

Kebijakan Remunerasi Direksi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

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

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 Direksi, 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 Bank Mandiri.

Pada tahun 2018, Bank Mandiri telah menerapkan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi yang telah mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk stabilitas keuangan bank, terciptanya manajemen risiko, kebutuhan likuiditas jangka pendek dan jangka panjang, serta potensi pendapatan di masa yang akan datang dengan mengacu pada Peraturan OJK No.45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum. 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. Perseroan 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 Perseroan.
 - Keterlibatan pegawai bersangkutan secara langsung maupun tidak langsung dalam kerugian yang terjadi.



2. Remunerasi yang bersifat variabel wajib ditangguhkan sebesar persentase tertentu yang ditetapkan oleh Perseroan.
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 Penetapan Remunerasi Direksi



Penetapan remunerasi Direksi dilakukan dengan tata cara sebagai berikut:

1. Komite Remunerasi dan Nominasi melakukan kajian remunerasi bagi anggota Direksi.
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 Direksi

Remunerasi Direksi 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 Direksi diberikan dalam bentuk tunai untuk menghindari unsur benturan kepentingan dalam menjalankan Bank Mandiri.

Struktur remunerasi Direksi adalah sebagai berikut.

Tabel Struktur Remunerasi Direksi

No.	Jabatan	Ketentuan
1.	Honorarium	Besarnya Faktor Jabatan Direktur Utama 100% Wakil Direktur Utama 95% Direktur 90%
2.	Tunjangan	
	Hari Raya Keagamaan	1 (satu) kali gaji
	Tunjangan Komunikasi	Sebesar pemakaian (<i>at cost</i>)
	Santunan Purna Jabatan	Premi asuransi maksimal 25% dari gaji/tahun
	Tunjangan Perumahan	Rp27.500.000/bulan termasuk biaya utilitas, apabila tidak menempati rumah jabatan
	Tunjangan Cuti Tahunan	Tidak diberikan (cuti tahunan 12 hari kerja, tidak termasuk cuti bersama)
	Tunjangan Pakaian	Dapat diberikan, bila ada acara khusus yang memerlukan pakaian khusus
3.	Fasilitas	Mengacu pada kebijakan internal sebagaimana dituangkan dalam Surat Keputusan Dewan Komisaris No. KEP.KOM/005/2018 tanggal 3 Oktober 2018 tentang Tunjangan, Fasilitas dan <i>Benefit</i> bagi Dewan Komisaris dan Direksi.
	Fasilitas Kendaraan Dinas	Disediakan 1 (satu) fasilitas kendaraan, dengan cara sewa. Spesifikasi kendaraan dan tunjangan bahan bakar sesuai dengan kebijakan internal
	Fasilitas Kesehatan	Penggantian pengobatan
	Fasilitas Pengumpul Profesi	Maksimum 2 (dua) keanggotaan diberikan hanya uang pangkal (pendaftaran) dan iuran tahunan
	Fasilitas Bantuan Hukum	Sesuai kebutuhan
	Fasilitas Perumahan	Direksi tidak diberikan rumah jabatan namun diberikan tunjangan perumahan termasuk tunjangan utilitas Direksi yang diangkat sebelum keluarnya Peraturan BUMN No. PER-04/MBU/2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas BUMN serta telah menempati rumah jabatan, maka anggota Direksi wajib mempergunakan rumah jabatan tersebut sampai dengan masa jabatannya berakhir.
4.	Bonus, Tantiem, Insentif	Dapat diberikan dalam bentuk tunai, saham atau instrument yang berbasis saham yang diterbitkan oleh Perseroan dengan ketentuan khusus.

Indikator Penetapan Remunerasi Direksi

Indikator Penetapan Remunerasi Direksi Indikator yang digunakan dalam menentukan remunerasi Direksi agar sesuai dengan tujuan dari kebijakan remunerasi 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 Direksi 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 Direksi 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 instrument 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 Direksi

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

Jumlah Remunerasi dan Fasilitas Lain	Jumlah diterima	
	Direksi	
	Orang	Jutaan Rp
Remunerasi		
Gaji	14	50.742
Tunjangan Perumahan	10	2.832
Tunjangan Transportasi	2	291
Tunjangan Hari Raya	11	4.365
Tantiem	11	198.926
Fasilitas Lain dalam Bentuk Natura		
Perumahan (tidak dapat dimiliki)	2	-
Transportasi (tidak dapat dimiliki)	11	-
Asuransi Purna Jabatan (dapat dimiliki)	11	10.176
Kesehatan (tidak dapat dimiliki)	11	2.516
Jenis Remunerasi per Orang dalam 1 Tahun		
Di atas Rp2 miliar	15	-
Di atas Rp1 miliar sampai dengan Rp2 miliar	-	-
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 kepada Direksi berupa kepemilikan saham pada Bank Mandiri. Adapun rincian Direksi yang memperoleh bonus saham di tahun 2018 adalah sebagai berikut.

Nama	Jabatan	Bonus Saham
Kartika Wirjoatmodjo	Direktur Utama	269.100 lembar
Sulaiman A. Arianto	Wakil Direktur Utama	255.600 lembar
Royke Tumilaar	Direktur Corporate Banking	242.200 lembar
Hery Gunardi	Direktur Bisnis Kecil & Jaringan	242.200 lembar
Ahmad Siddik Badruddin	Direktur Manajemen Risiko	242.200 lembar
Rico Usthavia Frans	Direktur Teknologi Informasi & Operasi	242.200 lembar
Darmawan Junaidi	Direktur Treasury & International Banking	87.600 lembar

