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. Saat ini Perseroan telah menerapkan tata kelola yang baik dalam pemberian remunerasi kepada Dewan Komisaris. Dalam memberikan remunerasi kepada Direksi Perseroan 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 Direksi, Bank Mandiri mengacu pada :

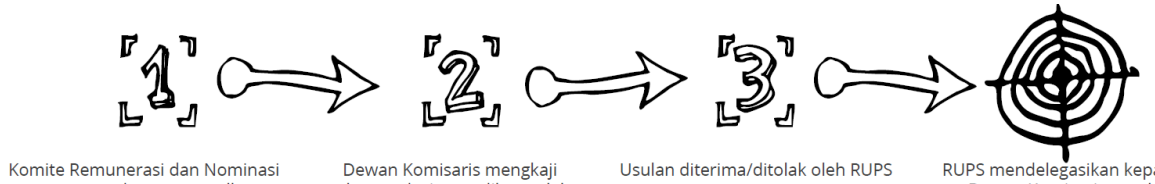
1. Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-01/MBU/05/2019 tanggal 31 Mei 2019 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Menteri Negara BUMN No.PER-04/MBU/2014 tentang Pedoman PenetapanPenghasilan Direksi, Dewan Komisaris.
2. Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola 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 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 POJK No.45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum, 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. Perseroan 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 peubahan 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



Komite Remunerasi dan Nominasi menyusun dan mengusulkan rekomendasi mengenai remunerasi bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris

Dewan Komisaris mengkaji rekomendasi yang dibuat oleh Komite Remunerasi dan Nominasi dan mengusulkan peninjauannya di RUPS

Usulan diterima/ditolak oleh RUPS

RUPS mendelegasikan kepada Dewan Komisaris untuk menentukan besaran remunerasi

Penetapan remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi dilakukan dengan tata cara sebagai berikut:

1. Komite Remunerasi dan Nominasi melakukan kajian remunerasi bagi anggota Dewan Komisaris dan 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 dan Direksi.
5. Dewan Komisaris menyampaikan usulan dan rekomendasi atas dasar kajian Komite Remunerasi dan Nominasi kepada RUPS untuk memperoleh persetujuan.
6. Usulan den 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.

Indikator/Cakupan Kebijakan Remunerasi Dan Implementasinya

Sehubungan dengan berlakunya Peraturan OJK No. 45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum, Bank Mandiri telah memiliki Kebijakan Remunerasi yang disahkan melalui Surat Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi tanggal 20 Maret 2018. Kebijakan remunerasi yang telah ditetapkan saat ini masih mengatur terkait remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi, selanjutnya akan diterapkan bagi pegawai di level tertentu yang akan ditetapkan sebagai *material risk taker*. Penetapan material *risk taker* dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualittatif dan kuantitatif.

Dalam penetapan remunerasi karyawan, Pejabat Eksekutif, Direksi dan Dewan Komisaris, Komite Remunerasi dan Nominasi mempertimbangkan beberapa hal, antara lain :

1. Hasil *benchmarking* remunerasi karyawan, pejabat eksekutif, aggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris dengan industry 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.

Remunerasi Yang Dikaitkan Dengan Risiko

Dalam memberikan remunerasi Bank Mandiri memperhatikan prinsip-prinsip kehati-hatian yang bertujuan untuk mendorong dilakukannya *prudent risk taking* dalam rangka menjaga kelangsungan usaha Bank Mandiri. Bank Mandiri menentukan metode pengukuran kinerja dan jenis risiko dalam menetapkan pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel sesuai skala dan kompleksitas kegiatan usaha Bank Mandiri. Dalam menetapkan kebijakan remunerasi Bank Mandiri memperhatikan jenis, kriteria, dampak serta perubahan penentuan jenis risiko utama dalam menetapkan remunerasi.

Struktur Remunerasi Direksi

Remunerasi Dewan Komisaris dan 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 Perseroan dengan ketentuan khusus untuk Dewan Komisaris diberikan dalam bentuk tunai untuk menghindari unsur benturan kepentingan dalam menjalankan pengawasan.

Struktur penetapan remunerasi Direksi adalah sebagai berikut.

Tabel Struktur Remunerasi Direksi

No.	Jenis Penghasilan	Ketentuan
		Direksi
1	Honorarium	Besarnya Faktor Jabatan Wakil Direktur Utama 95% dari Direktur Utama Direktur Yang Membidangi SDM 90% dari Direktur Utama Anggota Direksi Lainnya 85% dari Komisaris Utama
2	Tunjangan	
	Tunjangan Hari Raya Keagamaan	1 (satu) kali honorarium
	Tunjangan Transportasi	Tidak diberikan
	Tunjangan Cuti Tahunan	Tidak diberikan

	Santunan Purna Jabaran	Premi asuransi maksimal 25% dari gaji/tahun
	Tunjangan Pakaian	Dapat diberikan, bila ada acara khusus yang memerlukan pakaian khusus
3	Fasilitas	
	Fasilitas Kendaraan Dinas	Diberikan 1 (satu) kendaraan dinas yang diberikan dalam bentuk sewa sesuai kriteria yang telah ditetapkan
	Fasilitas Kesehatan	Penggantian pengobatan sesuai kebijakan internal No. KEP.KOM/018/2019
	Fasilitas Perkumpulan Profesi	Maksimum 2 (dua) keanggotaan yang relevan dengan kegiatan perseroan
	Fasilitas Bantuan Hukum	Fasilitas bantuan hukum sesuai kebijakan internal No. KEP.KOM/018/2019
4.	Bonus, Tantiem, Insentif	Dapat diberikan dalam bentuk saham maupun tunai.

Jumlah Nominal Tiap-Tiap Komponen Struktur Remunerasi Dewan Komisaris Dan Direksi

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

Jumlah Remunerasi dan Fasilitas Lain	Jumlah diterima	
	Direksi	
	Orang	Jutaan Rupiah
Remunerasi		
Gaji	12 Orang	59.477,13
Tunjangan Perumahan	10 Orang	2.557,50
Tunjangan Transportasi	4 Orang	561,98
Tunjangan Hari Raya	12 Orang	5.474,77
Tantiem	14 Orang *)	277.170,29
Fasilitas Lain dalam Bentuk Natura		
Perumahan (tidak dapat dimiliki)	3 Orang	-
Transportasi (tidak dapat dimiliki)	12 Orang	-
Asuransi purna jabatan (dapat dimiliki)	12 Orang	10.140,28
Kesehatan (tidak dapat dimiliki)	12 Orang	1.520,42
Jumlah Remunerasi per orang dalam 1 tahun		
Di atas Rp2 miliar	12 Orang	-
Di atas Rp1 miliar sampai dengan Rp2 miliar	-	-
Di atas Rp500 juta sampai dengan Rp1 miliar	-	-
Rp500 juta ke bawah	-	-

*)Termasuk Direksi yang berakhir masa jabatannya pada RUPS Tahunan 2019

Dalam rangka penerapan POJK No. 45/POJK.03/2015 atas dasar Kinerja Tahun 2018 Bank Mandiri juga telah memberikan tantiem yang ditangguhkan bonus dalam bentuk saham Bank Mandiri bagi Direksi dan Komisaris Non Independen sedangkan untuk Komisaris Independen diberikan dalam bentuk deposito. Adapun masa penaguhan tantiem selama 3 (tiga) tahun atau sampai dengan berahkirnya masa jabatan. pemberian tantiem yang ditangguhkan dalam bentuk saham telah dilaporkan pada tanggal 26 Juni 2019 melalui Surat tanggal 28 Juni 2019 dengan rincian sebagai berikut :

Nama	Jabatan	Bonus Saham
Imam Apriyanto Putro	Wakil Komisaris Utama	220.900
Askolani	Komisaris	210.500
Ardan Adiperdana	Komisaris	210.500
Widyo Pramono	Komisaris	210.500
Kartika Wirjoatmojo	Direktur Utama	519,900
Sulaiman A Arianto	Wakil Direktu Utama	467,900
Royke Tumilaar	Direktur	441,900
Hery Gunardi	Direktur	441,900
Ahmad Sidik Badruddin	Direktur	441,900
Rico Usthavia Frans	Direktur	441,900
Darmawan Junaidi	Direktur	441,900
Alexandra Askandar	Direktur	345,100
Agus Dwi Handaya	Direktur	345,100
Panji Irawan	Direktur	345,100
Donsuwan Simatupang	Direktur	345,100
Ogi Prastomiyono*)	Direktur	96.800
Tardi*)	Direktur	96.800
Kartini Sally*)	Direktur	96.800

*) diberikan secara proporsional sesuai dengan masa kerja.

Remunerasi Yang Bersifat Variabel

Bank Mandiri memberikan kompensasi yang bersifat *variable* diantaranya Tunjangan Lokasi, Tunjangan Jabatan tertentu, Tunjangan Penampilan untuk pegawai *frontliner*, Kompensasi Lembur, Bonus pencapaian kinerja, Insentif penjualan, *retention program* serta program *Long Term Incentive* dalam bentuk saham. Remunerasi yang bersifat variabel diberikan dalam bentuk saham Bank Mandiri bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris Non Independen serta dalam bentuk tunai bagi anggota Dewan Komisaris Independen dengan ketentuan Peraturan OJK No. 45/POJK.03/2015.