

CHARTER KOMITE REMUNERASI DAN NOMINASI PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK.

I. LATAR BELAKANG

Dalam rangka mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dan melaksanakan amanat Pasal 12 ayat (1) Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* Bagi Bank Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/14/PBI/2006, Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-12/MBU/2012 tentang Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik, serta memperhatikan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan dan Anggaran Dasar PT Bank Mandiri (Persero) Tbk., Dewan Komisaris wajib membentuk Komite Remunerasi dan Nominasi dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

II. FUNGSI, WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB.

A. Fungsi.

Membantu Dewan Komisaris dalam mengajukan saran-saran terkait Remunerasi dan Nominasi kepada Pemegang saham seri A Dwiwarna dalam hal :

1. Menyusun, melaksanakan dan menganalisa kriteria dan prosedur nominasi bagi calon anggota Dewan Komisaris dan/atau calon anggota Direksi.
2. Mengidentifikasi calon anggota Direksi baik dari dalam maupun dari luar perseroan dan/atau calon anggota Dewan Komisaris yang memenuhi syarat untuk diajukan/diangkat menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris.
3. Menyusun kriteria kinerja penilaian kinerja Direksi.
4. Menyusun, melaksanakan, dan menganalisa kriteria dan prosedur pemberhentian Dewan Komisaris dan/atau Direksi.
5. Membantu Dewan Komisaris dalam mengusulkan suatu sistem remunerasi yang sesuai bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris berupa sistem penggajian/honorarium, pemberian fasilitas, tunjangan, bonus/insentif/tantiem, sistem pensiun, penilaian atau evaluasi terhadap sistem tersebut dan opsi yang diberikan.



B. Wewenang.

1. Meminta PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. untuk melakukan survey sesuai kebutuhan Komite Remunerasi dan Nominasi.
2. Meminta informasi yang diperlukan dari berbagai pihak baik internal maupun eksternal PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

C. Tugas dan Tanggung Jawab

Komite bertugas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

1. Menyusun konsep dan analisa yang berhubungan dengan fungsi Komite Remunerasi dan Nominasi.
2. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris terkait kebijakan, kriteria, dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam proses Nominasi yang sesuai dengan rencana strategis Perusahaan dan kebijakan evaluasi kinerja bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
3. Menyusun dan memberikan rekomendasi mengenai sistem serta prosedur pemilihan dan/atau penggantian anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
4. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris terkait jumlah dan komposisi anggota Dewan Komisaris dan/atau anggota Direksi.
5. Memberikan usulan calon yang memenuhi syarat sebagai anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS dan/atau regulator.
6. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai program pengembangan kemampuan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
7. Membantu Dewan Komisaris melakukan penilaian kinerja anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris berdasarkan tolok ukur yang telah disusun sebagai bahan evaluasi.
8. Membantu Dewan Komisaris memperoleh dan/atau menganalisa data bakal calon anggota Direksi dari talent pool pejabat satu tingkat di bawah Direksi.
9. Memiliki data base dan talent pool calon anggota Direksi dan calon anggota Dewan Komisaris.
10. Melakukan evaluasi terhadap kebijakan remunerasi dan memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai :
 - a. Kebijakan remunerasi, struktur remunerasi, besaran atas remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi untuk disampaikan kepada RUPS.
 - b. Penilaian kinerja dengan kesesuaian remunerasi yang diterima masing-masing anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
 - c. Opsi kepada Dewan Komisaris, Direksi dan karyawan, antara lain opsi saham serta pengawasan pelaksanaannya.
11. Ketua Komite bertugas dan bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan pelaksanaan rapat Komite dan mengusulkan agenda serta materi rapat.
12. Anggota Komite bertugas dan bertanggung jawab dalam:



- a. Menyelenggarakan rapat secara teratur.
- b. Mempelajari materi rapat terlebih dahulu.
- c. Menghadiri rapat.
- d. Memberikan kontribusi dan berperan aktif.
- e. Membuat risalah rapat (sekretaris)

III. KEANGGOTAAN DAN TATA TERTIB

A. Keanggotaan.

Mengacu pada Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-12/MBU/2012 tentang Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan NOMOR 34/POJK.04/2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik serta Anggaran Dasar PT Bank Mandiri (Persero) Tbk., dalam menyusun keanggotaan Komite Remunerasi dan Nominasi harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Komite Remunerasi dan Nominasi paling kurang terdiri dari 3 (tiga) orang anggota dimana Komisaris Independen dan Pihak Independen yang menjadi anggota sekurang-kurangnya 51% dari jumlah Komite Remunerasi dan Nominasi, dengan ketentuan:
 - a. 1 (satu) orang ketua merangkap anggota, yang merupakan Komisaris Independen; dan
 - b. Anggota lainnya yang dapat berasal dari:
 - 1) Anggota Dewan Komisaris
 - 2) Pihak yang berasal dari luar perseroan; atau
 - 3) Pihak yang menduduki jabatan manajerial di bawah Direksi yang membidangi sumber daya manusia yaitu Group Head Human Capital (*ex officio*) sebagai *non voting member*.
 - c. Anggota Remunerasi dan Nominasi lainnya sebagaimana dimaksud pada huruf a sebagian besar tidak dapat berasal dari pihak yang menduduki jabatan manajerial di bawah Direksi yang membidangi sumber daya manusia.
 - d. Apabila diperlukan Komite Remunerasi dan Nominasi dapat mengangkat anggota yang berasal dari pihak luar perseroan yang independen terhadap PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.
 - e. Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi yang berasal dari perseroan sebagaimana dimaksud pada huruf a, angka 2), huruf b wajib memenuhi syarat:
 - 1) Tidak mempunyai hubungan Afiliasi dengan perseroan, anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau Pemegang Saham Utama perseroan.
 - 2) Memiliki pengalaman terkait Nominasi dan/atau Remunerasi; dan
 - 3) Tidak merangkap jabatan sebagai anggota komite lainnya yang dimiliki perseroan.
 - f. Anggota Direksi perseroan tidak dapat menjadi anggota Komite Remunerasi dan Nominasi.
 - g. Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi sebagaimana dimaksud dalam huruf a diangkat oleh Direksi berdasarkan keputusan rapat Dewan Komisaris.

- h. Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi sebagaimana dimaksud dalam huruf a diangkat untuk masa jabatan tertentu dan dapat diangkat kembali.
 - i. Masa jabatan anggota Komite Remunerasi dan Nominasi tidak lebih lama dari masa jabatan anggota Dewan Komisaris sebagaimana diatur dalam anggaran dasar.
 - j. Penggantian anggota Komite Remunerasi dan Nominasi yang bukan berasal dari Dewan Komisaris dilakukan paling lambat 60 (enam puluh) hari sejak anggota Komite Remunerasi dan Nominasi dimaksud tidak dapat lagi melaksanakan fungsinya.
 - k. Perseroan wajib mendokumentasikan keputusan pengangkatan dan pemberhentian anggota Komite Remunerasi dan Nominasi.
2. Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi sekurang-kurangnya memenuhi kualifikasi sebagai berikut :
- a. Mempunyai integritas, obyektifitas dan etika yang tinggi.
 - b. Mempunyai kompetensi yang tinggi dalam hal :
 - 1) Pengetahuan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait remunerasi dan/atau nominasi perusahaan di bidang perbankan.
 - 2) Memahami konsep manajemen sumber daya manusia secara komprehensif dan memiliki pengetahuan mengenai ketentuan sistem remunerasi dan/atau nominasi serta *succession plan* Bank.
 - c. Mampu bersikap independen, yaitu mampu melaksanakan tugas secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
3. Komite Remunerasi dan Nominasi diketuai oleh Dewan Komisaris Independen.

B. Rapat dan Pelaporan

1. Rapat Komite Remunerasi dan Nominasi.
 - a. Rapat Komite Remunerasi dan Nominasi diselenggarakan sesuai kebutuhan dan penugasan atau secara berkala paling kurang 1 (satu) kali dalam 4 (empat) bulan.
 - b. Rapat dipimpin oleh Ketua Komite Remunerasi dan Nominasi.
 - c. Rapat Komite Remunerasi dan Nominasi hanya dapat diselenggarakan apabila:
 - 1) Dihadiri oleh mayoritas dari jumlah anggota Komite Remunerasi dan Nominasi.
 - 2) Salah satu dari mayoritas jumlah anggota Komite Remunerasi dan Nominasi sebagaimana dimaksud pada angka 1) merupakan Ketua Komite Remunerasi dan Nominasi.
 - d. Keputusan rapat Komite Remunerasi dan Nominasi dilakukan berdasarkan musyawarah mufakat.



- e. Dalam hal keputusan berdasarkan musyawarah mufakat tidak tercapai, pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan suara terbanyak.
 - f. Jika dalam pengambilan keputusan yang dilakukan dengan cara pemungutan suara terjadi suara yang sama banyaknya, maka keputusan yang didukung oleh suara Ketua Komite Remunerasi dan Nominasi yang diambil.
 - g. Dalam hal proses pengambilan keputusan terdapat perbedaan pendapat, perbedaan pendapat tersebut wajib dimuat dalam risalah rapat beserta alasan perbedaan pendapat tersebut.
 - h. Hasil rapat Komite Remunerasi dan Nominasi wajib dituangkan dalam risalah rapat dan didokumentasikan oleh perseroan.
 - i. Risalah rapat Komite Remunerasi dan Nominasi wajib disampaikan secara tertulis kepada Dewan Komisaris.
2. Pelaporan Komite Remunerasi dan Nominasi.
- Komite Remunerasi dan Nominasi harus melaporkan pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta prosedur Nominasi dan Remunerasi yang dijalankan atas setiap penugasan yang diberikan dan/atau untuk setiap masalah yang diidentifikasi memerlukan perhatian Dewan Komisaris atau sekurang-kurangnya 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun.

IV. SISTEM NOMINASI DAN REMUNERASI

A. Pedoman Nominasi.

Salah satu tugas dari Komite Remunerasi dan Nominasi adalah menyusun suatu sistem nominasi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris perseroan yang akan menjadi bagian dari Kebijakan *Good Corporate Governance* dari perseroan serta akan menjadi pedoman bagi Dewan Komisaris dan RUPS dalam menetapkan remunerasi dan nominasi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.

1. Prinsip Dasar.

- a. Persyaratan calon anggota Direksi dan calon anggota Dewan Komisaris.
Calon anggota Direksi dan/atau calon anggota Dewan Komisaris harus memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam Anggaran Dasar Perseroan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti Undang-Undang Badan Usaha Milik Negara, Undang-Undang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Perbankan, Undang-Undang Pasar Modal serta ketentuan lainnya yang berlaku di bidang perbankan.
- b. Pencalonan dan pengajuan calon anggota Direksi dan/atau calon Dewan Komisaris.
Calon anggota Direksi dan calon anggota Dewan Komisaris diajukan melalui seleksi dengan memperhatikan persyaratan tersebut di atas.

2. Prosedur.

Dalam melaksanakan fungsi Nominasi Komite Remunerasi dan Nominasi wajib melakukan prosedur sebagai berikut



- a. Menyusun komposisi dan proses Nominasi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris;
 - b. Menyusun kebijakan dan kriteria yang dibutuhkan dalam proses Nominasi calon anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris;
 - c. Komite Remunerasi dan Nominasi mengidentifikasi calon yang memenuhi kriteria.
 - d. Membantu pelaksanaan evaluasi atas kinerja anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
 - e. Menyusun program pengembangan kemampuan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
 - f. Menelaah dan mengusulkan calon yang memenuhi syarat sebagai anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS.
 - g. Pelaksanaan seleksi dilaksanakan sebelum masa jabatan berakhir atau, diminta oleh Dewan Komisaris, atau bila ada kekosongan jabatan.
3. Persyaratan dan Kriteria
- Persyaratan dan kriteria calon anggota Direksi dan/atau calon anggota Dewan Komisaris sesuai yang diatur dalam Anggaran Dasar Perusahaan dan ketentuan lain yang berlaku di bidang perbankan, adapun persyaratan dan kriteria dimaksud diantaranya:
- a. Yang dapat diusulkan menjadi calon anggota Direksi dan/atau calon anggota Dewan Komisaris adalah :
 - 1) Perseorangan yang mampu melaksanakan perbuatan hukum;
 - 2) Tidak pernah dinyatakan pailit atau dinyatakan bersalah yang menyebabkan suatu Perseroan dinyatakan pailit; dan
 - 3) Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatannya.
 - b. Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah sampai derajat ketiga, baik menurut garis lurus maupun garis ke samping atau hubungan semenda (menantu atau ipar) dengan anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris
 - c. Tidak termasuk dalam daftar orang tercela dibidang perbankan sesuai dengan yang ditetapkan oleh otoritas pengawas bank.
 - d. Memiliki integritas yang baik dalam arti :
 - 1) Memiliki akhlak dan moral yang baik.
 - 2) Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 3) Memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengembangan operasional bank yang sehat.
 - 4) Dinilai layak dan wajar untuk menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris.
 - e. Penilaian integritas pada huruf d dilakukan dengan mengevaluasi calon dalam arti sekurang-kurangnya tidak pernah melakukan hal-hal tersebut di bawah ini :
 - 1) Rekeyasa dan praktek-praktek perbankan yang menyimpang dari ketentuan perbankan.

- 2) Perbuatan dikategorikan tidak memenuhi komitmen yang telah disepakati dengan otoritas pengawas bank atau Pemerintah.
 - 3) Perbuatan yang dikategorikan memberikan keuntungan kepada pemilik, pengurus, karyawan dan/atau pihak lainnya yang dapat merugikan atau mengurangi keuntungan bank dengan cara-cara yang melanggar peraturan perundang-undangan.
 - 4) Perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap ketentuan yang berkaitan dengan prinsip kehati-hatian di bidang perbankan.
 - 5) Perbuatan yang dilakukan pada saat menjabat pada jabatan di perusahaan pada sektor perbankan yang dapat dikategorikan tidak independen.
- f. Memenuhi kriteria kompetensi dalam arti memiliki :
- 1) Pengetahuan di bidang Perbankan yang memadai.
 - 2) Pengalaman dan keahlian di bidang Perbankan dan/atau Lembaga keuangan
 - 3) Kemampuan untuk melakukan pengelolaan strategis dalam rangka pengembangan bank yang sehat.
- g. Disamping kriteria tersebut pada huruf f di atas sebaiknya memenuhi kriteria tambahan sebagai berikut :
- 1) Memiliki kemampuan kepemimpinan yang didukung oleh pengetahuan di bidang ekonomi, akuntansi dan hukum.
 - 2) Untuk Dewan Komisaris dapat ditambahkan pula dengan kriteria memiliki pengalaman di bidang pengawasan perbankan atau lembaga keuangan lainnya.
 - 3) Untuk anggota Direksi ditambah pula dengan kriteria memiliki pengalaman sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sebagai Senior Manajemen di perbankan atau lembaga keuangan lainnya.
4. Penilaian Kinerja Direksi dan Dewan Komisaris
- a. Penilaian Kinerja Direksi
- 1) Komite Remunerasi dan nominasi perlu menyusun suatu pedoman yang dapat dipergunakan oleh RUPS dalam melakukan penilaian terhadap kinerja Direksi.
 - 2) Evaluasi atas pencapaian *Key Performance Indicators* Direksi dilakukan 6 (enam) bulan sekali.
 - 3) Hasil Penilaian Komite Remunerasi dan Nominasi atas pencapaian *Key Performance Indicators* dilaporkan kepada Dewan Komisaris.
- b. Penilaian Kinerja Dewan Komisaris
- Penilaian Kinerja Dewan Komisaris dilaksanakan dengan cara *self evaluation/assessment*.

B. Sistem Remunerasi

Salah satu tugas dari Komite Remunerasi dan Nominasi adalah membuat suatu sistem remunerasi bagi anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris yang akan menjadi bagian dari Pedoman Kebijakan *Good Corporate Governance* serta akan menjadi dasar bagi Dewan Komisaris dan RUPS dalam menetapkan remunerasi

anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.

1. Prinsip Dasar

- a. Kebijakan remunerasi merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan dan/atau mempertahankan karyawan, Pejabat Eksekutif, Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris yang kompeten serta berkualitas.
- b. Dalam penetapan remunerasi karyawan, Pejabat Eksekutif, Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris tersebut, Komite perlu mempertimbangkan beberapa hal, antara lain:
 - 1) Hasil *benchmarking* remunerasi karyawan, Pejabat Eksekutif, Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris dengan industri sejenis (*peer group*)
 - 2) Ukuran dan kompleksitas dari operasi perusahaan.
 - 3) Remunerasi terdiri dari gaji/honorarium dan benefit yang bisa distandarisasi yaitu Tunjangan Hari Raya Cuti Tahunan (THR), Rumah Dinas, Kendaraan Dinas, Fasilitas Kesehatan, dan Utilities serta benefit lainnya. Sedangkan remunerasi yang berdasarkan kinerja adalah bonus/insentif untuk karyawan dan tantiem untuk Direksi dan Dewan Komisaris.
 - 4) Kebijakan remunerasi paling kurang wajib memperhatikan :
 - a) Kinerja keuangan dan pemenuhan cadangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - b) Remunerasi yang berlaku pada industri sesuai dengan kegiatan usaha perseroan sejenis dan skala usaha perseroan dalam industrinya.
 - c) Tugas, tanggung jawab, dan wewenang anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris dikaitkan dengan pencapaian tujuan dan kinerja perseroan.
 - d) Target kinerja atau kinerja masing-masing anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris agar tercapai kesetaraan antara hasil kerja dengan imbalan yang diterima.
 - e) Keseimbangan tunjangan antara yang bersifat tetap dan bersifat variabel
 - f) Pertimbangan sasaran dan strategi jangka panjang Bank.

2. Kebijakan Remunerasi

Komponen Remunerasi terdiri dari :

- a. Remunerasi Jangka Pendek terdiri dari :
 - 1) Gaji dan/atau Honorarium (Dewan Komisaris).
 - 2) Benefit.
 - 3) Bonus/insentif (Karyawan) dan Tantiem (Direksi dan Dewan Komisaris).
- b. Remunerasi jangka panjang
Suatu komponen remunerasi yang didasarkan pada kepedulian atas *going concern* perusahaan yang terdiri dari :



- 1) *Stock Option Plan*.
 - 2) Santunan Purna Jabatan.
 - 3) *Long Term Incentive* lainnya.
3. Prosedur.
- Dalam melaksanakan fungsi Remunerasi Komite Remunerasi dan Nominasi wajib melakukan prosedur sebagai berikut:
- a. Menyusun struktur Remunerasi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
 - b. Menyusun kebijakan atas Remunerasi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
 - c. Menyusun besaran atas Remunerasi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
 - d. Komite memberikan usul atau rekomendasi kepada Dewan Komisaris tentang kebijakan remunerasi yang layak diterapkan.
 - e. Komite memberikan usul atau rekomendasi kepada Dewan Komisaris tentang besaran remunerasi yang layak diterapkan.
 - f. Struktur, kebijakan, dan besaran remunerasi harus dievaluasi oleh Komite Nominasi dan Remunerasi paling kurang 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

V. PENUTUP

- A. Dengan berlakunya Charter Komite Remunerasi dan Nominasi ini, maka Charter Komite Remunerasi dan Nominasi yang telah ditetapkan pada tanggal 29 Mei 2012, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- B. Charter Komite Remunerasi dan Nominasi ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan didalamnya akan dilakukan perbaikan seperlunya.



**Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 15 Juli 2016**

**DEWAN KOMISARIS
PT BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk.**



**Wimboh Santoso
Komisaris Utama**



**B.S Kusmulyono
Komisaris Independen/
Ketua Komite**