



## Kebijakan Remunerasi Dewan Komisaris PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Dalam pemberian remunerasi bagi Dewan Komisaris, Bank Mandiri mengedepankan prinsip kehati-hatian serta mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku. Saat ini Bank Mandiri telah menerapkan tata kelola yang baik dalam pemberian remunerasi kepada Dewan Komisaris. Dalam memberikan remunerasi kepada Dewan Komisaris Bank Mandiri memperhatikan prinsip kehati-hatian yang bertujuan untuk mendorong dilakukannya prudent risk taking dalam rangka menjaga kelangsungan usaha Perseroan.

Bank Mandiri berkomitmen untuk menerapkan tata kelola dalam pemberian remunerasi dengan menyusun kebijakan remunerasi yang telah disahkan melalui Surat Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi tentang Kebijakan Remunerasi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. tanggal 20 Maret 2018. Dalam menetapkan remunerasi Dewan Komisaris, Bank Mandiri mengacu pada:

1. Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-06/MBU/06/2018 tanggal 4 Juni 2018 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-04/MBU/2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris.
2. Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance) pada BUMN telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-09/MBU/2012 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance) pada BUMN.
3. Peraturan OJK No. 55/POJK.03/2016 tanggal 9 Desember 2016 tentang Penerapan Tata Kelola bagi Bank Umum.
4. Peraturan OJK No. 45/POJK.03/2015 tanggal 23 Desember 2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum.
5. Anggaran Dasar Perseroan.

Berdasarkan Peraturan OJK No. 45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum, Bank Mandiri telah menerapkan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi sebagaimana dituangkan dalam Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi tanggal 20 Maret 2018 yang telah mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk stabilitas keuangan Bank Mandiri, terciptanya manajemen risiko, kebutuhan likuiditas jangka pendek dan jangka panjang, serta potensi pendapatan di masa yang akan datang. Bank Mandiri dapat menunda remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan (Malus) atau menarik kembali remunerasi yang bersifat variabel yang sudah dibayarkan (Clawback) kepada pejabat yang tergolong Material Risk Taker (MRT), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bank Mandiri menerapkan Malus dan/atau Clawback untuk kondisi khusus tertentu dalam penerapan remunerasi bersifat variabel, dengan mempertimbangkan faktor antara lain :
  - Besarnya kerugian finansial maupun non finansial Bank Mandiri
  - Keterlibatan pegawai bersangkutan secara langsung maupun tidak langsung dalam kerugian yang terjadi





2. Remunerasi yang bersifat variabel wajib ditanggihkan sebesar persentase tertentu yang ditetapkan oleh Bank Mandiri
3. Kebijakan ini berlaku untuk pejabat yang tergolong MRT, dengan kriteria sebagai berikut:
  - Menyebabkan kerugian bank finansial maupun non finansial
  - Melakukan tindakan kecurangan (*fraud*), melanggar hukum, perilaku tidak etis, dan/atau pemalsuan catatan
  - Melakukan pelanggaran terhadap kebijakan, peraturan, dan prosedur bank secara sengaja
  - Menyebabkan dampak negatif yang signifikan terhadap permodalan bank yang tidak disebabkan oleh perubahan iklim ekonomi atau industri
4. Dalam implementai remunerasi MRT, Bank Mandiri berpedoman terhadap ketentuan OJK, Peraturan Menteri BUMN, dan kebijakan remunerasi Perseroan.

### Prosedur Pengusulan dan Penetapan Remunerasi



Penetapan remunerasi Dewan Komisaris dilakukan dengan tata cara sebagai berikut :

1. Komite Remunerasi dan Nominasi melakukan kajian remunerasi bagi anggota Dewan Komisaris
2. Komite Remunerasi dan Nominasi melakukan koordinasi dengan Direktur dan Pejabat yang membidangi *Human Capital* serta unit kerja terkait dalam rangka menyusun usulan Remunerasi
3. Dalam menetapkan kebijakan remunerasi yang bersifat variabel, Komite Remunerasi dan Nominasi berkoordinasi dengan Satuan Kerja Manajemen Risiko
4. Komite Remunerasi dan Nominasi berdasarkan kajian menyusun rekomendasi remunerasi dan kemudian disampaikan kepada Dewan Komisaris
5. Dewan Komisaris menyampaikan usulan dan rekomendasi atas dasar kajian Komite Remunerasi dan Nominasi kepada RUPS untuk memperoleh persetujuan
6. Usulan dan rekomendasi Dewan Komisaris kepada RUPS dapat berupa :
  - a. Persetujuan mengenai bentuk dan besaran Remunerasi; atau
  - b. Persetujuan untuk diberikan kewenangan kepada Dewan Komisaris dalam menetapkan bentuk dan besaran remunerasi

### Struktur Remunerasi Anggota Dewan Komisaris

Remunerasi Dewan Komisaris diberikan dengan memperhatikan pada ketentuan remunerasi yang berlaku, yaitu dalam bentuk:

1. Remunerasi yang bersifat tetap, yaitu remunerasi yang tidak dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain gaji/honorarium, fasilitas, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan





pendidikan, tunjangan hari raya dan santunan purnajabatan. Remunerasi yang berupa Gaji/Honorarium, Fasilitas, Tunjangan dan santunan purnajabatan diberikan dalam bentuk tunai.

2. Remunerasi yang bersifat variabel, yaitu remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain Bonus, Tantiem/Insentif Kinerja atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.

Remunerasi yang berupa Bonus, Tantiem, Insentif dapat diberikan dalam bentuk tunai, saham, atau instrument yang berbasis saham yang diterbitkan oleh Bank Mandiri dengan ketentuan khusus untuk Dewan Komisaris diberikan dalam bentuk tunai untuk menghindari unsur benturan kepentingan dalam menjalankan pengawasan.

Struktur penetapan remunerasi Dewan Komisaris adalah sebagai berikut.

**Tabel Struktur Remunerasi Dewan Komisaris**

No.	Jenis Penghasilan	Ketentuan
1.	Honorarium	Besarnya faktor jabatan Komisaris Utama 50% dari Direktur Utama Wakil Komisaris Utama 47,5% dari Direktur Utama Komisaris 90% dari Komisaris Utama
2.	<b>Inisiatif Strategi Perusahaan</b>	
	Tunjangan Hari Raya Keagamaan	1 (satu) kali honorarium
	Tunjangan Komunikasi	Tidak diberikan
	Tunjangan Transportasi	Sebesar 20% dari honorarium
	Tunjangan Cuti Tahunan	Tidak diberikan
	Santunan Purna Jabatan	Premi asuransi maksimal 25% dari honorarium/tahun
	Tunjangan Pakaian	Dapat diberikan, bila ada acara khusus yang memerlukan pakaian khusus
3.	<b>Rencana Strategis Pegawai</b>	
	Fasilitas Kendaraan Dinas	Diberikan hanya untuk tunjangan transportasi sebesar 20% dari honorarium
	Fasilitas Kesehatan	Penggantian pengobatan sesuai kebijakan internal yang diatur dalam Surat Dewan Komisaris No. KOM/113/2016 tentang Remunerasi Organ Pendukung Dewan Komisaris dan Staf Sekretaris.
	Fasilitas Pengumpul Profesi	Maksimum 2 (dua) keanggotaan diberikan hanya uang pangkal (pendaftaran)
	Fasilitas Bantuan Hukum	Sesuai kebutuhan, diatur dalam Surat Dewan Komisaris No. KOM/113/2016
4.	Bonus, Tantiem, Insentif	Dapat diberikan dalam bentuk saham maupun tunai

### Indikator Penetapan Remunerasi Dewan Komisaris

Indikator yang digunakan dalam menentukan Remunerasi anggota Dewan Komisaris adalah sebagai berikut :

1. *Key Performance Indicator* (KPI)
2. Kinerja Bank Mandiri
3. *Business Size*
4. Hasil *benchmarking* remunerasi industri Perbankan
5. Pertimbangan sasaran dan strategi jangka panjang Bank Mandiri

### Penetapan *Material Risk Takers*

1. Seluruh anggota Dewan Komisaris adalah *material risk takers*
2. Penetapan *material risk takers* dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif





### Skema Pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel

1. Perseroan menetapkan skema pemberian remunerasi yang bersifat variabel bagi Dewan Komisaris dengan penundaan pembayaran remunerasi yang ditangguhkan (*malus*) dan/atau dapat menarik kembali remunerasi yang sudah dibayar (*clawback*) pada kasus tertentu jika dipandang perlu oleh Komite Remunerasi dan Nominasi
2. Persyaratan pemberian remunerasi yang ditunda, antara lain jangka waktu *malus*, jumlah remunerasi yang ditangguhkan, persyaratan pemberian remunerasi yang ditangguhkan serta persyaratan *clawback* bagi *material risk takers* yang dibahas dalam Komite Remunerasi dan Nominasi dengan memperhatikan :
  - a. Jangka waktu *malus* paling sedikit 3 (tiga) tahun
  - b. Kinerja Perseroan
  - c. Profil Risiko
3. Remunerasi dalam bentuk *malus* adalah remunerasi tunai, saham atau instrumen berbasis saham yang diterbitkan Perseroan
4. Dalam hal Perseroan mengalami kerugian, maka :
  - a. Perseroan dapat menggunakan opsi untuk tidak membagikan atau membagikan remunerasi yang bersifat variabel dengan nilai yang lebih kecil dibanding pada periode terakhir Perseroan memperoleh laba atau ditetapkan lebih kecil sesuai proporsi penurunan laba Perseroan.
  - b. Dalam hal Perseroan tetap membagikan remunerasi kepada Direksi atau Dewan Komisaris, maka pemberian remunerasi tersebut sebagai bentuk apresiasi.

### Jumlah Nominal Tiap-Tiap Komponen Struktur Remunerasi Dewan Komisaris

Remunerasi dalam satu tahun dikelompokkan dalam kisaran tingkat penghasilan adalah sebagai berikut.

Jumlah Remunerasi dan Fasilitas Lain	Jumlah diterima	
	Orang	Jutaan Rupiah
<b>Remunerasi</b>		
Gaji	8	17.226
Tunjangan Perumahan	-	-
Tunjangan Transportasi	8	2.491
Tunjangan Hari Raya	8	1.510
Tantiem	11	69.592
<b>Fasilitas Lain dalam Bentuk Natura</b>		
Perumahan (tidak dapat dimiliki)	-	-
Transportasi (tidak dapat dimiliki)	-	-
Asuransi purna jabatan (dapat dimiliki)	8	4.031
Kesehatan (tidak dapat dimiliki)	8	410
<b>Jumlah Remunerasi per orang dalam 1 tahun</b>		
Di atas Rp2 miliar	9	-
Di atas Rp1 miliar sampai dengan Rp2 miliar	2	-
Di atas Rp500 juta sampai dengan Rp1 miliar	-	-
Rp500 juta ke bawah	-	-





Dalam rangka penerapan Peraturan OJK No. 45/POJK.03/2015, Bank Mandiri telah memberikan bonus dalam bentuk saham atas kinerja di tahun 2017 kepada Komisaris Non Independen, yaitu pada tanggal 9 Juli 2018 dan telah dilaporkan kepada OJK melalui Surat tanggal 18 Juli 2018 dengan rincian sebagai berikut :

Nama	Jabatan	Bonus Saham
Imam Apriyanto Putro	Wakil Komisaris Utama	114.300 lembar
Askolani	Komisaris	109.000 lembar
Ardan Adiperdana	Komisaris	109.000 lembar
R. Widyo Pramono	Komisaris	39.400 lembar

