkat kinerja
operasional dan keuangan terbaik dalam hal pertumbuhan
pendapatan, pertumbuhan keuntungan dan nilai timbal
balik ekuitas di Asia Tenggara.

PENJABARAN VISI

Perusahaan Terkemuka adalah :

1. Perusahaan dengan Kinerja pembangkit terbaik.
2. Memberikan nilai kepada Shareholder dengan indikator utama (Aset Perusahaan, Pendapatan, dan Keuntungan Perusahaan).
3. Menjalankan Bisnis Internasional.
4. Mendapatkan penghargaan di bidangnya.

ARTIKULASI MISI

Memiliki kemampuan yang handal dalam penyediaan
energi listrik dan kemampuan dalam pengoperasian dan
pemeliharaan mesin pembangkit.

Meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan
memenuhi kebutuhan energi listrik melalui suplai energi
listrik.

Memberikan nilai optimal bagi pemegang saham melalui
pengelolaan usaha sesuai kaidah bisnis yang sehat
sekali-gus peduli akan kelestarian lingkungan alam dan
sosial.

ARTICULATION OF VISION

To be a company providing O&M services of world class at
the top quartile level according to NERC.

To be one of the companies with the best level of
operational and financial performance in term of revenue
growth, profit growth and equity return value in Southeast
Asia.

ELABORATION OF VISION

A Leading Company is :

1. A company with the best power generating perfor-
mance.
2. Providing value for Shareholders by the primary
indicators of Company Assets, Revenue, and Company
Profit.
3. Running an international business.
4. Winning award in its line of business.

ARTICULATION OF MISSION

Possessing reliable capability in supplying electricity
energy and capability in operation and maintenance of
generators;

Raising the quality of social life by fulfilling the need for
electricity energy through electricity energy supply.

Providing optimal value for shareholders through a
business management that conforms to the principles of
sound business and concerned about preservation of the
natural and social environment;

PENJABARAN MISI

- Melakukan usaha dalam bidang Pembangkitan Listrik : Suplai Energi (*Independent Power Producer / IPP dan Pembangkit Sewa*) serta Jasa Operasi dan Pemeliharaan.
- Kaidah bisnis yang sehat
 - Mengelola bisnis dengan menerapkan prinsip-prinsip penyelenggaraan perusahaan yang baik sesuai norma-norma (*Good Corporate Governance*)
 - Menjalankan bisnis perusahaan dengan memperhatikan dan memenuhi peraturan yang berlaku dalam industri Kelistrikan, Ketenagakerjaan, dan Lingkungan Hidup
 - Memberikan nilai kepada *Shareholder* dengan indikator utama (Aset Perusahaan, Pendapatan, dan Keuntungan Perusahaan)
- Kualitas Kelas Dunia
 - Menunjukkan kinerja setara dengan standar perusahaan kelas internasional
 - Diakui oleh Pelanggan dan Mitra Kerja sebagai perusahaan yang mampu memenuhi standar unggul / *excellent*
- Menjaga kelestarian lingkungan
 - Setiap anggota Perusahaan senantiasa bersikap dan bertindak dengan menjaga keseimbangan dan kelestarian lingkungan hidup serta meminimalkan perusakan lingkungan
 - Menjalankan bisnis perusahaan dengan memperhatikan lingkungan unit perusahaan (*Corporate Social Responsibility*)

ELABORATION OF MISSION

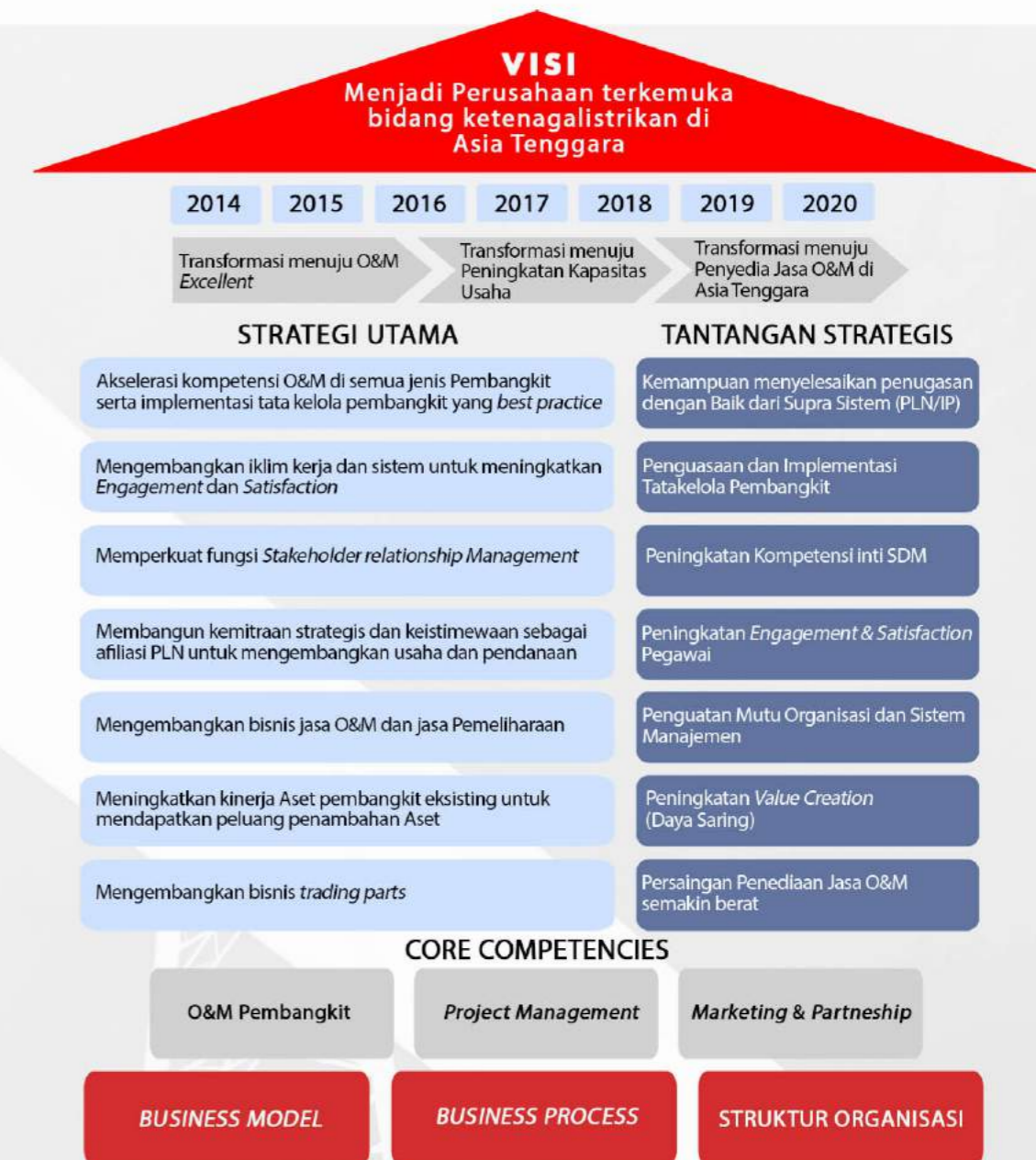
- Running business in the line of Power Generation : Energy Supply (*Independent Power Producer (IPP) and Leased Generator*) as well as Operation and Maintenance Services.
- Sound business principles
 - Managing the business by applying the principles of Good Corporate Governance;
 - Running the Company's business with due observance of and in compliance with the existing regulations in the Power/Electricity Industry, Manpower, and Life Environment;
 - Providing value to Shareholders by the major indicators of Company Assets, Revenue, and Company Profits.
- World Class Quality
 - Demonstrating performance equal to that of International class company;
 - Recognized by Customers and Working Partner as a company capable of meeting excellent standard.
- Safeguarding environment preservation
 - Each member of the Company always with the attitude of and acting to safeguard the equilibrium and preservation of the life environment and minimize environment spolling.
 - Running the Company's business with due observance of the Company's environment unit (*Corporate Social Responsibility*).

SASARAN UTAMA PERUSAHAAN

Pernyataan visi dan misi diterjemahkan menjadi sasaran - sasaran terukur yang menjanjikan *business value* bagi para pemangku kepentingan, sebagai berikut :

COMPANIES MAIN TARGET

Vision and mission statement translated into measurable targets promising business value for our stakeholders, as follows :



STRATEGI UTAMA PERUSAHAAN

Melalui analisis lingkungan eksternal dan internal yang sekaligus dilakukan untuk mengidentifikasi peluang, ancaman, kekuatan dan kelemahan Perusahaan, serta dengan mempertimbangkan arah usaha dan posisi induk usaha, maka strategi utama Perusahaan dibagi kedalam 3 Strategi sebagai berikut :

STRATEGI PERTUMBUHAN :

1. Mengembangkan bisnis jasa O&M dan jasa pemeliharaan
2. Mengembangkan bisnis *trading parts*
3. Meningkatkan kinerja Aset pembangkit eksisting untuk mendapatkan peluang penambahan aset

STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS :

Akselerasi kompetensi O&M di semua jenis Pembangkit serta Implementasi tata kelola pembangkit dan manajemen proyek sesuai *best practice*

STRATEGI PENDUKUNG :

1. Mengembangkan iklim kerja dan sistem SDM untuk meningkatkan *engagement* dan *satisfaction*
2. Memperkuat fungsi *stakeholder relationship management*
3. Membangun kemitraan strategis dan keistimewaan sebagai afiliasi PLN untuk mengembangkan usaha dan pendanaan.

STRATEGI JANGKA PENDEK (2 TAHUN PERTAMA)

Perusahaan akan fokus pada transformasi menuju kinerja O&M yang *excellent* melalui akselerasi kompetensi O&M di semua jenis Pembangkit serta implementasi tata kelola pembangkit sesuai *best practice*. Diharapkan melalui transformasi O&M yang *excellent* Perusahaan dapat *me-leverage value* yang lebih besar pada pelanggan sejalan dengan peningkatan produksi energi listrik aset pembangkit yang dikelola Perusahaan.

COMPANY KEY STRATEGIES

Through the analysis of external and internal environment that is simultaneously conducted to identify opportunities, threats, strengths and weaknesses of the Company, as well as taking into account the direction of the business and the position of its parent company, the main strategy of the Company is divided into the following three strategies :

GROWTH STRATEGIES :

1. Developing O&M Business services and maintenance services
2. Developing trading business parts
3. Improve the performance of existing plant assets to gain additional opportunities assets

INCREASED PRODUCTIVITY STRATEGY :

Acceleration competence O&M in all types of plant and plant implementation of governance and appropriate project management *best practice*.

SUPPORTING STRATEGIES :

1. Develop a work climate and human systems to improve engagement and satisfaction
2. Strengthen the function of stakeholder relationship management
3. Build strategic partnerships and privileges as affiliates PLN to develop a business and funding.

SHORT-TERM STRATEGIES (THE FIRST 2 YEARS)

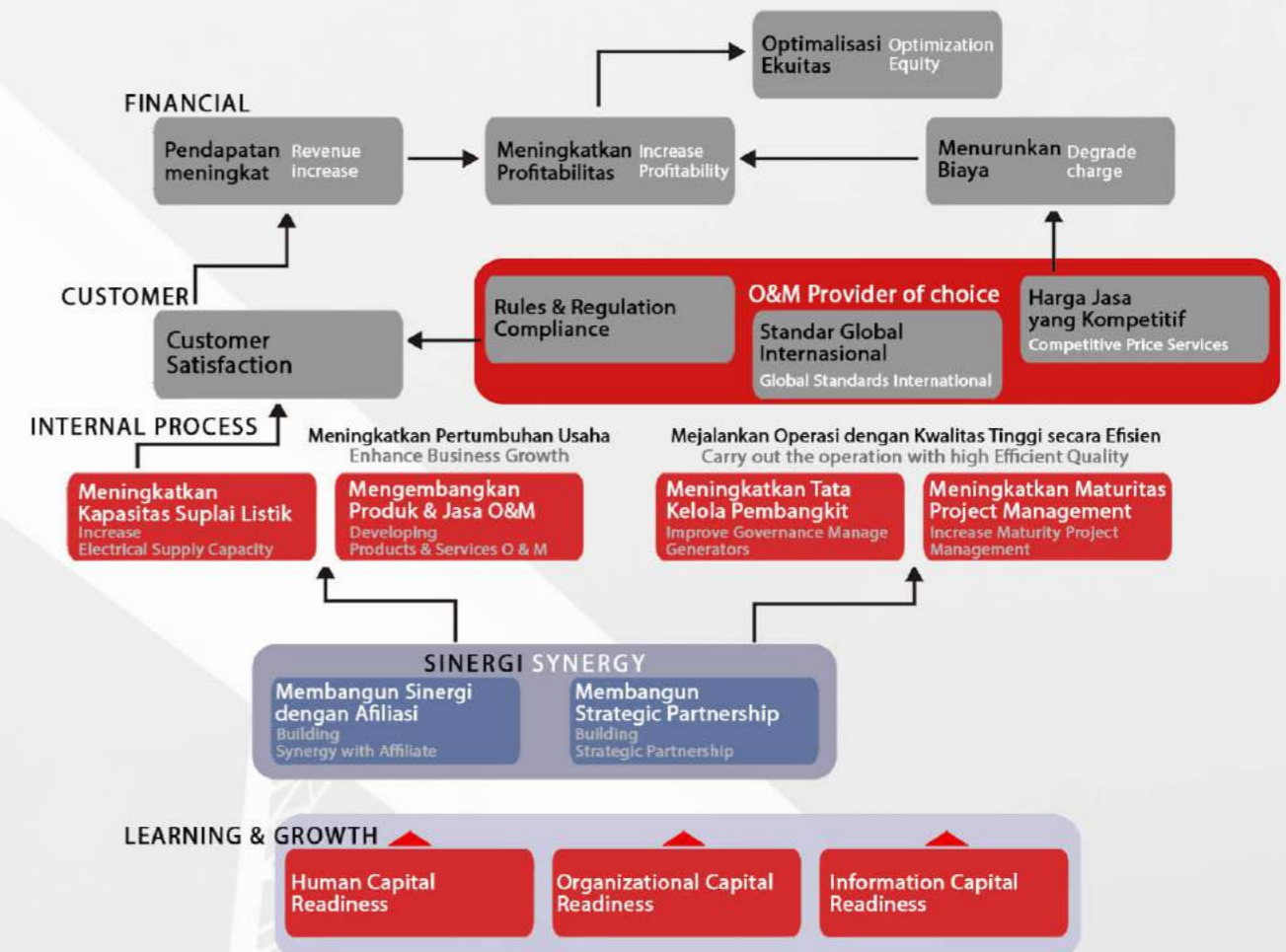
The Company will focus on the transformation toward performance of O&M were excellent through the acceleration of O&M competence in all types of plant as well as implementation of appropriate governance *best practice* plant. Hopefully, through the transformation of O&M were excellent company can leverage greater value to the customer in line with the increase in production of electric energy generation assets managed by the Company.

PETA SASARAN STRATEGIS

Sasaran-sasaran strategis Perusahaan yang meliputi sasaran keuangan dan pelanggan (*value creation* yang dijanjikan kepada pemangku kepentingan) serta sasaran proses internal, pembelajaran dan pertumbuhan (sasaran strategis operasional Perusahaan untuk menghasilkan *value creation*) disajikan dengan pendekatan *Balance Scorecard* dalam bentuk peta sasaran strategis, sebagai berikut :

STRATEGIC MAP OBJECTIVES

The strategic goals of the Company, including financial goals and customer (*value creation* that was promised to stakeholders) and target internal processes, learning and growth (strategic objectives the Company's operations to generate *value creation*) served with *Balanced Scorecard* approach in the form of a map of strategic objectives, as following :



SASARAN STRATEGIS DAN KPI PERUSAHAAN

Ukuran dari masing-masing sasaran strategis dan KPI Perusahaan adalah sebagai berikut:

STRATEGIC OBJECTIVES AND KPI COMPANY

The measurement of each of the Company's strategic objectives and KPI are as follows :

STRATEGIC OBJECTIVE	KEY PERFORMANCE INDICATOR	MEASUREMENT	2015	2016	2017	2018	2019
F1 Optimalisasi ekuitas	ROE	%	3.66	10.34	15.78	18.66	19.83
F2 Meningkatkan Profitabilitas	Net Profit	Milyar	22.17	64.05	107.84	145.76	180.08
F3 Pendapatan usaha meningkat	Pendapatan Tahunan	Milyar	627	796	1,058	1,213	1,425
F4 Menurunkan Biaya	Rasio BPP	%	95.35	90.00	87.50	85.50	85.00
C1 Standard Global Operasional	EAF Tahunan	%	84.92	82.98	82.79	86.25	84.15
	CF	%	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00
	EFOR	%	5.70	5.81	5.82	5.60	5.73
	Efisiensi	Ltr/kWh	41.30	41.40	41.60	41.80	41.90
C2 Harga Jasa O&M yg Kompetitif	Harga jasa O&M	Rp/kWh	86.30	84.70	83.10	81.50	80.00
C3 Kepuasan Pelanggan	Indeks Tingkat Kepuasan Pelanggan	Score	72.00	74.00	76.00	78.00	80.00
C4 Rules & Regulation Compliance	Kepatuhan SMK3 (Sertifikasi & Surveillance)	Sertifikasi	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
	Kepatuhan Lingkungan	Score Proper	Biru	Biru	Hijau	Hijau	Hijau
	Score GOG	Score	74.0	75.0	75.0	75.0	75.0
	Jumlah Kecelakaan Kerja	Jumlah	0	0	0	0	0
P1 Meningkatkan Kapasitas Suplai Listrik	Kapasitas Pembangkit	MW	114	115	115	119	119
	Jumlah Portfolio	Unit	7	8	8	10	10
P2 Mengembangkan Produk & Jas O&M	Jumlah Porfolio Jasa O&M	Unit	13	16	17	18	18
	Kapasitas Pembangkit O&M	MW	4,667	4,957	5,007	5,082	5,082
P3 Maturity Plant O&M Management	Indeks Maturitas Tata kelola Pengelolaan Pembangkit	Score 1-5	3	3.3	3.7	4.1	5
	Indeks Maturitas Project Management	Score 1-5	2.5	2.6	2.7	2.9	3
	Indeks Maturitas CRM	Score 1-5	2	2.2	2.4	2.7	3
P4 Membangun Sinergi dengan Afiliasi	Jumlah Perjanjian Kerjasama	Jumlah	2	3	4	5	6
L1 Human Capital Readiness	Pemenuhan Kelompok Keahlian Jasa O&M dan Pembangkit	%	10	30	60	100	100
	Strategic Job Families Fulfilment (Pemenuhan Kompetensi SDM)	%	85	90	95	95	95
L2 Organization Capital Readiness	Tingkat Kepuasan Pegawai	Indeks	3.00	3.05	3.10	3.15	3.20
	Tingkat Engagement Pegawai	Indeks	3.05	3.10	3.15	3.20	3.25
L3 Information Capital Readiness	Pemenuhan Infrastruktur IT	%	65	75	85	100	100
	Implementasi Program Aplikasi	%	40	50	65	85	100

SASARAN 2015-2019 2015-2019 OBJECTIVES

SASARAN UTAMA	SASARAN OPERASIONAL	STRATEGI UTAMA	STRATEGI INISIATIF
OPTIMALISASI EKUITAS	Meningkatkan Kapasitas Suplai Listrik	-Mengembangkan Bisnis Jasa O&M Dan Jasa Pemeliharaan	1. Melanjutkan pengembangan aset pembangkit yang sudah comited
	Menambahkan Portfolio Produk & Jasa O&M		2. Mencermati peluang penambahan aset pembangkit Gas To Power dan renewable
PENDAPATAN MENINGKAT			3. Melakukan kegiatan promosi
MENINGKATKAN PROFITABILITAS	Mengembangkan Produk & Jasa O&M	-Mengembangkan Bisnis Trading Parts	4. Menjalin kerja sama dengan perusahaan pabrik / distributor part OEM
			5. Peningkatan standar tata kelola pembangkitan dan project
MENURUNKAN BIAYA	Menigkatkan Maturitas Project Management	-Akselerasi Kompetensi O&M Disemua Jenis Pembangkit Serta Implementasi Tata Kelola Pembangkit Yang Best Practice	6. Memperluas networking / relationship dengan memperkuat posisi CDB dalam afiliasi
			7. Peningkatan standar keahlian pegawai
CUSTOMER SATISFACTION	Meningkatkan Tata Kelelola Perusahaan		8. Optimalisasi pemanfaatan SDM O&M dan project
			9. Pengembangan sistem talent pool untuk menunjang bisnis perusahaan
STANDAR GLOBAL OPERASIONAL	Human Capital Readiness	-Mengembangkan Iklim Kerja Dan Sistem SDM Untuk Meningkatkan Engagement Dan Satisfaction Pegawai	10 Perbaikan sistem remunerasi, karir dan sistem rekognisi yang memotivasi
			11 Implementasi budaya perusahaan dan alat manajemen
RULES AND REGULATION COMPLIANCE	Organizational Capital Readiness		12 Pengembangan infrastruktur IT dan Implementasi Aplikasi
			13 Pengendalian cost structure atas proses bisnis kunci
HARGA JASA YANG KOMPETITIF	Information Capital Readiness	-Membangun Kemitraan Strategis Dan Keistimewaan Sebagai Afiliasi PLN Untuk Mengembangkan Usaha dan Pendanaan	
	Membangun Sinergi Dengan Afiliasi		
	Membangun Strategic Partnership	-Memperkuat Fungsi Stakeholder Relationship Management	

PLEASURE IN
THE JOB PUTS
PERFECTION IN
THE WORK.

BUDAYA CORPORATE
CULTURE
PERUSAHAAN

BUDAYA CORPORATE CULTURE PERUSAHAAN

Pedoman Budaya Perusahaan diperlukan agar pegawai memiliki perilaku yang dapat mendukung pelaksanaan Misi dan pencapaian Visi perusahaan dan mencerminkan identitas perusahaan secara khas / spesifik. Untuk menciptakan iklim budaya perusahaan yang kuat diperlukan implementasi yang terlihat secara fisik seperti nilai-nilai perusahaan sebagai berikut:

INTEGRITAS

Bertindak konsisten mematuhi peraturan dan kode etik perusahaan, menegakkan kejujuran, bertanggung jawab, serta berani menyampaikan kebenaran.

Kata Kunci Integritas adalah konsisten dan jujur.

Ukuran Perilaku Integritas adalah sebagai berikut :

1. Mematuhi peraturan, etika perusahaan, dan etika profesi.
2. Berkata jujur dan sesuai antara perkataan dengan perbuatan.
3. Menjaga rahasia perusahaan dan citra perusahaan.
4. Bertanggung jawab terhadap keputusan tindakan yang diambil.
5. Berani mengungkapkan dan bertindak berdasarkan fakta yang objektif.
6. Bertindak sebagai *role model* dan mendorong orang lain agar mematuhi peraturan, etika perusahaan, etika profesi, dan GCG.

PROFESIONAL

Sikap disiplin dalam profesi yang mendorong seseorang untuk bersikap tepat sesuai keadaan dan memiliki kemampuan yang memadai.

Kata Kunci Profesional adalah *in control* dan *well prepared*.

Ukuran Perilaku Profesional adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pembelajaran secara terus menerus, berbagi pengetahuan dan menerapkannya dalam pekerjaan.
2. Kesadaran bahwa semua kegiatan dalam perusahaan ada perhitungan bisnisnya (*entrepreneurship*) dan upaya perbaikan terus menerus (*Kaizen*).
3. Bersedia dan mampu melayani pelanggan.
4. Memiliki sikap untuk memandang semua orang secara sejajar dan diperlakukan secara layak.

Corporate culture is necessary as a guideline for employees to have behavior that can support the implementation of the mission and achieving the company's vision and typically reflect corporate identity / specific. To create a climate of strong corporate culture required implementation looks physically like the values of the company as follows :

INTEGRITY

Act consistently to comply with corporate regulations and code of ethics, advocate honesty, responsible and have the courage to deliver the truth.

The Keywords of Integrity are consistent and honest.

Integrity Behavioral Measurements are :

1. Comply with regulations, corporate ethics, and professional ethics.
2. Speak honestly and in accordance with the actions taken.
3. Guard the confidentiality and the image of the company.
4. Responsible for decisions and actions taken
5. Have the courage to express and act based on objective facts.
6. Act as a role model and encourage others to follow the regulations, corporate ethics, professional ethics and GCG

PROFESSIONAL

Professional discipline that encourages someone to act appropriately according the conditions and possesses sufficient capability.

The Keywords of Professional are *in control* and *well prepared*.

Professional Behavioral Measurements are :

1. Conduct continuous learning, share knowledge and apply them in work.
2. Aware that all activities within the company have business calculation (*entrepreneurship*) and continuous improvement efforts (*Kaizen*).
3. Willing and able to serve customers.
4. Have the attitude to look at everyone as equal and treat them appropriately.

KERJA SAMA

Bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok, saling mengisi untuk memberikan yang terbaik untuk kelompok tersebut.

Kata Kunci Kerja Sama adalah kerja sama untuk kekuatan.

Ukuran Perilaku Kerja Sama adalah sebagai berikut :

1. Berperilaku positif dan responsif sebagai anggota tim.
2. Berpartisipasi dan mengusahakan agar setiap anggota tim mendapat informasi yang relevan (*knowledge sharing*).
3. Bersedia membantu anggota tim secara profesional untuk memberikan yang terbaik untuk kelompok dan perusahaan.

PELAYANAN PELANGGAN

Kepedulian terhadap kebutuhan pelanggan (*internal/eksternal*) dan kesediaan dan kemampuan melayani dengan tindakan yang terbaik untuk memuaskan pelanggan.

Kata Kunci Pelayanan Pelanggan adalah *"deliver what you have promised!"* Ukuran Perilaku Pelayanan Pelanggan adalah sebagai berikut :

1. Selalu berpikir mengenai kesuksesan dan kebutuhan pelanggan dan bukan kebutuhan diri sendiri.
2. Senantiasa menyebarkan reputasi dan profesionalisme perusahaan dalam berinteraksi dengan orang yang membutuhkan pelayanan.
3. Memenuhi janji terhadap pelanggan sesuai jadwal yang disepakati dan selalu memberikan yang terbaik kepada pelanggan.
4. Menerapkan budaya senyum, salam, dan sapa kepada semua pelanggan dalam upaya menciptakan reputasi baik dan profesionalisme.

KOMITMEN PERUSAHAAN

1. Menjaga semua sumber daya yang bernilai ekonomi agar tidak hilang, rusak, atau disalah gunakan.
2. Menghindari benturan kepentingan dan transaksi sensitif yang merugikan perusahaan.
3. Memperlakukan sesama pegawai secara santun, jujur, adil, terhormat, dan bermartabat.
4. Kepekaan dan kepedulian sebagai basis peningkatan kompetensi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas pekerjaan.

COOPERATION

Working cooperatively with others and become part of the team, co-exist to provide the best for the team.

The Keywords of Cooperation are cooperate for power.

Cooperation Behavioral Measurements are :

1. Positive and responsive behavior as a team member.
2. Participate and ensure that every member of the team gets the relevant information (*knowledge sharing*).
3. Willing to help team members in a professional manner to provide the best for the team and the company.

CUSTOMER SERVICE

Concern for the needs of the customer (*internal/external*) and the willingness and ability to serve with the best course of action to satisfy customers.

The Keywords of Customer Service are *"deliver what you have promised!"* Customer Service Behavioral Measurements are :

1. Always think about the success and customer needs rather than the needs of self.
2. Always spread the company's reputation and professionalism in interacting with people who need services.
3. Keep the promise to the customers according to the agreed schedule and always give the best to customers.
4. Hold onto the culture of smile, regard and greeting to all customers in order to create a good reputation and professionalism.

CORPORATE COMMITMENT

1. Guard all the resources of economic value from being lost, damaged or misused.
2. Avoid conflicts of interest and sensitive transactions that harm the company.
3. Treat fellow employees with politeness, honesty, fairness, respect, and dignity.
4. Sensitivity and awareness as bases to build competence and professionalism in work.

BIDANG USAHA LINE OF BUSINESS

CDB adalah perusahaan yang bergerak di bidang energi, tak hanya sebagai penyedia kebutuhan energi namun juga memberikan nilai lebih berupa konsep efisiensi energi.

Bidang usaha yang dikelola perusahaan adalah jasa penyedia energi yang memanfaatkan konsep *cogeneration* dan *distributed generation*, terbagi dalam dua jenis yaitu bisnis inti dan bisnis non inti.

BISNIS INTI

Bisnis utama perusahaan dikategorikan dalam 3 paket usaha:

1. Jasa suplai energi yang mengutamakan pemanfaatan gas pembangkit yang mempunyai efisiensi tinggi (sistem *cogeneration*) yaitu pemanfaatan energi yang terkandung dalam gas buang dan *distributed generation*.
2. Jasa operasi dan pemeliharaan (O&M).

BISNIS NON INTI

Merupakan usaha - usaha penunjang lainnya termasuk perdagangan. Penyedia Tenaga Listrik Menjadi perusahaan yang menyediakan tenaga listrik yang bisa memasok energi listrik berkualitas. Operasi dan Pemeliharaan (O&M) Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi serta latar belakang mulai dari diesel, turbin gas, turbin uap, *combined cycle*, dan *hydropowerplant*, CDB mampu mengoperasikan maupun memelihara suatu pembangkit.

CDB is an energy company, not only as a supplier but also offers an added value of energy efficiency.

The company is specialized in energy services and utilizes the concept of energy cogeneration and distributed generation, which is divided into two types : core businesses and non-core businesses.

CORE BUSINESSES

The company's core businesses are categorized into 3 business packages:

1. Energy supply services that promotes the use of gas plants which boast high efficiency (cogeneration system) through the utilization of energy contained in the exhaust gas and distributed generation.
2. Operation and maintenance (O&M).

NON CORE BUSINESSES

Include other supporting businesses including trading. Electricity Provider Being a company that provides electric power that can supply quality electric energy. Operation and Maintenance (O&M) With the support of competent human resources with backgrounds ranging from diesel, gas turbine, steam turbine, *combined cycle* and *hydropowerplant*, CDB can operate and maintain a plant.

PRODUK DAN / ATAU JASA YANG DIHASILKAN

Secara umum proyek yang dikelola selama tahun 2014 adalah sebagai berikut:

1. **Suplai energi :**
PLTD MFO Cogindo 45 MW di Batakan Kaltim
PLTD Pesanggaran 10 MW di Bali
2. **Sewa mesin pembangkit :**
PLTD Pemaron 45 MW – Existing di Singaraja – Bali
PLTD Pemaron 80 MW – Tambahan di Singaraja - Bali
PLTD Lirik (disewakan) di Palembang - Sumbagsel
PLTD Tello 70 MW (Konsorsium) di Makassar
PLTD Ampenan 10 MW (konsorsium) di Ampenan – Lombok
PLTU Sewa Amurang 2 x 30 MW (Konsorsium) di Amurang – Sulut (Belum COD)
3. **Jasa operasi dan pemeliharaan :**
PLTG Keramasan # 4 , Palembang – Sumbagsel
PLTG Batanghari # 3, Jambi – Sumbagsel
PLTG Indralaya – Sumbagsel
PLTU Banten # 2, Labuan-Banten
PLTU Banten # 1, Suralaya Unit 8-Banten
PLTU Lontar – Banten
PLTU Pelabuhan Ratu – Jawa Barat
Jasa O&M PLTG Talang Duku - Sumbagsel II
Jasa O&M PLTG Merah Mata - Sumbagsel II
Jasa O&M PLTG Jaka Baring - Sumbagsel II
Jasa O&M PLTU Sanggau, Kalimantan Barat
Jasa O&M PLTU Barru, Sulawesi Selatan
Jasa O&M PLTU Jeranjang, Lombok barat
Jasa O&M PLTP Ulumbu, Nusa Tenggara Timur
Jasa O&M PLTU Adipala, Cilacap
Jasa O&M PLTU Pangkalan Susu, Langkat, Sumatera Utara
4. **Jasa Pemeliharaan Simple Inspeksi**
Common System PLTU Banten 2, Labuan Unit 2
5. **Jasa Pemeliharaan Inspeksi Turbin dan Auxiliary**
PLTU Ombilin, Sumatera Barat
6. **Jasa Pemeliharaan Major Inspection Steam Turbine**
PLTGU Cilegon
7. **Jasa investigasi dan Pembongkaran**
PLTG Lot 3 Belawan
8. **Jasa pemasangan dan perbaikan**
PLTG Lot 3 Belawan

PRODUCTS AND / OR SERVICES PROVIDED

In general, the projects managed throughout 2014 are :

1. **Energy supply :**
Cogindo 45 MW MFO Diesel Power Generator in Batakan, East Kalimantan
10 MW Diesel Power Generator in di Pesanggaran, Bali
2. **Power Generator Rental :**
45 MW Pemaron Diesel Power Generator - Existing at Singaraja - Bali
80 MW Pemaron Diesel Power Generator - Additional at Singaraja - Bali
Lirik Diesel Power Generator (leased) at Palembang - Southern Sumatra
70 MW Tello Diesel Power Generator (Consortium) at Makassar
Bridging 10 MW Ampenan Diesel Power Generator (consortium) at Ampenan - Lombok
2 x 30 MW Amurang Steam Power Generator Rental (Consortium) at Amurang North Sulawesi (Not yet COD)
3. **Operation and Maintenance Services :**
Keramasan Gas Power Plant # 4, Palembang - Southern Sumatra
Batanghari Gas Power Plant # 3, Jambi - Southern Sumatra
Indralaya Gas Power Plant - Southern Sumatra
Banten Steam Power Plant # 2, Labuan - Banten
Banten Steam Power Plant # 1, Suralaya Unit 8 – Banten
Pelabuhan Ratu Steam Power Plant - West Java
Lontar Steam Power Plant – Banten
Services O & M power plant Talang Duku - Sumbagsel II
Services O & M power plant Red Eye - Sumbagsel II
Services O & M power plant Jaka Baring - Sumbagsel II
Services O & M Power Plant Sanggau, Kalimantan Barat
Services O & M Power Plant Barru, South Sulawesi
Services O & M Power Plant Jeranjang, West Lombok
Services O & M Geothermal Ulumbu, East Nusa Tenggara
Services O & M Power Plant Adipala, Cilacap
Services O & M plant Pangkalan Susu, Langkat, North Sumatra
4. **Simple Common System Inspection Maintenance Service,**
Banten 2 Steam Power Plant, Labuan
5. **Turbine and Auxiliary Inspection Maintenance Service**
for Ombilin Steam Power Plant, West Sumatra
6. **Steam Turbine Major Inspection Maintenance Service**
Cilegon Gas & Steam Power Plant
7. **Investigation and Demolition**
Lot 3 Belawan power plant
8. **Installation and repair services**
Lot 3 Belawan power plant

PERISTIWA IMPORTANT EVENTS IN 2014 PENTING 2014

PROCESS SYSTEM

Telah dilakukan restrukturisasi organisasi yang ditetapkan dengan keputusan Direksi CDB no. : 330.K/CDB/XII/2014 Tanggal 31 Desember 2014 Tentang susunan Organisasi CDB, yang bertujuan untuk menunjang perkembangan bisnis dan penyalarsan strategi perusahaan.

Has conducted organizational restructuring are set by the decision of directors of CDB no. : 330.K / CDB / XII / 2014 Date December 31st, 2014 About the composition of the Organization CDB, This is done to support business development and alignment the company's strategy.

PEOPLE SYSTEM

1. Seiring dengan bertambahnya penugasan dari PT Indonesia Power menyebabkan penambahan jumlah pegawai CDB dari 963 orang pada tahun 2013 menjadi 1.638 orang pada akhir tahun 2014.

Along with the increased assignment of PT Indonesia Power causes additional the number of employees of CDB of 963 people in 2013 to 1,638 people at the end of 2014.

2. Dilaksanakannya program akselerasi kompetensi di site labuan sebagai *pilot project* yang akan diimplementasikan juga pada site lainnya

Implementation acceleration program competency in Labuan for pilot project to be on implement also in other site

TECHNICAL SYSTEM

1. Mulai beroperasinya PLTD 10 MW Pesanggaran yang diresmikan oleh Komisaris Utama CDB (Bpk. Supangkat Iwan Santoso) pada Tanggal 26 November 2014.

Start the operation of 10 MW diesel power plant Pesanggaran the inaugurated by President Commissioner of CDB (Mr. Supangkat Iwan Santoso) On November 26th, 2014.

2. Rekrutmen 673 pegawai untuk memenuhi formasi penugasan O&M di PLTU Jeranjang, PLTP Ulumbu, UJP Labuan dan UJP Lontar.

Recruitment 673 employees to meet formation assignment O&M In Jeranjang power plant, geothermal power plant Ulumbu, Labuan And Lontar site

STRUKTUR STRUCTURE COMPOSITION OF SHAREHOLDERS KOMPOSISI PEMEGANG SAHAM

Pemegang Saham CDB terdiri dari :

1. PT Indonesia Power sebanyak 514.867.769.000 lembar saham.
2. Yayasan Pendidikan Dan Kesejahteraan pegawai PT Indonesia Power sebanyak 1 (satu) lembar saham.

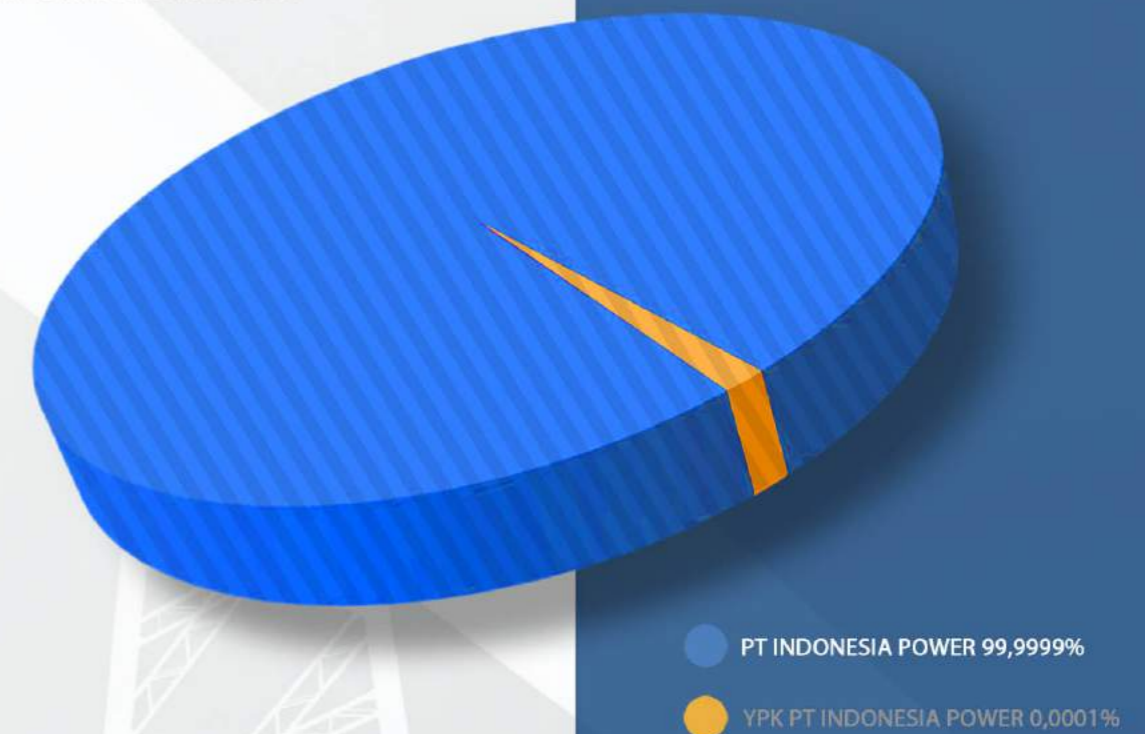
Adapun struktur kepemilikan saham CDB sebagai berikut :

Shareholders of CDB consists of :

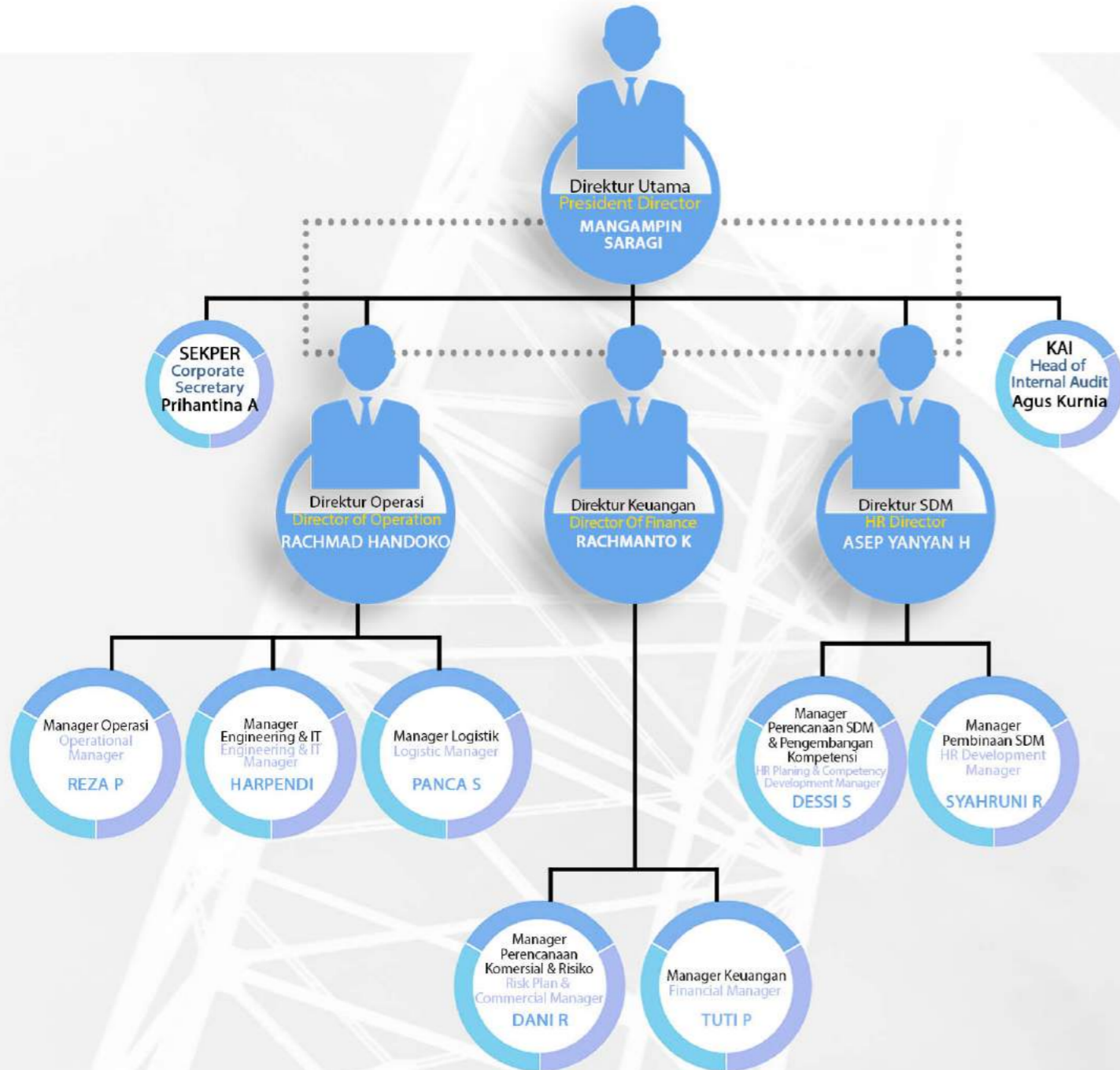
1. PT Indonesia Power as much as 514.867.769.000 shares.
2. Education and Welfare Foundation employees of PT Indonesia Power as one share.

The shareholding structure of CDB as follows :

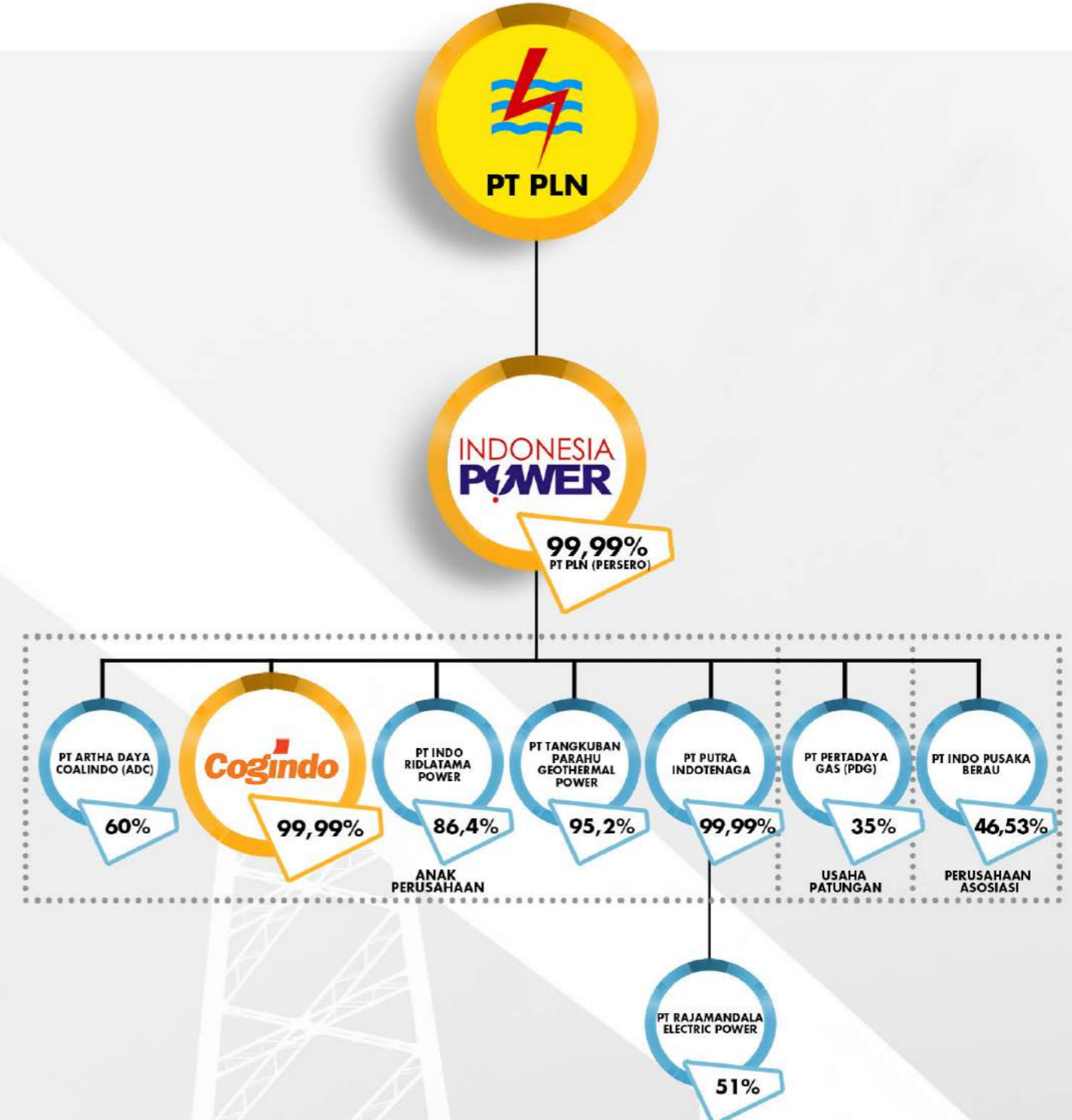
GAMBAR STRUKTUR KEPEMILIKAN
OWNERSHIP STRUCTURE FIGURE



STRUKTUR ORGANISASI PT COGINDO DAYABERSAMA



STRUKTUR ORGANISASI COGINDO TERHADAP PT PLN (PERSERO)



PETA WILAYAH OPERASI REGIONAL MAP OPERATION



- 01.** PLTU PANGKALAN SUSU, Sumatra Utara, 2 x 200 MW
- 02.** PLTG PAYO SELINCAH, Jambi, 50 MW
PLTG JAKA BARING, Sumbagsel II, 3 x 20 MW
PLTG MERAH MATA, Sumbagsel II, 1x14 MW
PLTG TALANG DUKU, Sumbagsel II, 1x10 MW
- 03.** PLTG INDERALAYA, Sumbagsel I, 45 MW
- 04.** PLTG KERAMASAN, Sumbagsel I, 1 X 20 MW
- 05.** PLTU SURALAYA, Banten 1, 1 x 625 MW
PLTU LABUAN, Banten 2, 2 x 300 MW
PLTU LONTAR, Banten 3, 3 x 315 MW
PLTU PELABUHAN RATU, Jawa Barat, 3 x 350 MW
- 06.** PLTU ADIPALA, Cilacap, 660 MW
- 07.** PLTD MFO AMPENAN, Lombok 7 MW
- 08.** PLTU JERANJANG, Lombok, 3 x 25 MW
- 09.** PLTD PEMARON, Bali, 75 MW
PLTD MFO PESANGGARAN, Bali, 10 MW
- 10.** PLTU BARRU, Sulawesi Selatan, 2 x 50 MW
- 11.** PLTP ULUMBU, Nusa Tenggara Timur, 5 MW
- 12.** PLTU SANGGAU, Kalimantan Barat, 14 MW
- 13.** PLTD MFO BATAKAN, Kalimantan Timur, 45 MW

NAMA DAN NAME AND UNIT ADDRESS ALAMAT UNIT

Kantor Pusat PT Cogindo DayaBersama berlokasi di Jl. Gatot Subroto Kav.18 Jakarta Selatan 12950.

PT Cogindo DayaBersama's Head Office located at Jl. Gatot Subroto Kav.18 Jakarta Selatan 12950.

PEMBANGKIT	KAPASITAS	PEKERJAAN	ALAMAT	TELP	FAX	
1	PLTD Batakan	40 MW	Suplai Energi Listrik	Jl. Mulawarman KM. 18.5 Balikpapan Kalimantan Timur 76116	0542-7581873	
2	PLTD Ampenan - MFO	10 MW	Suplai Energi Listrik	Jl. Arya Banjar Getas 99-Co Tanjung Karang Ampenan, Mataram NTB	0370-570482	0253-803312
3	PLTU Banten 2 Labuan	2 x 300 MW	Jasa O & M (Support)	Jl. Laba Terusan Penimbang, Desa Sukamaju Kec. Labuan, Pandeglang 42264 Banten	0254-570402	
4	PLTU Banten 1 Suralaya	1 x 625 MW	Jasa O & M (Support)	Komp. PLTU Suralaya, Kontak Pos 15 Serang Merak 42456 Banten	021-36651213	
5	PLTU Banten 3 Lontar	3 x 315 MW	Jasa O & M (Support)	Jl. Raya Ir. Sutami, Desa Lontar Kec. Kemiri Kabupaten Tangerang	0266-6441111	
6	PLTU Pelabuhan Ratu	3 x 350 MW	Jasa O & M (Support)	Jl. Raya Pelita, KP. Cipatuguran, Desa Citarik Pelabuhan Ratu Sukabumi 43364		
7	PLTG Inderalaya (Sumbagsel I)	45 MW	Jasa O & M	Jl. Palembang – Indralaya KM.52 Gardu Induk Simpang Tiga Ogan Ilir Indralaya	0711-512066 510955	
8	PLTG Keramasan (Sumbagsel I)	1 x 20 MW	Jasa O & M	Jl. Abikusno Cokro Suyoso No.24 Keramasan, Kertapati, Palembang		0741-570482
9	PLTG Payo Selincah Jambi	50 MW	Jasa O & M	PLN Sektor Pembangkit Jambi Jl. Berdikari No.26 Payo Selincah, Jambi	0362-21087 41241	
10	PLTD Pemaron	75 MW	Suplai Energi	Jl. Raya Seirit KM.6 Singaraja Bali		
11	PLTP Ulumbu	5 MW	Jasa O & M	Desa Wewo Kec. Satarmese Kabupaten Manggarai, Flores Nusa Tenggara Timur		
12	PLTU Sanggau	14 MW	Jasa O & M	Jl. Sempiyang RT.012 RW.003 Kel. Tanjung Sekayam Kec. Kapuas, Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat		
13	PLTU Adipala	660 MW	Jasa O & M	Jl. Hansip No.6 RT.03 RW.02 Desa Penggalang Kec. Adipala Cilacap		
14	PLTG Jaka Baring (Sumbagsel II)	3 x 20 MW	Jasa O & M	Jl. Pipa, Kelurahan 15 Ulu, Kecamatan SU 1, Jakabaring, Palembang, Sumatera Selatan		
15	PLTG Merah Mata (Sumbagsel II)	1 x 14 MW	Jasa O & M	Jl. KR, Rozali I Balai Makmur, Desa Merah Mata, Banyuasin 1, Sumatera Selatan		
16	PLTG Talang Duku (Sumbagsel II)	1 x 10 MW	Jasa O & M	Jl. Palembang – Sekayu KM.82, Kecamatan Lais – Muba, Sumatera Selatan		
17	PLTU Jeranjang	3x25 MW	Jasa O&M	Jl. Raya PLTU Jeranjang, Desa Taman Ayu, Kecamatan Gerung, Lombok Barat, Mataram - NTB		
18	PLTU Pangkalan Susu	2x200 MW	Jasa O&M	Desa Tanjung Pasir, Kecamatan Pangkalan Susu, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara		
19	PLTU Barru	2x50 MW	Jasa O&M	Desa Bawasaloe, Kecamatan Balusu, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan		
20	PLTD MFO 10 MW Pesanggaran	7x1,6 MW	Diesel Power Generator Rental	Jl. Selat Bali, Pesanggaran, Bali		

**THE ONLY THING
THAT OVERCOMES
HARD LUCK IS
HARD WORK**

**ANALISA
DAN
PEMBAHASAN
MANAJEMEN** MANAGEMENT
DISCUSSION
AND
ANALYSIS

MANAGEMENT DISCUSSION AND ANALYSIS

ANALISA DAN PEMBAHASAN MANAJEMEN

1. KINERJA OPERASI

Produksi

Produksi energy listrik merupakan energy yang dihasilkan oleh pembangkit yang menjadi indikator perusahaan dalam mewujudkan pelayanan kepada pelanggan.

Realisasi pencapaian Penjualan Energi Listrik PLTD Batakan sebesar 229.55 GWh atau 73.61% dari target RKAP 2014, menurun dibandingkan dengan pencapaian pada tahun 2013 sebesar 74.35%. Tidak tercapai target KWH disebabkan oleh :

- Gangguan DG#4 sejak 22 Januari sd Desember 2014 sehingga total mesin beroperasi dari 5 unit menjadi 4 unit.
- *Waiting spare parts* akibat temuan PM36K dan PM40K [*abnormal rubber coupling, over ovality bigend housing, crankcase pressure high*] sehingga mengalami keterlambatan masuk sistem.
- *Derating* daya mampu akibat tertundanya PM36K DG#5 terkait slaga Idul Fitri.
- *Recovery* DG#1 & DG#3 terkait pemakaian pelumas yang tinggi dengan melakukan *Re-honing* pada *cylinder liner* [*downtime* 10 hari / mesin].

Realisasi Pencapaian Penjualan Energi Listrik atau produksi netto (GWh) PLTD Batakan dapat terlihat pada tabel berikut :

TAHUN/ YEAR	2010	2011	2012	2013	2014
RKAP	319.65	319.65	319.65	319.65	319.65
REALISASI REALIZATION	302.01	307.88	289.2	308.73	235

TAHUN/ YEAR	RKAP 2014	REALISASI 2014	RKAP 2013	REALISASI 2013	REALISASI 2014 THD RKAP 2014	REALISASI 2013 THD RKAP 2014
Penjualan Energi Listrik (GWh) Sales of Electric Energy	311.86	229.55	311.86	308.73	73.61	74.35

1. OPERATING PERFORMANCE

Production

Production of electrical energy is energy produced by plants as indicators companies in realizing service to customers.

Realization of Electric Energy Sales of diesel Batakan of 229.55 GWh or 73.61% of the target RKAP 2014, compared it with the achievement in 2013 amounted to 74.35%. KWH targets are not achieved due to :

- Disturbance DG # 4 since January 22 till December 2014 so that the total engine operates from 5 units to 4 units.
- *Waiting spare parts* due PM36K findings and PM40K [*abnormal rubber coupling, over ovality bigend housing, crankcase pressure high*] so that the delayed entry system.
- *Capable power derating* due to delayed PM36K DG # 5 due to standby by for Eid.
- *Recovery* DG DG # 1 and # 3 are associated with a high use of lubricants do *Re-honing* the *cylinder liner* [*10-day downtime / engine*].

Realization of Electric Energy Sales Achievement or net production (GWh) diesel Batakan to be seen in the following table :

Faktor Ketersediaan

Equivalent Availability Factor (EAF) adalah faktor ketersediaan pembangkit untuk memproduksi energy listrik yang menjadi indikator perusahaan dalam mewujudkan pelayanan kepada pelanggan. Nilai EAF pembangkit berfungsi untuk mengetahui factor ketersediaan pembangkit secara korporat untuk beroperasi dengan Daya Mampu Netto (DMN) pada periode tertentu.

Realisasi pencapaian kualitas kinerja pembangkit di tahun 2014, Nilai EAF sebesar 82.39% atau 97.99% dari target, dibandingkan dengan pencapaian pada tahun 2013 sebesar 94.91%. EAF tidak tercapai karena gangguan DG#4, *waiting spare parts* akibat temuan PM36K dan PM40K [*abnormal rubber coupling, over ovality bigend housing, crankcase pressure high*] sehingga mengalami keterlambatan masuk sistem.

Realisasi Pencapaian EAF PLTD Batakan dapat terlihat pada tabel berikut :

TAHUN	ASPEK INDIKATOR OPERASI	RKAP 2012	REALISASI 2012	RKAP 2013	REALISASI 2013	REALISASI 2013 THD RKAP2013	RKAP 2014	REALISASI 2014	REALISASI 2013 THD RKAP 2014
1	EAF (%)	83.65	83.16	85.54	86.81	101.48%	84.08	82.39	102,30%

Faktor Gangguan

Faktor gangguan mesin pembangkit diukur berdasarkan indikator *Equivalent Forced Outage Rate* (EFOR) dan *Schedule Outage Factor* (SOF).

Equivalent Forced Outage Rate (EFOR)

Nilai EFOR Pembangkit berfungsi untuk mengukur jam keluar paksa unit pembangkitan dengan harapan dapat melakukan pemeliharaan secara berkelanjutan.

Pencapaian EFOR sebesar 6.22% atau 97,77% dari target, dibandingkan dengan pencapaian pada tahun 2013 sebesar 83.38%. Hal ini dikarenakan gangguan mesin diantaranya DG#4 (*catastrophic-excessive overspeed*) dan penurunan daya mampu (*derating*) cenderung semakin cepat.

Realisasi Pencapaian EFOR PLTD Batakan dapat terlihat pada tabel berikut :

TAHUN	ASPEK INDIKATOR OPERASI	RKAP 2012	REALISASI 2012	RKAP 2013	REALISASI 2013	REALISASI 2013 THD RKAP2013	RKAP 2014	REALISASI 2014	REALISASI 2013 THD RKAP 2014
1	EFOR (%)	3.55	9.88	3.4	7.46	219.41%	6.08	6.22	97,99%

Availability Factor

Equivalent Availability Factor (EAF) is factor of availability of power plant to produce the electricity energy that became the indicator of the company in realizing services to customers. EAF corporate value is to determine the plant availability factor incorporate to operate with the Net Power Capacity in particular period.

Realization of the quality of the performance of the power plant in 2014, the EAF value of 82.39% or 97.99% of the target, compared to the achievement in 2013 amounted to 94.91%. EAF is not achieved because of interference DG # 4, *waiting spare parts* due PM36K findings and PM40K [*abnormal rubber coupling, over ovality bigend housing, crankcase pressure high*] so that the delayed entry system.

Realization Achievement Batakan EAF diesel can be seen in the following table :

Disorders factor

Factors generating machine interference is measured by indicators *Equivalent Forced Outage Rate* (EFOR) and *Schedule Outage Factor* (SOF).

Equivalent Forced Outage Rate (EFOR)

Generating EFOR value is used to measure the forced exit clock generation unit with the hope to perform maintenance on an ongoing basis.

EFOR attainment of 6.22% or 97.77% of the target, compared to the achievement in 2013 amounted to 83.38%. This is due to a mechanical problem including DG # 4 (*catastrophic - excessive overspeed*) and also decreasing of power capacity (*derating*) tend to be faster.

Realization Achievement EFOR Batakan diesel can be seen in the following table :

Scheduled Outage Factor (SOF)

Indikator SOF pembangkit bertujuan untuk mengukur jumlah jam unit pembangkit keluar sistem karena pelaksanaan pemeliharaan, inspeksi dan *maintenance overhaul* pada suatu periode tertentu.

Realisasi pelaksanaan pemeliharaan (rutin, korektif, *overhaul*) PLTD Batakan sebesar 11.50% atau 123.39% terhadap target RKAP 2014, dibandingkan dengan pencapaian pada tahun 2013 sebesar 184.89%. Tidak tercapai target SOF disebabkan oleh kelainan / temuan saat PM36K dan PM40K yang menyebabkan *down time* pemeliharaan bertambah lama yang diakibatkan oleh *waiting spare part (rubber coupling dan big end housing)* dan *trouble shooting crankcase pressure high* pada DG#1.

Realisasi Pencapaian SOF PLTD Batakan dapat terlihat pada table berikut :

TAHUN	ASPEK INDIKATOR OPERASI	RKAP 2012	REALISASI 2012	RKAP 2013	REALISASI 2013	REALISASI 2013 THD RKAP2013	RKAP 2014	REALISASI 2014	REALISASI 2014 THD RKAP 2014
1	SOF (%)	7.49	7.51	8	6.22	77.75%	9.32	12.1	129,8%

2. KINERJA SDM

Pertumbuhan Sumber Daya Manusia di Tahun 2014 begitu pesat dari berjumlah 963 pegawai di tahun 2013 menjadi 1638 pegawai, seiring bertambahnya kepercayaan perusahaan induk terhadap CDB dalam pengelolaan *operation and maintenance* di beberapa pembangkit di luar pulau Jawa.

Sumber Daya Manusia merupakan kebutuhan penting yang menjadi fokus perusahaan seiring dengan perkembangan Perusahaan. CDB senantiasa memberikan perhatian khusus dalam perkembangan kebutuhan dan kompetensi sumber daya manusia yang ada di Perusahaan. Perusahaan yakin bahwa sumberdaya manusia adalah kunci internal penggerak kinerja Perusahaan.

Scheduled Outage Factor (SOF)

SOF indicator plant aims to measure the number of hours the generating unit out of the system due to the implementation of maintenance, inspection and maintenance overhaul in a given period.

Realization of maintenance (routine, corrective, overhaul) diesel Batakan at 11:50% or 123.39% against the target RKAP 2014, compared to the achievement in 2013 amounted to 184.89%. SOF targets are not achieved due to the abnormality / findings when PM36K and PM40K which cause increased maintenance down time caused by waiting longer spare parts (rubber coupling and the big end housing) and trouble shooting crankcase pressure high on the DG # 1

Realization Achievement Batakan SOF diesel can be seen in the following table :

2. HR PERFORMANCE

Growth of Human Resources In 2014 so rapidly from year amounted to 963 employees in 2013 to 1638 employees, with increasing confidence against CDB parent company in the management of operation and maintenance at some plants outside Java island.

Human resources is an essential requirement that becomes the focus of the company along with the company development. CDB always gives special attention to the development of needs as well as human resources competencies of the Company. The company believes that human resources are an internal key driver of performance.

A. PROFIL SDM

Tenaga kerja CDB sampai di Tahun 2014 adalah 1638 orang dengan komposisi sebagai berikut :

Pegawai Tugas karya : 14 orang (1 %)

Pegawai organik (permanen) : 730 orang (45 %)

TKWT : 894 orang (55 %)

Rincian tenaga kerja CDB secara detail dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Komposisi berdasarkan kategori Jenis Kelamin/ Composition based on the category of sex

KELOMPOK TENAGA KERJA	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	L	P	
TUGAS KARYA	13	1	14
ORGANIK	668	62	730
TKWT	861	33	894
			1638

2. Komposisi berdasarkan kategori Jenis Kelamin & Usia/ The composition is based on the category of sex & age

KELOMPOK TENAGA KERJA	JENIS KELAMIN & USIA								JUMLAH
	18 - 30		31 - 40		41 - 50		51 - 57		
	L	P	L	P	L	P	L	P	
TUGAS KARYA	1	-	7	1	4	-	1	-	14
ORGANIK	589	52	58	9	19	1	2	-	730
TKWT	808	32	46	1	6	-	1	-	894
									1638

3. Komposisi berdasarkan kategori Jenis Kelamin & Jenjang Pendidikan/ The composition is based on the category of sex & educational Level

KELOMPOK TENAGA KERJA	JENIS KELAMIN & PENDIDIKAN												JUMLAH
	SD		SMP		SMA		SMK		D1 - D3		S1 - S3		
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
TUGAS KARYA	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	12	1	14
ORGANIK	-	-	-	-	67	14	479	21	35	8	87	19	730
TKWT	2	-	1	-	110	9	699	13	24	5	25	6	894
													1638

A. HR PROFILES

CDB to labor in 2014 was 1638 people with the following composition :

Task employees work : 14 people (1%)

Organic employees (permanent): 730 people (45%), TKWT : 894 people (55%)

Details of labor CDB in break down can be seen in the following table :

**KINERJA OPERASIONAL |
OPERATIONAL PERFORMANCE**

No.	ASPEK INDIKATOR OPERASI ASPECT INDICATORS OF OPERATIONS	2014	2013	2012	2011	2010
1	EAF (%)	82.39	86.81	83.16	0	80
2	EFOR (%)	6.22	7.46	9.88	0	0
3	Jumlah Pegawai	1638	963	831	761	461
4	Skor Assessment GCG	76.3	73.29	61.65	0	0
5	Tingkat Kesehatan	80.64	67	87	96	94.5
6	Klasifikasi Tingkat Kesehatan	AA SEHAT	A SEHAT	AA SEHAT	AAA SEHAT	AA SEHAT

PS					
TAHUN	2010	2011	2012	2013	2014
RKAP	2.5	2.5	2.5	2.5	2,50
REALISASI	1.94	2.03	2.24	2.2	2.43

AF (%)					
TAHUN	2010	2011	2012	2013	2014
RKAP	90	90	90.32	90.63	89.45
REALISASI	91.31	89.46	91.45	89.93	87.26

FOF (%)					
TAHUN	2010	2011	2012	2013	2014
RKAP	2.5	2.5	2.19	1.37	1.23
REALISASI	3.01	2.29	1.03	3.85	0,64

SFC 9Ltr/Kwh)					
TAHUN	2010	2011	2012	2013	2014
RKAP	0.235	0.235	0.235	0.235	0.235
REALISASI	0.238	0.236	0.235	0.235	0.234

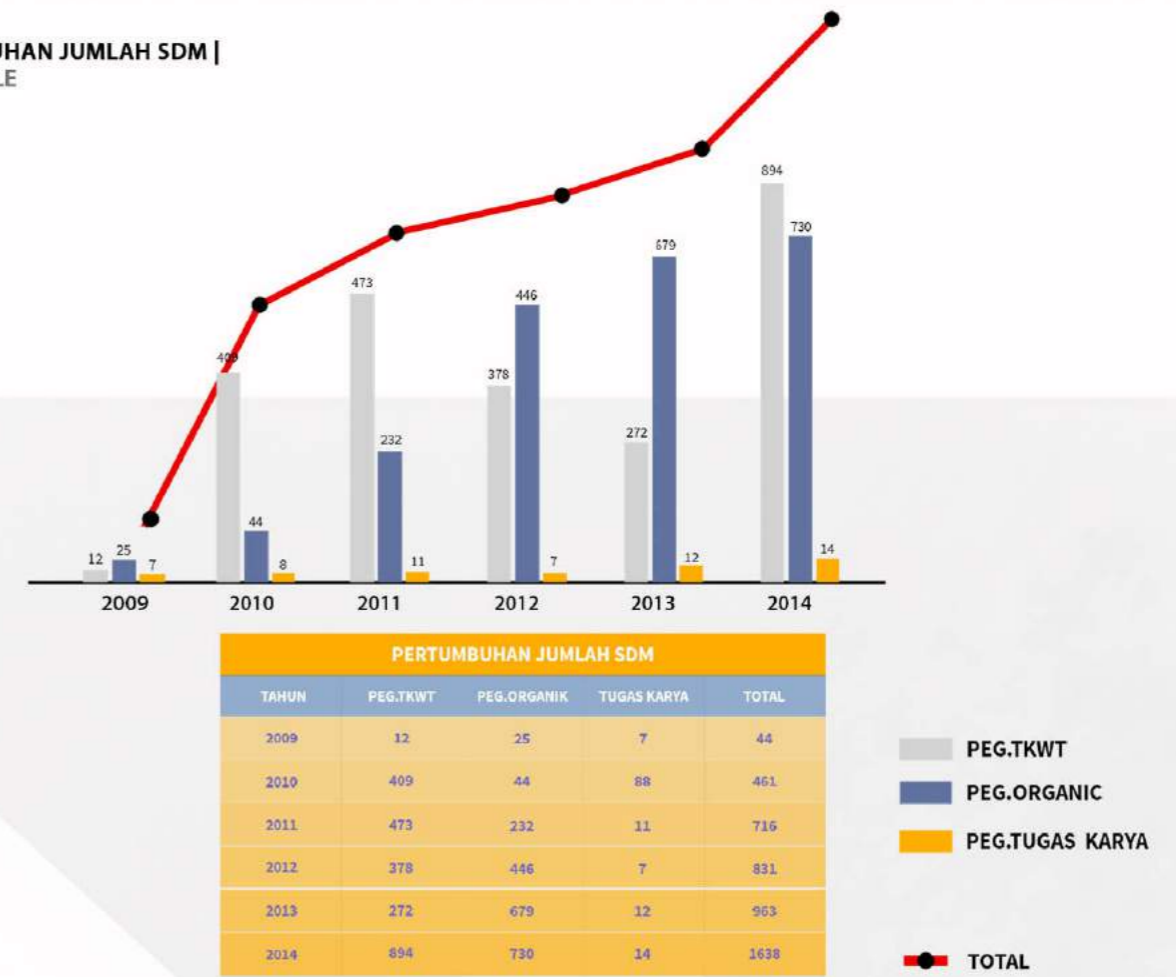
PRODUKSI (GWh)					
TAHUN	2010	2011	2012	2013	2014
RKAP	319.65	319.65	319.65	319.65	319.65
REALISASI	302.01	307.88	289.2	308.73	235

PENJUALAN (Kwh)					
TAHUN	2010	2011	2012	2013	2014
RKAP	311.86	311.86	311.86	311.86	311.86
REALISASI	296.15	301.64	282.72	301.93	229.55

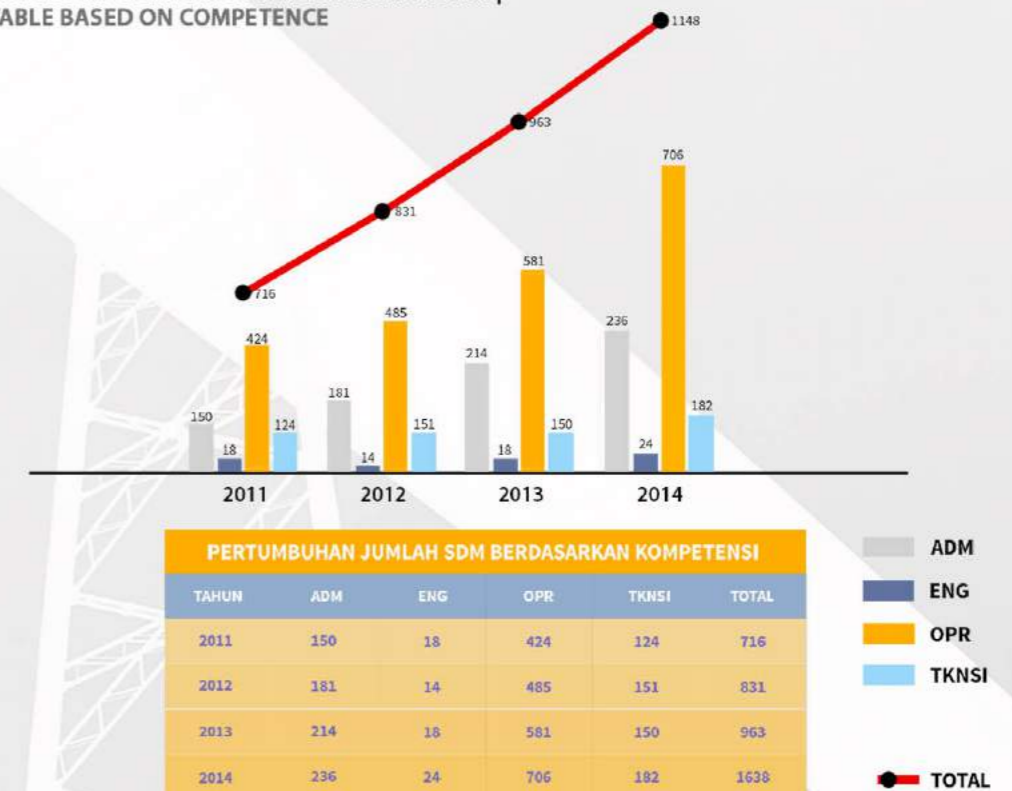
EFOR (%)					
TAHUN	2010	2011	2012	2013	2014
RKAP			3.55	3.4	6.08
REALISASI			9.88	7.46	6.22

EAF (%)					
TAHUN	2010	2011	2012	2013	2014
RKAP			83.65	85.54	84.08
REALISASI			83.16	86.81	82.39

**TABEL PERTUMBUHAN JUMLAH SDM |
HR GROWTH TABLE**



**TABEL PERTUMBUHAN JUMLAH SDM BERDASARKAN KOMPETENSI |
HR TOTAL GROWTH TABLE BASED ON COMPETENCE**



**4. Komposisi berdasarkan Wilayah Kerja & Jenjang Jabatan/
The composition is based on the Work Area & Position's Hierarchy**

Komposisi Pegawai Berdasarkan Wilayah Kerja

Jaringan wilayah kerja CDB terbagi di Kantor Pusat Jakarta, Site Suralaya, Site Labuan, Site Lontar, Site Pelabuhan Ratu, Site Adipala, Site Pangkalan Susu, Site Sanggau, Site Jeranjang dan Site Barru.

Pada tahun 2014 komposisi pegawai di wilayah kerja Site Lontar sebanyak 218 pegawai merupakan komposisi pegawai terbanyak dibandingkan dengan wilayah kerja lain.

Employee Composition by Working Area

Working area network in CDB divided of Headquarters Jakarta, Site Suralaya, Site Labuan, Site Lontar, Site Pelabuhan Ratu, Site Adipala, Site Pangkalan Susu, Site Sanggau, Site Jeranjang dan Site Barru.

In 2014 the composition of employees in the working area as much as 218 employees Site Lontar an employee composition of the highest compared to other work areas.

Tabel Komposisi berdasarkan Unit Kerja & Jenjang Jabatan

Table Composition by the Unit of Work & Position's Hierarchy

UNIT KERJA/ WORK UNIT	PELAKSANA/ STAFF	PELAKSANA SENIOR/ SNR. STAFF	PENYELIA/ SUPERVISOR	MANAJER/ MANAGER	MANAJER SENIOR/ SNR. MANAGER	TOTAL/ TOTAL
ADIPALA	84	3		1		88
AMPENAN			1			1
AREA SBS I		1	1	1		3
AREA SBS II		1	2	1		4
BARRU	130		3			133
BATAKAN	22	7	3	1		33
INDRALAYA	7	6	1			14
JAKA BARING	24		2			26
JAMBI	6	6	2			14
JERANJANG	155		2			157
KANTOR PUSAT	7	20	20	11	1	59
KRAMASAN	8	5	1			14
LABUAN	189	9		1		199
LONTAR	214	3		1		218
MERAH MATA	11	1	1			13
PELABUHAN RATU	187	4		1		192
PEMARON			2			2
PESANGGARAN	18					18
PLTD MFO 10 MW	16	1	2			19
PROJECT SU	6		1			7
SANGGAU	95	8	4	1		108
SURALAYA	112	12		1		125
TALANG DUKU	12	1	1			14
ULUMBU	43	11	3	1		58
TOTAL	1464	99	52	22	1	1638

Tabel Komposisi berdasarkan Unit Kerja & Jenjang Jabatan

Table Composition by the Unit of Work & Position's Hierarchy

UNIT KERJA WORK UNIT	S2	S1	D3	D2	D1	SMK	SMA	SD	SMP	TOTAL
ADIPALA		2	3			79	4			88
AMPENAN							1			1
AREA SBS I		3				0	0			3
AREA SBS II		3	1			0	0			4
BARRU		5	2			71	55			13
BATAKAN		5	3	1	1	20	3			33
DURRI						18	0			18
INDRALAYA		4	2			7	1			14
JAKA BARING		2	4			12	8			25
JAMBI		3	1			8	2			14
JERANJANG		2	4			145	4	2		157
KANTOR PUSAT		46	4		1	3	2			59
KRAMASAN	3	2	6			3	3			14
LABUAN		17	2			168	11		1	199
LONTAR		5	9		1	193	10			218
MERAH MATA		2	2		1	5	3			13
PANGKALAN SUSU		1				81	19			101
PELABUHAN RATU		6			3	157	26			192
PEMARON			1			1				2
PESANGGARAN			1			14	3			18
PLTD MFO 10 MW		3				12	4			19
PROJECT SU						5	2			7
SANGGAU		6	3			94	5			108
SURALAYA		15	9		1	90	10			125
TALANG DUKU		3				5	6			14
ULUMBU		13	5			22	18			58
TOTAL	3	146	61	1	8	1213	200	2	1	1638

B. KNOWLEDGE SHARING

Untuk meningkatkan kompetensi SDM di perusahaan, CBB menyelenggarakan beberapa kegiatan agar setiap pegawai terpacu untuk dapat berbagi dan menerapkan pengetahuan atau kompetensi yang dimilikinya melalui *Knowledge Sharing*.

Berikut ini adalah tabel kegiatan *Knowledge Sharing* yang telah dilakukan pada Tahun 2014.

B. KNOWLEDGE SHARING

To improve the competence of human resources in the company, CDB organized several activities so that every employee motivated to be able to share and apply its knowledge or competence through Knowledge Sharing.

Here is a table of Knowledge Sharing activities that have been carried out in 2014.

No	BULAN MONTHS	TANGGAL DATES	PENGISI KS KS FILLERS	JUDUL KS KS TITLE
1	Februari	27-Feb-14	Farid Julianto	Budgeting
2	Maret	21-Mar-14	Sholihah Fahtunisa	Negotiation Skill for Bussiness
3	April	30-Apr-14	Agus Kurnia	Dasar - dasar Audit
4	Mei	13-Jun-14	Arief Hidayat	7 Habit of Highly Effective People
5	Juni	27-Jun-14	M. Reza Pahlevi	Marketing Management
6	Juli	17-Jul-14	Irvan Hasibuan	PengelolaanLimbah B3
7	Agustus	1-Sep-14	Rizqilsnur Awaluddin	Update Perubahan SPT PPh 21
8	September	11-Sep-14	Wildhanilhyara Rahman	Sosialisasi Portal Perusahaan
9	Oktober	20-Okt-14	SuciPratiwi & Iwan Adinata	ISO 9001 : 2008 Interpretation & Internal Audit
10	November	20-Nov-14	Yessy Arlina	FINNON I : Understanding Financial Statement
11	Desember	31-Des-14	Fahri Dwi Setiawan	Financial Statement Analysis

C. KARYA INOVASI

Karya Inovasi CDB mulai digiatkan sejak tahun 2011. Untuk memotivasi timbulnya karya inovasi yang bisa mendorong peningkatan kinerja maka CDB melakukan perlombaan antar pegawai dalam penyusunan karya inovasi.

Berikut daftar tim juara karya inovasi :

JUARA/ WINNER	UNIT/ UNIT	JUDUL PROPOSAL KARYA INOVASI/ THE TITLE OF PROPOSAL WORKS OF INNOVATION
1	Lontar	Re-Engineering Sampling Rack Online pada DCS untuk Monitoring Kualitas Steam Water Secara Real Time
2	Lontar	Re-Engineer Mode Operasi Udara Transfer Pada ESP Hopper Untuk Mencegah Terjadinya Blockage Serta Mengurangi Pencemaran Lingkungan
3	Lontar	Penambahan Seal Air pada Level Transmitter Untuk Mencegah Kesalahan Pengukuran Level Coal Bunker

D. PEGAWAI TELADAN

Untuk memotivasi pegawai dalam peningkatan engagement terhadap Perusahaan, maka setiap tahun CDB melaksanakan pemilihan Pegawai Teladan dengan kriteria pegawai yang paling dapat mengimplementasikan nilai-nilai / budaya CDB (*Integrity, Professionalism, Team Work, Customer Focus*) dalam aktifitas sehari-hari sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja.

Berikut nama para pegawai teladan yang dinobatkan pada tahun 2014 :

JUARA/ WINNER	UNIT/ UNIT	NAMA/ NAMES
1	Suralaya	Anton Kurniawan
2	Sanggau	Iwan Kurniawan
3	Kantor Pusat	Inanda Ervita

C. INNOVATION WORKS

Innovation Works CDB began intensified since 2011. To motivate the emergence of innovative works that can boost the performance of the CDB do a race among employees in the preparation of the work of innovation.

Here are the following list of the winner from the champion innovation work :

D. EXEMPLARY EMPLOYEE

To motivate employees in the increased engagement of the Company, in every year CDB Exemplary Employees carry out the selection criteria that most employees can implement the values / culture of CDB (*Integrity, Professionalism, Team Work, Customer Focus*) in activities daily as an effort to improve performance.

Here are the names of the Exemplary employees who was crowned in 2014 :

E. PENINGKATAN KUANTITAS DAN KUALITAS SDM

• Peningkatan Kuantitas SDM

Peningkatan kuantitas SDM di lingkungan perusahaan di Tahun 2014, dilakukan kegiatan rekrutmen untuk mendukung perkembangan perusahaan baik dalam hal rekrutmen untuk pengisian formasi pada pembukaan unit baru dan rekrutmen untuk pemenuhan kebutuhan SDM karena adanya turn over maupun pengembangan organisasi.

Jumlah pegawai pada tahun 2014 mengalami peningkatan dari sejumlah 1148 di bulan September 2014 orang menjadi 1638 di akhir tahun 2014.

Hal tersebut untuk memenuhi kebutuhan SDM pada unit - unit Operasi dan Pemeliharaan baru yang direncanakan akan segera berjalan, yaitu Unit kerja O&M Support PLTU, Jeranjang, Barru, Adipala, Pangkalan Susu, Ulumbu, Sanggau serta PLTD Pesanggaran dan PLTU Labuan *Performance Based*. Proses rekrutmen pada unit-unit tersebut masih terus berjalan.

• Peningkatan Kualitas SDM

Untuk akselerasi kompetensi SDM, CDB sedang mempersiapkan Program Pengembangan / Akselerasi Kompetensi Pegawai Operasi dan Pemeliharaan di Unit Kerja, khususnya di unit Jasa Pembangkit PT Indonesia Power. Target Implementasi program pengembangan ini adalah pada Semester II tahun 2014 yaitu berupa pilot project di UJP Labuan dan UJP Lontar.

1200 peserta diklat (73% pegawai) telah mengikuti Program Diklat (*In house Training; External Training; Diklat Induction*) sesuai dengan kebutuhan kompetensinya dari Januari hingga Desember 2014.

E. IMPROVED QUANTITY AND QUALITY OF HUMAN RESOURCES

• Increased Quantity HR

Increasing the quantity of human resources within the company in 2014, carried out recruitment activities to support the development of the company both in terms of recruitment for charging formation at the opening of the new unit and recruitment to meet the needs of human resources because of the turnover and organizational development.

The number of employees in 2014 increased from 1148 in the number of people in September 2014 into 1638 at the end of 2014.

This is to meet the human resource needs of the units Operation and Maintenance of the planned new will soon run, namely Unit of Work O&M Support PLTU, Jeranjang, Barru, Adipala, Pangkalan Susu, Ulumbu, Sanggau and PLTD Pesanggaran and also PLTU Labuan *Performance Based*. The recruitment process at these units are still ongoing.

• Improving the Quality of Human Resources

To accelerate human resource competencies, CDB is preparing Program Development / Employee Competency Acceleration operation and maintenance at Work Unit, especially in unit PT Indonesia Power Plant Services. Target implementation of this development program is in the second half of 2014 namely UJP Labuan dan UJP Lontar pilot project.

1200 training participants (73% of employees) have followed the Training Program (*In-house Training; External Training; Induction Training*) in accordance with the competence requirements of January until December 2014.

UNIT UNIT	JUMLAH PEGAWAI OPHAR/ NUMBER OF EMPLOYEES OPHAR	PEGAWAI OPHAR TERSERTIFIKASI/ CERTIFIED EMPLOYEES OPHAR	GAP
SANGGAU	49	10	39
PELABUHAN RATU	136	136	0
LONTAR	174	174	0
ULUMBU	26	0	26
JAKA BARING	23	23	0
LABUAN	112	99	13
JERANJANG	45	0	45
BARRU	51	0	51
MERAH MATA	10	10	0
TALANG DUKU	11	11	0
BATAKAN	22	17	5
JAMBI	10	10	0
SURALAYA	90	90	0
TOTAL	759	580	179

Di tahun 2014, tercatat 76% dari total 759 pegawai operasi dan pemeliharaan telah disertifikasi dan 24% belum disertifikasi. Hal tersebut terjadi karena pegawai baru menempati posisi tersebut selama 6 bulan di bulan Desember dan akan di sertifikasi di awal triwulan tahun 2015.

In 2014 , there were 76% from the total 759 operation and maintenance employees have been certified and 24% have not been certified. This happens because the new employee occupying that position for 6 months in December and will be certified at the beginning of the quarter in 2015.

F. HUBUNGAN INDUSTRIAL

Hubungan industrial di CDB diatur antara Manajemen Perusahaan dan Pegawai diwujudkan melalui :

- i. Membangun komunikasi 2 arah antara manajemen puncak dengan pegawai dalam pertemuan yang dilakukan secara periodik.
- ii. Review, sosialisasi dan penyeragaman Peraturan Perusahaan agar senantiasa *compile* terhadap peraturan perundang-undangan dan sejalan dengan bisnis dan strategi perusahaan.

F. INDUSTRIAL RELATIONS

Industrial relations at CDB arranged between the Company Management and Employee realized through :

- i. Building a 2-way communication between top management and employees in meetings that are conducted periodically.
- ii. Review, dissemination and harmonization Company Regulations to always compile against legislation and in line with the business and corporate strategy.

PENGELOLAAN KINERJA

Perusahaan memiliki kontrak manajemen dengan Pemegang Saham dan telah dilakukan *cascading* ke masing-masing direktorat yang mengacu pada Kontrak Manajemen dan selanjutnya dilakukan *cascading* sampai dengan penilaian kinerja individu pegawai.

Dalam pelaksanaannya, kontrak manajemen tersebut dijabarkan kedalam *Key Performance Indicator* (KPI) pegawai, yang merupakan kesepakatan bersama antara Pekerja dengan atasannya.

PERFORMANCE MANAGEMENT

The Company has a management contract with the shareholders and has dilakukancascading to each directorate which refers to the Management Contract and then performed cascading up to the individual employee performance appraisal.

In the implementation , management contracts are translated into *Key Performance Indicator* (KPI) employees , which is an agreement between workers and their superiors.

Penilaian kinerja pegawai dilakukan secara berkala dalam rentang waktu 1 (satu) periode penilaiannya itu setiap 6 (enam) bulan sekali. Penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung.

Hasil penilaian kinerja pegawai dipergunakan sebagai dasar umpan balik pengembangan diri dan karier pekerja. Hasil tersebut juga dapat menjadi acuan pengembangan melalui program pembelajaran dan pengembangan berbasis kompetensi, pemberian insentif tahunan atau bonus dan perhitungan *"merit increase"*, serta sebagai dasar pertimbangan promosi, mutasi, dan lain-lain.

PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

CDB secara berkesinambungan melakukan pembinaan dan pengembangan pegawai untuk memenuhi kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan dengan metode pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi.

CDB menjunjung tinggi prinsip kewajaran dalam mengelola sumber daya manusia. CDB memberikan kesempatan yang setara kepada pegawai dalam mengembangkan karir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender atau kondisi fisik.

Di tahun 2014, pelaksanaan program pendidikan dan latihan telah diikuti sejumlah 1202 pegawai dengan total pelatihan sejumlah 131 judul pelatihan.

ASPEK KESEJAHTERAAN SDM

Aspek kesejahteraan pegawai juga menjadi perhatian perusahaan agar pegawai dapat merasa aman dan nyaman dalam bekerja, yang selanjutnya dapat memotivasi tiap individu untuk terus meningkatkan prestasi dan produktifitas kerja.

CDB memastikan bahwa upah minimum yang diberikan kepada semua pegawainya telah berada diatas upah minimum provinsi disetiap area dimana perusahaan beroperasi. CDB memberikan jaminan kesehatan bagi seluruh pegawai.

CDB juga memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada pegawai dengan besaran sekurang kurangnya sama dengan ketentuan perundang-undangan.

Employee performance appraisal is done on a regular basis within the period of one (1) the assessment period every 6 (six) months. The assessment was performed by direct supervisor.

Full results of performance appraisal are used as the basis of feedback self-development and career Worker. These results can also be a reference for development through learning and development programs based on competency, annual incentive or bonus and the calculation of "merit increase", as well as basic considerations promotion, transfer, and others.

EDUCATION AND TRAINING PROGRAM

CDB continuously fostering and developing the employee to meet the competencies and expertise required doing the method of education, training, and promotion mutase.

CDB upholds the principle of fairness in managing human Resources. CDB provide equal opportunities for employees to develop a career and perform their duties in a professional manner without distinction of race, religion, class, gender or physical condition.

In 2014, the implementation of the education and training program has been followed by 1202 employees with a total number of 131 training titles.

HR WELFARE ASPECTS

The Company also concern in employees welfare aspects, which is the employees can feel secure and comfortable at work and in return it would motivated each individual to improve their performance and productivity of work.

CDB ensure that the minimum wage granted to all employees has been above the provincial minimum wage in every area in which it operates. PT Cogindo DayaBersama provide health insurance for all employees.

CDB also provide religious holiday allowance to the employee with an amount of at least the same as per the provisions of laws.

PELATIHAN 2014 / TRAINING IN 2014

NO	MATERI PELATIHAN TRAINING MATERIALS	JENIS KOMPETENSI TYPES OF COMPETENCE	JENIS PELATIHAN TYPE OF TRAINING
1	Workshop Lingkungan	hard skill	In House Training
2	IHT Pengenalan PLTU	hard skill	In House Training
3	Training Pengoperasian Excavator	hard skill	In House Training
4	Workshop Lingkungan	hard skill	In House Training
5	Training Fluke Ethersope Network Assistant	hard skill	Pelatihan Eksternal
6	Training dan Presentasi Solusi Troubleshooting Jaringan Komputer Fluke Network	hard skill	Pelatihan Eksternal
7	Workshop Power Plant	hard skill	In House Training
8	Training IT Networking & Troubleshooting	hard skill	Pelatihan Eksternal
9	IHT Paparan Pemanfaatan aplikasi Maximo 7.5	hard skill	In House Training
10	Workshop Action Plant OFI Kepuasan Pelanggan	hard skill	Pelatihan Eksternal
11	Workshop Power Plant	hard skill	In House Training
12	Seminar "Toward A Green Future - Energy Efficiency and Carbon"	hard skill	Seminar
13	Workshop Power Plant	hard skill	In House Training
14	IHT Bidang Pemeliharaan	hard skill	In House Training
15	Workshop KM Guidelens	hard skill	In House Training
16	Workshop Katalog	hard skill	In House Training
17	Training Software Fwi License Content Manager c/w 1st Year Maint dan Fwi Linceseweb Player c/w 1st Year Maint	hard skill	Pelatihan Eksternal
18	Training Aplikasi Orafin	hard skill	In House Training
19	Pelatihan Audit Intern Tingkat Dasar I	hard skill	Pelatihan Eksternal
20	Pelatihan Project Management (Outage Management)	hard skill	Pelatihan Eksternal
21	Workshop Thermography Infrared	hard skill	In House Training
22	Training Electrical Machine Operation	hard skill	Pelatihan Eksternal
23	IHT Kepuasan Pelanggan	soft skill	In House Training
24	Workshop Implementasi TBM dan KC Implementasi FYI	hard skill	In House Training
25	IHT Kepuasan Pelanggan	soft skill	In House Training
26	Training Oil Gun Ignition System PLTU Lontar	hard skill	In House Training
27	IHT Kepuasan Pelanggan	soft skill	In House Training
28	Advance Vibration Analysis for Predictive Maintenance	hard skill	Pelatihan Eksternal
29	Waste Water Treatment	hard skill	Pelatihan Eksternal
30	Petugas P3K	hard skill	Pelatihan Eksternal
31	General Affair Officer Development	hard skill	Pelatihan Eksternal
32	Update Perubahan SPT 23	hard skill	Pelatihan Eksternal
33	IHT Efisiensi Boiler	hard skill	In House Training
34	Pelatihan Mental Disiplin	soft skill	MENDIS
35	Petugas P3K	hard skill	Pelatihan Eksternal
36	Diklat Ahli K3 Umum	hard skill	In House Training
37	Dasar-dasar Audit	hard skill	Pelatihan Eksternal
38	Workshop Penyusunan KPI dan Upload KPI SIMKPNAS 2014	hard skill	Pelatihan Eksternal
39	Workshop Penyusunan Daftar Aset LCM Level B	hard skill	In House Training
40	IHT Kepuasan Pelanggan	soft skill	In House Training
41	Marketing Management	hard skill	Pelatihan Eksternal
42	IHT Efisiensi Boiler	hard skill	In House Training
43	TOT Office Automation	hard skill	In House Training
44	Workshop Penyusunan Daftar Aset LCM level B	hard skill	In House Training
45	IHT Pengenalan PLTU	hard skill	In House Training
46	Basic Mikrotik Training - Essentials (MTCNA)	hard skill	In House Training
47	Management for Professional Secretary	hard skill	Pelatihan Eksternal
48	Belt Conveyor	hard skill	Pelatihan Eksternal
49	IHT Kepuasan Pelanggan	hard skill	In House Training
50	IHT Efisiensi Boiler	hard skill	In House Training
51	The 7 Habits of Highly Effective People	hard skill	Pelatihan Eksternal
52	IHT Pembekalan	hard skill	In House Training
53	Workshop DKIKP dan Mekanisme Niaga	hard skill	In House Training
54	IHT Bidang Operasi: Pengoperasian Feed Water System	hard skill	In House Training
55	Workshop CSM	hard skill	In House Training
56	Pelatihan Cash Management	hard skill	Pelatihan Eksternal
57	Induction Training	hard skill	In House Training
58	IHT Bidang Operasi: Pengoperasian System Pendingin	hard skill	In House Training
59	Security Assessment	hard skill	Pelatihan Eksternal
60	OST WWTP pada Sistem Coal Handling	hard skill	In House Training
61	Pelatihan Pengelolaan Limbah B3	hard skill	Pelatihan Eksternal
62	Pelatihan Plan Do Check Act	hard skill	Pelatihan Eksternal
63	Workshop Capacity Building Outage Management	hard skill	Pelatihan Eksternal
64	Pengoperasian Coal dan Ash Handling	hard skill	In House Training
65	Workshop Icempo Pengelolaan Limbah B3 & Penurunan Emisi Pembangkit Listrik	hard skill	Pelatihan Eksternal
66	Strategic Coorporate Culture & Change Management	hard skill	Pelatihan Eksternal
67	Maintenance Management	hard skill	Pelatihan Eksternal
68	Leadership Capability Development Program	soft skill	In House Training
69	Induction Training	hard skill	In House Training
70	Pengoperasian Coal dan Ash Handling	hard skill	In House Training
71	IHT Sistem Air Pendingin	hard skill	In House Training
72	Leadership Capability Development Program	soft skill	In House Training
73	Pengoperasian Coal dan Ash Handling	hard skill	In House Training
74	IHT Efisiensi Unit	hard skill	In House Training
75	IHT International Health & Safety Passport Tingkat Manjerial	hard skill	In House Training
76	IHT Teknik Presentasi	hard skill	In House Training
77	Training Efficiency Energy & Carbon Footprint dan Capability Building	hard skill	Pelatihan Eksternal
78	Pengoperasian Coal dan Ash Handling	hard skill	In House Training

THERE IS NO
ELEVATOR
TO SUCCESS.
YOU HAVE TO
TAKE THE
STAIRS

3. KINERJA KEUANGAN

Dibandingkan dengan RKAP Tahun 2014 terdapat kenaikan Piutang Usaha yang mencapai 198,61%, hal ini disebabkan tagihan yang masih dalam proses dan accrual piutang. Penurunan uang muka dan biaya dibayar dimuka sebesar 32,7% merupakan biaya project baru, antara lain PLTU Sanggau, PLTP Ulumbu, PLTU Adipala, PLTU Barru, PLTU Pangkalan Susu, PLTU Jeranjang yang telah diakui sebagai biaya pada periode tahun 2014, karena telah tersedia kontrak dan Berita Acara Penyelesaian Pekerjaan. Selain itu kenaikan signifikan terlihat pada piutang lain-lain sebesar 1038,27% yang diakibatkan oleh Denda Daya Output maksimal atas penjualan energi Listrik PLTD Batakan dan piutang atas pekerjaan O & M PLTG Sumbagsel II.

Disisi lain utang usaha juga mengalami kenaikan yang signifikan sebesar 118,9% yang dikarenakan pencatatan accrual atas biaya yang harus diakui pada tahun berjalan.

Realisasi Laba Bersih tahun 2014 mencapai Rp 25 milyar atau 67,81% dari RKAP tahun 2014 sebesar Rp 37,6 milyar. Tidak tercapainya target laba tahun 2014 ini disebabkan oleh :

- Pendapatan Jasa O & M terealisasi 80,96% dari RKAP dikarenakan perubahan skema kontrak O & M menjadi cost plus fee dan mundurnya pemenuhan formasi dan lingkup O & M.
- Pendapatan sewa genset terealisasi 84,97% dari RKAP dikarenakan mundurnya jadwal *commercial operation date* PLTD 10 MW Pesanggaran semula Maret menjadi Agustus 2014.
- Beban bahan bakar pelumas hanya 61,01% dikarenakan rusak dan tidak beroperasinya mesin 4 PLTD Batakan menyebabkan turunnya pemakaian minyak pelumas dan kimia.
- Beban Jasa O & M hanya 61,04% dari RKAP dikarenakan mundurnya pemenuhan formasi dan lingkup O & M tidak sama dengan asumsi RKAP.
- Untuk realisasi biaya kepegawaian sebesar 92,71% dari RKAP dikarenakan penurunan beban pajak pegawai yang dibayarkan oleh Perusahaan. Biaya administrasi sebesar 156% dari RKAP dikarenakan penyisihan piutang tak tertagih dan naiknya biaya perjalanan dinas, konsumsi dan sewa gedung.
- Beban Lain - lain sebesar 2,422% dari RKAP dikarenakan biaya atas penurunan nilai Aset PLTD Batakan Unit 4 sebesar 35 Milyar.

Realisasi Kas & Setara Kas tahun 2014 mencapai Rp 52 milyar atau 90,72% dari RKAP tahun 2014 sebesar Rp 57 milyar. Penurunan ini disebabkan oleh pembayaran investasi PLTD MFO Mobile 10MW.

3. FINANCIAL PERFORMANCE

Compared with RKAP 2014 Accounts Receivable there is an increase that reached 198.61%, this is due to the outstanding invoice which is still in process and accrual accounts. Decrease in advances and prepayments amounting to 32.7% is the cost of new project, among other Sanggau power plant, geothermal power plant Ulumbu, Adipala power plant, power plant Barru, Pangkalan Susu power plant, power plant Jeranjang which has been recognized as an expense in the period of 2014, having already provided the contract and the Minutes of Settlement Works. In addition to the significant increase seen in other receivables amounted to 1038.27% caused by Output Power Maximum Penalty on diesel Batakan Electrical energy sales and receivables on work O & M power plant Sumbagsel II.

On the other hand accounts payable also increased significantly by 118.9% due to the recording of accruals for costs to be recognized in the current year.

Realization of Net Income in 2014 reached Rp 25 billion, or 67.81% of RKAP 2014 amounted to Rp 37.6 billion. Not achieving the target profit 2014 is due to :

- Revenue Services O & M realized 80.96% of the CBP due to changes in O & M contract scheme be cost plus and a pullback fulfillment formations and scope of O & M.
- Rental income generator realized 84.97% of the CBP due to the withdrawal schedule Pesanggaran *commercial operation date* 10 MW diesel power plant was originally March to August 2014.
- The burden of fuel lubricants only 61.01% due to faulty and not the operation of the diesel engine 4 Batakan cause a decline in the use of lubricating oils and chemicals.
- Cost of services O & M only 61.04% of the CBP due to the withdrawal of the fulfillment of the formations and the scope of the O & M is not the same as assuming CBP.
- For the realization of staffing costs amounted to 92.71% of CBP employees due to a decrease in the tax burden paid by the Company. Administration fee of 156% of the CBP due allowance for receivables invoices and increasing in business travel expenses, consumption and lease the building.
- Other Expenses - Other amounted to 2.422% of the CBP due to an impairment charge on assets diesel Batakan Unit 4 at 35 billion.

Cash & Equivalents realization in 2014 reached Rp 52 billion, or 90.72% of RKAP 2014 amounted to Rp 57 billion. The decrease was caused by the payment of MFO Mobile 10MW diesel power plant investments.

NERACA | BALANCE SHEET

KETERANGAN DESCRIPTION	REALISASI REALIZATION TW IV 2013	RKAP TW IV 2014	REALISASI REALIZATION TW IV 2014	%REALISASI 2014 %REALIZATION 2014	
				RKAP 2014	REALISASI REALIZATION 2013
AKTIVA ASSETS					
AKTIVA LANCAR CURRENT ASSETS					
Kas dan setara kas Cash and Cash Equivalents	84,814,547,112	57,684,891,393	52,330,651,142	90.72%	61.70%
Deposito berjangka Time Deposit	3,750,000,000	3,750,000,000	3,750,000,000	100.00%	100.00%
Piutang usaha Accounts Receivable	134,801,008,384	92,549,271,138	183,813,644,143	198.61%	136.36%
Piutang Lain-lain Other Receivables	26,317,435,340	5,383,128,692	55,891,626,350	1038.27%	212.37%
Persediaan Stock	9,001,582,835	12,844,958,717	13,844,338,948	107.78%	153.80%
Pajak dibayar dimuka Prepaid Taxes	8,812,786,193	13,385,621,065	8,754,392,769	65.40%	99.34%
Uang muka dan biaya dibayar dimuka Advances and Prepayments	9,247,200,388	5,649,058,045	1,848,802,404	32.73%	19.99%
Jumlah Aset Lancar Total Current Assets	276,744,560,252	191,246,929,050	320,233,455,756	167.45%	115.71%
AKTIVA TIDAK LANCAR NON-CURRENT ASSETS					
Aktiva Tetap Operasi (Bruto) Operating Fixed Assets (Gross)	602,846,315,036	851,901,724,554	641,378,600,909	75.29%	106.39%
Akumulasi Penyusutan Accumulated depreciation	(193,457,486,087)	(254,070,094,497)	(193,337,485,045)	76.10%	99.94%
Pekerjaan dalam pelaksanaan Employment in implementation	44,190,633,749	-	320,258,832	0.00%	100.00%
Aset lain-lain Other assets	14,331,863,814	10,378,945,069	5,232,235,580	50.41%	36.51%
Jumlah Aset Tidak Lancar Total Assets Current	467,911,326,512	608,210,575,125	453,593,610,276	74.58%	96.94%
JUMLAH ASET TOTAL ASSETS	744,655,886,764	799,457,504,176	773,827,066,032	96.79%	103.92%
LIABILITAS DAN EKUITAS LIABILITIES AND EQUITY					
LIABILITAS LANCAR CURRENT LIABILITIES					
Hutang usaha Account payable	86,131,784,000	60,853,220,107	72,356,750,430	118.90%	84.01%
Hutang lain-lain Other debts	9,638,371,951	45,383,128,692	4,468,354,794	9.85%	46.36%
Hutang pajak Tax debt	8,304,520,181	22,865,415,905	35,788,115,760	156.52%	430.95%
Pinjaman pihak hubungan istimewa bagian jatuh tempo dalam satu tahun Loans from related parties section falls due within one year	-	-	-	0.00%	#DIV/0!
Pendapatan diterima dimuka Prepaid income	-	-	-	0.00%	0.00%
Biaya masih harus dibayar Accrued expenses	6,221,768,517	-	953,627,660	0.00%	15.33%
Jumlah Liabilitas Lancar Amount Current Liabilities	110,296,444,649	129,101,764,704	113,566,848,644	87.97%	102.97%
LIABILITAS TIDAK LANCAR CURRENT LIABILITIES					
Pendapatan ditangguhkan Deferred Revenue	-	-	-	#DIV/0!	0.00%
Pinjaman pihak hubungan istimewa Loans to related parties	-	-	-	#DIV/0!	#DIV/0!
Kewajiban imbalan pasca kerja Post-employment benefit obligations	2,705,891,452	2,223,196,669	3,805,932,849	171.19%	140.65%
Kewajiban pajak tangguhan Deferred tax liabilities	22,306,626,200	16,186,089,371	21,830,475,418	134.87%	97.87%
Jumlah Kewajiban Tidak Lancar Total Liabilities Non-current	25,012,517,652	18,409,286,040	25,636,408,267	139.26%	102.49%
EKUITAS EQUITY					
Modal saham - nilai nominal Rp. 1.000/saham Capital stock - par value of Rp. 1,000 / share					
Modal ditempatkan dan disetor - 182.745.000 saham tahun 2013	182,745,000,000	182,745,000,000	514,867,770,000	281.74%	281.74%
514.867.769 saham tahun 2014					
Issued and paid - 182 745 000 Shares in 2013					
514 867 769 Shares in 2014					
Modal disetor lainnya Other paid in capital	355,841,733,465	363,583,275,677	23,718,963,465	6.52%	6.67%
Saldo laba (defisit) Retained earnings (deficit)	70,760,190,999	105,618,177,755	96,037,075,656	90.93%	135.72%
Jumlah Ekuitas Total Equity	609,346,924,464	651,946,453,432	634,623,809,121	97.34%	104.15%
JUMLAH KEWAJIBAN DAN EKUITAS TOTAL LIABILITIES AND EQUITY	744,655,886,764	799,457,504,176	773,827,066,032	96.79%	103.92%

LABA RUGI | PROFIT AND LOSS

KETERANGAN DESCRIPTION	REALISASI REALIZATION TW IV 2013	RKAP TW IV 2014	REALISASI REALIZATION TW IV 2014	%REALISASI 2014 %REALIZATION 2014	
				RKAP 2014	REALISASI REALIZATION 2013
PENDAPATAN USAHA OPERATING REVENUES					
Penjualan tenaga Listrik Electric power sales	115,191,693,388	142,991,558,597	162,994,843,845	113.99%	141.50%
Pendapatan Jasa O&M Revenue Services O&M	124,777,661,332	246,851,615,620	199,851,252,668	80.96%	160.17%
Sewa Genset Genset rental	334,663,521,016	245,730,661,353	208,792,746,557	84.97%	62.39%
Jasa Teknik Technical services	-	-	-	0.00%	0.00%
Lain-lain Etc	8,482,553,437	4,669,327,700	4,278,740,045	91.64%	50.44%
Jumlah Pendapatan Usaha Number of Operating Revenues	583,115,429,173	640,243,163,270	575,917,583,115	89.95%	98.77%
BEBAN USAHA OPERATING EXPENSES					
Beban Js Operasi & Pemeliharaan Js Operation & Maintenance Expenses	98,533,541,237	214,655,284,332	131,028,288,160	61.04%	132.98%
Beban Js O&M lainnya Js O & M Other Expenses	-	3,039,539,487	-	0.00%	100.00%
Pembelian tenaga listrik Purchasing power	-	-	-	0.00%	0.00%
Beban Sewa Genset Rent Genset Expenses	360,871,949,419	243,524,559,799	229,935,362,761	94.42%	63.72%
Biaya Bahan Bakar dan Pelumas Cost of Fuel and Lubricants	13,355,933,011	17,291,021,140	10,549,841,293	61.01%	78.99%
Biaya Pemeliharaan Maintenance	20,807,423,474	24,980,136,001	31,166,410,889	124.76%	149.79%
Biaya Kepegawaian Personnel costs	13,949,512,478	18,423,256,950	17,079,417,816	92.71%	122.44%
Biaya Administrasi Administrative costs	10,748,025,510	9,371,908,570	14,619,768,839	156.00%	136.02%
Penyusutan Depreciation	47,334,527,343	63,013,083,576	59,941,344,912	95.13%	126.63%
Jumlah Beban Usaha Total Operating Expenses	565,600,912,472	594,298,789,856	494,320,434,670	83.18%	87.40%
LABA USAHA OPERATING INCOME					
PENDAPATAN & (BEBAN) DI LUAR USAHA INCOME & (EXPENSES) BEYOND BUSINESS	17,514,516,701	45,944,373,414	81,597,148,445	177.60%	465.88%
Pendapatan Bunga Bank Bank Interest Income	1,731,710,494	-	1,266,132,535	0.00%	73.11%
Penyisihan Allowance	-	-	-	0.00%	0.00%
Beban Keuangan Financial Expense	(6,526,436,141)	-	(95,732,669)	-	-
Selisih Kurs Exchange rate gap	(2,940,618,455)	-	469,184,397	0.00%	-15.96%
Beban Lain-lain Other Expense	(732,923,018)	(70,000,000)	(36,390,752,594)	51.987%	49.65%
Pendapatan Lain-lain Other income	589,360,752	1,488,049,161	396,798,697	0.00%	67.33%
Pendapatan (Beban) lain-lain bersih Net Revenues (Expenses)	(7,878,906,368)	1,418,049,161	(34,354,369,634)	-2422.65%	436.03%
LABA RUGI SEBELUM PAJAK INCOME BEFORE TAX	9,635,610,333	47,362,422,575	47,242,778,811	99.75%	490.29%
Pajak Tangguhan Deferred taxes	(4,081,418,352)	(3,155,132,060)	476,150,781	-15.09%	-11.67%
Pajak Kini Current Tax	(455,440,750)	(6,578,170,284)	(22,202,867,168)	337.52%	4875.03%
LABA RUGI SETELAH PAJAK INCOME AFTER TAX	5,098,751,231	37,629,120,231	25,516,062,424	67.81%	500.44%

ARUS KAS | CASH FLOW

URAIAN DESCRIPTION	REALISASI REALIZATION TW IV 2013	RKAP TW IV 2014	REALISASI REALIZATION TW IV 2014	%REALISASI 2014 %REALIZATION 2014	
				RKAP 2014	REALISASI REALIZATION 2013
ARUS KAS DARI AKTIVITAS OPERASI CASH FLOWS FROM OPERATIONAL ACTIVITIES					
Penerimaan kas dari pelanggan Cash receipts from customers	576,360,852,990	587,490,710,652	496,122,383,726	84.45%	86.08%
Pembayaran kas kepada pemasok dan karyawan Cash payments to suppliers and employees	(503,389,048,467)	(489,545,580,194)	(428,178,239,704)	87.46%	85.06%
Kas digunakan untuk operasi Cash used for operations	72,971,804,523	97,945,130,458	67,944,144,022	69.37%	93.11%
Penerimaan bunga Interest Received	-	-	1,266,132,535	-	-
Pembayaran pajak Payment of Taxes	-	-	(11,223,911,621)	-	-
Kas Bersih Digunakan untuk Aktivitas Operasi Net Cash Used in Operational Activities	72,971,804,523	97,945,130,458	57,986,364,936	59.20%	79.46%
ARUS KAS DARI AKTIVITAS INVESTASI CASH FLOWS FROM INVESTING ACTIVITIES					
Penempatan deposito berjangka Time deposits	-	-	-	-	-
Penempatan investasi jangka pendek Placement of short-term investments	-	-	-	-	-
Pencairan deposito berjangka Liquefaction time deposits	-	-	-	-	-
Hasil penjualan aktiva tetap Proceeds from sales of fixed assets	-	-	-	-	-
Lain-lain Etc	-	-	-	-	-
Penerimaan Bunga Acceptance Rate	-	-	-	-	-
Perolehan aktiva tetap / PDP Acquisition of fixed assets / PDP	(54,774,692,953)	(87,594,862,063)	(90,470,260,906)	103%	165%
Kas Bersih Digunakan untuk Aktivitas Investasi Net Cash Used in Investing Activities	(54,774,692,953)	(87,594,862,063)	(90,470,260,906)	103.28%	165.17%
ARUS KAS DARI AKTIVITAS PENDANAAN CASH FLOWS FROM FINANCING ACTIVITIES					
Pembayaran pinjaman loan payments	-	-	-	-	-
Pembayaran bunga interest payments	-	-	-	-	-
Penerimaan pinjaman dari pihak hubungan istimewa Receipt of loans from related parties	-	-	-	-	-
Pembayaran dividen tunai Payment of cash dividends	(7,719,106,825)	-	-	-	-
Kas Bersih Digunakan untuk Aktivitas Pendanaan Net Cash Used in Financing Activities	(7,719,106,825)	-	-	-	-
KENAIKAN (PENURUNAN) BERSIH KAS DAN SETARA KAS INCREASE (DECREASE) IN CASH AND CASH EQUIVALENTS	10,478,004,745	10,350,268,395	(32,483,895,970)	-31.4%	-310.02%
KAS DAN SETARA KAS AWAL TAHUN CASH AND CASH EQUIVALENTS AT BEGINNING OF YEAR	74,336,542,367	47,334,622,998	84,814,547,112	179.18%	114.10%
Pengaruh perubahan kurs mata uang asing Effect of changes in foreign exchange rates	-	-	-	-	-
KAS DAN SETARA KAS AKHIR TAHUN CASH AND CASH EQUIVALENTS AT END OF YEAR	84,814,547,112	57,684,891,393	52,330,651,142	90.72%	61.70%

PAJAK | TAX

URAIAN DESCRIPTION	JUMLAH AMOUNT
PPh Pasal 21	1,993,100,988
PPh Pasal 23 (dipotong dr Pembayaran ke Vendor sebesar 2% dan PPh Deviden)	7,916,967,272
Pajak Pertambahan Niai & PPNBm Lebih Bayar	5,139,360,185
PPh Pasal 22	422,000.00
PPh Pasal 25 Cicilan tiap bulan (Jan-Mar'14, mulai April'14 Nihil)	1,037,740,401
Bea Masuk/bea masuk tambahan	-
Bea Materai	-
PPh Pasal 4 Ayat 2 (Sewa Mes)	612,873,075
Pajak Daerah & Retribusi Daerah	-
Deviden	-

KONTRIBUSI KEPADA NEGARA

Salah satu bentuk kewajiban kenegaraan yang dapat berpengaruh terhadap pembiayaan negara dan pembangunan nasional adalah membayar pajak.

CDB berkomitmen dalam pemenuhan kewajiban Perusahaan sebagai Wajib Pajak dan sebagai Pemptong Pajak. Sebagai Wajib Pajak, salah satu kontribusi terbesar Perusahaan adalah pemenuhan kewajiban PPh Badan.

Kontribusi CDB dalam hal ini terus meningkat seiring dengan pertumbuhan perusahaan.

Berikut uraian Pajak yang dikeluarkan CDB di Tahun 2014 :

URAIAN DESCRIPTION	JUMLAH AMOUNT
PPh Pasal 21	1,993,100,988
PPh Pasal 23 (dipotong dari Pembayaran ke Vendor sebesar 2% dan PPh Deviden)	7,916,967,272
Pajak Pertambahan Niai & PPN Bm Lebih Bayar	5,139,360,185
PPh Pasal 22	422,000.00
PPh Pasal 25 Cicilan tiap bulan (Jan-Mar'14, mulai April'14 Nihil)	1,037,740,401
Bea Masuk / bea masuk tambahan	--
Bea Materai	--
PPh Pasal 4 Ayat 2 (Sewa Mess)	612,873,075
Pajak Daerah & Retribusi Daerah	--

CONTRIBUTIONS TO THE STATE

One of the state obligations that influences towards financing state and national development is paying tax.

CDB commits to fulfill its Company obligations as the Assessable and Tax Deductor. As the Assessable, the Company's biggest contribution is the fulfillment of the Corporate Tax obligation.

CDB contribution in this matter has been continuously increasing in line with the company's growth.

The following description of Taxation Issued by CDB in 2014 :

INFORMASI KEUANGAN LUAR BIASA DAN JARANG TERJADI

Sampai dengan tanggal 31 Desember 2014 tidak terdapat informasi keuangan yang mengandung kejadian yang sifatnya luar biasa dan jarang terjadi.

REALISASI PENGGUNAAN DANA HASIL PENAWARAN UMUM

Sampai dengan tanggal 31 Desember 2014 CDB bukan merupakan perusahaan go public dan belum melakukan penawaran umum, sehingga tidak ada informasi mengenai total perolehan dana, rencana penggunaan dana, rincian penggunaan dana, saldo dana tanggal persetujuan RUPS atas realisasi penggunaan dana hasil penawaran umum.

DAMPAK PERUBAHAN SUKU BUNGA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Pada tahun 2014 tidak terdapat dampak perubahan suku bunga yang signifikan terhadap kinerja CDB

DAMPAK PERUBAHAN HARGA TERHADAP PENDAPATAN USAHA ATAU PENDAPATAN BERSIH

Kenaikan Pendapatan usaha per KWh yang ditentukan oleh factor kenaikan biaya bahan bakar (Rp / KWh).

PERUBAHAN PERUNDANG - UNDANGAN TAHUN 2014 DAN DAMPAK TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Selama tahun 2014 tidak ada penerapan peraturan perundang-undangan yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja CDB

KEBIJAKAN AKUNTANSI DAN INFORMASI KEUANGAN

Perubahan Pada Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan dan Interpretasi Standar Akuntansi Keuangan.

Penerapan dari ISAK27, "Peralihan Aset dari Pelanggan", ISAK28, "Pengakhiran Liabilitas Keuangan dengan Instrumen Ekuitas" dan ISAK29, "Biaya Pengupasan Lapisan Tanah Tahap Produksi pada Pertambangan Terbuka" yang berlaku efektif sejak 1 Januari 2014 tidak menghasilkan perubahan kebijakan akuntansi Perusahaan dan tidak memiliki dampak terhadap jumlah yang dilaporkan periode berjalan atau tahun sebelumnya.

OUTSTANDING FINANCIAL INFORMATION AND RARELY HAPPENS

As of the date of December 31, 2014 there are no financial information that contains events that are exceptional and rare.

USE OF PROCEEDS REALIZATION OF PUBLIC OFFERING

Up to date December 31, 2014 CDB is not a publicly traded company and yet do public bids, so there is no information on the total return fund, the planned use of the funds, the details of the use of funds, fund balance date of approval of the AGM on the realization of the use of proceeds from the public offering.

IMPACT OF CHANGES IN INTEREST RATES ON THE PERFORMANCE OF THE COMPANY

In 2014 there were no interest rate changes impact significantly on the performance of CDB

IMPACT OF CHANGES IN PRICE OR REVENUES NET REVENUES

The increase in operating revenue per KWh which is determined by factors rising fuel costs (Rp / KWh).

CHANGES IN LEGISLATION IN 2014 AND THE IMPACT ON THE COMPANY PERFORMANCE

During the year 2014 there was no application of the legislation are to overly significant influence on the performance of CDB

ACCOUNTING POLICY AND FINANCIAL INFORMATION

Changes to Statement of Financial Accounting Standards and Interpretations of Financial Accounting Standards.

The application of ISAK27, "Transfer of Assets dari Pelanggan", ISAK28, "Termination of Financial Liabilities with Equity instruments are" and ISAK29, "Stripping Costs in the Production Phase of Mines Open" which is effective from 2014 1 Januari not produce changes in accounting policies and did not have an impact on the amounts reported for the year or the previous year.

Standar baru, revisi dan interpretasi yang telah diterbitkan, namun belum berlaku efektif untuk tahun buku yang dimulai pada atau setelah tanggal 1 Januari 2014 adalah sebagai berikut :

The new standards, revisions and interpretations that have been issued, but not yet effective for the fiscal year beginning on or after January, 1st 2014 is as follows :

- PSAK No.1 (Revisi 2013), "Penyajian Laporan Keuangan"*)
(Revised 2013), "Presentation of Financial Statements" *)
- PSAK No.4 (Revisi 2013), "Laporan Keuangan Tersendiri"*)
(Revised 2013), "Separate Financial Statements" *)
- PSAK No.15 (Revisi 2013), "Investasi pada Entitas Asosiasi dan Ventura Bersama"*)
(Revised 2013), "Investment in Associates and Joint Ventures" *)
- PSAK No.24 (Revisi 2013), "Imbalan Kerja"*)->
(Revised 2013), "Working Reward" *)->
- PSAK No.46 (Revisi 2014), "Akuntansi Pajak Penghasilan"*)
(Revised 2014), "Accounting for Income Taxes" *)
- PSAK No.48 (Revisi 2014), "Penurunan Nilai Aset"*)->
(Revised 2014), "Impairment of Assets" *)->
- PSAK No.50 (Revisi 2014), "Instrumen Keuangan : Penyajian"*)
(Revised 2014), "Financial instruments are: Presentation" *)
- PSAK No.55 (Revisi 2014), "Instrumen Keuangan : Pengakuan dan Pengukuran"*)
(Revised 2014), "Financial instruments are: Recognition and Measurement" *)
- PSAK No.60 (Revisi 2014), "Instrumen Keuangan : Pengungkapan"*)
(Revised 2014), "Financial instruments are: Disclosures" *)
- PSAK No.65, "Laporan Keuangan Konsolidasian"*)
"Consolidated Financial Statements" *)
- PSAK No.66, "Pengaturan Bersama"*)
"Joint arrangements" *)
- PSAK No.67, "Pengungkapan Kepentingan Dalam Entitas Lain"*)
"Disclosure of Interests in Other Entities" *)
- PSAK No.68, "Pengukuran Nilai Wajar"*)
"Fair Value Measurements" *)
- ISAK No.26 (Revisi 2014), "Penilaian Ulang Derivatif Melekat"*)
(Revised 2014), "Reassessment of Embedded Derivatives" *)

*)Penerapan dini revisi dan standar baru diatas sebelum 1 Januari 2015 tidak diijinkan.

*) Early adoption of the revised and new standards above before January, 1st 2015 is not allowed.

Pada saat penerapan PSAK24 (revisi 2013), "Imbalan Kerja", maka semua keuntungan (kerugian) aktuarial dari kewajiban imbalan pasca-kerja harus diakui secara langsung di dalam laba komprehensif lainnya. Kebijakan akuntansi Perusahaan saat ini yang masih menangguhkan keuntungan (kerugian) aktuarial dengan metode koridor tidak lagi diperbolehkan.

At the application PSAK24 (revised 2013), "Working Reward", then all the profits (losses) of actuarial liabilities post-employment benefits must be recognized immediately in other comprehensive income. Accounting policies today are still suspended gains (loss) actuarial corridor method is no longer allowed.

Dengan demikian, Perusahaan memperkirakan akan ada kenaikan jumlah kewajiban imbalan pasca-kerja. Pada saat ini, pihak manajemen masih menghitung dampak dari penerapan PSAK24 (revisi 2013).

Accordingly, the Company estimates that there will be a rise in the number of post-employment benefit obligations. At this time, the management is still calculating the impact of the adoption of PSAK24 (revised 2013).

Pada saat penerbitan laporan keuangan, manajemen masih mempelajari dampak yang mungkin timbul dari penerapan standar baru dan revisi tersebut serta pengaruhnya pada laporan keuangan perusahaan.

At the time of issuance of the financial statements, management is still evaluating the possible impact of the adoption of these new standards dan revisi and its influence on the company's financial statements.

KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) DAN TINGKAT KESEHATAN PERUSAHAAN

KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI)

Untuk mengukur Performa perusahaan, perlu adanya penilaian kinerja perusahaan.

Penilaian Kinerja Perusahaan diukur melalui beberapa indikator kunci (*Key Performance Indicator/KPI*) yang dilakukan setiap tahun. Fungsi pengelolaan KPI meliputi penyusunan standar, indikator, target kinerja Perusahaan dan penjabarannya.

KPI 5 perspektif sesuai Kontrak Manajemen antara Direksi dan Komisaris Perusahaan dengan Pemegang Saham Perusahaan adalah sebagai berikut :

KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) AND LEVEL OF COMPANY'S SOUNDNESS

KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI)

To measure the performance of the company, the need for assessment of corporate performance.

Corporate Performance Assessment measured by several key indicators (*Key Performance Indicators / KPI*), which is conducted every year. KPI management functions include the preparation of standards, indicators, targets the Company's performance and elaboration.

The 5 KPI perspectives according to Management Contract between the Board of Commissioners and Directors and the Company's shareholders as follows :



Hasil pencapaian KPI dinilai berdasarkan edaran Direksi PT Indonesia Power No. 23.E/012/IP/2014 tanggal 2 September 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Perhitungan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) Anak Perusahaan PT Indonesia Power, dengan hasil sebagaimana tabel di bawah ini :

The achievements of KPI then assessed based on Circular Decree of The Board of Directors PT Indonesia Power No. 23.E/012/IP/2014 dated September, 2 2014 on Guidelines of the Implementation of Organizational Performance Value Calculation for PT Indonesia Power Subsidiaries. The following are the results of the achievement, as the table below :

INDIKATOR KINERJA	SATUAN	BOBOT	TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN	NILAI
KEPUASAN PELANGGAN		5				4.43
KEPUASAN PELANGGAN	%	5	78	73.56	94%	4.43
EFEKTIVITAS PRODUK DAN PROSES		32				28.57
EAF BATAKAN	%	9	84.08	82.40	98.0%	8.65
EFOR BATAKAN	%	9	6.08	6.22	97.7%	8.59
PENGLOLAAN K3 DAN LINGKUNGAN						
A.K3	%	3	100	100	100%	3.00
B.LINGKUNGAN	%	3	100	100	100%	3.00
KESIAPAN TATA KELOLA PEMBANGKIT (BMS INDONESIA TIMUR)	WAKTU	8	12	14	83%	5.33
FOKUS TENAGA KERJA		12				10.70
HUMAN CAPITAL READINESS (HCR)	%	6	100	89.13	89%	4.70
ORGANIZATION CAPITAL READINESS (OCR)	%	6	100	100	100%	6.00
KEUANGAN & PASAR		34				20.62
NET PROFIT MARGIN	%	10	5.87	5.38	92%	8.33
REALISASI PROGRAM INVESTASI (CAPEX)						
(i) PELAKSANAAN PROGRAM INVESTASI	%	4	100	64.71	65%	1.18
(ii) REALISASI FISIK PROGRAM INVESTASI	%	6	75	85.11	113%	6.00
EFISIENSI BIAYA OVERHEAD	%	8	3.27	3.86	82%	5.11
ITO (INVENTORY TURN OVER) MATERIAL UMUM	KALI	6	2.17	0.77	35%	0.00
KEPEMIMPINAN, TATA KELOLA & TANGGUNG JAWAB KEMASYARAKATAN		17				16.33
SKOR MALCOL BALDRIGE	SCORE	4	324	364	112%	4.00
PENERAPAN GCG	SCORE	5	75	76.30	133%	5.00
ERM	LEVEL	4	2.30	2.38	103%	4.00
KETAATAN PENERAPAN BI BSC	%	2	100	100	100%	2.00
CDB BERSIH (SELARAS DENGAN IP-BTTS & PLN BERSIH)	INDEKS	2	3	2.50	83%	1.33
TOTAL BOBOT		100				80.64

BERIKUT INI PENJELASAN KPI PERUSAHAAN TAHUN 2014.

1. FOKUS PELANGGAN

Indikator kinerja nilai kepuasan pelanggan merupakan survei yang dilakukan oleh pihak independen untuk mengukur tingkat kepuasan pelanggan terhadap layanan yang diberikan Perusahaan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan metode *Customer Satisfaction Index (CSI)*.

Realisasi hasil survei atas nilai kepuasan pelanggan tahun 2014 sebesar 73.56 %, sedangkan target yang ditetapkan sebesar 78%, sehingga pencapaian tahun 2014 terhadap target sebesar 94%.

2. EFEKTIVITAS PRODUK DAN PROSES

2.a. Equivalent Availability Factor (EAF) Batakan

Indikator EAF bertujuan untuk mengetahui faktor ketersediaan PLTD Batakan untuk beroperasi dengan Daya Mampu Neto (DMN) pada periode tertentu. Realisasi EAF tahun 2014 sebesar 82.40% sedangkan target yang ditetapkan sebesar 84.08% sehingga pencapaian terhadap target sebesar 98%. EAF tidak tercapai karena gangguan DG#4, waiting spareparts akibat temuan PM36K dan PM40K [*abnormal rubber coupling, over ovality bigend housing, crankcase pressure high*] sehingga mengalami keterlambatan masuk sistem.

2.b. Equivalent Forced Outage Rate (EFOR) Batakan

Indikator EFOR PLTD Batakan untuk mengukur jam keluar paksa unit pembangkitan dengan harapan dapat melakukan pemeliharaan secara berkelanjutan. Realisasi EFOR tahun 2014 sebesar 6.22% sedangkan target yang ditetapkan sebesar 6.08% sehingga pencapaian terhadap target sebesar 97.7%. Realisasi indikator EFOR kurang dari target disebabkan terdapat gangguan mesin diantaranya DG#4 dan penurunan daya mampu (*derating*) cenderung semakin cepat.

HERE IS AN EXPLANATION OF THE COMPANY KPI 2014.

1. CUSTOMER FOCUS

Performance indicators value customer satisfaction survey conducted by an independent oleh pihak to measure the level of customer satisfaction with the services provided by the Company. Measurements were performed by performed using the method of Customer Satisfaction Index (CSI).

Realization of survey results on the value of customer satisfaction in 2014 amounted to 73.56%, while the target set at 78%, so achievement in 2014 against a target of 94%.

2. EFFECTIVENESS OF PRODUCTS AND

2.a. Equivalent Availability Factor (EAF) Batakan Process

EAF indicator aims to find out the availability of diesel Batakan Able to operate with Power Net (DMN) in certain period. Realization of EAF in 2014 amounted to 82.40% while the target was set at 84.08% so that the achievement of the target of 98%. EAF is not achieved because of interference DG#4, waiting spp due PM36K findings and PM40K [*abnormal rubber coupling, over ovality bigend housing, crankcase pressure high*] so that delayed entry system.

2.b. Equivalent Forced Outage Rate (EFOR) Batakan

EFOR indicators for measuring diesel Batakan hours out forcefully in the hope of generating units can perform maintenance on an ongoing basis. Realization EFOR 2014 at 6:22%, while the target set at 6:08% so that the achievement of the target of 97.7%. Realization EFOR indicators are less than the target due to engine trouble among DG#4 and a decrease in power capable of (*derating*) tend to be faster.

2.c. Pengelolaan K3 dan Lingkungan

Indikator Pengelolaan K3 dan Lingkungan bertujuan untuk mengukur pelaksanaan kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di lingkungan Perusahaan.

Penilaian Pengelolaan K3 dan Lingkungan merupakan gabungan penilaian kecelakaan kerja (KK), Kegiatan P2K3 dan indeks pegawai tidak masuk kerja karena sakit (IPTMKS), Pelaksanaan 5R dan Pengelolaan Lingkungan.

Realisasi Pengelolaan K3 dan Lingkungan tahun 2014 sebesar 100% sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu sebesar 100%.

2.d. Tata Kelola Pembangkit (BMS Indonesia Timur)

Indikator Kinerja Kunci Kesiapan Tata Kelola Pembangkit dalam Ketersediaan dokumen BMS dilaksanakan di Unit PLTU Sanggau dan PLTP Ulumbu dengan 3 pilar dokumen BMS (*Supply Chain Management, Outage Management dan Efficiency Management*).

Penilaian kinerja berdasarkan ketepatan waktu dalam pelaksanaan ketersediaan dokumen BMS di dua unit tersebut, adapun realisasi pelaksanaan mencapai 14 bulan melewati target yang diminta yaitu 12 bulan sehingga pencapaian terhadap target sebesar 83%.

3. FOKUS TENAGA KERJA

3.a. Human Capital Readiness (HCR)

Indikator HCR bertujuan untuk memastikan kesiapan kompetensi pegawai dalam menjalankan strategi Perusahaan. Realisasi HCR tahun 2014 sebesar 89.13 sedangkan target yang ditetapkan sebesar 100 sehingga pencapaian terhadap target sebesar 89% disebabkan beberapa pegawai belum tersertifikasi dikarenakan mutasi ke area kerja lainnya.

Kesiapan kompetensi pegawai dalam menjalankan strategi Perusahaan dilakukan melalui :

- Pengelolaan diklat mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program diklat.
- Output proses pelaksanaan diklat meliputi realisasi rendiklat, jumlah pegawai kompeten dan sertifikasi kompetensi pegawai yang mendukung strategi Perusahaan.

2.c. K3 and Environmental Management

K3 and Environmental Management indicators aim to measure the implementation of Health and Safety in the Company.

K3 and Environmental Management Assessment is a combination of assessment of occupational accidents (KK), Activity index P2K3 and employees are absent from work due to illness (IPTMKS), 5S Implementation and Environmental Management.

Realization of K3 and environmental management in 2014 amounted to 100% in accordance with the targets set in the amount of 100%.

2.d. Generating Governance (BMS East Indonesia)

Key Performance Indicators Governance Readiness plant in availability BMS documents held in Sanggau and Geothermal Power Plant Unit 3 pillars document Ulumbu with BMS (*Supply Chain Management, Outage Management and Efficiency Management*).

Performance assessment based on the timeliness of the implementation of BMS availability of documents in the two units, while the realization reached 14 months past the required targets, namely 12 months so that the achievement of the target of 83%.

3. FOCUS OF LABOR

3.a. Human Capital Readiness (HCR)

HCR indicator aims to ensure the readiness of employee competence in implementing the Company's strategy. Realization HCR 2014 amounted to 89.13 while the target was set at 100 so that the achievement of the target of 89% caused some employees have not been certified due to mutations in work area .

Readiness of employee competence in running the Company's strategies carried out through :

- Management training from planning, implementation and evaluation of training programs.
- Output implementation process includes the realization rendiklat training, number of employees competent and certification of competence of the employees that support the Company's strategy.

3.b. Organization Capital Readiness (OCR)

Indikator OCR bertujuan untuk memastikan kesiapan organisasi untuk menjalankan strategi perusahaan dalam pengisian jumlah SDM yang sesuai formasi dalam kontrak kerja.

Realisasi OCR tahun 2014 sebesar 100% sesuai dengan target yang ditetapkan sebesar yaitu 100%.

4. PERSPEKTIF KEUANGAN DAN PASAR

4.a. Realisasi Program Investasi (*Capital Expenditure*)

Indikator *capital expenditure* bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan dana investasi yang tersedia. Dalam penilaian kinerja *capital expenditure* ini terbagi atas Pelaksanaan program investasi dan Realisasi fisik program investasi.

Realisasi pelaksanaan program investasi mencapai 64,71% dengan target 100% sehingga pencapaiannya sebesar 65%. Penyebab tidak tercapainya target Pelaksanaan Program Investasi disebabkan kendala perijinan untuk PLTMH Siwedung.

Adapun realisasi fisik program investasi mencapai 85,11% dengan target sebesar 75% sehingga pencapaian sebesar 82%. Tidak tercapainya pelaksanaan program investasi disebabkan program PLTMG Karimun Jawa tidak terlaksana karena masih menunggu keputusan dari PT Indonesia Power.

4.b. Efisiensi Biaya *Overhead*

Indikator Efisiensi Biaya *Overhead* bertujuan untuk mengoptimalkan pendapatan perusahaan terhadap beban usahanya. Realisasi pelaksanaan efisiensi biaya *overhead* yaitu 3.86% dengan target 3.27% sehingga pencapaiannya sebesar 82%.

Penyebab tidak tercapainya target Efisiensi Biaya *Overhead* disebabkan banyaknya penambahan penugasan dari Pemegang Saham dan adanya perubahan Struktur Organisasi Perusahaan.

3.b. Organization Capital Readiness (OCR)

OCR indicator aims to ensure the readiness of the organization to execute the company's strategy in charging the appropriate amount of human resources formation in the employment contract.

OCR realization in 2014 amounted to 100% in accordance with the target set at 100%.

4. FINANCIAL PERSPECTIVE AND MARKETS

4.a. Realization of Investment Program (*Capital Expenditure*)

Capital expenditure indicator aims to optimize the utilization of available investment funds. In the assessment of the performance of capital expenditure is divided on the implementation of the investment program and the physical realization of the investment program.

Realization of the investment program reaches 64.71 % with a target of 100% so that the achievement of 65%. The cause of not achieving the target due to the constraints of Investment Program Implementation for the MHP licensing Siwedung.

The physical realization of the investment program reaches 85.11 % with a target of 75% so that the achievement of 82%. Not achieving the implementation of the investment program due to Karimun Jawa PLTMG program was not implemented because it is still waiting for a decision from PT Indonesia Power as an employer

4.b. Overhead Cost Efficiency

Overhead Cost Efficiency Indicator aims to optimize the company's revenue for their business expenses. Realization of overhead cost efficiency is 3.86% with a target of 3.27% so that the achievement of 82%.

The cause of not achieving the target efficiency Overhead costs due to the many additional assignment of Shareholders and the change of the Company Organizational Structure

5. PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN

Perspektif kepemimpinan dilihat dari skor Malcom Baldrige, penerapan GCG, penerapan *Enterprise Risk Management* (ERM), ketaatan penerapan *Business Intelligence - Balance Scorecard* (BIS BSC) dan CDB Bersih (selaras dengan IP-BTTS & PLN Bersih)

5.a. Skor Malcom Baldrige

Indikator skor Malcolm Baldrige bertujuan untuk memperbaiki dan menyempurnakan pengelolaan Perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Penerapan Malcolm Baldrige ini juga dilakukan untuk membantu Perusahaan dalam mengevaluasi kerangka kerja sistem manajemen mutu terintegrasi yang mencakup semua faktor yang mendefinisikan organisasi, proses-proses organisasi dan hasil-hasil kinerja terukur, terfokus pada pemenuhan persyaratan pencapaian kinerja serta untuk membangun kinerja excellent dan daya saing global.

Pengukuran skor Malcolm Baldrige dilakukan dengan menggunakan penilaian asesor independen Indonesia *Quality Award Foundation* (IQAF). *Assessment* yang dilakukan berbasis 7 (tujuh) kategori dengan menggunakan kriteria 2013-2014. *Assessment* dilakukan pada tanggal 8 Desember 2014 sampai dengan 10 Desember 2014.

Realisasi hasil *assessment* IQAF tahun 2014 sebesar 364 poin sedangkan target yang ditetapkan sebesar 324 poin, sehingga pencapaian terhadap target sebesar 133% dan masih dalam kategori "early result".

5.b. Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG)

Indikator penerapan GCG bertujuan untuk memastikan tatakelola Perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengukuran penerapan GCG tahun 2014 mengacu kepada Keputusan Menteri BUMN No. SK-16/S.MBU/2012 dan dilakukan oleh perusahaan independen yang ditunjuk oleh PT Indonesia Power.

Pelaksanaan GCG di Perseroan mengacu kepada Keputusan Menteri BUMN No. 117/M-MBU/2002 tentang Penerapan Praktek *Good Corporate Governance* pada BUMN, yang diperbaharui dengan Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perseroan yang Baik Pada Badan Usaha Milik Negara.

5. LEADERSHIP PERSPECTIVES

Leadership perspective views of scores Malcom Baldrige, GCG implementation, the implementation of the Enterprise Risk Management (ERM), adherence to the implementation of Business Intelligence - Balance Scorecard (BIS BSC) and CDB Bersih (aligned with the IP-BTTS & PLN Net)

5.a. Malcom Baldrige Scores

Indicator of Malcolm Baldrige scores aims to improve and enhance the management of the Company which aims to improve quality of service.

Application of the Malcolm Baldrige also undertaken to assist the Company in evaluate the framework for an integrated quality management system that covers all of the factors that define the organization, organizational processes and outcomes scalable performance, focused on meeting the requirements of the achievement of performance as well as to build excellent performance and global competitiveness.

Measurement of Malcolm Baldrige scores done using independent assessors ratings Indonesia Quality Award Foundation (IQAF). *Assessment* is done based on seven (7) categories using criteria from 2013 to 2014. *Assessment* was made on December 8th, 2014 until December 10th, 2014.

Realization IQAF *assessment* results in 2014 amounted to 364 points while the target was set at 324 points, so that the achievement of the target of 133% and are still in the category of "early result"

5.b. Implementation of *Good Corporate Governance* (GCG)

GCG implementation indicators aimed at ensuring good Company in accordance with applicable regulations. Measurement of GCG refers to the Decree of the Minister of BUMN NO. SK-16/S.MBU/2012 Implementation in 2014 conducted by an independent company appointed by PT Indonesia Power.

GCG implementation in the Company refers to the Decree of the Minister of BUMN No. 117 / M-MBU / 2002 on the Implementation of *Good Corporate Governance* of BUMN, which is updated with the Regulation of the Minister of State Enterprises No. PER-01 / MBU / 2011 on the Implementation of *Good Corporate Governance* In State-Owned Enterprises.

5.c. Penerapan *Enterprise Risk Management* (ERM)

Indikator Penerapan ERM bertujuan untuk mengukur tingkat implementasi manajemen risiko di lingkungan Perusahaan.

Pelaksanaan *assessment Maturity Level* Manajemen Risiko dilakukan secara *self-assessment*. Adapun hasil penilaiannya mendapatkan nilai 2.38 poin dari target 2.30 sehingga pencapaiannya sebesar 103%.

5.d. Ketaatan Penerapan BI BSC

Indikator Ketaatan Penerapan BI BSC bertujuan agar waktu pelaporan KPI Perusahaan bulanan diinputkan secara tepat waktu pada aplikasi *Business Intelligence* (BI) PT Indonesia Power selaku pemegang saham.

Realisasi pelaksanaan ketaatan penerapan BI BSC ini terlaksana 100% sehingga memenuhi target yang diberikan.

5.e. CDB Bersih (selaras dengan IP-BTTS & PLN Bersih)

Indikator Pelaksanaan CDB Bersih bertujuan agar selaras dengan program PT Indonesia Power dan Program PLN Bersih dalam rangka mencegah terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme agar meningkatkan budaya perusahaan yang sehat di lingkungan PT Indonesia Power dan anak perusahaannya.

Adapun penerapannya mengacu kepada program yang terdapat pada Edaran Direksi PT Indonesia Power No. 23.E/012/IP/2014 tanggal 2 September 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Perhitungan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) Anak Perusahaan PT Indonesia Power.

Realisasi pelaksanaan CDB Bersih ini mendapatkan indeks 2.5 dari target 3 sehingga pencapaian 83% sehingga tidak memenuhi target yang diberikan. Hal ini disebabkan karena waktu pelaksanaan program yang terbatas dalam pelaksanaannya.

5.c. Implementation of Enterprise Risk Management (ERM)

ERM implementation indicator aims to measure the level of implementation of risk management within the Company.

Implementation of Risk Management Level Maturity assessment carried out by self-assessment. The results of the assessment scored 2:30 2:38 point of the target so that the achievement of 103%.

5.d. BI Application obedience BSC

Obedience indicator BI Implementation BSC aims for monthly reporting time KPI Company entered in a timely manner on the application Bussiness Intelligence (BI) PT Indonesia Power as shareholder.

Realization of obedience to the application of this BSC BI accomplished 100% that meet a given target.

5.e. CDB Bersih (aligned with the IP-BTTS & PLN Bersih)

Implementation indicator Net CDB Bersih aims to align with the PT Indonesia Power and PLN Bersih Program in order to prevent corruption, collusion and nepotism in order to enhance the healthy corporate culture within the PT Indonesia Power and its subsidiaries.

The application refers to the programs contained in the Circular Board of Directors of PT Indonesia Power No. 23.E/012/IP/2014 dated September 2nd, 2014 on Implementation Guidelines for Organizational Performance Value Calculation (NKO) Subsidiary PT Indonesia Power.

The realization of CDB Bersih gain 2.5 index of the target 3 so that the achievement of 83% that do not meet a given target. This is due to the limited time of program implementation in practice

TINGKAT KESEHATAN

Dasar penilai Kinerja Perusahaan adalah sesuai kebijakan Keputusan RUPS LPT tahun 2012, dengan demikian untuk pengukuran Kinerja Perusahaan mulai tahun 2013 dilaksanakan berdasarkan Ketentuan Penilaian Kinerja dari Pemegang Saham, Pemegang Saham menyetujui penggunaan *Key Performance Indicator* (KPI) 5 perspektif berbasis Malcolm Baldrige sesuai Kontrak Manajemen antara Direksi dan Dewan Komisaris dengan Pemegang Saham Perusahaan sebagai dasar pengukuran dan penilaian tingkat kesehatan dan kinerja Perusahaan dengan tetap mengacu pada penggolongan penilaian tingkat kesehatan sesuai dengan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia No. KEP-100/MBU/2002 tanggal 4 Juni 2002 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Berdasarkan penilaian tersebut dengan nilai KPI 80,64, maka tingkat kesehatan Perusahaan pada tahun 2014 digolongkan dalam kondisi "SEHAT" kategori "AA".

SERTIFIKASI ISO 9001:2008

ISO 9001:2008 merupakan standar internasional di bidang sistem manajemen mutu. Perusahaan yang telah mendapatkan akreditasi ISO dari pihak lain yang independen, dapat dikatakan telah memenuhi persyaratan internasional dalam hal manajemen penjaminan mutu produk/jasa yang dihasilkannya.

Untuk itu CDB dalam rangka meningkatkan kepercayaan pelanggan dan untuk menjamin kualitas produk dan prosesnya, maka sejak September 2013 CDB telah mendapatkan Sertifikasi ISO 9001:2008 yang merupakan standar internasional di bidang system manajemen mutu yang diterbitkan oleh Bureau Veritas Indonesia.

Sertifikasi ISO 9001:2008 ini akan diaudit setiap tahunnya dan secara berkala akan dilakukan resertifikasi di tahun ketiga.

SOUNDNESS

Basic Assessor Company performance is at the discretion of the AGM's decision LPT 2012, thus for performance measurement company began in 2013 conducted under these Terms of Performance Evaluation of Shareholders, shareholders approved the use of Key Performance Indicator (KPI) 5 Malcolm Baldrige-based perspective fit between the Management Contract The Board of Directors and Board of Commissioners by the Company Shareholders as a basis of measurement and assessment of health and general performance level of the Company with reference to the classification of health level assessment in accordance with the Decree of the Minister of State-Owned Enterprises of the Republic of Indonesia No. KEP-100 / MBU / 2002 dated June 4, 2002 on the Rating of Health State-Owned Enterprises (SOEs).


Based on the assessment by the KPI values "80,64", then the level of health of the Company in 2014 are classified in a "HEALTHY" category of "AA".

CERTIFICATION OF ISO 9001:2008

ISO 9001:2008 is an international standard in the field of quality management system. Companies that have gained ISO accreditation from an independent party can be said to have met the international requirements in terms of quality assurance management products / services that it produces.

In order to improve customer trust and to ensure the quality of products and processes, then since September 2013 CDB has earned ISO 9001:2008 is an international standard in the field of quality management system issued by Bureau Veritas Indonesia.

ISO 9001:2008 will be audited annually and periodic recertification will be carried out in the third year.



**HARD WORK
BEATS TALENT
WHEN TALENT
DOESN'T WORK
HARD**

MALCOLM BALDRIGE

The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) atau sering disebut sebagai *Baldrige National Quality Program* (BNQP) adalah :

- Sistem manajemen mutu / kualitas formal yang berlaku di Amerika Serikat.
- Diciptakan pertama kali oleh *U.S. Congress* pada tahun 1987 di bawah *Public Law 100-107*, sebagai penghormatan kepada Malcolm Baldrige, *Commerce Department Secretary*, Menteri Perdagangan AS, yang meninggal dunia dalam kecelakaan olah raga berkuda pada tahun 1987.
- MBNQA atau BNQP berada di bawah tanggung jawab *the National Institute of Standards and Technology (NIST)*.
- Penghargaan *Malcolm Baldrige Award* ini diberikan setiap tahun dan diserahkan langsung oleh Presiden Amerika Serikat.
- Sampai saat ini *Malcolm Baldrige Criteria For Performance Excellence (MBCfPE)* telah diadopsi oleh puluhan ribu perusahaan di lebih dari 70-an negara di dunia, termasuk Indonesia yang mengadopsi MBCfPE menjadi *Indonesian Quality Award for Badan Usaha Milik Negara (BUMN)*.

CDB memilih kriteria Baldrige untuk diimplementasikan dengan beberapa alasan, antara lain :

- MBCfPE memberikan kerangka kerja untuk peningkatan menuju keunggulan kinerja dengan memberikan kebebasan kepada manajemen untuk melaksanakan strategi-strategi bisnis mandiri dan program-program peningkatan keunggulan kinerja.
- MBCfPE merupakan kerangka kerja manajemen terintegrasi, mencakup semua faktor yang mendefinisikan organisasi, proses-proses operasional dan hasil-hasil kinerja yang jelas dan terukur.
- MBCfPE berfokus pada persyaratan-persyaratan (kriteria) untuk mencapai keunggulan kinerja, bukan sekedar aplikasi prosedur-prosedur, alat-alat, atau teknik-teknik.

The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) or familiarly known as Baldrige National Quality Program (BNQP) is :

- Quality management system/formal quality, which is implemented in USA
- Created by U.S Congress in 1987 under Public Law 100-107, as the appreciation for Malcolm Baldrige, the Commerce Department Secretary, Minister of Commerce USA, died in the accident of equestrian sport in 1987.
- MBNQA or BNQP is under the responsibility of the National Institute of Standards and Technology (NIST).
- This Malcolm Baldrige Award awarded every year by the President of United States of America.
- Until now the Malcolm Baldrige Criteria For Performance Excellence (MBCfPE) has been adopted by thousand of companies in around 70 countries in the world, including Indonesia that adopts MBCfPE as Indonesian Quality Award for State Owned Enterprise (BUMN).

CDB chooses Baldrige criteria for its implementation with some reasons, one of them are :

- MBCfPE gives framework for improvement towards excellence performance by giving management freedom to implement independent business strategies and excellence performances improvement programs.
- MBCfPE is the integrated management framework that covers all factors that define organization, operational processes and clear and measured performance results.
- MBCfPE focuses to requirements (criteria) to achieve excellence performance, it is not merely application procedures, tools or technics.

- MBCfPE mudah beradaptasi dengan lingkungan bisnis, dapat diterapkan pada organisasi besar maupun kecil, organisasi lokal yang hanya beroperasi di suatu Negara maupun kelas dunia yang beroperasi di banyak negara.
- MBCfPE telah terbukti merupakan praktek-praktek manajemen global yang valid untuk meningkatkan keunggulan kinerja organisasi.

KRITERIA BALDRIGE

Core Values Malcolm Baldrige :

Sebelas *Core values* tersebut diintegrasikan ke dalam bentuk pertanyaan menjadi persyaratan kriteria ekselen yang dikelompokkan ke dalam 7 Kategori.

Persyaratan ekselen secara garis besar terdiri dari tujuh kategori yang diklasifikasikan dalam 2 kelompok kategori, yaitu kategori *Process* dan kategori *Results*.

- Kelompok kategori "*Process*" terdiri dari Kepemimpinan; Perencanaan Strategis; Fokus Pelanggan; Pengukuran, Analisis, dan Manajemen Pengetahuan; Fokus Tenaga Kerja; dan Fokus Operasi.
- Kelompok kategori "*Results*" terdiri dari 5 bidang yang terdiri dari : Hasil-Hasil Produk dan Proses, Hasil-Hasil Fokus Pelanggan, Hasil-Hasil Fokus Tenaga Kerja, Hasil-Hasil Kepemimpinan dan Tata Kelola, dan Hasil-Hasil Keuangan dan Pasar.

- MBCfPE can easily adapt with any business environment, and it can be implemented in a big or small organization, or local organization that only operates in a country or world class organization that operates in many countries.
- MBCfPE has been proved as the valid global management practices to improve organization excellence performance.

BALDRIGE CRITERIA

Core Values Malcolm Baldrige :

Those eleven *Core Values* are integrated in aquestionairre form becoming the excellence criteria that categorized into 7 categories.

The excellence questions, in outline consist of seven categories that classified into two category groups, namely, the *Process* and *Result* category.

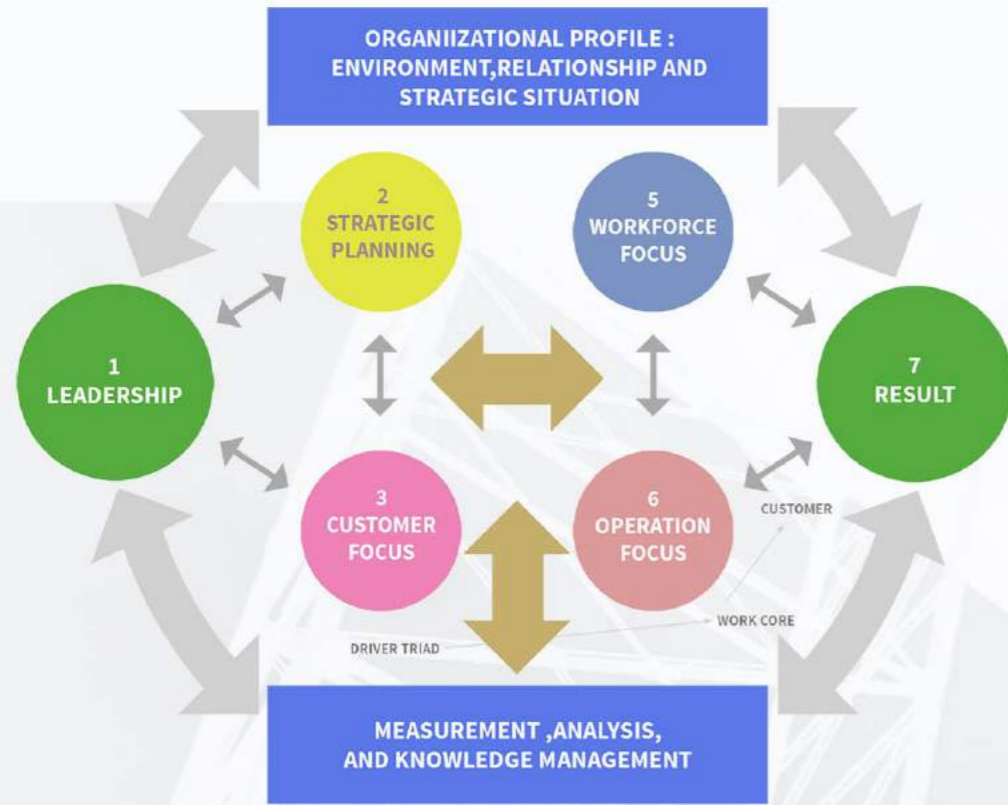
- *Process* group category consists of : Leadership; Strategic Planning; Customer Focus; Measurement, Analysis and Knowledge Management; Workforce Focus; and Operation Focus.
- *Results* group category there are 5 sectors that consist of : Product and Process, Customer Focus, Workforce Focus Results, Leadership Results and Governance, and Financial and Market Results.



**DESKRIPSI KRITERIA BALDRIGE 2013-2014 |
BALDRIGE CRITERIA DESCRIPTION 2013-2014**

KATEGORI CATEGORY	ITEM ITEM	KETERANGAN REMARK	KATEGORI CATEGORY	ITEM ITEM	KETERANGAN REMARK
Profil Organisasi Organization Profile	P.1 Deskripsi Organisasi P.2 Situasi Organisasi P.1 Organization Description P.2 Organization Situation	Gambaran singkat Perusahaan, pengaruh utama tentang bagaimana menjalankan dan bagaimana perusahaan mengatasi tantangan tantangan.	Kategori 4 Pengukuran, Analisis, dan Manajemen Pengetahuan Category 4 Measurement Analysis, and Knowledge Management	4.1 Pengukuran, Analisis, dan Perbaikan Kinerja Organisasi 4.2 Manajemen Pengetahuan, Informasi, dan Teknologi Informasi 4.1 Measurement, Analysis and Organizational Performance Improvement 4.2 Knowledge Management, Information and Information Technology	Menguji bagaimana Perusahaan menseleksi, mengumpulkan, menganalisis, mengelola dan memperbaiki data, Informasi, dan aset pengetahuannya (knowledge assets) dan bagaimana Perusahaan mengelola teknologi informasinya. Serta menguji bagaimana organisasi me Review dan menggunakan Review tersebut untuk memperbaiki kinerjanya
Kategori 1 Kepemimpinan Category 1 Leadership	1.1 Kepemimpinan Senior 1.2 Tata Kelola dan Tanggungjawab Sosial 1.1 Senior Leadership 1.2 Governance and Social Responsibility	Pertanyaan mengenai bagaimana para pemimpin senior memandu dan mengupayakan keberlanjutan organisasi, dan sistem governance, serta bagaimana perusahaan memenuhi tanggung jawab terhadap hukum, etika, dan kemasyarakatan serta mendukung komunitas.	Kategori 5 Fokus Tenaga Kerja Category 5 Workforce Focus	5.1 Lingkungan Tenaga Kerja 5.2 Kerekatan Tenaga Kerja 5.1 Workforce Environment 5.2 Workforce Loyalty	Pertanyaan mengenai bagaimana Perusahaan mengassess kebutuhan kapabilitas dan kapasitas tenaga kerja dan membangun lingkungan tenaga kerja yang mendukung berkinerja tinggi. Serta bagaimana organisasi merekatkan, mengelola, dan mengembangkan tenaga kerja untuk memanfaatkan potensinya secara penuh dalam keselarasan dengan Misi, Strategi, dan Rencana Kerja Perusahaan secara menyeluruh
Kategori 2 Perencanaan Strategis Category 2 Strategic Planning	2.1 Pengembangan Strategis 2.2 Implementasi Strategis 2.1 Strategic Development 2.2 Strategic Implementation	Pertanyaan mengenai bagaimana Perusahaan mengembangkan sasaran strategis dan rencana kerja, mengimplementasikan, dan mengubah jika dipandang perlu, serta ukuran-ukuran kemajuannya.	Kategori 6 Fokus Operasi Category 6 Operation Focus	6.1 Proses Kerja 6.2 Efektivitas Operasional 6.1 Work Process 6.2 Operational Effectivity	Pertanyaan mengenai bagaimana Perusahaan mendesain, mengelola, dan memperbaiki produk-produk dan proses kerjanya dan meningkatkan efektivitas operasional untuk memberi nilai bagi pelanggan dan mencapai keberhasilan dan keberlanjutan organisasi
Kategori 3 Fokus Pelanggan Category 3 Customer Focus	3.1 Suara Pelanggan 3.2 Kerekatan Pelanggan 3.1 Customer Aspiration 3.2 Customer Loyalty	Bagaimana Perusahaan memperekat pelanggan untuk keberhasilan penguasaan pasar jangka panjang termasuk bagaimana Perusahaan mendengar suara pelanggan, membangun hubungan pelanggan, dan menggunakan Informasi pelanggan untuk memperbaiki dan mengidentifikasi peluang inovasi.	Kategori 7 Hasil Category 7 Result	7.1 Hasil-Hasil Produk dan Proses 7.2 Hasil-Hasil Fokus Pelanggan 7.3 Hasil-Hasil Fokus Tenaga Kerja 7.4 Hasil-Hasil Kepemimpinan dan Tata Kelola 7.5 Hasil-Hasil Keuangan dan Pasar 7.1 Product Process Result 7.2 Customer Focus Results 7.3 Workforce Focus Results 7.4 Leadership and Governance Results 7.5 Financial and Market Results	Pertanyaan mengenai kinerja dan perbaikan Perusahaan di seluruh area utama (Hasil produk dan proses, hasil fokus pelanggan, hasil fokus tenaga kerja, hasil kepemimpinan dan tata Kelola, dan hasil keuangan dan pasar). Level kinerja tersebut kemudian dibandingkan dengan pesaing dan Perusahaan lainnya yang menawarkan produk sejenis

Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence Framework (a System Perspective)



Manfaat Kriteria Kinerja Ekselen

Kriteria Kinerja Ekselen Baldrige dapat memberdayakan organisasi (tidak mempersoalkan seberapa besar ukuran Perusahaan atau industri) untuk mencapai tujuan, memperbaiki hasil dan menjadikan lebih kompetitif melalui keselarasan perencanaan, proses, keputusan, pegawai, tindakan, dan hasil.

Dengan kriteria Baldrige memberikan suatu *assessment* yang holistic dimana organisasi berada dan kemana organisasi harus berada.

Kriteria memberikan *tools* yang diperlukan untuk menguji semua bagian sistem Manajemen dan memperbaiki proses dan hasil yang diinginkan organisasi secara keseluruhan.

Excellence Performance Benefit

Baldrige Excellent Performance Criteria can empower organization (no matter how big a Company or industry is) to achieve its goal, improve results and make the Company more competitive by alignment of Planning the Baldrige criteria, It can give a holistic assessment where the organization exist and where the organization should exist.

The Criteria provides tools that required to assessing all management system parts and improves the expected process and result by the organization by overall.

Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kriteria Baldrige, dapat membantu Perusahaan untuk menyelaraskan sumber daya, mengidentifikasi kekuatan dan peluang untuk perbaikan, memperbaiki komunikasi, produktivitas, dan mencapai tujuan-tujuan strategis. Sebagai suatu hasil, Perusahaan menindaklanjuti kinerja ekselen :

- Perusahaan akan selalu memberikan nilai terbaik kepada pelanggan dan stakeholder yang berkontribusi dalam keberlanjutan perusahaan.
- Perusahaan memperbaiki efektivitas dan kapabilitas Perusahaan secara keseluruhan.
- Perusahaan memperbaiki proses bisnis.
- Tenaga kerja belajar dan tumbuh.

PENILAIAN MALCOLM BALDRIGE

Dimensi penilaian untuk kategori "Process" adalah penilaian terhadap *Approach, Deployment, Learning, dan Integration* disingkat ADLI. Sedangkan dimensi penilaian untuk kategori "Results" adalah *Level, Trend, Comparison, dan Integration* disingkat LeTCI.

Dimensi penilaian kategori "Process":

- **Approach (A)** : menilai apakah ada pendekatan/ metode/ cara yang dibangun atau digunakan dalam merespon persyaratan kriteria, serta apakah cara tersebut sistematis.
- **Deployment (D)** : menilai sejauh mana pendekatan/ metode/ cara tersebut diterapkan secara konsisten dan sistematis.
- **Learning (L)** : menilai seberapa jauh manfaat atau efektifitas metode tersebut dijaga dan dikembangkan sesuai dengan arah dan dinamika Perubahan bisnis serta pembelajaran yang diperoleh yang bermuara pada perbaikan dan peluang inovasi.
- **Integration (I)** : menilai sejauh mana pendekatan/ metode/cara yang telah digunakan terpadu dan bersinergi di semua jajaran Departemen, Bidang, dan unit.

By answering the questions provided by Baldrige criteria, it can help the Company to align resource, identify strength and opportunity for improvement, Improve Communication, productivity, and achieve strategic objectives. As the Company's result, the Company follows excellence performance up with :

- The Company will always give best values to the customers and stakeholder that contributes to the company's sustainability.
- The Company improves effectivity and Company's capability in overall.
- The Company improves business process
- Workforce learns and grows

MALCOLM BALDRIGE ASSESSMENT

The assessment dimension for the "Process" category is the assessment to Approach, Deployment, Learning, and Integration abbreviated with ADLI. Meanwhile the dimension assessment for the "Results" category is Level, Trend, Comparison, and Integration abbreviated with LeTCI.

The "Process" category assement dimension :

- **Approach (A)** : assesses whether there is approach/method/technics that is built or used to respond the criteria requirements and whether the technics is systematic or not.
- **Deployment (D)** : assesses how far the approach/ method/technics implemented consistently and systematically.
- **Learning (L)** : inovasi assesses how far the benefit or effectivity of the method maintained and developed according with the dynamics of business Change and learning that gained that will lead to improvement and opportunity.
- **Integration (I)** : assesses how far the approach/ method/technics that is already applied, integrated and synergized with all Departement areas and units.

Semakin tinggi band berarti semakin ekselen. Berdasarkan kaca mata global, band "Early Development" dan "Early Results" masuk dalam kelompok "poor", mulai band "Early Improvement" sampai dengan "Emerging Industry Leader" sebagai kelompok "average" dan mulai band "Industry Leader" sampai dengan "World Class Leader" yang menggambarkan tingkat ekselen.

The higher band means more excellent. Based on global view, "Early Development" and "Early Results" band included into "poor", group, starting from "Early Improvement" band until "Emerging Industry Leader" as "average" and starting from "Industry Leader" band until "World Class Leader" that describe excellent level.

PENGHARGAAN

AWARDS

Tujuan penghargaan terhadap hasil penilaian kinerja ekselen hasil assessment berbasis MBCfPE yang diakses oleh tim Examiner yang independen :

The objectives of awards for the excellent performance assessment result based on MBCfPE assessed by an independent Examiner team are :

- Memberikan penghargaan kepada organisasi atas usaha membangun kinerja ekselen, atas pencapaian kinerja yang dilakukan dengan pertumbuhan perbaikan kinerja yang luar biasa dan yang mencapai skor tertinggi dalam pencapaian pembangunan kerjanya.
- Meningkatkan kesadaran bahwa kinerja ekselen sebagai elemen penting bagi organisasi dalam bersaing
- Berbagi Informasi keberhasilan dalam penerapan strategi kinerja dan mendapat manfaat dari penggunaan strategi tersebut.

- Giving appreciaton to organizations for their efforts in creating excellent performance and for their work achievement that implemented by extraordinary performance improvement growth and those achieve highest score in their performance development achievement.
- Improving awareness that excellent performance as the important element for organization in competition
- Sharing success information in implementating strategic performance and gaining benefit from using the strategy.

UMPAN BALIK

FEEDBACK

Umpan Balik adalah dokumen yang disusun oleh examiner atas hasil assessment yang diwujudkan dalam pernyataan untuk perbaikan Opportunity For Improvement (OFI), yakni pernyataan yang bila ditindaklanjuti akan terjadi perbaikan sehingga sangat mungkin Perencanaan atau design perbaikan dilakukan secara konseptual efisien cepat dan less cost. Hasil assessment yang diperoleh berdasarkan Informasi yang terkandung dalam dokumen aplikasi, hasil klarifikasi, verifikasi dan pengamatan dokumen, wawancara pada waktu site visit dan diputuskan oleh Sidang Dewan Judge.

Feedback is the document compiled by the examiner on assessment result implemented in the statement of Opportunity For Improvement (OFI) improvement, namely by a statement if followed up there will be improvement, therefore, it enables Planning or improvement design implemented with quick efficient conceptual and less cost. The assessment result that obtained from information that contained in application document, clarification result, verification and document observation, interview in site visit and decided by the Meeting of Judges.

IMPLEMENTASI MALCOLM BALDRIGE CDB

CDB menyusun sebuah Dokumen Aplikasi Malcolm Baldrige yang dilakukan setiap tahun berdasarkan kriteria Baldrige tahun berjalan. Kegiatan penyusunan Dokumen Aplikasi Malcolm Baldrige tahun 2014 berdasarkan kriteria Baldrige tahun 2013 - 2014 dilakukan oleh Tim Malcolm Baldrige berdasarkan Keputusan Direksi No. 260.1.K/CDB/IX/2014 tanggal tanggal 26 September 2014 tentang Pembentukan Tim Penyusunan Dokumen Aplikasi dan Penyiapan Implementasi Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence (MBCfPE) Tahun 2013 - 2014.

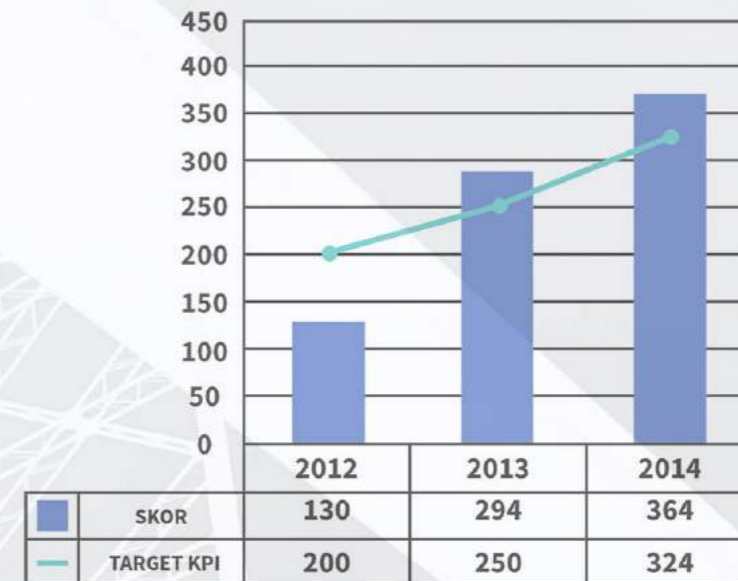
Hasil Assessment Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence (MBCfPE) Tahun 2013 - 2014, CDB mendapatkan nilai 364 dengan kategori "Early Result".

CDB MALCOLM BALDRIGE IMPLEMENTATION

CDB compiles a Malcolm Baldrige Application Document every year based on Baldrige criteria in the current year. The Malcolm Baldrige Application Document compilation activity in 2014 based on Baldrige criteria in 2013 - 2014 Implemented by Malcolm Baldrige Team based on Decree of the Board of Directors No. 260.1.K/CDB/IX/2014 dated September, 26 2014 concerning the Formation Team Application Document Preparation and Implementation Preparation Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence (MBCfPE) Year 2013 - 2014.

Assessment results Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence (MBCfPE) Year 2013 - 2014, CDB get the value of 364 in the category "Early Result"

SKOR MALCOLM BALDRIGE MALCOLM BALDRIGE SCORE



*A SATISFIED
CUSTOMER
IS THE BEST
BUSINESS
STRATEGY
OF ALL*

**TATA
KELOLA** CORPORATE
PERUSAHAAN GOVERNANCE

TATA KELOLA PERUSAHAAN

CORPORATE GOVERNANCE

PENDAHULUAN

Penerapan standar tata kelola perusahaan terbaik menjadi tujuan CDB dalam jangka panjang untuk dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan menunjang pencapaian kinerja Perusahaan di masa depan.

Untuk itulah CDB mengembangkan sistem, struktur dan kebijakan pendukung GCG yang bertujuan mendorong tumbuhnya kesadaran dan komitmen implementasi GCG secara terus-menerus.

Salah satunya dengan mengembangkan Pedoman GCG dan Pedoman Etika Perusahaan sebagai instrumen dalam mendorong implementasi GCG yang semakin efektif.

PEDOMAN GCG

Sejak tahun 2006 CDB telah menyusun Pedoman GCG yang telah direview dan mengalami penyempurnaan pada tahun 2012.

GCG Code disusun dengan mengacu pada Pedoman GCG Indonesia yang diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). Pada tahun 2012, CDB sudah melakukan kajian terhadap GCG Code untuk menyesuaikan dengan perkembangan regulasi terkini. Hasil kaji ulang GCG Code CDB merupakan payung kebijakan GCG yang bersifat menyeluruh, memuat arahan strategis Direksi dan Dewan Komisaris terkait dengan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan, kristalisasi prinsip-prinsip GCG, nilai-nilai Perusahaan, visi dan misi yang menjadi acuan bagi Dewan Komisaris, Direksi, Manajemen dan Pegawai dalam mengelola Perusahaan. GCG Code adalah induk kebijakan, untuk seluruh peraturan, keputusan dan/atau kebijakan yang dikeluarkan oleh Perusahaan.

FOREWORD

The implementation of the best corporate governance standard becoming the objective of CDB in the long-term to improve the Company's values and sustain the achievement of the Company's performance in the future.

Therefore, CDB develops system, structure and supporting GCG policy that aims to encourage the growth of awareness and continuous GCG implementation.

One of CDB efforts is by developing GCG Code and Code of Conduct as the instrument to encourage more effective GCG implementation.

GCG CODE

Since 2006, CDB has been preparing the GCG Code which is already reviewed and improved in 2012.

GCG Code prepared by referring to Indonesia GCG Guidance that issued by the National Committee for Governance Policy. In 2012, CDB already conducted studies towards GCG Cod to adjust with the latest regulation development. The result of GCG Code CDB review is the comprehensive GCG policy shield containing strategic direction from the Board of Commissioners and Directors related with the principles of the Company's management, crystallization of GCG principles, Company's values, vision and mission that become the reference for the Board of Commissioners, Directors, Managements and Employees in managing the Company. The GCG Code is the core policy of all regulations, decisions and/or policies issued by the Company.

GCG Code tersebut mengatur aspek yang mendukung implementasi GCG, antara lain mencakup :

- a) Visi dan Misi Perusahaan,
- b) Nilai-nilai Budaya Perusahaan,
- c) Pendahuluan, yang memuat latar belakang pentingnya GCG Code, maksud dan tujuan serta mekanisme pengembangan terhadap GCG Code;

- (1) Prinsip-Prinsip Tata Kelola Perusahaan, yang menjelaskan pengertian dan praktek CDB terhadap prinsip-prinsip Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi dan *Fairness* (TARIF),
- (2) Organ Perusahaan, yang menguraikan organ utama yaitu Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris, Direksi dan organ pendukung yaitu Sekretaris Perusahaan, Kepala Audit Internal, Komite Dewan Komisaris, Sekretaris Dewan Komisaris dan Struktur *Governance* eksternal.
- (3) Pedoman Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan, berisi aspek-aspek pokok GCG perusahaan yang mencakup Program Pengenalan bagi Anggota Komisaris dan Direksi yang baru, Rencana Jangka Panjang Perusahaan, *Statement of Corporate Intent* (SCI), Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), Benturan Kepentingan, Pelaporan, Keterbukaan dan pengungkapan, bidang bisnis, bidang hukum, bidang keuangan dan akuntansi, bidang pengawasan dan pengendalian, persaingan usaha yang sehat, pengelolaan risiko, bidang kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan, bidang kemitraan dengan masyarakat dan bidang politik.
- (4) Pengelolaan hubungan dengan stake holders.

PEDOMAN ETIKA PERUSAHAAN

Pedoman Etika Perusahaan merupakan acuan dalam melakukan interaksi di antara manajemen, pegawai serta para pemangku kepentingan (*stakeholder*) sesuai dengan nilai dan budaya perusahaan dan prinsip-prinsip GCG. Penerapan *Code of Conduct* merupakan bagian terpenting dalam implementasi tata kelola perusahaan yang sehat serta penguatan nilai dan budaya yang dimiliki perusahaan. CDB telah memiliki Pedoman Etika Perusahaan sejak tahun 2012 yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 150.K/CDB/XI/2012, tanggal 3 Desember 2012,

The GCG Code governs aspects that support to the GCG implementation, which are :

- a) Company's Vision and Mission,
- b) Company's Cultural Values,
- c) Introduction containing the background of GCG Code, goals and objectives and mechanism of GCG code development;

- (1) Corporate Governance Principles , that explains about the definition and Cogindo's practices over the principles of Transparency, Accountability, Responsibility, Independency and Fairness (TARIF),
- (2) Organ Company, which outlines the Company's organs, namely the General Meeting of Shareholders (AGM), the Board of Commissioners, Directors and supporting organ is the Corporate Secretary, Head of Internal Audit Committee of the Board of Commissioners, the Secretary of the Board of Commissioners and external governance structure.
- (3) Guidelines on Corporate Governance, containing the basic aspects of GCG companies which include Introduction Program for Members of the new Commissioners and the Board of Directors, the Company's Long Term Plan, Statement of Corporate Intent (SCI), Management of Human Resources (HR), Conflict Interests, Reporting, openness and disclosure, bidangbisnis, fields of law, finance and accounting, field oversight and control, healthy competition, risk management, health, safety of workers and the environment, areas of partnership with the public and political sphere.
- (4) Management relations with stakeholders.

CODE OF CONDUCT

Code of Conduct is the reference in conducting interactions among management, employees and the stakeholders in accordance with the Company's values and culture and GCG principles. The implementation of Code of Conduct is the most important part in the implementation of sound corporate governance and strengthens the Company's values and culture. CDB already has Code of Conduct since 2012 which stipulated based on the Decree of Board of Directors No. 150.K/010 /IP/2012 2012 on December 3rd 2012

Aspek yang diatur dalam *Code of Conduct* antara lain :

I. Pendahuluan

- Latar Belakang dan Sistematika Pedoman Perilaku
- Maksud dan Tujuan Pedoman Perilaku
- Manfaat Pedoman Perilaku
- Visi dan Misi Perusahaan
- Budaya Perusahaan
- Istilah Penting

II. Standar Pedoman Perilaku

1. Code of Conduct Usaha Perusahaan

- a. Etika kerja sesama pegawai CDB
- b. Etika Bisnis perusahaan
- c. Etika Perusahaan dan Hukum
- d. Etika Perusahaan dengan SDM & Hubungan Industrial
- e. Etika Perusahaan dengan Mitra Perusahaan
- f. Etika Perusahaan dengan Pelanggan
- g. Etika Perusahaan dengan Pesaing
- h. Etika Perusahaan dengan Penyediaan Barang dan Jasa
- i. Etika Perusahaan dengan Kreditur/Investor
- j. Etika Perusahaan dengan Keuangan dan Akuntansi
- k. Etika Perusahaan dengan Pengawasan dan Pengendalian
- l. Etika Perusahaan dengan Persaingan usaha yang sehat
- m. Etika Perusahaan mengelola resiko
- n. Etika perusahaan dengan kesehatan, keselamatan kerja (K3) dan Lingkungan
- o. Penyalahgunaan narkotika dan obat terlarang (NARKOBA) dan minuman keras (MIRAS)

2. Code of Conduct Usaha Masalah Khusus

- a. Pernyataan palsu
- b. Benturan Kepentingan secara umum
- c. Benturan Kepentingan dalam proses pengadaan
- d. Benturan Kepentingan dengan aktivitas sampingan
- e. Menerima hadiah/cinderamata/gratifikasi dan *entertainment*
- f. Memberi hadiah/cinera mata dan *entertainment*
- g. *Kickback*
- h. Hubungan dengan pejabat dan pegawai pemerintah
- i. Menjaga kerahasiaan data dan informasi perusahaan
- j. Menjaga harta perusahaan pengelolaan penanganan pengaduan penyingkapan (*whistleblower*)

III. Penerapan dan Penegakan

- a. Organisasi
- b. Penegakan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*)
- c. Sosialisasi dan internalisasi
- d. Pembaruan/ revisi etika usaha dan tata perilaku (*Code of Conduct*)

IV. Penjelasan Pernyataan Pegawai

The aspects that governed in the Code of Conduct are :

I. Introduction

- Background and Systematic Code of Conduct
- Purpose of the Code of Conduct
- Benefits Code of Conduct
- Vision and Mission
- Corporate culture
- Important Terms

II. Standard Code of Conduct

1. Code of Conduct of the Business

- a. The work ethic of employees sesama CDB
- b. Business Ethics companies
- c. Corporate Ethics and Law
- d. Ethics Companies with HR & Industrial Relations
- e. Companies with Mitra Company Ethics
- f. Ethics Company with Customers
- g. Company ethics with Competitors
- h. Ethics Companies with Provision of Goods and Services
- i. Company Ethics by Creditor / Investor
- j. Ethics Companies with Finance and Accounting
- k. Company ethics with Monitoring and Control
- l. Ethics Companies with healthy business competition
- m. Corporate Ethics manage risk
- n. Corporate ethics and health, safety (K3) and the Environment
- o. Abuse of narcotics and drugs (drugs) and alcohol

1. Code of Conduct Special Issue

- a. False statements
- b. Conflict of Interest in general
- c. Conflict of Interest in the procurement process
- d. Conflict of Interest with a sideline activity
- e. Accept a gift/souvenir/gratuities and entertainment
- f. Giving gifts/souvenir and entertainment
- g. Kickback
- h. Relationships with government officials and employees
- i. Maintain confidentiality of data and information companies
- j. Maintain the company property Handling complaint management disclosure (*whistleblower*)

III. Implementation and Enforcement

- a. Organization
- b. Enforcement of the Code of Conduct (*Code of Conduct*)
- c. Socialization and internalization
- d. Renewal / revision of business ethics and conduct code (*Code of Conduct*)

IV. Explanation Statement Employees

EVALUASI PENERAPAN TATA KELOLA

Perusahaan secara berkala CDB melakukan evaluasi penerapan GCG melalui kegiatan *assessment* dan *review* GCG. Berdasarkan hasil *assessment* penerapan GCG yang telah dilakukan menggunakan parameter yang dikembangkan oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara sesuai dengan Keputusan Sekretaris Menteri BUMN Nomor: SK-16/S.MBU/2012 tanggal 6 Juni 2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi Atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara.

Parameter *Self assessment* GCG mencakup 6 (enam) aspek utama yaitu :

- a. Komitmen Terhadap Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik Secara Berkelanjutan,
- b. Pemegang Saham dan RUPS,
- c. Dewan Komisaris,
- d. Direksi,
- e. Pengungkapan Informasi dan
- f. Aspek Lain.

Dari keenam aspek pokok tersebut, total skor *assessment* penerapan GCG yang dicapai oleh CDB adalah sebesar 75,252 dari total bobot sebesar 98,630 atau memperoleh capaian sebesar 76,30%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan GCG di CDB pada tahun 2014 telah mencapai kualifikasi BAIK meningkat di bandingkan capaian skor tahun sebelumnya sebesar 73,20. Skor yang dicapai pada tahun 2014 adalah sebagai berikut :

No.	Aspek Pengujian	Bobot	Skor	Capaian (%)
1.	Komitmen Terhadap Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Secara Berkelanjutan	5,630	5,060	89,87
2.	Pemegang Saham dan RUPS/Pemilik Modal	9,000	8,005	88,94
3.	Dewan Komisaris/Dewan Pengawas	35,000	27,619	78,91
4.	Direksi	35,000	29,556	84,45
5.	Pengungkapan Informasi dan Transparansi	9,000	5,014	55,71
6.	Aspek Lainnya	5,000	0,000	0,00
	Skor Keseluruhan	98,630	75,252	76,30
	Klasifikasi Kualitas Penerapan GCG		Baik	

EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF CORPORATE GOVERNANCE

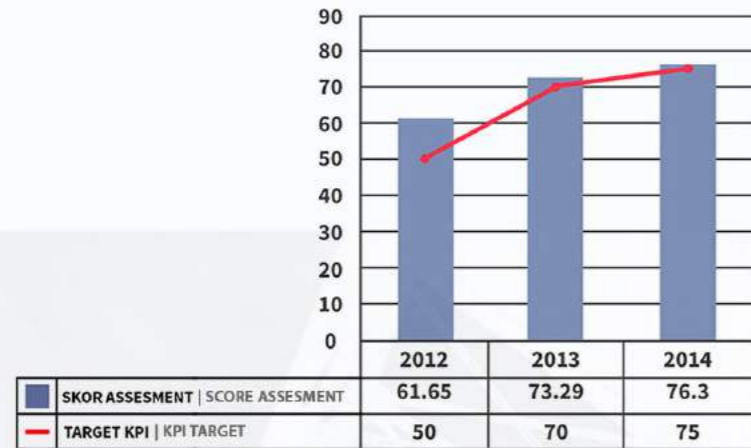
The Company periodically evaluates CDB GCG implementation through *assessment* and *review* of GCG. Based on *assessment* results GCG implementation was done using parameters developed by the Ministry of State-Owned Enterprises in accordance with the Decree of the Secretary of State-Owned Enterprises No. : SK-16/S.MBU/2012 dated June 6th, 2012 on the indicators/parameters *Assessment* and *Evaluation* of Upper Governance Good company (GCG) in State Owned Enterprises.

The GCG *Self Assessment* parameter covers 6 (six) main aspects, they are :

- a. Commitment to the Implementation of Sustainable Good Corporate Governance,
- b. Shareholders and GMS,
- c. Board of Commissioners,
- d. Board of Directors
- e. Disclosure of information and
- f. Other Aspects.

From the six aspects above, the achievement score of GCG is by 75,252 from total maximum score by 98,630 that equals to 76,30%, therefore, in the overall of the *assessment* result obtained the predicate of "Good" comparing to last scored 73,20, and can be overviewed in the *assessment* result's achievement in 2014 as follows :

HASIL PENILAIAN GCG TAHUN 2012 - 2014 | GCG ASSESSMENT RESULTS IN 2012 - 2014



PROGRAM PENGENDALIAN GRATIFIKASI

Ketentuan gratifikasi yang berlaku di CDB menyebar dalam beberapa dokumen perusahaan, antara lain :

1. Code of Conduct;
2. Kebijakan Direksi tentang Pedoman Penerimaan, Pemberian Hadiah / Cenderamata & Hiburan (Entertainment)

Keputusan Bersama Komisaris dan Direksi Nomor 003.K/DEKOM-CDB/XI/2013 dan Nomor 173.K/CDB/XII/2013.

Ketentuan tersebut mengatur aspek :

- (1) Prinsip dasar penerimaan hadiah/cenderamata dan hiburan (*entertainment*).
- (2) Batasan penerimaan hadiah/cenderamata dan hiburan (*entertainment*).
- (3) Batasan pemberian penerimaan hadiah/cenderamata dan hiburan (*entertainment*).
- (4) Batasan permintaan dari pihak ketiga untuk mendapatkan penerimaan hadiah/cenderamata dan hiburan (*entertainment*) yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana tersebut.
- (5) Sosialisasi dan monitoring.
- (6) Proses pelaporan.

Seluruh kebijakan terkait dengan pengendalian gratifikasi telah dikomunikasikan kepada Dewan Komisaris, Direksi dan seluruh pegawai perusahaan. Disamping itu, disosialisasikan kepada para Pemangku Kepentingan melalui website apabila ada penerimaan hadiah/bingkisan tidak terhindarkan maka pegawai yang bersangkutan dapat menyampaikan laporan beserta hadiah/bingkisan tersebut kepada Sekretaris Perusahaan dengan mengisi formulir yang disediakan selambat-lambatnya 30 hari setelah penerimaan. Hal ini dilaksanakan sejak bulan September 2014 dan sampai dengan akhir tahun 2014, Sekretaris Perusahaan telah menerima laporan penerimaan Hadiah/bingkisan yang tidak terhindarkan dari mitra kerja.

EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF CORPORATE GOVERNANCE

The provisions of gratifications in CDB distributed in different company documents, which are :

1. Code of Conduct ;
2. Directors of Admissions Manual Policy, Gifts/Souvenirs & Entertainment.

Joint Decree of Commissioners and Board of Directors No. 003.K/dekom-CDB/XI/2013 and No. 173.K/CDB/XII/2013.

Such provisions regulate aspects :

- (1) The basic principle acceptance of gifts/souvenirs and entertainment.
- (2) Limitation acceptance of gifts/souvenirs and entertainment.
- (3) Limitations Provision acceptance of gifts/souvenirs and entertainment.
- (4) Limitations demand from third parties to acquire acceptance of gifts/souvenirs and entertainment (*entertainment*) which is not in accordance with the provisions proficiency level.
- (5) Dissemination and monitoring.
- (6) The process of reporting.

All policies related with gratification control already communicated to the Board of Commissioners, Board of Directors and all of the Company's employees. In addition, the gratification provisions also distributed widely to all stakeholders via different media like brochure, pamphlet, magazine, website and other media If the gift is unavoidable thus the employee can report and handover the gift to the Corporate Secretary by filling the available form at least in 30 days after he/she receives the gift. This activities implemented since September 2014 Until the end of 2014, the Corporate Secretary has received report of unavoidable gifts from working partners.

KEBIJAKAN WHISTLE BLOWING SYSTEM

Dalam rangka memastikan praktik bisnis yang beretika, sehat dan berintegritas, CDB telah memiliki dan menerapkan Kebijakan Sistem Pelaporan Pelanggaran (WBS) sejak tahun 2013 ditetapkan dalam Surat Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi Nomor 002.K/DEKOM-CDB/XI/2013 dan Nomor 170.K/CDB/XI/2013 Tentang Pedoman Pengelolaan Pengaduan Pelanggaran (*Whistle-Blowing*) CDB.

Kebijakan WBS merupakan jalur komunikasi pegawai, pelanggan, mitra kerja, dan pihak-pihak lainnya dalam melaporkan kejadian yang diduga berhubungan dengan tindakan fraud, kriminal, pelanggaran kebijakan perusahaan dan pelanggaran kode etik yang melibatkan segenap jajaran CDB.

TUJUAN

1. Menerapkan Budaya Kerja CDB secara konsisten sesuai pelaksanaan Nilai Budaya Integritas;
2. Memperkuat lingkungan pengawasan (upaya preventif) dan mendorong pelaporan terhadap hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian finansial termasuk hal-hal yang dapat merusak citra CDB dalam rangka menjaga serta melindungi asset/kepentingan CDB;
3. Mempermudah manajemen untuk menangani secara cepat dan efektif pelanggaran yang terjadi di lingkungan PT. Cogindo DayaBersama sekaligus memberdayakan serta mengoptimalkan dengan mengupayakan penyelesaian secara internal CDB sebelum dilakukannya penyelesaian secara eksternal melalui jalur hukum bila dianggap perlu.
4. Meningkatkan reputasi CDB.

WHISTLE BLOWING SYSTEM POLICY

In order to ensure the ethical, healthy, integrity, business practices, CDB already owned and implemented the Violation Reporting System Policy called Whistle-Blowing System (WBS) since 2013 based on the Joint Decree from the Board of Commissioners and Board of Directors No. 002.K/DEKOM-CDB/XI/2013 and No.170.K/CDB/XI/2013 about Violation Reporting Management Policy (*Whistle-Blowing System/WBS*) CDB.

The WBS policy is the line for the employee, customer, vendor and other parties to report any incident that allegedly related to the practice of fraud, criminal, violation of the company's policy and violation of the ethical code that involve all levels in the internal of Cogindo.

OBJECTIVE

1. Consistently implementing a work culture of CDB according to Integrity as Cultural Values.
2. Strengthening environmental monitoring (preventive action) and encourage reporting of the things that can cause harm including financial matters that can damage positive image of CDB in order to maintain and protect assets/interests CDB;
3. Facilitate management in dealing with complaint of violation that occurs in CDB in immediately and effectively response and also to ensure optimize internal settlement in CDB prior to external completion by law if necessary needed.
4. Promote a reputation of CDB.

RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Kebijakan WBS mencakup perbuatan melanggar *Code of Conduct* yang dapat merugikan Perusahaan secara finansial maupun reputasi CDB yang bersifat negatif. Pihak yang dapat melaporkan adanya pelanggaran adalah pihak internal maupun pihak eksternal CDB, meliputi Dewan Komisaris, Organ Pendukung Dewan Komisaris, Direksi, dan seluruh CDB serta *stakeholders* lainnya yang menjalankan hubungan kerja dengan CDB. Sedangkan pihak yang dapat dilaporkan sebagai oknum pelaku pelanggaran meliputi Dewan Komisaris, Organ Pendukung Dewan Komisaris, Direksi, dan seluruh Pegawai CDB.

STRUKTUR PENGELOLAAN WBS

Tim Investigasi pengaduan pelanggaran CDB terbagi menjadi 2 (dua) jalur yaitu jalur Dewan Komisaris yang diketuai Ketua Komite Audit dan Jalur Direksi yang diketuai oleh Ketua Audit Internal. Kebijakan Pengelolaan Pengaduan Pelanggaran dimaksudkan untuk mengelola dan meminimalkan risiko yang mungkin terjadi antara lain terkait dengan kerugian perusahaan secara finansial maupun reputasi CDB yang bersifat negatif. Pengaduan pelanggaran dapat disampaikan secara lisan maupun tulisan melalui *website* atau *email* (wbs@cogindo.co.id); *drop box* ataupun surat resmi.

CDB memberi kesempatan seluas-luasnya bagi pelapor pengaduan pelanggaran, baik dari pihak internal CDB maupun *stakeholders* eksternal dengan mencantumkan identitas yang jelas maupun tidak mencantumkan identitas, dan disertai bukti pendukung adanya indikasi pelanggaran. CDB berkomitmen dalam menjaga kerahasiaan informasi pelapor dan pihak yang diduga melakukan pengaduan pelanggaran sebagai penerapan prinsip kerahasiaan.

SCOPE

The scope of the WBS policy includes acts violate the Code of Conduct which can be detrimental to the Company financially and negative reputation of CDB. Parties who may report any violations are the internal and external parties of CDB, including the Board of Commissioners, Organ Supporting the Board of Commissioners, the Board of Directors, and entire CDB employees and other stakeholders who runs a working relationship with CDB. While the parties who can be reported as individual actor of the violation including the Board of Commissioners, Organ Supporting the Board of Commissioners, the Board of Directors, and all CDB.

WBS MANAGEMENT STRUCTURE

Mechanism of the violation complaint owned by CDB is divided into 2 (two) channels, namely channel of the Board of Commissioners chaired by the Chairman of Audit Committee and channel of the Board of Directors, chaired by Head of Internal Audit Unit. Violation Complaint Management Policy is intended to manage and minimize the risks that may occur include the company's loss financially and negative reputation of CDB. The violation complaint can be communicated orally or in writing, through the website or email (wbs@cogindo.co.id); drop box or letter.

CDB provides the widest opportunity for the complainant of violation complaint, either from CDB internal and external stakeholders by including a clear identity and do not include the identity, and the supporting evidence of the indication of a violation. CDB is committed to protecting the confidentiality information of the complainant and the alleged party conducts the violation complaint as the implementation of confidentiality principles.

MEKANISME KEBIJAKAN WBS

Pengaduan pelanggaran dapat disampaikan melalui *website* atau *email* maupun surat resmi. CDB memberi kesempatan seluas-luasnya bagi pelapor pengaduan pelanggaran, baik dari pihak internal CDB maupun *stakeholders* eksternal dengan mencantumkan identitas yang jelas maupun tanpa identitas, dan bukti pendukung adanya indikasi pelanggaran. CDB berkomitmen dalam menjaga kerahasiaan informasi pelapor dan pihak yang diduga melakukan pelanggaran sebagai penerapan prinsip kerahasiaan (*confidentiality*). Identitas pelapor hanya diketahui oleh admin pengaduan pelanggaran kecuali pelapor mengizinkan untuk dibuka identitasnya.

Perlindungan bagi Pelapor dan Terlapor Kebijakan WBS mengatur aspek perlindungan bagi pelapor, termasuk menjaga kerahasiaan identitas pelapor. Identitas pelapor hanya diketahui oleh admin pengaduan pelanggaran kecuali pelapor mengizinkan untuk dibuka identitasnya. Prinsip kerahasiaan identitas pelapor diharapkan dapat mendorong setiap pegawai melaporkan adanya dugaan pelanggaran, melindungi pelapor termasuk terhadap pemecatan yang tidak adil, penurunan jabatan atau pangkat, pelecehan atau diskriminasi dalam segala bentuknya serta catatan yang merugikan dalam file data pribadinya. Apabila hasil investigasi menyimpulkan bahwa pengaduan yang disampaikan ternyata tidak benar atau mengandung unsur itikad tidak baik, menyampaikan bukti palsu, ada unsur kedengkian, tanpa dasar yang jelas, maka pelapor tersebut dapat digugat balik atau dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Hasil Penanganan Pengaduan Pelanggaran Kebijakan WBS merupakan komitmen untuk mewujudkan lingkungan kerja yang bersih dan berintegritas di lingkungan CDB. Selama tahun 2014, tidak terdapat Pengaduan Pelanggaran Kebijakan WBS.

WBS POLICY MECHANISM

The violation complaint could be sent through website or email or official letter. CDB gives wide opportunity to any violation complaint reporter, either from the internal Indonesia Power or the external stakeholders, or either by including their clear identity or not, and other supporting evidences that indicate violation. CDB commits to maintain the confidentiality of the reporter's information and the party that allegedly committed violation as the implementation of the confidentiality principle. The reporter's identity only known by the complaint administrator except the reporter allow the administrator to reveal his/her identity.

Protection for the Reporter and Reportee The WBS policy governs the aspect of protection for the reporter, including maintaining the confidentiality of the reporter's identity. The reporter's identity only known by the complaint administrator except the reporter allowing the administrator to reveal his/her identity. The principle of reporter identity's confidentiality is expected to encourage every employee to report any suspicion of violation in order to protect the reporter towards unfair dismissal, demotion, harassment or discrimination in any form, and record that will disadvantage in their personal file record. If the investigation result concludes that the complaint is invalid or containing bad intention, conveying false evidence or containing resentment without any valid foundation thus the reporter could be sued forth or sanctioned according to the provisions.

The Result of Violation Complaint Management the WBS policy is the commitment to realize clean working environment and with integrity in CDB. In 2014, there wasn't any whistle blowing report.

STRUKTUR DAN MEKANISME TATA KELOLA PERUSAHAAN

Struktur dan mekanisme tata kelola perusahaan di CDB disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Anggaran Dasar Perusahaan dan *Best Practices*. Struktur dan mekanisme tata kelola ditetapkan untuk memastikan penyelenggaraan GCG dapat berjalan efektif dengan pembagian peran, tugas dan tanggung jawab yang jelas.

Struktur GCG terdiri dari Organ Utama dan Organ Pendukung Perusahaan. Organ Utama Perusahaan meliputi Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris dan Direksi. Adapun Organ Pendukung perusahaan meliputi Komite Audit, Komite Manajemen Risiko, Sekretaris Perusahaan dan Kepala Audit Internal.

Implementasi tata kelola perusahaan berdasarkan struktur dan mekanisme yang telah ditetapkan diwujudkan dalam berbagai proses mulai dari rekrutmen, sistem pengendalian internal, pengelolaan risiko, evaluasi kinerja, pengambilan keputusan sampai dengan program reward and punishment. Untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan GCG, Indonesia Power meminta masukan dari pihak eksternal dengan melakukan *assessment* GCG secara independen. Selain itu, CDB juga terus berupaya meningkatkan proses implementasi GCG untuk memastikan prinsip transparansi, akuntabilitas, independensi, akuntabel dan fairness dilaksanakan pada setiap jenjang organisasi perusahaan baik di Kantor Pusat maupun Unit.

THE STRUCTURE AND MECHANISM OF CORPORATE GOVERNANCE

The structure and mechanism of corporate governance in CDB prepared based on the legislations, Articles of Association and Best Practices. The structure and mechanism of governance stipulated in order to ensure the GCG implementation can operate effectively through distributing clear roles, jobs and responsibility.

The GCG structure consists of the Company's Main and Supporting Organization. The Main Organ includes GMS, Board of Commissioners and Board of Directors. As for the Supporting company it includes Audit Committee, Risk Management Committee, Corporate Secretary and Head of Internal Audit.

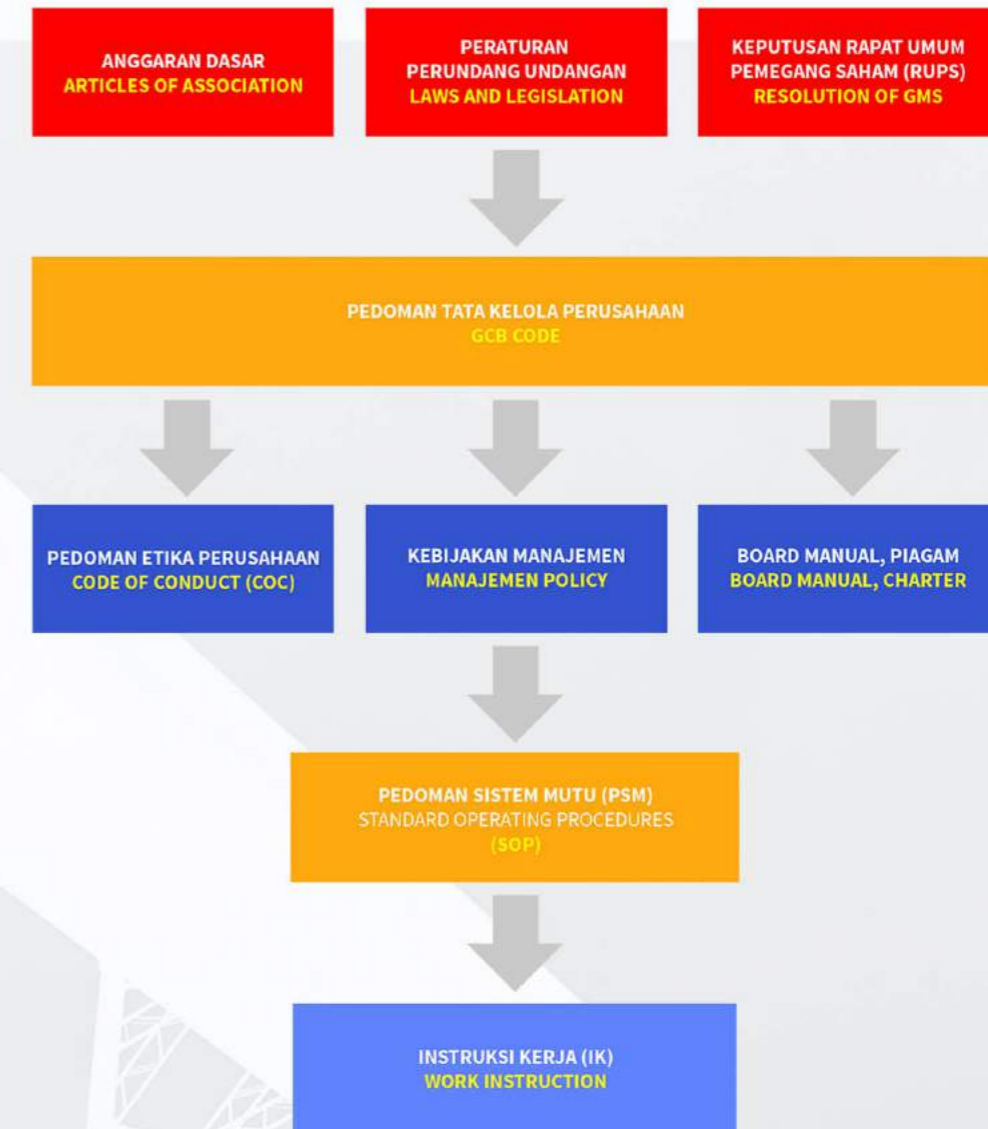
The implementation of the corporate governance based on the structure and mechanism that is already stipulated and implemented in different process, starting from recruitment, internal control system, risk management, performance evaluation, decision-making to reward and punishment program. In order to improve the quality of the GCG implementation, CDB asks inputs from external parties through implementing the GCG assessment independently. In addition, Indonesia Power always strives to improve the GCG implementation to ensure the principles of transparency, accountability, independency, accountable and fairness, which is implemented in every level of the organization either at the Head Office or at Units.

TATA URUTAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN

Urutan Kebijakan Perusahaan di CDB terdiri dari 5 (lima) tingkat yaitu :

THE ORDER OF CORPORATE POLICY

The order of Corporate Policy in CDB consists of 5 (five) levels, they are :



INFORMASI PEMEGANG SAHAM UTAMA DAN PENGENDALI

PT Indonesia Power merupakan pemegang saham utama, memiliki 514.867.769.000 lembar saham, 99,9999%, dan YPK Indonesia Power dengan kepemilikan saham 1 lembar (0,00001%) dan Pemegang Saham diwakili oleh Direktur Utama PT Indonesia Power.

MAIN SHAREHOLDERS AND CONTROLLER INFORMATION

PT Indonesia Power is the main shareholders, has 514.867.769.000 shares, 99,9999% and YPK Indonesia Power to stake 1 share (0,00001%) and the main controller and Shareholders represented by President Director of PT Indonesia Power.

PEDOMAN ETIKA PERUSAHAAN

Dalam rangka menjunjung tinggi prinsip-prinsip GCG, etika bisnis yang sehat dan nilai-nilai Perusahaan, Indonesia Power menerapkan Pedoman Etika Perusahaan yang selanjutnya disebut 'Code of Conduct' atau CoC, yaitu tata cara berperilaku sesuai dengan budaya Perusahaan yang ditetapkan.

KEBERADAAN PEDOMAN ETIKA PERUSAHAAN

Pedoman Etika Perusahaan disusun untuk menjadi acuan perilaku bagi seluruh Insan CDB sebagai bagian dari usaha pencapaian Visi dan Misi perusahaan. Untuk mengantisipasi perkembangan dan kebutuhan Perusahaan, CDB telah menyempurnakan Pedoman Etika Perusahaan dengan menambahkan aspek antara lain terkait dengan hubungan dengan kreditur, pembayaran tidak wajar (imbalan) dan sebagainya.

Pedoman Etika Perusahaan merupakan tanggung jawab seluruh insan CDB mencakup pegawai, Direksi, Dewan Komisaris dan Komite di bawah Dewan Komisaris untuk bertingkah laku sesuai dengan budaya Perusahaan. Penerapan Pedoman Etika Perusahaan secara konsisten diharapkan dapat mendorong terwujudnya perilaku yang profesional, bertanggung jawab, wajar, patut dan dipercaya dalam melakukan hubungan bisnis dengan rekan sekerja maupun para mitra kerja. Pedoman Etika Perusahaan disahkan berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 150.K/CDB/XI/2012, tanggal 3 Desember 2012.

TUJUAN PEDOMAN ETIKA PERUSAHAAN

Pedoman Etika Perusahaan merupakan acuan berperilaku para pihak yang berkepentingan, baik internal maupun eksternal dalam berinteraksi dengan CDB sejalan dengan nilai dan budaya yang diharapkan.

Tujuan penyusunan Pedoman Etika Perusahaan bagi masing-masing pihak adalah sebagai berikut :

CODE OF CONDUCT

In order to highly uphold the principles of GCG, healthy business ethics and Corporate values, Indonesia Power implements Corporate Ethical Guidance that here in after referred as 'Code of Conduct or CoC', the ethical guidance according to the stipulated Corporate culture.

THE EXISTENCE OF CODE OF CONDUCT

Code of Conduct is prepared as a reference of attitude for all individuals in CDB as its part of efforts to achieve the Company's Vision and Mission. In order to anticipate the development and need of the Company, CDB has improved the Code of Conduct by adding some aspects, which are related to the relationship with creditor, improper payment (benefit) and etc.

Code of Conduct is the responsibility of all individuals in CDB that includes employees, Board of Directors, Board of Commissioners and the Board of Commissioners Committees. In order to encourage them to have attitude according to the Corporate culture. The consistent implementation of Code of Conduct is expected to strive to the realization of profession, responsible, fair, appropriate and trustworthy attitude in implementing business relationship with co-workers or working partners. The code of conduct endorsed by the decree of Directors No. 150.K/CDB/ XI/2012, dated December 3th, 2012.

THE OBJECTIVE OF CODE OF CONDUCT

Code of Conduct is the reference of attitude for all parties that have interests, either internal or external in interacting with CDB, which is in line with the expected values and culture. The objectives of the preparation of Code of Conduct for each party as follows :

1. Perusahaan (CDB)

Bertujuan untuk mendorong kegiatan operasional sejalan dengan standar etika yang ditetapkan antara lain hubungan dengan pegawai, mitra kerja, pelanggan, masyarakat, pemerintah dan *stakeholders* lainnya serta meningkatkan nilai Perusahaan dengan memberikan kepastian dan perlindungan kepada para *stakeholders* dalam berhubungan dengan CDB. Pada akhirnya implementasi Pedoman Etika Perusahaan secara konsisten dapat menghasilkan reputasi yang baik, dan mewujudkan keberhasilan usaha dalam jangka panjang.

2. Pegawai

Bertujuan untuk menjadi pedoman bertingkah laku tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan serta menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai dan budaya Perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas Pegawai secara menyeluruh.

3. Pemegang Saham

Meningkatkan kepercayaan Pemegang Saham bahwa CDB dikelola secara hati-hati, efisien, transparan, akuntabel dan fair untuk mencapai tingkat profitabilitas yang diharapkan dengan tetap memperhatikan kepentingan CDB.

4. Pemangku Kepentingan

Menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan dengan Pemangku Kepentingan sehingga mendorong reputasi CDB sebagai perusahaan yang bertanggung jawab.

1. Company (CDB)

It aims to enforce the operational activity in line with the stipulated ethical standards, which are the relationship with the employee, working partner, customer, people, government and other stakeholders also to improve Company's values by giving assurance and protection to the stakeholders in their interaction with CDB. Eventually the consistent implementation of Code of Conduct create a long-term successful business.

2. Employee

It aims to become the guidance of attitude on what can do and cannot do, also to create working environment that uphold highly the Corporate values and culture that eventually will improve the Employee's performance and productivity in overall.

3. Shareholders

It aims to improve the trust from the Shareholders, to convince them that CDB managed prudently, efficient, transparent, accountable and fair to achieve the expected profitability level by aiming CDB's interest.

4. Stakeholders

It aims to create a harmonious relationship and mutual benefit with the stakeholders thus to strive CDB's reputation as Good Corporate Citizen.

RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM (RUPS) GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS (GMS)

RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM

Berdasarkan ketentuan Anggaran Dasar Perusahaan, Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) memiliki wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi dan Dewan Komisaris, meliputi :

- Mengangkat dan memberhentikan anggota Dewan Komisaris dan Direksi,
- Mengevaluasi kinerja Dewan Komisaris dan Direksi.
- Menetapkan pengaturan mengenai rangkap jabatan bagi Anggota Direksi dan Dewan Komisaris,
- Mengesahkan perubahan Anggaran Dasar.
- Memberikan persetujuan atas laporan tahunan.
- Menetapkan alokasi penggunaan laba
- Menunjuk akuntan publik serta
- Menetapkan jumlah dan jenis kompensasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi perusahaan.

Media utama bagi Dewan Komisaris dan Direksi Perseroan dalam berhubungan dengan Pemegang Saham adalah melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Perseroan terdiri dari :

- Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Tahunan.
- Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) lainnya, yaitu Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang diadakan sewaktu-waktu berdasarkan kebutuhan dan disebut Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Luar Biasa.

Penyelenggaraan RUPS terdiri dari RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa. RUPS Tahunan adalah Rapat Umum Pemegang Saham yang diadakan setiap tahun untuk pengesahan RKAP dan Laporan Tahunan yang telah disusun oleh Direksi. Sedangkan RUPS Luar Biasa dapat diadakan setiap waktu berdasarkan kebutuhan untuk kepentingan Perseroan.

Pemegang Saham dapat juga mengambil keputusan yang mengikat diluar Rapat Umum Pemegang Saham (*Circular resolution*) dengan syarat semua pemegang saham dengan hak suara menyetujui secara tertulis serta menandatangani persetujuan tersebut.

Keputusan yang diambil dengan cara demikian mempunyai kekuatan yang sama dengan keputusan yang diambil dengan sah dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Pengambilan keputusan sebagaimana tersebut di atas disebut Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Sirkuler.

GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS (GMS)

Based on Articles of Association, General Meeting of Shareholders (GMS) owns authority that is not granted to the Board of Directors and Commissioners, that include :

- Appointing and laying off the member of Board of Commissioners and Board of Directors,
- Evaluating the performance of Board of Commissioners and Board of Directors
- Confirming regulations about double position for the member of the Board of Directors and Commissioners,
- Endorsing the change of the Articles of Association
- Giving agreement for annual report,
- Stipulating profit usage allocation
- Appointing Public Accountant and
- Stipulating amount and type of compensation for the company's Board of Commissioners and Board of Directors.

The main media for the Board of Commissioners and Board of Directors in dealing with shareholders is through the General Meeting of Shareholders (AGM).

General Meeting of Shareholders (AGM) of the Company consists of :

- General Meeting of Shareholders (AGM) Annual.
- General Meeting of Shareholders (AGM), namely, the General Meeting of Shareholders (AGM) held at any time based on the needs and referred to the Extraordinary General Meeting of Shareholders (AGM).

The implementation of GMS consists of Annual GMS and Extraordinary GMS. The Annual GMS is the General Meeting of Shareholders held in every year to endorse CWBP and the Annual Report that prepared by the Board of Directors. Meanwhile the Extraordinary GMS held any time based on the demand of the Company's interests.

Shareholders can also take binding decisions outside the General Meeting of Shareholders (*Circular resolution*) on the condition that all the shareholders with voting rights agree in writing, and signed the agreement.

The decisions taken in this way has the same power as a legitimate decision taken by the General Meeting of Shareholders (AGM). Decision-making as mentioned above is called the General Meeting of Shareholders (AGM) of the Circular.

PELAKSANAAN RUPS TAHUN 2014

Pelaksanaan RUPS pada tahun 2014 telah dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku, baik terkait dengan pemberitahuan maupun undangan yang disampaikan kepada pemegang saham. Selama tahun 2014, CDB telah menyelenggarakan 2 (dua) kali Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan dan menerbitkan 3 (tiga) Keputusan Pemegang Saham Secara Sirkuler.

Proses penyelenggaraan RUPS selama tahun 2014 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

THE IMPLEMENTATION OF GMS IN 2014

The implementation of GMS in 2014 conducted in accordance with the provisions, either related to announcement or invitation that delivered to the shareholders. In 2014, CDB already held the Annual General Meeting of Shareholders for 2 (two) times and issued 3 (three) Circular GMS Resolutions.

The implementation process of GMS during 2014 can be overviewed on the following table :

UNDANGAN INVITATION	AGENDA DAN HASIL KEPUTUSAN AGENDA AND RESULTS OF DECISION
<p>RUPS Pengesahan Laporan Tahunan (LPT) 2013 Tanggal 15 April 2014 GMS Approval of Annual Report and consolidate Financial Report for 2013 dated April 15th, 2014</p>	<p>A. Persetujuan Laporan Tahunan Perusahaan Tahun Buku 2014 dan Laporan Pelaksanaan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris Tahun 2014; Approval of Annual Report and Consolidated Financial Report for 2013 and the Board of Commissioners' Supervisory Implementation Report 2014; B. Pengesahan Laporan Keuangan Perusahaan Tahun Buku 2013 serta pemberian pelunasan dan pembebasan tanggung jawab sepenuhnya kepada Anggota Direksi dan Dewan Komisaris atas tindakan pengurusan dan pengawasan yang telah dijalankan selama tahun buku 2014; The Endorsement of Limited Company Financial Report of the Financial year of 2013 and granting acquittal and full disclaimer for the Member of Board of Directors and Commissioners for attenuation and supervisory action that already implemented in the financial year of 2014; C. Persetujuan penunjukkan Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk mengaudit perhitungan tahunan, kinerja perusahaan dan laporan kepatuhan tahun buku 2014; Approval of the appointed Public Accountant Office (KAP) to audit the annual calculation for the financial, company's performance and compliance audit for the year of 2014; D. Penetapan penggunaan laba bersih tahun 2014 dan Penetapan remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris. The Stipulation for the use of the net profit in 2014 and the Stipulation of the Board of Directors and Commissioners' remuneration.</p>
<p>RUPS Pengesahan RKAP 2015 Tanggal 16 Desember 2014 GMS for CWBP 2014 endorsment dated December 16th, 2014</p>	<p>A. Pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Tahun 2015. Endorsement of Company's budget plan in the year of 2015 B. RUPS menyetujui dan mengesahkan Kontrak Manajemen/Key Performance Indicator (KPI) 2015 Perseroan Endorsement of Management Contract/Key Performance Indicators 2015</p>

RUPS Tahunan dihadiri oleh Komisaris Utama dan anggota Dewan Komisaris, Direktur Utama dan seluruh anggota Direksi, Kepala Satuan Audit Internal, Sekretaris Perusahaan, serta Pemegang Saham. Sesuai ketentuan Anggaran Dasar perusahaan, Pimpinan RUPS adalah Komisaris Utama. Dalam hal Komisaris Utama tidak hadir, RUPS dipimpin oleh salah seorang Anggota Dewan Komisaris yang hadir dan ditunjuk dalam rapat.

Dalam setiap pembahasan agenda RUPS, Ketua Rapat akan memberikan kesempatan kepada para Pemegang Saham atau kuasa Pemegang Saham dan pihak terkait lainnya yang hadir untuk mengajukan pertanyaan dan/atau pendapat sebelum keputusan diambil.

Selain itu, PT Indonesia Power selaku pemegang saham CDB telah mengeluarkan Keputusan RUPS secara Sirkuler selama tahun 2014, yang terdiri dari :

1. Tanggal 02 Januari 2014 tentang Persetujuan perpanjangan fasilitas NCL Bank Mandiri CDB sebesar Rp 75 Miliar.
2. Tanggal 15 April 2014 tentang Pergantian Direktur Keuangan dan Direktur SDM CDB
3. Tanggal 15 April 2014 tentang Pergantian Komisaris Utama CDB
4. Tanggal 10 November 2014 tentang Asuransi Purna Jabatan
5. Tanggal 30 Desember 2014 tentang Pergantian Komisaris CDB

Pemegang Saham senantiasa merespon informasi yang diterima dari Direksi dan/atau Dewan Komisaris terutama terkait dengan gejala penurunan kinerja perusahaan yang signifikan. Bentuk respon/tanggapan tersebut dapat dilakukan dengan pemanggilan untuk meminta penjelasan mengenai penurunan kinerja, dan permintaan informasi /klarifikasi mengenai hal tersebut.

The Annual GMS attended by the President Commissioners and the member of Board of Commissioners, President Director and all members of Board of Director, Head of Internal Audit Unit, Corporate Secretary and Shareholders. According to the provisions of the Articles of Association, the Chairman of the GMS is the President Commissioner. If the President Commissioner could not attend, the GMS led by one of the Member of the Board of Commissioners and he/she appointed in the meeting.

In every discussion of the GMS agenda, the Chairman of the Meeting will give opportunity for the Shareholders or the power of attorney of the Shareholders and any other related party who attend to raise question and/or opinion before any decision taken.

Furthermore, PT Indonesia Power as the shareholder of CDB already issued the GMS resolution in Circular during 2013 that includes of :

1. On January 2nd, 2014 regarding the approval of the extension of the facility NCL CDB PT Bank Mandiri amounting to Rp 75 billion.
2. On April 15th, 2014 about the change of Finance Director and Human Resources Director CDB
3. On April 15th, 2014 concerning Substitution President Commissioner CDB
4. On November 10th, 2014 concerning Position Full Insurance
5. On December 30th, 2014 about the change of Commissioner of CDB

The shareholders always respond received information from the Board of Directors and/or Board of Commissioners especially related to the significant decreasing symptom of the company's performance. The manifestation of respond /feedback can be implemented by calling to inquire for explanation about the decrease of performance, and request information/clarification about the matter.

KEPUTUSAN RUPS DAN REALISASI TAHUN 2014

Keputusan RUPS Persetujuan Laporan Keuangan tahun sebelumnya yang diadakan pada tanggal 15 April 2014, dilakukan dengan progress realisasi sebagai berikut :

Persetujuan Laporan Tahunan mengenai Keadaan dan Jalannya Perseroan Selama Tahun Buku 2013 dan Laporan Pelaksanaan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris Selama Tahun Buku 2013	The approval of the Annual Report of Company's situation and achievement during for the financial year of 2013 and The Supervision Report of Commisioners during financial year of 2013	Selesai	Finished	100%
Pengesahan Laporan Keuangan Perseroan Tahun Buku 2013 sekaligus Pemberian Pelunasan dan Pembebasan Tanggung Jawab Sepenuhnya (<i>Volledig Acquit Et De Charge</i>) kepada Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan atas Tindakan Pengurusan dan Pengawasan Yang Telah Dijalankan Selama Tahun Buku 2013	The endorsement of the Financial Report for the Financial year of 2013 and granting acquittal and full disclaimer (<i>Volledig Acquit Et De Charge</i>) for the member of the Board of Directors and Commissioner for the Financial year of 2013	Selesai	Finished	100%
Persetujuan Penunjukan Kantor Akuntan Publik untuk mengaudit Laporan Keuangan Perseroan Tahun Buku 2014	Appointment of public accountant to audit company calculation for the Financial year of 2014	Selesai	Finished	100%
Penetapan Penggunaan Laba Bersih Tahun Buku 2013	The use of net profit in 2013	Selesai	Finished	100%

Arahan Pemegang Saham dan Tindak Lanjutnya

RUPS telah memberikan arahan dalam penerapan tata kelola perusahaan kepada Direksi dan Dewan Komisaris, antara lain terkait dengan evaluasi struktur organisasi yang sejalan dengan perkembangan bisnis CDB.

Selain itu, CDB telah melakukan tindak lanjut atas arahan pemegang saham dalam RUPS Laporan Perhitungan Tahunan (LPT) Tahun 2013 dengan status telah selesai ditindaklanjuti.

GMS RESOLUTIONS AND REALIZATION IN 2014

The RUPS decision on the Agreement of the Financial Report in the previous year that held on April 15th, 2014, with realization progress as follow :

The Direction of the Shareholders and Follow Up

GMS already gave direction in the implementation of the corporate governance to the Board of Directors and Commissioners, in which related with the organizational structure evaluation related to CDB business.

Furthermore, CDB already implemented follow up of the direction of the shareholder in the GMS Approval of Annual Report 2013 with the status of already finished.

Tugas dan Kewajiban Dewan Komisaris

Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, Dewan Komisaris dituntut untuk senantiasa mematuhi Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta keputusan RUPS.

Tugas dan kewajiban Dewan Komisaris ditetapkan di dalam Anggaran Dasar Perseroan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta keputusan RUPS.

A. Pelaksanaan Pengawasan oleh Dewan Komisaris

Pelaksanaan pengawasan oleh Dewan Komisaris dilakukan melalui :

- Meminta keterangan secara tertulis kepada Direksi tentang suatu permasalahan yang terjadi.
- Memberikan saran atau nasihat kepada Direksi dalam rapat Dewan Komisaris dengan Direksi atau rapat-rapat lain yang dihadiri oleh Dewan Komisaris dengan prosedur seperti tercantum dalam Rapat Dewan Komisaris.
- Melakukan kunjungan ke unit kerja/Kantor Cabang/proyek tertentu, dengan atau tanpa pemberitahuan kepada Direksi sebelumnya.
- Memberikan tanggapan atas laporan berkala.

B. Pelaksanaan Tugas berkaitan dengan Rapat Umum Pemegang Saham

Dalam hubungannya dengan RUPS, Dewan Komisaris bertugas dan berkewajiban untuk :

- Memberikan pendapat dan saran kepada RUPS mengenai setiap masalah yang dianggap penting bagi kepengurusan Perseroan.
- Memberikan pendapat dan saran kepada RUPS mengenai Rencana Jangka Panjang Perseroan dan Rencana Kerja dan Anggaran Perseroan mengenai alasan Dewan Komisaris menandatangani Rencana Jangka Panjang dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan.
- Meneliti dan menelaah laporan berkala dan laporan tahunan yang disiapkan Direksi serta menandatangani laporan tahunan kepada RUPS.
- Dalam hal ada Anggota Dewan Komisaris yang tidak menanda tangani Laporan Tahunan harus menyebutkan alasannya secara tertulis.
- Meneliti dan menelaah serta menanda tangani Rencana Jangka Panjang Perseroan dan Rencana Kerja dan Anggaran Perseroan yang disiapkan Direksi, sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.

Duties and Obligations of Board of Commissioners

In performing its duties and obligations, Board of Commissioners is demanded to comply with the existing Article of Association and laws along with the decisions of GMS.

Duties and obligations the Board of Commissioners established in the Article of Association refers to existing laws and the decisions of GMS.

A. Conduct of Supervision by Board of Commissioners

Conduct of Supervision by Board of Commissioners is applying by :

- Requesting written information to Board of Directors of an occurring issue.
- Giving advice or counsel to Board of Directors in the meeting of Board of Commissioners with Board of Directors or other meetings attended by Board of Commissioners with the procedures listed on Board of Commissioners Meeting.
- Visiting units of work/Branches/specific project, with or without prior notice to Board of Directors.
- Providing feedbacks on the periodic reports.

B. Conduct of Duties related to General Meeting of Share Holders

In conjunction with GMS, Board of Commissioners is in charge of and obliged to :

- Providing opinions and suggestions to GMS on any matter of importance to the management of the Company.
- Provide opinions and suggestions to GMS regarding the Company Long-Term Plan and Company Work and Budget Plan on the reason behind the signing of Long Term Plan and Work and Budget Plan of the Company by the BOC.
- Researching and reviewing periodic and annual reports prepared by Board of Directors and signing annual reports to GMS.
- Members of Board of Commissioners who don't sign the Annual Report must present their cause in written form.
- Researching and reviewing along with signing the Company Long Term Plan and Company Work and Budget Plan prepared by Board of Directors, in compliance with the Article of Association.

- Mengikuti perkembangan kegiatan Perseroan, dan dalam hal Perseroan menunjukkan gejala kemunduran, segera melaporkan kepada RUPS dengan disertai saran mengenai langkah perbaikan yang harus ditempuh.
- Melakukan tugas-tugas pengawasan lainnya yang ditentukan oleh RUPS.
- Memberikan laporan kepada RUPS secara berkala (triwulanan, tahunan) serta setiap waktu yang diperlukan mengenai perkembangan Perseroan dan hasil pelaksanaan tugasnya.
- Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugasnya kepada RUPS.
- Mengajukan calon Auditor Eksternal kepada RUPS yang dilengkapi dengan alasan pencalonan dan besarnya honorarium.

C. Pengelolaan Manajemen Risiko

Dewan Komisaris mempunyai kewajiban untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi mengenai efektivitas penerapan manajemen risiko di Perseroan.

Bentuk pengawasan yang dimaksud dilakukan oleh Dewan Komisaris melalui kegiatan :

- Melakukan penilaian terhadap pelaksanaan manajemen risiko di Perseroan.
- Melakukan kajian risiko atas kelayakan kegiatan yang direncanakan oleh Manajemen Perseroan.
- Melakukan penilaian terhadap kegiatan Perseroan yang memiliki potensi risiko yang dapat mempengaruhi kinerja Perseroan melalui hasil kajian dan penilaian yang telah dilakukan oleh Komite.

D. Sistem Pengendalian Internal

Dewan Komisaris mempunyai kewajiban untuk mengawasi dan memberikan nasihat kepada Direksi agar menetapkan sistem pengendalian internal yang efektif.

Dewan Komisaris dengan dibantu oleh Komite mempunyai kewajiban untuk :

- Memeriksa hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan external auditor.
- Menilai kebijakan akuntansi yang diterapkan oleh perusahaan, apakah sudah sesuai dengan kewajaran dan yang berlaku.
- Meneliti laporan keuangan, apakah sudah memenuhi unsur pelaporan yang benar.
- Menilai kebijakan perusahaan yang terkait dengan kepatuhan terhadap perundang undangan, etika, benturan kepentingan, dan hal-hal lain yang dapat merugikan perusahaan.

- Keeping tracks of the Company activities, and in the event that the Company showed regression symptoms, promptly reporting to GMS with suggestions on improvement measures to be taken.
- Performing other supervision duties as set by GMS.
- Providing periodic reports to GMS (quarterly, yearly) and the time needed for Company development and the performance results of its duty.
- Accounting the performance of its duties to GMS.
- Proposing the candidate for External Auditor to GMS, complete with reasons for nomination and honorarium

C. Management of Risk Management

The board of Commissioners has a duty to supervise and advise the Board of Directors on the effectiveness of risk management in the Company.

Supervision is conducted by Board of Commissioners through the following activities :

- Conducting an assessment of risk management implementation in the Company.
- Performing a risk assessment on the feasibility of the activities planned by the Company Management.
- Conducting an assessment on the activities of the Company with potential risks that may affect the Company's performance through the review and assessment carried out by the Committee.

D. Internal Control Systems

Board of Commissioners is in charge of supervising and advising Board of Directors on establishing an effective internal control system.

Board of Commissioners with the assistance of the Committee is obligated to :

- Examining the things pertaining to the activities of the external auditor.
- Assessing the accounting policies implemented by the company, whether it is in compliance with the existing fairness and regulations.
- Examining the financial statements, whether they are already in compliance with the correct reporting elements.
- Assess the company policy related to compliance with the laws, ethics, conflict of interest, and other matters that could hurt the company.

- Menilai kebijakan perusahaan yang terkait dengan kepatuhan terhadap perundang undangan, etika, benturan kepentingan, dan hal-hal lain yang dapat merugikan perusahaan.
- Memonitor proses penyelesaian masalah perusahaan di pengadilan dan menyampaikan laporan kepada Dewan Komisaris. Memeriksa kasus-kasus penting yang cukup signifikan merugikan keuangan perusahaan.
- Menekankan dan ikut menjamin keharusan auditor eksternal untuk melaporkan hasil pemeriksaan.
- Mengikuti kegiatan pengawasan perusahaan terhadap hal-hal yang berpotensi mengandung resiko, dimulai dari identifikasi kemungkinan terjadinya resiko, menetapkan cara dan memonitor upaya mengurangi resiko serta terlibat dalam evaluasi.
- Mengikuti jalannya kegiatan pengawasan terhadap berlangsungnya pengendalian internal (*Internal Control*).
- Mengikuti jalannya kegiatan pengawasan terhadap kecukupan dan efektivitas system pengawasan Internal.

E. Keterbukaan dan Kerahasiaan Informasi

- Dewan Komisaris mengawasi agar Direksi mengungkapkan informasi penting dalam Laporan Tahunan dan Laporan Keuangan Perseroan kepada Pemegang Saham dan Instansi Pemerintah yang terkait sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara tepat waktu, akurat, jelas dan secara obyektif.
- Dewan Komisaris mengawasi agar Direksi mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan namun juga informasi penting yang diperlukan oleh Pemegang Saham.
- Dewan Komisaris mengawasi agar Direksi aktif mengungkapkan pelaksanaan prinsip *good corporate governance* dan masalah material yang dihadapi.
- Dewan Komisaris bertanggung jawab untuk menjaga kerahasiaan Perseroan dan mengawasi agar informasi yang bersifat rahasia tidak diungkapkan sampai pengumuman mengenai hal tersebut diumumkan kepada masyarakat.
- Informasi rahasia yang diperoleh sewaktu menjabat sebagai Anggota Dewan Komisaris harus tetap dirahasiakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- Assessing company policies related to compliance with the laws, ethics, conflict of interest, and other things that may harm the company.
- Monitoring the settlement of company problem in courts and deliver reports to Board of Commissioners. Examining important cases that significantly harm the company's finance.
- Emphasizing and helping to ensure the need for external auditor to report the results of the examination.
- Keeping up with the company's control activities against the potentially risky, from identifying of risk possibility, establishing and monitoring ways to reduce the risk and being involved in the evaluation.
- Keeping up with the monitoring activities over the Internal Control.
- Keeping up with the monitoring activities over the adequacy and effectiveness of internal control system.

E. Information Disclosure and Confidentiality

- Board of Commissioners supervises Board of Directors in revealing important information in the Annual Report and Financial Statement of the Company to Shareholders and related Government Agencies in compliance with existing laws in a timely, accurate, clear and objective manner.
- Board of Commissioners supervises Board of Directors to take the initiative in revealing not only issues as required by laws but also essential information required by Stakeholders.
- Board of Commissioners supervises Board of Directors on actively revealing the implementation of good corporate governance and the material issues encountered.
- Board of Commissioners is responsible for maintaining the confidentiality of the Company and oversees that confidential information is not to be disclosed until it is made public.
- Confidential information obtained while serving as Members of Board of Commissioners should be kept confidential in compliance with the existing laws.

F. Etika Berusaha dan Anti Korupsi

Anggota Dewan Komisaris tidak diperkenankan meminta atau menerima hadiah dan sejenisnya dari setiap pihak yang berkepentingan, bagi dirinya sendiri, keluarga atau rekan dimana hal tersebut dapat mempengaruhi objektivitasnya mewakili kepentingan Perseroan.

G. Strategi dan Rencana Kerja

Dalam penetapan Strategi dan Rencana Kerja, Dewan Komisaris harus :

- Mengkaji dan ikut mengesahkan tujuan strategis, rencana operasional dan keuangan Perseroan sebelum disahkan oleh RUPS;
- Mengkaji dan memberi masukan atas Rencana Kerja Perseroan, rencana tindakan yang besar, kebijakan resiko, anggaran kerja tahunan, dan rencana usaha yang dipersiapkan oleh Direksi; dan
- Mengawasi penerapan rencana usaha dan pencapaian kinerja Perseroan dan mengawasi pengeluaran barang modal yang material pengambil-alihan dan pemisahan Perseroan.

H. Sistem Remunerasi dan Penilaian Kinerja Dewan Komisaris dan Direksi

Dalam kaitan dengan remunerasi dan penilaian kinerja Dewan Komisaris dan Direksi, Dewan Komisaris :

- Memberi saran kepada RUPS mengenai sistem remunerasi dan penilaian kinerja yang tepat.
- Menyusun dan mengembangkan

I. Pelaksanaan Good Corporate Governance

Dalam kaitan dengan pelaksanaan praktik *good corporate governance* di dalam Perseroan, Dewan Komisaris memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- Memantau keefektifan praktik *good corporate governance* yang diterapkan Perseroan;
- Memberikan pendapat dan saran kepada Direksi atas pelaksanaan *good corporate governance* di dalam Perseroan;
- Mengkaji dan ikut mengesahkan Budaya Perusahaan dan Kode Etik Perusahaan yang memuat nilai-nilai Perseroan yang diinginkan dan melakukan pengawasan untuk memastikan bahwa manajemen telah melakukan komunikasi kepada seluruh anggota Dewan Komisaris beserta anggota Komite Komitenya, Direksi, dan Pegawai.

F. Ethics of Effort and Anti Corruption

Members of Board of Commissioners are not permitted to solicit or accept gifts and the like from any stakeholders, for themselves, families or colleagues, which may affect their objectivity in representing the interests of the Company.

G. Strategy and Work Plan

In setting Strategy and Work Plan, Board of Commissioners must :

- Review and approve the strategic objectives, operational and financial plans of the Company prior to the authorization by GMS;
- Review and provide input on the Work Plan of the Company, crucial action plan, risk policy, annual financial budget and business plans prepared by Board of Directors; and
- Supervise the implementation of the business plan and the achievement of the Company's performance and oversee material capital expenditures, expropriation and separation of the Company.

H. Remuneration and Performance Assessment System of Board of Commissioners and Board of Directors

In regard to remuneration and performance assessment of Board of Commissioners and Board of Directors, Board of Commissioners :

- Advise GMS on the appropriate remuneration and performance assessment system.
- Establish and develop the appropriate remuneration and performance assessment system.

I. Implementation of Good Corporate Governance

In relation to the Implementation of good corporate governance practices in the Company, Board of Commissioners has the following duties and responsibilities :

- Monitor the effectiveness of the corporate governance practices implemented by the Company;
- Provide opinions and advices to Board of Directors on the implementation of good corporate governance within the Company;
- Review and authorize Company Culture and Company Code of Ethic which contains the desired values of the Company while oversee the management to ensure they have communicated to all members of Board of Commissioners and its Committees, Board of Directors and Employees.

RANGKAP JABATAN DEWAN KOMISARIS, KOMITE DEWAN KOMISARIS DAN SEKRETARIS DEWAN KOMISARIS

Selain menjabat sebagai Dewan Komisaris CDB, anggota Dewan Komisaris juga ada yg merangkap jabatan sebagai berikut :

1. Roikhan, menjabat sebagai Direktur Sumber Daya Manusia PT Indonesia Power.
2. Roikhan, menjabat sebagai Komisaris Utama PT. Artha Daya Coalindo
3. Didi Poeriadi, menjabat sebagai Sekretaris Dewan Komisaris PT Indonesia Power.
4. Adilisyah, menjabat sebagai Ahli Senior Manajemen Finance Resiko PT Indonesia Power.
5. Rina Rojani, menjabat sebagai Manajer Akuntansi Keuangan PT Indonesia Power.
6. Sjafvitri Sari Dewi, menjabat sebagai Ahli Senior Keuangan PT Indonesia Power.

MULTIPLE TITLES OF BOARD OF COMMISSIONERS, COMMITTEE OF THE BOARD OF COMMISSIONERS AND SECRETARY OF THE BOARD OF COMMISSIONERS

In addition to serving as Board of Commissioners of CDB, the members also served as :

1. Roikhan, served as Director of Human Resource of PT Indonesia Power.
2. Roikhan, served as President Commissioner of PT Artha Daya Coalindo
3. Didi Poeriadi, served as Secretary of the Board of Commissioners of PT Indonesia Power
4. Adilisyah, served as Senior Expert of Risk Finance Management of PT Indonesia Power.
5. Rina Rojani, served as Accounting Manager of PT Indonesia Power.
6. Sjafvitri Sari Dewi, served as Senior Finance Specialist of PT Indonesia Power.

NAMA NAME	Hubungan Keluarga dengan Organ PT Cogindo DayaBersama Family Relationships with Organs of PT. Cogindo DayaBersama						Hubungan Kepengurusan di Perusahaan Lain Family Relationship with Organs in other companies					
	DEWAN KOMISARIS BOARD OF DIRECTORS		DIREKSI DIRECTORS		PEMEGANG SAHAM STAKEHOLDERS		SEBAGAI DEWAN KOMISARIS BOARD OF DIRECTORS		SEBAGAI DIREKSI DIRECTORS		SEBAGAI PEMEGANG SAHAM STAKEHOLDERS	
	YA YES	TIDAK NO	YA YES	TIDAK NO	YA YES	TIDAK NO	YA YES	TIDAK NO	YA YES	TIDAK NO	YA YES	TIDAK NO
Roikhan		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Didi Poeriadi		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Adilisyah		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Rina Pojani		✓		✓		✓		✓		✓		✓
Sjafvitri Sari Dewi		✓		✓		✓		✓		✓		✓

KEPEMILIKAN SAHAM DEWAN KOMISARIS DI CDB DAN PERUSAHAAN LAINNYA

Sampai dengan tanggal 31 Desember 2014, tidak terdapat anggota Dewan Komisaris CDB yang memiliki saham CDB mencapai 5% (lima persen) maupun pada perusahaan lainnya yang berkedudukan di dalam maupun di luar negeri.

Dewan Komisaris telah mengungkapkan kepemilikan sahamnya pada perusahaan lain yang diperbaharui setiap tahunnya dalam Daftar Khusus Perusahaan, sebagaimana tabel berikut :

NAMA NAME	JABATAN POSITION	KEPEMILIKAN SAHAM (LEMBAR SAHAM) SHAREHOLDING (SHARES)			
		PADA CDB ON CDB	DILUAR CDB OUTSIDE CDB	TANGGAL DIPEROLEH DATE OBTAINED	JUMLAH LBR SAHAM AMOUNT SHARES
ROIKHAN	KOMISARIS Merangkap KOMISARIS UTAMA	—	—	—	—
DIDY POERIADI	KOMISARIS	—	PT. EMKA	2010	50 dari 7290
ADILSYAH	KOMITE MANAJEMEN RISIKO	—	—	—	—
RINA ROYANI	KOMITE AUDIT	—	—	—	—
SJAFVITRI SARI DEWI	SEKRETARIS DEWAN KOMISARIS	—	—	—	—

SEKRETARIS DEWAN KOMISARIS

Sekretaris Dewan Komisaris CDB mengemban misi untuk mendukung kelancaran administrasi atas pelaksanaan fungsi pengawasan dan penasehatan yang dilakukan oleh Dewan Komisaris.

Pengangkatan Sekretaris Dewan Komisaris berdasarkan Surat Keputusan Dewan Komisaris CDB No.003.K/DEKOM-CDB/2014 tanggal 29 April 2014

STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIS DEWAN KOMISARIS

Bertanggung jawab langsung kepada Dewan Komisaris dan dibantu oleh 1 orang staf Sekretariat Dewan Komisaris dari CDB.

SHARE OWNERSHIP OF BOARD OF COMMISSIONERS IN CDB AND OTHER COMPANIES

Until December 31st, 2014, none of the members of CDB Board of Commissioners that have share ownership in CDB that reaches 5% (five percent) or in other companies, either in domestic or abroad.

The Board of Commissioners already stated their share ownership in the other companies that updated in every year on the Special List of the Company as follows :

SECRETARY OF THE BOARD OF COMMISSIONERS

Secretary of The Board of Commissioners of CDB has a mission to support administrative supervision on the implementation and advisory functions performed by The Board of Commissioners.

The appointment of Secretary of The Board of Commissioners is pursuant to Decree of The Board of Commissioners of CDB No.003.K/DEKOM-CDB/2014 dated April 29th, 2014

ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF SECRETARY TO BOARD OF COMMISSIONERS

In the organizational structure, the Secretary to Board of Commissioners is responsible directly to Board of Commissioners and assisted by 1 staff person from the Secretariat of the Board of Commissioners of CDB.

PEDOMAN KERJA DAN TANGGUNG JAWAB SEKRETARIS DEWAN KOMISARIS

Untuk membantu kelancaran pelaksanaan tugas, Dewan Komisaris atas beban Perseroan berhak mendapatkan bantuan Sekretaris Dewan Komisaris. Sekretaris Dewan Komisaris mempunyai fungsi untuk memberikan dukungan administratif dan kesekretariatan kepada Dewan Komisaris guna memperlancar pelaksanaan tugas-tugas Dewan Komisaris.

Sekretaris Dewan Komisaris menjalankan tugas-tugas sebagai berikut :

- Menyelenggarakan kegiatan di bidang kesekretariatan dalam lingkungan Dewan Komisaris.
Mengkoordinir penyediaan informasi yang dibutuhkan
- Dewan Komisaris, seperti laporan berkala dari Direksi (Laporan Bulanan, Laporan Triwulanan, Laporan Tahunan, Laporan Hasil Pemeriksaan SPI) serta laporan / informasi lainnya mengenai Perseroan.
- Menyelenggarakan rapat Dewan Komisaris, termasuk tapi tidak terbatas pada penyiapan dan pengiriman undangan, penyampaian materi rapat, serta pembuatan risalah rapat.
- Mengadministrasikan risalah rapat dan dokumen Dewan Komisaris lainnya serta mengirimkan hasil-hasil keputusan rapat kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

KEGIATAN SEKRETARIS DEWAN KOMISARIS DI TAHUN 2014

- Mempersiapkan dan menghadiri kegiatan RUPS CDB sebagai berikut :
 - RUPS RKAP 2014
 - RUPS Laporan Pertanggung jawaban Keuangan Tahunan (LPT) 2014
 - RUPS RKAP 2015
- Menyelenggarakan 13 Kali rapat Konsultatif Dewan Komisaris dengan Direksi CDB.
- Menyelenggarakan 17 Kali rapat Komite Dewan Komisaris dengan Direksi CDB.

WORKING GUIDELINES DAN RESPONSIBILITIES OF SECRETARY TO BOARD OF COMMISSIONERS

To help the implementation of its duties, Board of Commissioners at the expense of the Company is entitled to Commissioner Secretary. Secretary to the Board of Commissioners has the function to provide administrative and secretarial support to Board of Commissioners in order to facilitate their duties.

Secretary to the Board of Commissioners conducts the following duties :

- Conducting secretarial activities in the field of BOC.
- Coordinating the provision of information required by Board of Commissioners including periodic reports from Board of Directors (Monthly Reports, Quarterly Reports, Annual Reports, SPI Audit Reports) and other reports/information regarding the Company.
- Organizing meetings of Board of Commissioners, including but not limited to preparing and delivering invitations, delivering meeting materials and creating minutes of meeting.
- Administering minutes of meetings and other Board of Commissioners documents and sending the results of the meetings to stakeholders.

ACTIVITIES OF SECRETARY TO THE BOARD OF COMMISSIONERS IN 2014

- Prepared and attended the following activities of GMS of CDB :
 - CBP GMS 2014
 - Annual GMS Financial Accountability Report 2014
 - CBP GMS 2015
- Held 13 meetings of Board of Commissioners with Board of Directors CDB.
- Held 17 meetings of Board of Commissioners with Board of Directors CDB.

RAPAT KONSULTATIF DEWAN KOMISARIS - DIREKSI CDB 2014 |
CONSULTATIVE MEETING OF THE BOARD OF COMMISSIONERS - DIRECTORS CDB 2014

TANGGAL RAPAT DATE OF MEETING	KEHADIRAN DEWAN KOMISARIS THE PRESENCE OF THE BOARD OF COMMISSIONER						KEHADIRAN DEWAN DIREKSI THE PRESENCE OF THE BOARD OF DIRECTORS					AGENDA AGENDA
	KOMISARIS BARU CURRENT COMMISSIONER			KOMISARIS LAMA PREVIOUS COMMISSIONER	DIREKSI BARU CURRENT DIRECTOR			DIREKSI LAMA PREVIOUS DIRECTOR				
	SUPANGKAT IWAN SANTOSO	ROIKHAN	DIDY SUPRIYADI	MUSTIKO BAWONO	ADILSYAH	RINA ROYANI	MANGAMPIN SARAGI	RACHMAD HANDOKO	ASEP YANYAN HERDIYANA	RACHMANTO KUSUMONEGORO	SUSI ASHERA	
1 01/RADEKOM – DIREKSI CDB/2014 /10 JANUARI 2014	√	√	√	√	√	√	√	√	N/A	N/A	√	1. LAPORAN KEUANGAN CDB TAHUN 2013 CDB FINANCIAL STATEMENTS YEAR 2013 2. LAIN-LAIN OTHERS
2 02/RADEKOM – DIREKSI CDB/2014 24 JANUARI 2014	√	√	√	√	-	-	√	√	N/A	N/A	√	LAPORAN GANGGUAN MESIN DG#4 BATAKAN MACHINE DISTURBANCE REPORT DG # 4 BATAKAN
3 03/RADEKOM – DIREKSI CDB/2014 25 FEBRUARI 2014	-	-	√	√	-	-	√	√	N/A	N/A	√	1. LAPORAN KEUANGAN BULAN JANUARI 2014 CDB FINANCIAL STATEMENTS YEAR 2013 2. USULAN STRUKTUR ORGANISASI CDB PROPOSED ORGANIZATIONAL STRUCTURE CDB 3. USULAN TINDAK LANJUT RECOVERY PLTD BATAKAN DG # 4 PROPOSED FOLLOW-UP OF DIESEL BATAKAN RECOVERY DG # 4 4. LAIN-LAIN OTHERS
4 04/RADEKOM – DIREKSI CDB/2014 25 MARET 2014	-	-	√	N/A	√	-	√	√	N/A	N/A	N/A	1. LAPORAN KINERJA PERUSAHAAN BULAN FEBRUARI 2014 COMPANY PERFORMANCE REPORT IN FEBRUARY 2014 2. PERSIAPAN PRA RUPS CDB PREPARATION OF PRE AGM CDB 3. PEMBAHASAN PERUBAHAN ORGANISASI DISCUSSION OF CHANGE ORGANIZATIONAL 4. LAIN-LAIN OTHERS
5 05/RADEKOM – DIREKSI CDB/2014 29 APRIL 2014	√	√	√	N/A	√	√	√	√	√	√	N/A	1. PERKENALAN DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS BARU INTRODUCTION OF THE NEW OF DIRECTORS AND BOARD OF COMMISSIONERS 2. LAPORAN KINERJA BULAN MARET 2014 MARCH 2014 PERFORMANCE REPORT 3. ISUUE-ISUUE STRATEGIS PERUSAHAAN STRATEGIC ISSUES OF COMPANY 4. LAIN-LAIN OTHERS
6 06/RADEKOM – DIREKSI CDB/2014 28 MEI 2014	√	√	√	N/A	-	-	√	√	√	√	N/A	1. LAPORAN KINERJA BULAN APRIL 2014 PERFORMANCE REPORT APRIL 2014 2. USULAN RKAP TAHUN 2015 PROPOSED RKAP 2015 3. USULAN STO CDB PROPOSED STO CDB 4. LAIN-LAIN OTHERS
7 07/RADEKOM – DIREKSI CDB/2014 26 JUNI 2014	√	√	√	N/A	-	-	√	√	√	√	N/A	1. LAPORAN KINERJA BULAN MEI 2014 PERFORMANCE REPORT MAY 2014 2. PERUBAHAN STRUKTUR ORGANISASI PT. CDB CHANGES IN ORGANIZATION STRUCTURE OF PT. CDB 3. LAIN-LAIN OTHERS
8 08/RADEKOM – DIREKSI CDB/2014 23 JULI 2014	√	√	√	N/A	-	-	√	√	√	√	N/A	1. LAPORAN KINERJA S.D BULAN JUNI 2014 PERFORMANCE REPORT JUNE 2014 2. PENGEMBANGAN AKSELERASI KOMPETENSI SDM ACCELERATED DEVELOPMENT OF HR COMPETENCY 3. LAIN-LAIN OTHERS
9 09/RADEKOM – DIREKSI CDB/2014 8 SEPTEMBER 2014	-	√	√	N/A	-	-	√	√	√	√	N/A	1. LAPORAN KINERJA S.D BULAN JULI 2014 PERFORMANCE REPORT UNTIL MONTH JULY 2014 2. LAIN-LAIN OTHERS
10 10/RADEKOM – DIREKSI CDB/2014 06 NOVEMBER 2014	√	√	√	N/A	√	-	√	√	√	√	N/A	1. LAPORAN KINERJA PERUSAHAAN S.D BULAN SEPTEMBER 2014 PERFORMANCE REPORT UNTIL MONTH JULY 2014 2. RENCANA KERJA DAN ANGGARAN PERUSAHAAN TAHUN 2015 WORK PLAN AND BUDGET 2015
11 11/RADEKOM – DIREKSI CDB/2014 27 NOVEMBER 2014	√	√	√	N/A	-	-	√	√	√	√	N/A	1. RENCANA JANGKA PANJANG PERUSAHAAN TAHUN 2015 – 2019 LONG-TERM PLAN COMPANY OF THE YEAR 2015 – 2019 2. RENCANA KERJA DAN ANGGARAN PERUSAHAAN TAHUN 2015 WORK PLAN AND BUDGET 2015
12 12/RADEKOM – DIREKSI CDB/2014 02 DESEMBER 2014	√	-	√	N/A	-	√	√	-	√	√	N/A	PRESENTASI PENUNJUKAN CDB SEBAGAI STOCKIEST SPARE PART MESIN WARTSILA GROUP OLEH PT. PLN (PERSERO) APPOINTMENT PRESENTATION CDB AS A SPARE PART STOCKISTS WARTSILA ENGINES GROUP BY PT. PLN (PERSERO)
13 13/RADEKOM – DIREKSI CDB/2014 15 DESEMBER 2014	-	√	-	N/A	-	√	√	√	√	√	N/A	PEMBAHASAN PERSIAPAN RUPS RKAP CDB PREPARATION DISCUSSION AGM RKAP CDB

Keterangan :

-Sdr. Mustiko Bawono, *not available* berdasarkan KPTS Sirkuler NO.003.K/010/RUPS-CDB/2014 tanggal 15 April 2014, Perubahan Susunan Komisaris CDB

-Sdri. Susi Ashera, *not available* berdasarkan Sesuai KPTS Sirkuler No. 022.K/ 010/RUPS-CDB/2014 tanggal 15 April 2014, Perubahan Susunan Direksi CDB

Description :

- Mr. Mustiko Bawono, not available according to KPTS Circular No. 003.K/010/ RUPS-CDB/2014 April 15th, 2014,Changes in Board of Commissioners CDB

- Mrs. Susi Ashera, not available according to KPTS Circular No. 022.K/010/RUPS-CDB/2014 April 15th, 2014, Changes in Board of Directors CDB

KOMITE DIBAWAH DEWAN KOMISARIS COMMITTEES UNDER BOC

KOMITE DI BAWAH DEKOM

Komite-komite di bawah Dewan Komisaris adalah organ pendukung yang bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk membantu Dewan Komisaris dalam melakukan fungsi pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi. Komite pendukung Dewan Komisaris CDB meliputi Komite Audit dan Komite Manajemen Risiko.

KOMITE AUDIT

Komite Audit bertugas membantu Dewan Komisaris dalam melaksanakan tugas pengawasan dengan melakukan penelaahan atas hasil pemeriksaan oleh Auditor Internal dan Auditor Eksternal termasuk memantau pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) dalam pengelolaan Perusahaan. Tugas pokoknya adalah :

1. Menelaah program audit tahunan yang disusun Auditor Internal dan Auditor Eksternal.
2. Melakukan penelaahan atas kecukupan pemeriksaan yang dilakukan oleh Auditor Internal dan Auditor Eksternal.
3. Memberikan masukan kepada Dewan Komisaris mengenai tindak lanjut temuan audit, termasuk temuan signifikan yang belum ditindak lanjuti secara tuntas.
4. Melakukan penelaahan atas informasi keuangan yang akan dikeluarkan Perseroan seperti Laporan Keuangan, Proyeksi dan Informasi Keuangan lainnya.
5. Memberikan saran kepada Manajemen melalui Dewan Komisaris mengenai berbagai hal yang dapat meningkatkan kelancaran dan efektivitas proses audit.
6. Memberikan masukan kepada Dewan Komisaris mengenai perubahan dan penyempurnaan Piagam Komite Audit.
7. Mengevaluasi hasil pemantauan Auditor Internal atas tindak lanjut hasil audit dan menelaah kecukupan sumber daya serta kualifikasi tenaga Auditor Internal.

COMMITTEES UNDER BOC

The Committees under Board of Commissioners are the supporting organs in charge of and collectively responsible for supporting Board of Commissioners in conducting its function to supervise and provide advise to Board of Directors. The supporting committees of Board of Commissioners CDB include Audit Committee and Risk Management Committee.

AUDIT COMMITTEE

The Audit Committee assists the Board of Commissioners in performing supervisory duties by reviewing the results of the examination by the Internal Auditor and the External Auditor, including monitoring the implementation of *Good Corporate Governance* (GCG) in the management of the Company. Its main roles include :

1. Review the annual audit program compiled by Internal Auditor and External Auditor.
2. Review the adequacy of the examination conducted by Internal Auditor and External Auditor.
3. Provide input to the Board of Commissioners on the audit findings follow-up, especially the significant findings that have yet to be followed up completely.
4. Review the Financial Information to be issued by the Company such as Financial Report, Projection and other Financial Information.
5. Provide input to Management through the Board of Commissioners on how to improve the smoothness and effectiveness of the audit process.
6. Provide input to the Board of Commissioners on changes and improvements of the Audit Committee Charter.
7. Evaluate the monitoring results of Internal Audit over the follow up of the auditor results

8. Bersama tim seleksi memilih Auditor Eksternal yang akan melakukan audit dan mengusulkan agar dilakukan penggantian Auditor Eksternal apabila yang sedang bertugas dinilai tidak kompeten.
9. Memantau pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) dan melakukan evaluasi hasil penilaian berkala atas penerapan GCG guna memastikan prinsip-prinsip GCG diterapkan dalam pengelolaan Perusahaan oleh organ Perusahaan termasuk organ pendukungnya.
10. Melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi tentang penyempurnaan sistem dan kelengkapan GCG Perusahaan terutama berkenaan dengan :
 - Pedoman Tata Kelola Perusahaan (GCG Code)
 - Pedoman Etika Perusahaan (Code of Conduct)
 - *Statement of Corporate Intent* (SCI)
 - Tata laksana kerja Direksi dan Dewan Komisaris (Board Manual)
 - *Road Map* dan laporan tentang pelaksanaan GCG sebagai bagian dari Laporan Tahunan di Perusahaan.
11. Membuat laporan tertulis dan melakukan paparan kepada Dewan Komisaris.

KOMITE MANAJEMEN RISIKO

Komite Manajemen Risiko bertugas membantu Dewan Komisaris dalam melaksanakan tugas pengawasan dengan melakukan penelaahan terhadap Kajian Risiko atas kelayakan kegiatan yang direncanakan oleh Manajemen Perseroan; dan termasuk melakukan penelaahan terhadap kebijakan di bidang Nominasi & Remunerasi. Tugas pokoknya sebagai berikut :

1. Memberikan masukan kepada Dewan Komisaris berupa penelaahan terhadap pelaksanaan Manajemen Risiko serta Kajian Risiko yang dilakukan oleh Manajemen Perseroan pada :
 - Kegiatan perencanaan Perseroan.
 - Kegiatan investasi Perseroan.
 - Kegiatan operasi Perseroan.
2. Memantau dan memastikan bahwa semua kegiatan Perseroan yang ada di dalam RJP dan RKAP telah memperhatikan prinsip-prinsip Manajemen Risiko.
3. Memberikan masukan kepada Dewan Komisaris mengenai tindak lanjut hasil evaluasi, terutama terhadap kebijakan yang mempunyai dampak keuangan yang signifikan.
4. Memberikan rekomendasi kepada Manajemen Perseroan melalui Dewan Komisaris untuk merancang dan melaksanakan kebijakan Manajemen Risiko memerancang dan melaksanakan kebijakan efektivitas proses kajian risiko. Risiko termasuk berbagai hal yang dapat meningkatkan kelancaran dan efektivitas proses kajian risiko.

8. Together with the selection team chosen External Auditor to conduct the audit and propose replacement of External Auditor in charge in case of incompetency after assessment.
9. Monitor the implementation of *Good Corporate Governance* (GCG) and evaluate the results of periodic assessment on the implementation of GCG to ensure that the GCG principles are implemented in the management of the Company in by the body of the Company and its supporting bodies.
10. Evaluate and provide recommendations on the improvement of the system and the comprehensiveness of the Company's GCG especially with respect to :
 - Code of Corporate Governance (GCG Code) Code of Conduct
 - Statement of Corporate Intent (SCI)
 - Manual for the Board of Directors and the Board of Commissioners (Board Manual)
 - *Road Map* and report on the implementation of GCG as part of the Annual Report of the Company.
11. Create written report and present to Board of Commissioners

RISK MANAGEMENT COMMITTEE

The Risk Management Committee assists the Board of Commissioners in performing supervisory duties by reviewing the Risk Assessment for the feasibility of the activities planned by the Company Management, including assessing the Nomination & Remuneration policies. Its main roles include :

1. Provide input to the Board of Commissioners in the form of assessment of the implementation of Risk Management and Risk Assessment by the Company Management on :
 - Company planning activities
 - Company investment activities
 - Company operational activities
2. Monitor and ensure that all activities of the Company in the Work and Budget Plan and Long Term Plan have taken the principles of Risk Management into account.
3. Provide input to the Board of Commissioners on the follow-up of evaluation results, particularly on policies with significant financial impact.
4. Provide recommendations to the Company Management through the Board of Commissioners to design and implement Risk Management policies, including how to improve the smoothness and effectiveness of risk assessment process.

5. Memberikan masukan kepada Dewan Komisaris mengenai perubahan dan penyempurnaan Piagam Komite Manajemen Risiko.

6. Memberi rekomendasi tentang system pengajian dan pemberian tunjangan bagi Anggota Dewan Komisaris dan Direksi serta :

- Penilaian terhadap sistem yang diberlakukan.
- Opsi yang diberikan, antara lain opsi saham.
- Sistem Pensiun dan
- Sistem kompensasi serta manfaat lainnya dalam hal pengurangan pegawai.

7. Memberikan rekomendasi kepada Direksi/Manajemen Eksekutif untuk merancang dan melaksanakan kebijakan Nominasi dan Remunerasi yang efektif, termasuk berbagai hal yang dapat meningkatkan kelancaran dan efektivitas Perseroan yang terkait dengan sistem Nominasi dan Remunerasi.

8. Membuat laporan tertulis dan melakukan paparan kepada Dewan Komisaris.

9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Dewan Komisaris sepanjang masih dalam lingkup tugas dan kewajiban Dewan Komisaris berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Provide input to the Board of Commissioners on changes and improvements to the Risk Management Committee Charter.

6. Provide recommendations on payroll system and benefits to Members of the Board of Commissioners and Board of Directors along with :

- Assessment of the system in effect
- Provided options, including stock options
- Retirement System, and
- Compensation System and other benefits in terms of layoffs.

7. Provide recommendations to the Board of Directors/Executive Management to design and implement effective Nomination and Remuneration policies, including how to improve the smoothness and effectiveness of the Company in relation with the nomination and remuneration system.

8. Create written report and present to Board of Commissioners.

9. Carry out other duties assigned by the Board of Commissioners within the scope of duties and obligations of the Board of Commissioners, under the provisions of the implemented regulation.

INDEPENDENSI DEWAN KOMISARIS, KOMITE DEWAN KOMISARIS DAN SEKRETARIS DEWAN KOMISARIS

Setiap organ perusahaan bersifat independen dan tidak saling mencampuri satu sama lain.

Setiap anggota Dewan Komisaris, Komite Dewan Komisaris, Sekretaris Dewan Komisaris tidak memiliki hubungan keluarga sampai dengan derajat kedua dengan anggota Dewan Komisaris lainnya dan/atau anggota Direksi.

Seluruh anggota Dewan komisaris tidak merangkap jabatan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang pelaksanaan GCG.

INDEPENDENCE OF BOARD OF COMMISSIONERS, COMMITTEE OF THE BOARD OF COMMISSIONERS AND SECRETARY OF THE BOARD OF COMMISSIONERS

Each corporate organ is independent and does not interfere with one another.

Each member of Board of Commissioners, Committee of the Board of Commissioners and Secretary of the Board of Commissioners does not have a family connection to the second degree with fellow members of Board of Commissioners and/or Directors.

All members of Board of Commissioners do not serve more than one positions that are prohibited by the laws on GCG Implementation

DEWAN DIREKSI

Direksi adalah organ perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk melakukan pengelolaan Perusahaan serta melaksanakan GCG pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi.

Direksi adalah organ perusahaan yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan perusahaan untuk kepentingan dan tujuan CDB sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.

1. Persyaratan

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon Anggota Direksi ditetapkan di dalam Anggaran Dasar Perseroan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan disesuaikan dengan kebutuhan dan sifat bisnis Perseroan.

2. Pengangkatan dan Pemberhentian Direksi

Pengangkatan Dewan Komisaris telah melalui proses *fit and proper test* sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ketentuan GCG. Seluruh Anggota Direksi Memiliki integritas, kompetensi, dan reputasi yang memadai.

Pemberhentian Direksi adalah kuasa penuh Pemegang Saham.

3. *Fit & Proper Test* Direksi

Semua Anggota Direksi CDB memiliki integritas, kompetensi reputasi, pengalaman serta keahlian yang dibutuhkan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya masing-masing.

4. Komposisi Direksi

- a. Perseroan diurus dan dipimpin oleh Direksi yang terdiri dari seorang Anggota Direksi atau lebih. Apabila diangkat lebih dari 1 (satu) orang, maka seorang di antaranya diangkat sebagai Direktur Utama.
- b. Anggota Direksi diangkat dan diberhentikan oleh Rapat Umum Pemegang Saham.
- c. Pembagian tugas dan wewenang setiap anggota Direksi ditetapkan oleh RUPS.
- d. Apabila oleh suatu sebab jabatan anggota Direksi lowong, maka dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah adanya lowongan, harus diselenggarakan RUPS untuk mengisi jabatan anggota Direksi yang lowong tersebut.

BOARD OF DIRECTORS

Board of Directors is the company organ in charge of and collectively responsible for managing the Company and implementing GCG on all levels of the organization.

Board of Directors is the company organ fully responsible for the management of the company for the interests and objectives of CDB in compliance with the Article of Association.

1. Requirements

Requirements that must be met by a candidate of Members of Board of Directors are set in the Article of Association in compliance with the existing laws and tailored to the needs and nature of the Company's business.

2. Appointment and Dismissal of Board of Directors

The appointment of Board of Directors has passed the *fit and proper test* in compliance with existing GCG laws and regulations. All Members of Board of Directors have sufficient integrity, competency and reputation.

Dismissal of Board of Directors is within the full authority of Share holders.

3. Board of Directors *Fit & Proper Test*

All Members of Board of Directors of CDB have the integrity, competence, reputation, experience and expertise needed to carry out their functions and duties.

4. Composition of Board of Directors

- a. Company shall be managed and led by Board of Directors consisting of one or more Members of Board of Directors. When more than 1 (one) person are appointed, one of them must be appointed as President Director.
- b. Members of Board of Directors are appointed and dismissed by General Meeting of Share holders.
- c. The division of duties and responsibilities for each member of Board of Directors is decided by GMS.
- d. If by any reason there is a vacant position in Board of Directors, then GMS must be held to fill the vacancy within 30 (thirty) days.

- e. Selama jabatan tersebut lowong dan penggantinya belum ada atau belum memangku jabatannya, maka salah seorang Anggota Direksi lainnya yang ditunjuk Dewan Komisaris menjalankan pekerjaan Anggota Direksi yang lowong itu dengan kekuasaan dan wewenang yang sama, sampai dengan ditetapkan nya anggota Direksi yang definitif.
- f. Dalam hal jabatan tersebut lowong karena berakhirnya masa jabatan dan RUPS belum mengisi jabatan tersebut, maka untuk sementara Anggota Direksi yang berakhir masa jabatannya tersebut dapat ditetapkan oleh Dewan Komisaris untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan kekuasaan dan wewenang yang sama, sampai dengan ditetapkan nya Anggota Direksi yang definitif.
- g. Pelaksana Tugas Anggota Direksi yang mengisi jabatan yang lowong memperoleh gaji dan tunjangan/fasilitas yang sama dengan Anggota Direksi yang sebelumnya, namun tidak termasuk santunan purna jabatan.
- h. Jika oleh sebab apapun juga Perseroan tidak mempunyai Anggota Direksi, maka untuk sementara Dewan Komisaris berkewajiban menjalankan pekerjaan direksi, dengan kewajiban dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah terjadi lowongan, untuk meminta diadakan RUPS Luar Biasa guna mengisi yang lowong tersebut.
- i. Dalam hal jabatan Direksi lowong karena berakhirnya masa jabatan dan RUPS belum menetapkan penggantinya, maka untuk sementara anggota anggota Direksi yang telah berakhir masa jabatannya tersebut dapat ditetapkan oleh Dewan Komisaris untuk menjalankan pekerjaannya dengan kekuasaan dan wewenang yang sama.
- 5. Independensi Direksi**
Antar anggota Direksi dengan anggota Dewan Komisaris dan Pemegang Saham tidak ada hubungan keuangan, kepemilikan saham, dan keluarga. Setiap anggota Direksi dapat bertindak independen dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya baik secara individual maupun kolegial.
Seluruh anggota Direksi tidak merangkap jabatan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang pelaksanaan GCG.
- 6. Pedoman Kerja Direksi**
Dalam melaksanakan fungsi pengelolaan perusahaan, Direksi CDB telah dilengkapi Pedoman Kerja yang disebut dengan *Board Manual* yang disusun berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- e. During the vacancy and before any replacement takes its place or yet to serve the position, then one of the other Members of Board of Directors is appointed by Board of Commissioners to run the duties of the vacant position with the same power and authority, until the appointment of a definitive member of Board of Directors.
- f. In terms of vacancy due to the end of the serving term and GMS has yet to fill the position, then the previous Members of Board of Directors who just ended their term can be appointed by Board of Commissioners to keep running the position with the same power and authority, until the appointment of a definitive member of Board of Directors.
- g. Acting Members of Board of Directors who fill the vacant position earns the same salaries and allowances/facilities with the previous Members of Board of Directors, but not including the post office compensation.
- h. If by any reason the Company does not have Members of Board of Directors, Board of Commissioners is obliged to carry the duties of Board of Directors, and must request Extraordinary GMS within 30 (thirty) days to fill the vacant position.
- i. In terms of vacancy in the positions of Board of Directors due to the end of the serving term and GMS has yet to fill the position, then the previous Members of Board of Directors who just ended their term can be appointed by Board of Commissioners to keep running the position with the same power and authority.
- 5. Independence of Board of Directors**
There are no financial, shareholding and family relationships between members of Board of Directors and Board of Commissioners as well as Shareholders. Each member of Board of Directors may act independently in carrying out its functions and duties both individually and collegially.
Members of Board of Directors do not hold multiple positions that are prohibited by existing GCG laws and regulations.
- 6. Working Guidelines of Board of Directors**
In carrying out the functions of corporate management, Board of Directors of CDB carries Board Manual composed based on existing laws and regulations.

- 7. Tugas dan Tanggung Jawab Direksi**
Dalam melaksanakan tugas, Direksi CDB bertanggung jawab kepada RUPS. Pertanggung jawaban Direksi kepada RUPS merupakan perwujudan akuntabilitas pengawasan atas pengelolaan perusahaan dalam rangka pelaksanaan prinsip-prinsip GCG. Direksi CDB melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara independen dalam memastikan terselenggaranya pelaksanaan GCG. Direksi terlibat dalam pengambilan keputusan terkait dengan kegiatan operasional sesuai yang ditetapkan dalam Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
Sejalan dengan standar tata kelola perusahaan yang baik, dalam rangka mendukung pelaksanaan tugasnya, Direksi dibantu oleh Sekretaris Perusahaan.
- 8. Kegiatan Pelatihan Direksi**
Dalam rangka pembelajaran dan pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka tahun 2014 Direksi dan Komisaris CDB telah mengikuti pelatihan mengenai :
Competencies The 104th Profesional Director Program, Maret 2014.
- 9. Rapat Direksi**
Rapat Direksi dilakukan minimal sebulan sekali, namun tidak tertutup kemungkinan bahwa Direksi mengadakan Rapat Direksi di luar jadwal yang telah ditentukan.
- 10. Penilaian Kinerja Direksi**
Hasil penilaian kinerja Direksi oleh Dewan Komisaris disampaikan dalam RUPS. Pelaksanaan penilaian dilakukan pada saat RUPS Pertanggung jawaban Laporan Tahunan (LPT), untuk kinerja tahun buku 2014 telah dilaksanakan pada RUPS LPT tanggal 8 Mei 2014. Indikator penilaian kinerja Direksi tahun 2014 adalah pencapaian kontrak kerja manajemen dalam *Key Performance Indicators (KPI)* tahun 2014.
- 11. Sistem Pengendalian Internal**
Dewan Komisaris menilai bahwa sistem pengendalian belum berjalan dengan efektif dengan belum terisinya posisi audit internal perusahaan. Beberapa hal yang dapat dicatat terkait pengendalian internal adalah sebagai berikut :
1. Laporan keuangan Perusahaan diperiksa oleh Kantor Akuntan Publik dan sampai akhir Desember 2014, Laporan Keuangan CDB tahun 2014 masih dalam proses penyusunan.
 2. Dilakukan penilaian kinerja dan audit kepatuhan oleh Kantor Akuntan Publik.

- 7. Duties and Responsibilities of Board of Directors**
In carrying out their duties, Board of Directors of CDB is responsible to GMS. The accountability of Board of Directors to GMS is the embodiment of supervision accountability over company management in the implementation of GCG principles. Board of Directors of CDB performs their duties and responsibilities independently to ensure the implementation of GCG. Board of Directors is involved in making decisions related to operational activities specified in the existing Article of Association and laws. In line with the standards of good corporate governance, Board of Directors is assisted by Corporate Secretary to support their duties.
- 8. Board of Directors Training Activities**
As part of learning and self development to improve the Company performance, in 2014 the Board of Directors and the Board of Commissioners of CDB had attended training on *Competencies The 104th Profesional Director Program*, March 2014
- 9. Board of Directors Meeting**
Board of Directors Meeting is conducted at least once a month, but it is also possible that Board of Directors holds a meeting outside the appointed schedule.
- 10. Performance Evaluation of Board of Directors**
The results of performance evaluation by Board of Commissioners were presented during GMS. The assessment was conducted during Annual Accountability Report GMS, for the performance of the 2014 financial year 2014 had been held at the Annual Accountability Report GMS dated May, 8th 2014. Indicators of performance assessment of Board of Directors in 2014 are the achievement of management.
- 11. Internal Control System**
Board of Commissioners considered the control system ineffective due to vacant in ternal audit position.
Somethings to note on internal control are :
1. Company financial Statements are audited by Public Accountant and until the end of December 2014, 2014 Financial Statements of CDB is still in progress.
 2. Conduct performance review and compliance audit by Public Accountant.

MANAJEMEN RISIKO

Perusahaan sedang mengembangkan upaya-upaya, pengendalian risiko yang mungkin dihadapi sesuai dengan standar manajemen risiko yang umumnya berlaku bagi sebuah Perusahaan Pembangunan.

Upaya-upaya pengendalian risiko yang dilaksanakan meliputi :

1. Kajian risiko senantiasa dilakukan untuk kegiatan investasi perusahaan dengan perencanaan pekerjaan menyiapkan kajian risiko dan dilakukan verifikasi oleh Direktur Keuangan.
2. Berdasarkan tingkat kewenangan sesuai anggaran dasar, untuk setiap rencana kegiatan yang memerlukan persetujuan Dewan Komisaris, dilakukan kajian dan pembahasan dengan Komite Dewan Komisaris sebelum diberikan rekomendasi Dewan Komisaris.

Sehubungan dengan penilaian Dewan Komisaris, bahwa CDB telah melakukan kajian risiko atas rencana kegiatan investasi dan strategis.

Direksi diharapkan untuk meningkatkan kualitas kajian risiko yang disiapkan dengan lebih rinci, komprehensif, akuntabel dan melaksanakan langkah mitigasi yang telah disusun untuk memastikan tercapainya target/sasaran serta melakukan monitor dan update.

SEKRETARIS PERUSAHAAN

Sekretaris Perusahaan CDB mengemban misi untuk mendukung terciptanya citra positif perusahaan yang konsisten dan berkesinambungan melalui pengelolaan program komunikasi yang efektif kepada segenap pemangku kepentingan. Sekretaris Perusahaan memiliki fungsi penting di Perseroan untuk mendukung tugas Direksi dalam pengurusan Perseroan. Oleh karena itu, Sekretaris Perusahaan bertanggung jawab langsung kepada Direksi.

Sekretaris Perusahaan menjalankan fungsi, antara lain, sebagai berikut :

- a. Pejabat penghubung (*liaison officer*) antar Organ Perseroan;
- b. Penatausahaan administrasi serta penyimpanan dokumen Perseroan;
- c. Pengendalian kepatuhan hukum, perundang undangan dan tatakelola Perseroan dalam rangka memastikan terpenuhinya ketentuan perundang-undangan; dan
- d. Hubungan masyarakat (*Public Relation*)

RISK MANAGEMENT

Company is developing control measures towards risks that may be encountered in accordance with the risk management standards commonly applied to Generator Company.

The implemented risk control measures include :

1. Continuously conduct risk assessment on company investment activities, with work planner preparing risk assessments verified by Finance Director.
2. Based on the level of authority under the articles of association, Committee of Board of Commissioners assess and study each planning activities that require approval by Board of Commissioners before a recommendation can be given.

In accordance with the assessment by Board of Commissioners, CDB had conducted risk assessments on investment and strategic planning activities.

Directors are expected to improve the quality of risk assessments with more detailed preparation, comprehensive, accountable and implement the arranged mitigation steps to ensure the achievement of target/objective along with monitoring and updating.

CORPORATE SECRETARY

Corporate Secretary of CDB is on a mission is to support consistent and sustainable positive image of the company through effective communication program management to all stakeholders. Corporate Secretary has an important function in the Company to support the management duties of Board of Directors. Corporate Secretary is directly responsible to Board of Directors.

Corporate Secretary carries the following functions among others :

- a. Liaison officer between Company Organs;
- b. Company administration and documents storage; Legal, regulatory and governance compliance
- c. Control by Company to ensure the fulfillment of statutory provisions; and
- d. Public Relations

TUGAS SEKRETARIS PERUSAHAAN

- a. Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terkait dengan fungsi hubungan investor, penatausahaan, dan penyimpanan dokumen Perseroan, termasuk tetapi tidak terbatas pada Daftar Khusus, Daftar Pemegang Saham, serta Risalah Rapat Direksi maupun RUPS.
- b. Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terkait dengan fungsi hubungan masyarakat (*public relation*).
- c. Melakukan pembinaan dan pengendalian kepatuhan hukum, perundang-undangan dan tata kelola Perseroan dalam rangka memastikan terpenuhinya ketentuan yang telah ditetapkan.
- d. Melakukan pengelolaan administrasi Perseroan untuk memberikan dukungan bagi Direksi dalam menjalankan fungsi dan tugasnya.
- e. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada Direktur Utama.
- f. Mensosialisasikan kebijakan dan rencana. Perseroan baik jangka panjang maupun jangka pendek kepada stakeholders.
- g. Mempublikasikan informasi kegiatan Perseroan dan memberikan jawaban atas pertanyaan publik terhadap kegiatan Perseroan.
- h. Mengatur pertemuan yang menyangkut waktu, tempat, undangan dan materi, antara Dewan Komisaris, Direksi, Pemegang Saham, dan menyampaikan dokumentasi hasil pertemuan kepada *stakeholders* lainnya.
- i. Menyampaikan informasi kepada pihak eksternal maupun internal sebagai penerapan prinsip transparansi. Perseroan selalu bersikap terbuka dengan menginformasikan setiap kejadian penting yang dialami Perseroan secara akurat kepada *stakeholders*.

AKSES INFORMASI

CDB senantiasa memberikan informasi mengenai perusahaan kepada pemegang saham dan *stakeholders*. *Stakeholders* di harapkan dapat mengakses informasi tentang perusahaan di situs yang memberikan informasi komprehensif tentang kegiatan perusahaan.

Untuk keperluan internal perusahaan serta untuk berbagi informasi dan pengetahuan di antara pegawai, CDB memiliki media antara lain :

1. Portal intranet
2. Email
3. Forum Komunikasi Internal

DUTIES OF CORPORATE SECRETARY

- a. Conducting activities related to investor relations functions, administration and Company documents storage of of the, including but not limited to Special Register, Shareholders Register and Minutes of Meeting of Board of Directors Meeting and GMS.
- b. Conducting activities related to the public relations functions.
- c. Providing legal compliance, regulatory and governance guidance and control over the Company to ensure the fulfillment of the set conditions.
- d. Performing Company administrative management to provide support to Board of Directors in carrying out its functions and duties.
- e. Accounting the performance of its duties to President Director.
- f. Socializing long term and short term Company policies and plans to stakeholders.
- g. Publishing information on Company activities and providing answers to public enquiries on Company activities.
- h. Arranging meetings including the time, place, invitation and material, between Board of Commissioners, Board of Directors, Shareholders, and submit documentation of the result of the meeting to other stakeholders.
- i. Conveying information to internal and external parties in line with the implementation of the transparent principle. Company has always been open by accurately informing all significant Company events to stakeholders.

ACCESS TO INFORMATION

CDB always relay information about the company to shareholders and stakeholders. Stakeholders are expected to be able to access information about the company on the site that provides comprehensive information about the activities of the company.

For internal purposes as well as to share information and knowledge among employees, CDB has the following media among others :

1. Intranet portal
2. Email
3. Internal Communication Forum

AUDIT EKSTERNAL

Penunjukan, Periode dan Biaya Audit Akuntan Publik Penunjukan Akuntan Publik, Penunjukan Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik (KAP) melalui Surat Pemegang Saham No. 73/000/IP/2015 tanggal 15 Januari 2015.

Akuntan Perusahaan yang ditunjuk dan dibiayai oleh PT Indonesia Power (Persero) sebagai pemegang saham adalah Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan (PricewaterhouseCoopers Indonesia), sebagai auditor yang akan mengaudit Laporan Keuangan CDB Tahun Buku 2014. Penunjukan tersebut telah memenuhi ketentuan yang berlaku.

EXTERNAL AUDIT

Appointment, Period and Cost Audit Public Accountant, the appointment of Public Accountant and Public Accountant Office (KAP) through a Letter of Shareholder No. 73/000/IP/2015 dated January 15th, 2015.

The Accountant Company that appointed and funded by PT Indonesia Power (Persero) as the shareholders is Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan (PricewaterhouseCoopers Indonesia), as the auditor that will audit CDB's Financial Report for the Financial Year of 2014. The appointment already fulfilled the standard provision.

Tahun Buku Financial Year	Akuntan Accountant	Kantor Akuntan Publik Public Accountant Office	Audit Lainnya Other Audit	Opini Audit Audit Opinion
2010	Ali Hery Izin No.07.1.1004	Osman Bing Satrio & Rekan (Deloitte)	Laporan Evaluasi Kinerja Perusahaan, dan Laporan Audit Kepatuhan Company's Performance Evaluation Report and Compliance Audit Report	Wajar Tanpa Pengecualian Fair Without Exception
2011	Rusli Izin No.07.1.1000	Osman Bing Satrio & Rekan (Deloitte)	Laporan Evaluasi Kinerja Perusahaan, dan Laporan Audit Kepatuhan Company's Performance Evaluation Report and Compliance Audit Report	Wajar Tanpa Pengecualian Fair Without Exception
2012	Sahat Maruli Purba Izin No.AP.0953	Osman Bing Satrio & Rekan (Deloitte)	Laporan Evaluasi Kinerja Perusahaan, dan Laporan Audit Kepatuhan Company's Performance Evaluation Report and Compliance Audit Report	Wajar Tanpa Pengecualian Fair Without Exception
2013	Sahat Maruli Purba Izin No.AP.0953	Osman Bing Satrio & Rekan (Deloitte)	Laporan Evaluasi Kinerja Perusahaan, Laporan Audit Kepatuhan Company's Performance Evaluation Report and Compliance Audit Report	Wajar Tanpa Pengecualian Fair Without Exception
2014	Haryanto Sahari Izin No. AP. 0223	Tanudiredja, Wibisana & Rekan (PricewaterhouseCoopers Indonesia)	Laporan Evaluasi Kinerja Perusahaan, dan Laporan Audit Kepatuhan Company's Performance Evaluation Report and Compliance Audit Report	Wajar Tanpa Pengecualian Fair Without Exception

Auditor Eksternal yang ditunjuk tidak diperkenankan memiliki benturan kepentingan dengan Perusahaan guna menjamin independensi dan kualitas hasil audit. Auditor Eksternal bertanggung jawab untuk menyampaikan opini atas ketaatan Laporan Keuangan Perusahaan yang di audit terhadap Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku umum.

The appointed External Auditors are not allowed to have conflict of interest with the Company in order to ensure independence and the audit result quality. The External Auditors are responsible to express opinion towards the compliance of the Corporate Financial Report that audited according to the general Financial Accounting Standard.

JASA LAIN SELAIN AUDIT KEUANGAN

Jasa Lain Selain Audit Keuangan Selama tahun 2014, Kantor Akuntan Publik Kanaka Puradiredja, Suhartono memberikan jasa audit mencakup Laporan Evaluasi Kinerja Perusahaan dan Laporan Audit Kepatuhan.

OTHER SERVICES APART FROM FINANCIAL

During 2014, Public Accountant Office Kanaka Puradiredja, Suhartono also provided audit services that covered the Corporate Performance Evaluation Report and Compliance Audit Report.

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN AUDIT EKSTERNAL

Komite Audit melakukan kajian atas efektivitas pelaksanaan audit eksternal untuk memastikan pelaksanaan audit tidak menemui hambatan dan seluruh temuan dapat ditindak lanjuti sesuai kewenangan yang ditetapkan.

EFFECTIVENESS OF EXTERNAL AUDIT IMPLEMENTATION

The Audit committee implements study towards the effectiveness of external audit implementation in order to ensure the implementation of audit does not find any hindrance and all findings could be followed up according to the stipulated authority.

Direksi secara aktif melakukan koordinasi dan komunikasi dengan auditor eksternal agar pelaksanaan audit berjalan efektif dan apabila terjadi kendala dalam obyek pemeriksaan dapat segera dicari solusi dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada. Direksi juga secara aktif melakukan pemantauan tindak lanjut temuan-temuan pemeriksaan audit eksternal dalam setiap rapat koordinasi antara Direksi dengan divisi lainnya yang terkait sehingga diharapkan di masa mendatang temuan serupa tidak akan terulang kembali.

The Board of Directors actively coordinate and communicate with the external auditor in order to make the audit implementation run effectively and if there is any hindrance in the object investigation thus it can resolved quickly to overcome any existing problem. The Board of Directors also actively implement monitoring and follow up to the findings from the external audit investigation in every coordination meeting between Board of Directors and related working divisions, therefore, it is expected that in the future the similar finding will not be repeated.

Adapun jumlah temuan audit oleh KAP untuk tahun 2014 sebanyak 1 temuan, sama dengan jumlah temuan di tahun 2013. Perkembangan jumlah temuan KAP dalam 5 (lima) tahun terakhir sebagaimana tabel di bawah ini :

As for the total audit findings by KAP for 2014 was by 1 findings, similar with in 2013. The development of total KAP findings in the last 5 (five) years as described by the table below :

JUMLAH TEMUAN AUDIT EKSTERNAL NUMBER OF EXTERNAL AUDIT FINDINGS

Tahun Years	2010	2011	2012	2013	2014
Jumlah Temuan Total findings	4	6	4	1	1

JUMLAH TINDAK LANJUT TEMUAN AUDIT EKSTERNAL FOLLOW-UP NUMBER OF EXTERNAL AUDIT FINDINGS

Tahun Years	2010	2011	2012	2013	2014
Persentase Temuan yang ditindaklanjuti Percentage Findings which followed	100%	100%	100%	100%	100%

KEPALA AUDIT INTERNAL

Kepala Audit Internal (KAI) merupakan *business partner* perusahaan dalam mendorong budaya sistem pengendalian internal yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. KAI bertanggung jawab untuk membantu manajemen CDB memastikan penerapan system pengendalian intern, proses pemantauan risiko dan tata kelola perusahaan.

CDB menerapkan system pengawasan dan pengendalian internal berbasis risiko secara bertahap. CDB terus berupaya meningkatkan penerapan pengendalian internal melalui pengembangan, system prosedur yang aplikatif dan mencegah terjadinya *fraud*.

Pengangkatan Kepala Audit Internal ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan No. 144.K/CDB/X/2013 tanggal 30 Oktober 2013.

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB KEPALA AUDIT INTERNAL

1. Melaksanakan fungsi pengawasan dan audit Internal Perusahaan untuk memastikan terlaksananya kepatuhan pada pelaksanaan *Standard Operation Procedure (SOP)*.
2. Meningkatkan kecermatan kualitas kerja operasi dan pemeliharaan serta terlaksananya tertib administrasi, tertib anggaran, dan kepatuhan untuk mewujudkan tercapainya *cost efficiency* dan *cost effectiveness*.
3. Memberikan jasa konsultasi kepada pemilik proses bisnis atas permintaan pemilik proses bisnis atau atas inisiatif Audit Internal dalam rangka mengidentifikasi kecukupan pengendalian yang akan diterapkan untuk menjamin tercapainya sasaran Perusahaan. Dalam melaksanakan peran "*Consulting*" tersebut, Auditor Internal melaporkan kepada Kepala Audit Internal sebelum dan sesudah pelaksanaan pekerjaan. Terkait hal ini, tugas auditor internal hanya memberikan jasa konsultasi sesuai dengan standar profesi, sedangkan tanggung jawab atas pelaksanaan hasil konsultasi tetap berada pada pemilik proses bisnis dan tidak mengurangi wewenang Audit Internal untuk melaksanakan fungsi tugas *assurance*-nya. Untuk menjamin obyektivitas atas hasil audit, maka Auditor tidak diperbolehkan melaksanakan audit terhadap kegiatan yang merupakan hasil konsultasinya.

HEAD OF INTERNAL AUDIT

The Head of Internal Audit (HIA) serves as the Company's business partner in pushing forward the culture of a strong internal control system to achieve the Company's long term objective. HIA is responsible to assist the CDB management in ensuring the application of an internal control system, risk monitoring process and gradually risk based internal control system.

CDB persists in striving for improvement of the internal control application through development, applicable system procedure, and prevention of fraud occurrence.

The appointment of HIA is stipulated on the basis of Written Decision No. 144.K/CBD/X/2013 dated October 30th, 2013.

HEAD OF INTERNAL AUDIT'S DUTY AND RESPONSIBILITY

1. Carry out supervisory functions and the Company's internal audit to ensure effective compliance with the implementation of *Standard Operation Procedure (SOP)*.
2. Improve the quality of work precision operation and maintenance as well as the implementation of administrative discipline, budgetary discipline, and adherence to realize the achievement of *cost efficiency* and *cost effectiveness*.
3. Provide consulting services to the owners of the business process at the request of the owner of a business process or on the initiative of Internal Audit in order to identify the adequacy of controls to be applied to ensure the achievement of Company goals. In carrying out the role of "*Consulting*", the Internal Auditor reports to the Head of Internal Audit before and after the implementation pekerjaan. Terkait this case, the task of internal auditor only provide consulting services in accordance with professional standards, while the responsibility for the implementation of the results of the consultation remain the owner of the business process and does not diminish the authority of the Internal Audit to carry out its functions *assurance* tasks. To ensure the objectivity of the results of the audit, the auditor is not allowed to carry out audits of the activities is the result of consultation.

TANGGUNG JAWAB AUDIT INTERNAL

Adalah untuk menilai kebijakan, prosedur dan pengendalian manajemen Perusahaan untuk memastikan bahwa aktifitas dilaksanakan secara pantas dan mengusulkan pengendalian yang efektif dengan mempertimbangkan biaya.

1. Melakukan penilaian atas kecukupan dan efektivitas pengendalian internal pada masing-masing proses bisnis dalam Perusahaan.
2. Mengembangkan rencana audit tahunan yang dituangkan dalam Program Kerja Audit Tahunan (PKAT) yang fleksibel dengan menggunakan metodologi pendekatan risiko.
3. Melaksanakan Program Kerja Audit Tahunan (PKAT). Termasuk segala tugas-tugas lain yang diminta oleh Direktur Utama dan Dewan Komisaris melalui Direktur Utama.
4. Secara berkesinambungan mengembangkan kompetensi para Auditor dengan pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang cukup serta sertifikasi profesional.
5. Berperan aktif dalam pengawasan mekanisme pelaksanaan *Code of Conduct* serta pencegahan tindakan *fraud*.
6. Melakukan audit investigasi terhadap indikasi kecurangan di dalam organisasi dan menginformasikan hasilnya kepada Direktur Utama.
7. Menyampaikan laporan kegiatan kepada Direktur Utama dengan tembusan kepada Komite Audit Dewan Komisaris mengenai rangkuman kegiatan audit.
8. Melaksanakan fungsi jasa konsultasi sedemikian rupa sehingga tidak mengurangi independensi dan objektivitas Audit Internal dalam melakukan kegiatan memberikan keyakinan yang memadai (*reasonable assurance*) terhadap kegiatan kegiatan yang menjadi objek konsultasi.
9. Melaporkan isu-isu penting yang berhubungan dengan proses pengendalian kegiatan Perusahaan dan unit usaha.

INTERNAL AUDIT RESPONSIBILITY

Is to assess the policies, procedures and controls to ensure that the management company activities carried out sensibly and propose effective control by considering cost.

1. Conduct an assessment of the adequacy and effectiveness of internal controls in each of the business processes within the Company.
2. Develop the annual audit plan as outlined in the Annual Audit Work Program (PKAT) flexible by using risk approach methodology.
3. Implement Annual Audit Work Program (PKAT), including any other tasks requested by the Managing Director and the Board of Commissioners through the Director.
4. Continuously develop the competence of auditors with the knowledge, expertise and experience as well as professional certification.
5. Take an active role in monitoring the implementation of the mechanism of the Code of Conduct as well as fraud prevention measures.
6. Conduct an audit investigation for indications of fraud in the organization and to inform the Director.
7. Submit activity reports to the President Director and copied to the Audit Committee of the Board of Commissioners on audit activity summary.
8. Carry out the function of consulting services in a way that does not diminish the independence and objectivity of Internal Audit in conducting activities provide reasonable assurance (*reasonable assurance*) against activities which became the object of consultation.
9. Reporting important issues related to the process of controlling the Company's activities and business units.

RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Audit Internal yaitu memberikan keyakinan yang memadai (*reasonable assurance*), konsultasi, menguji efektivitas manajemen risiko, pengendalian internal dan proses governance yang meliputi :

1. Penelaahan atas ketaatan pada kebijakan, rencana, prosedur, dan peraturan perundang-undangan yang berdampak signifikan terhadap operasional Perusahaan.
2. Penelaahan atas akurasi, kecermatan dan ketelitian informasi keuangan dan non keuangan baik manual maupun terkomputerisasi serta cara yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi dan melaporkan informasi tersebut secara akurat dan tepat waktu.
3. Penelaahan atas cara pengadaan, penggunaan dan pengamanan aset dan melakukan verifikasi terhadap eksistensi aset.
4. Penilaian atas pelaksanaan sistem informasi manajemen.
5. Penelaahan atas operasi Perusahaan guna memastikan tingkat konsistensi dengan sasaran yang ingin dicapai dan rencana yang disusun.
6. Melakukan investigasi dan audit khusus terhadap kasus yang berindikasi adanya kecurangan (*fraud*).
7. Penelaahan atas Manajemen Asset Perusahaan guna meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan maupun kualitas lingkungan dimana Perusahaan beroperasi.
8. Penelaahan atas mekanisme *governance* yang dilakukan oleh Manajemen guna memastikan program dan implementasi yang dilakukan oleh Manajemen telah sesuai dengan nilai-nilai Perusahaan, *Enterprise Risk Management* dan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*

JUMLAH DAN KUALITAS AUDITOR INTERNAL

Formasi jumlah pegawai KAI adalah 3 pegawai, dengan rincian sebagai berikut :

1. Orang Kepala Audit Internal,
2. Orang Auditor.

SCOPE

The scope of Internal Audit is to give reasonable assurance (*reasonable assurance*), consultancy, testing the effectiveness of risk management, internal control and governance processes which include :

1. A review of adherence to policies, plans, procedures, and regulations that have a significant impact on the Company's operations.
2. Reviewing the accuracy, precision and accuracy of financial information and non-finance both manual and computerized, and the means used to identify, measure, classify and report such information accurately and timely.
3. A review of how the procurement, use and protection of assets and verifying the existence of assets.
4. Assessment of the implementation of management information systems.
5. A review of the Company's operations in order to ensure a level of consistency with the objectives to be achieved and plans drawn up.
6. Conducting investigations and special audit of cases with indications of fraud (*fraud*).
7. A review of the Asset Management Company in order to improve the quality of the product and the quality of the environment in which the Company operates.
8. A review of governance mechanisms carried out by Management to ensure programs and implementasi conducted by Management in accordance with the Company's values, Enterprise Risk Management and the principles of Good Corporate Governance.

QUANTITY AND QUALITY OF INTERNAL AUDITOR

The formation of HIA's consists of 3 employees, with the following detail :

1. Person Head of Internal Audit,
2. Persons auditor.

Untuk menjadi seorang auditor internal, wajib memenuhi kualifikasi dan persyaratan antara lain :

- (1) memiliki integritas dan perilaku yang profesional, serta obyektif dalam pelaksanaan tugasnya,
- (2) memiliki pengetahuan tentang peraturan perundang-undangan yang terkait dengan proses bisnis ketenagalistrikan,
- (3) memiliki pengalaman mengenai teknis audit dan disiplin ilmu lain yang relevan dengan bidang tugasnya,
- (4) cakap dalam berinteraksi dan berkomunikasi baik lisan maupun tertulis secara efektif,
- (5) mematuhi standar profesi dan kode etik yang dikeluarkan oleh Asosiasi Audit Internal,
- (6) menjaga kerahasiaan dan/atau data Perusahaan terkait pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, serta
- (7) memahami prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan memiliki pengetahuan manajemen risiko yang memadai.

PIAGAM AUDIT INTERNAL

Dalam melaksanakan tugasnya, KAI telah dilengkapi Pedoman Kerja yang disebut dengan Piagam Audit Internal yang ditetapkan dan terakhir diubah berdasarkan Keputusan Bersama Direksi dan Dewan Komisaris No. 328.K/CDB/XII/2014 dan No. 004.K/DEKOM-CDB/2014 tanggal 15 Desember 2014 tentang Piagam Audit Internal.

Piagam Audit Internal merupakan pedoman standar yang memuat ukuran minimal tentang fungsi Audit Internal serta aspek-aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan Audit Internal. Piagam Audit Internal ini ditujukan pula untuk terciptanya kesamaan pemahaman dan landasan mengenai tingkat pemeliharaan kepentingan dan komitmen dari semua pihak yang terkait dengan CDB.

Disamping mengacu pada Piagam Audit Internal, KAI berpedoman pada Program Kerja Audit Tahunan (PKAT).

Becoming an internal auditor, a person needs to fulfill the qualifications and requirements, which are :

- (1) having integrity and professional attitude, and objective in executing his/her jobs,
- (2) (having knowledge about regulations-legislations that related to electricity power business process,
- (3) having experience about audit technics and other disciplines that relevant to his/her profession,
- (4) competent in interacting and communicating with other people either verbal or written effectively,
- (5) complying to the profession standard and ethical codes (code of conduct) that issued by the Internal Audit Association,
- (6) maintaining the Company's confidentialities or any other data related with their jobs implementation and responsibilities, and
- (7) understanding good corporate governance principles and having adequate risk management knowledge.

INTERNAL AUDIT CHARTER

In implementing its jobs, HIA equipped with Working Guidance known as the Internal Audit Charter that stipulated and last, changed based on the Joint Decree of Board of Commissioners and Board of Directors No. 328.K/CDB/XII/2014 and No. 004.K/DEKOM-CDB/2014 on December 15th, 2014 about Internal Audit Charter.

The Internal Audit Charter is the standard guidance containing the minimum size about Internal Audit function and the aspects related with the implementation of Internal Audit. The Internal Audit Charter also aims to the realization of common understanding and foundation related to the level of the maintenance of interest and commitment from all related parties with CDB

Aside from Internal Audit Charter, SAI refers to the Annual Work Examination Program (PKAT).

Plagam Audit Internal telah direview dan disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku dengan mempertimbangkan Standar Profesional Audit Intern (SPAI), yang antara lain mengatur kewenangan Fungsi Audit Internal untuk mendapatkan akses terhadap semua catatan, personil dan aset perusahaan yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan tugasnya sebagai berikut :

- (1) Maksud dan Tujuan,
- (2) Visi dan Misi,
- (3) Kedudukan,
- (4) Wewenang,
- (5) Tugas dan Tanggung Jawab,
- (6) Ruang lingkup,
- (7) Polahubungan dan
- (8) Standard dan Kode Etik.

The Internal Audit Charter has reviewed and adjusted with the provisions by considering the Internal Audit Professional Standard (SPAI), which are, through regulating the authority of Internal Audit Function to obtain access to all records, personnel and company's asset that required to implement its jobs as follows :

- (1) Function and Objective,
- (2) Vision and Mission,
- (3) Position,
- (4) Authority,
- (5) Duty and responsibility,
- (6) Scope of work,
- (7) Relation's pattern,
- (8) Standard and Ethic Code.

PERENCANAAN DAN REALISASI KEGIATAN KAI TAHUN 2014

Audit dilakukan sesuai dengan PKAT yang disusun berdasarkan analisa risiko yang mempengaruhi kelangsungan operasional Perusahaan dan menitik beratkan pada sistem keandalan unit dan sarana pendukung lainnya yang memiliki risiko signifikan.

Program kerja audit tersebut disampaikan kepada Direktur Utama dan di-review oleh Komite Audit.

PERENCANAAN AUDIT

PKAT KAI tahun 2014 memuat sasaran kegiatan audit, rencana kegiatan audit internal, rencana pengembangan profesi auditor internal, anggaran audit, dan jadwal audit tahunan. Sasaran KAI tahun 2014 meliputi bidang audit teknik, bidang audit keuangan, administrasi serta audit khusus.

Pencapaian sasaran audit selama tahun 2014, menunjukkan pencapaian yang sangat baik yaitu sebesar 100% berdasarkan Laporan Hasil Audit (LHA).

PLANNING AND REALIZATION OF KAI ACTIVITY IN 2014

The audit implemented in accordance with PKAT that prepared based on risk analysis that influences the Company's operational sustainability and emphasizes to the unit reliability system and other supporting facility that has significant risk.

The audit working program delivered to the President Director and reviewed by the Audit Committee.

AUDIT PLANNING

KAI PKAT in 2014 included audit activity target, internal audit activity plan, internal auditor profession development plan, audit budget and annual audit schedule.

KAI's target in 2014 included the sector of technical audit, financial audit, administration and also special audit.

The achievement of audit target in 2014 shows very good achievement namely by 100% based on Investigation Result Report (LHP).

TINDAK LANJUT PEMERIKSAAN OPERASIONAL TAHUN 2014

Jumlah temuan audit rutin tahun 2014 adalah Kantor Pusat sebanyak 31 temuan dan di Unit sebanyak 46 temuan dan sudah selesai ditindak lanjuti serta tidak ada temuan yang masih dalam proses tindak lanjut.

Berikut adalah daftar temuan dan status tindak lanjut audit rutin tahun 2014 :

OPERATIONAL AUDIT FOLLOW UP 2014

The total operational audit findings in 2014 is 31 finding at Head Office and 46 findings at the Unit already finished and there is no finding which still in the process of follow up.

The followings are the list of findings and the follow up status of regular audit in 2014 :

No	Divisi / Unit Kerja Division / Unit of Work	Jumlah Temuan Amount	Tindak lanjut Follow-up	Sisa Temuan The rest of the findings
I. KANTOR PUSAT				
1.	Sekretaris Perusahaan	-	-	-
2.	Divisi Pemasaran	6	100%	0
3.	Divisi Operasi	6	100%	0
4.	Divisi Prokurmen	5	100%	0
5.	Divisi Keuangan	-	-	-
6.	Divisi SDM	7	100%	0
7.	Divisi Umum	7	100%	0
II. UNIT KERJA				
1.	PLTD Batakan	5	100%	0
2.	PLTD Ampenan	4	100%	0
3.	PLTD Pesanggaran	7	100%	0
4.	PLTG Sumbagsel	6	100%	0
5.	PLTU Banten 1 – Suralaya	7	100%	0
6.	PLTU Banten 2 – Labuan	9	100%	0
7.	PLTU Banten 3 – Lontar	5	100%	0
8.	PLTU PelabuhanRatu	3	100%	0
9.	PLTU Sanggau	-	-	-
10.	PLTU Ulumbu	-	-	-

PERMASALAHAN HUKUM LEGAL ISSUES

PERMASALAHAN HUKUM

Selama periode tahun 2014, tidak ada anggota Direksi dan Dewan Komisaris CDB yang sedang menjabat memiliki permasalahan hukum, baik perdata maupun pidana.

BENTURAN KEPENTINGAN

Benturan kepentingan adalah keadaan dimana terdapat konflik antara kepentingan ekonomis CDB dan kepentingan ekonomis pribadi anggota Dewan Direksi, anggota Dewan Komisaris, Pemegang Saham Utama atau pihak terafiliasi dari anggota Dewan Direksi, anggota Dewan Direksi, anggota Dewan Komisaris, Pemegang Saham Utama. Selama tahun 2014, transaksi dengan pihak berelasi di CDB dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan Pedoman Standar Akutansi Keuangan (PSAK) yang berlaku sebagaimana dijelaskan pada Laporan Keuangan Audited 2014.

PEMBERIAN DANA UNTUK KEGIATAN SOSIAL DAN POLITIK

CDB tidak terlibat dalam kegiatan politik dan tidak memberikan donasi untuk kepentingan politik. Sebaliknya kepedulian yang tinggi terhadap masalah sosial dan lingkungan hidup merupakan bagian penting dari tugas dan tanggung jawab CDB terhadap masyarakat.

SHARE OPTION

Shares option adalah opsi untuk membeli saham oleh anggota Dewan Komisaris, Direksi dan Pejabat Eksekutif yang dilakukan melalui penawaran opsi saham dalam rangka pemberian kompensasi yang telah diputuskan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Sampai dengan 31 Desember 2014, CDB tidak melakukan shares option sehingga tidak terdapat informasi mengenai hal tersebut.

LEGAL ISSUES

During the 2014 period, serving members of Board of Directors and Board of Commissioners of CDB have neither civil nor criminal legal issues.

CONFLICT OF INTEREST

Conflict of interest is circumstance where there is conflict between the economic interest of CDB and the personal interest of The Board of Directors member, a major shareholder or an affiliated party of them. During the year 2014, transaction with affiliated party in CDB conducted in accordance with the applicable Laws and Guidelines of Financial Accounting Standards (SFAS) as described in the 2014 Audited Financial Statements.

FUND GRANTING FOR SOCIAL AND POLITICAL ACTIVITIES

CDB is not engaged in political activity and does not make donations to political interests. Conversely, the high concern in social and environmental issues are an important part of the duty and responsibility of CDB to the community.

SHARE OPTIONS

Share option is the option to buy shares by the member of Board of Commissioners, Directors and Executive officials implemented through share option offerings in order to give compensation that decided in the Shareholders General Meeting (RUPS). Until December 31st 2014, CDB did not implement any share option, therefore, there is no information in regard with that matter.

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY



TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

Kegiatan CSR CDB merupakan wujud nyata dari tanggung jawab sosial perusahaan yang bertujuan membangun hubungan yang harmonis dan kondusif dengan semua pemangku kepentingan (*stakeholder*) untuk mendukung pencapaian tujuan korporasiterutama dalam membangun reputasi korporasi.

Pada periode 2014 CDB menjalankan kegiatan CSR Antara lain buka bersama anak-anak yatim, Perbaikan jalan menuju Pembangkit PLTG LM 2000 Merah Mata (milik PLN KIT Sumbagsel), Bantuan biaya pembangunan infrastruktur untuk masyarakat dilingkungan UBPOH Bali, Kerjasama Penyuluhan Anti Narkoba dan Tertib Lalu Lintas di wilayah Polda Kalimantan Timur, Kerjasama dengan Himpunan Mahasiswa Teknik Elektro terkait diadakannya Electrical Engineering Event (EE Event) 2014, dan berqurban pada Hari Raya Idul Adha 2014.

MAKSUD DAN TUJUAN CSR

Maksud dari penyelenggaraan CSR Perusahaan adalah sebagai perwujudan visi dan misi Perusahaan, khususnya bersahabat dengan lingkungan serta perwujudan tata kelola Perusahaan yang baik. CDB menyelenggarakan CSR dengan tujuan untuk memberikan sumbangan nyata terhadap pembangunan berkelanjutan, memberikan dukungan terhadap keberhasilan bisnis secara jangka panjang, memenuhi harapan para stakeholders terhadap Perusahaan, menyelaraskan kegiatan Perusahaan dengan norma hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, menciptakan lingkungan yang kondusif dan harmonis antara Perusahaan dengan para stakeholders.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

The CSR activities of CDB is the manifestation of the corporate social responsibility aimed at building harmonious and conducive relations with all stakeholders in support of the achievement of the corporate objective particularly in building corporate reputation.

In the 2014 period CDB among other CSR activities fast breaking meal with orphans, repair the road to PLTG LM 2000 Merah Mata (PLN KIT Sumbagsel), assistance for public infrastructure development costs within the UBPOH Bali, Anti-Drug Cooperation Extension and Orderly Traffic in the region of East Kalimantan Police, cooperation with the Student Association related to the holding of Electrical Engineering Electrical Engineering Event (Event EE) in 2014, and berqurban on Eid al-Adha, 2014.

CSR AIM AND OBJECTIVE

The aim of the CSR of the Company is the manifestation of the Company's vision and mission, especially to be environmentally friendly and the manifestation of good Corporate governance. CDB implements CSR with its objective to contribute for sustainable development, support the succeed of its business in long term, fulfill the expectation of the stakeholders to the Company, align the Company's activity with law norms and regulations, legislations, and create conducive environment and harmony between the Company and its stakeholders.

Santunan Dan Buka Puasa Bersama Anak Yatim

Setiap Tahun di bulan Ramadhan CDB menyelenggarakan acara buka puasa bersama dan santunan bersama anak yatim yang berlokasi di Kantor Pusat CDB.

Tahun 2014 CDB juga menyelenggarakan kembali acara buka puasa bersama dan santunan bersama anak yatim. Selain dari pada bagian dari CSR, hal tersebut juga ditujukan untuk menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan masyarakat sekitar, guna menjaga kelangsungan bisnis perusahaan agar dapat berjalan dengan baik tanpa ada hambatan yang berarti.

Perbaikan Jalan Menuju PLTG LM 2000 Merah Mata

Sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap lingkungan sekitar, pada tahun 2014 CDB turut serta bersumbangsih terhadap perbaikan jalan menuju PLTG LM 2000 Merah Mata. Sebagai untuk mempermudah akses pegawai menuju tempat kerja, hal tersebut juga ditujukan untuk memperlancar kebutuhan transportasi masyarakat sekitar.

Bantuan biaya pembangunan infrastruktur untuk masyarakat dilingkungan UBPOH Bali

Pada Tahun 2014, CDB ikut serta dalam pembangunan infrastruktur masyarakat sekitar UBPOH Bali untuk keselarasan perusahaan dengan lingkungan sekitar.

Kerjasama Penyuluhan Anti Narkoba dan Tertib Lalu Lintas di wilayah Polda Kalimantan Timur

Untuk menjaga lingkungan yang kondusif di lingkungan kerja PLTD CDB Batakan, di tahun 2014 CDB bekerjasama dengan kepolisian sekitar menyelenggarakan Acara penyuluhan Anti Narkoba dan Tertib Lalu Lintas di Polda Kalimantan Timur, hal ini juga dimaksudkan untuk menjadikan masyarakat agar terhindar dari bahaya narkoba dan sadar berlalu-lintas.

Compensation And Open Fasting with Orphans

Every year in the month of Ramadan CDB organizes Iftar and benefits with orphans whose Head Office is located in the CDB.

In 2014 CDB had Iftar and also give a charity to orphans. The purpose of the event beside the CSR program is to maintain good relationship with the surrounding community, in order to maintain business continuity without any major obstacles.

Repairing the Road to the power plant LM 2000 Merah Mata

As a form of the company's concern for the environment, in 2014, CDB participated contribute substantially to the improvement of the road to the power plant in 2000 LM Merah Mata.

As to facilitate employee access to the workplace, it is also intended to facilitate the needs of transportation for surrounding communities.

Assistance for public infrastructure development costs within the UBPOH Bali

In the Year 2014, CDB participated in the development of community infrastructure around UBPOH Bali for the company and the surrounding alignment.

Anti-Drug Cooperation Extension and Orderly Traffic in the region of East Kalimantan Police

To maintain a conducive environment in the work environment CDB Batakan diesel, in 2014, CDB in cooperation with the police about organizing events Anti-Drug counseling and Orderly Traffic in East Kalimantan Police, it is also intended to make the public to avoid the dangers of drugs and Traffic consciousness.

Kerjasama dengan Himpunan Mahasiswa Teknik Elektro Institut Teknologi Sepuluh Noverber (ITS) terkait diadakannya Electrical Engineering Event (EE Event) 2014

Dalam upaya kepedulian terhadap pendidikan. CDB pada tahun 2014 bekerja sama dengan Himpunan Mahasiswa Teknik Elektro untuk ikut serta pada acara Electrical Engineering Event 2014.

Selain sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap dunia pendidikan hal ini juga dilakukan agar memberikan kesempatan kepada mahasiswa terbaik untuk bergabung dalam perusahaan.

Berqurban pada Hari Raya Idul Adha 2014

Setiap Hari Raya Idul Adha, CDB baik di kantor pusat maupun di setiap unit bisnis mengadakan acara penyembelihan hewan qurban yang selanjutnya daging qurban tersebut dibagikan kepada masyarakat sekitar sebagai bentuk kepedulian terhadap masyarakat di sekitar lingkungan unit bisnis perusahaan.

Dengan dilakukannya CSR secara berkelanjutan, diharapkan CDB dapat terus bermanfaat untuk kepentingan masyarakat di sekitar lokasi unit kerja.

Cooperation with the Association of Students of Electrical Engineering Institut Teknologi Sepuluh Noverber (ITS) related to the holding of the Electrical Engineering Event (EE Event) 2014


In an attempt concern for education. CDB in 2014 in cooperation with the Electrical Engineering Student Association to participate in the Electrical Engineering Event 2014 event.

Aside from being a form of corporate concern for education is also done so that it provides the opportunity for the best students to join the company.

Berqurban on Eid al Adha 2014

Every Eid al-Adha, CDB both at headquarters and in each business unit events, the slaughter of sacrificial animals were subsequently the sacrificial meat distributed to the surrounding community as a form of concern for the communities, the company's business units.

In doing CSR continually, hopefully CDB could give a good contribution for the public interest in the vicinity of the work unit.



**WORK
HARD
DREAM
Big.**