



Piagam Komite Remunerasi dan Nominasi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

1. Tujuan Umum

Komite Remunerasi dan Nominasi dibentuk oleh Dewan Komisaris PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. (“**Perseroan**”) dengan tujuan untuk membantu pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan Dewan Komisaris.

2. Dasar Peraturan

Pembentukan Komite Remunerasi dan Nominasi dengan berpedoman dan berlandaskan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta best practices yang dapat diterapkan di lembaga perbankan di Indonesia.

3. Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang

Komite Remunerasi dan Nominasi bertindak secara independen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3.1. Tugas dan Tanggung Jawab

3.1.1. Komite Remunerasi dan Nominasi wajib bertindak independen dalam melaksanakan tugasnya.

3.1.2. Dalam melaksanakan tugasnya, Komite Remunerasi dan Nominasi bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris.

3.1.3. Tugas dan tanggung jawab Komite Remunerasi dan Nominasi terkait fungsi Nominasi :

- 1) Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai :
 - a. Komposisi jabatan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
 - b. Kebijakan, kriteria, dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam proses Nominasi yang sesuai dengan rencana strategis Perseroan.
 - c. Kebijakan evaluasi kinerja bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
 - d. Usulan pengangkatan, pemberhentian, dan/atau penggantian anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris kepada RUPS.
 - e. Sistem serta prosedur pemilihan dan/atau penggantian anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS.
 - f. Pihak independen yang akan menjadi anggota Komite Audit dan Komite Pemantau Risiko.
 - g. Program pengembangan kemampuan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.

Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi yang memiliki benturan kepentingan dengan usulan yang direkomendasikan wajib mengungkapkan dalam usulan yang direkomendasikan.





- 2) Membantu Dewan Komisaris melakukan penilaian kinerja anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris berdasarkan tolok ukur yang telah disusun sebagai bahan evaluasi.
- 3) 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.
- 4) Membantu Dewan Komisaris memperoleh dan/atau menganalisa data bakal calon anggota Direksi dari talent pool pejabat satu tingkat di bawah Direksi.
- 5) Memiliki data base dan talent pool calon anggota Direksi dan calon anggota Dewan Komisaris.
- 6) Menyusun, melaksanakan, dan menganalisa kriteria dan prosedur pemberhentian Dewan Komisaris dan/atau Direksi.

3.1.4. Tugas dan tanggung jawab Komite Remunerasi dan Nominasi terkait fungsi Remunerasi:

- 1) Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai:
 - a. Kebijakan, struktur, dan besaran atas remunerasi bagi Direksi dan/atau Dewan Komisaris, 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.
- 2) 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.
- 3) Melakukan evaluasi terhadap kebijakan remunerasi yang didasarkan atas kinerja, risiko, kewajaran dengan peer group, sasaran, dan strategi jangka panjang Perseroan, pemenuhan cadangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan potensi pendapatan Perseroan di masa yang akan datang.
- 4) Menyampaikan hasil evaluasi dan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai:
 - a. Kebijakan remunerasi bagi Direksi dan/atau Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS.
 - b. Kebijakan Remunerasi bagi Pegawai secara keseluruhan untuk disampaikan kepada Direksi.
- 5) Memastikan bahwa kebijakan remunerasi telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 6) Melakukan evaluasi secara berkala terhadap penerapan kebijakan remunerasi.

3.1.5. Ketua Komite Remunerasi dan Nominasi bertugas dan bertanggung jawab untuk melakukan koordinasi atas seluruh kegiatan Komite untuk memenuhi tujuan Komite sesuai dengan pembentukannya.

3.1.6. Ketua dan anggota Komite Remunerasi dan Nominasi bertanggung jawab untuk hal – hal sebagai berikut :

- 1) Menentukan rencana kerja tahunan.
- 2) Menentukan jadwal rapat tahunan.





- 3) Membuat laporan berkala mengenai kegiatan Komite serta hal-hal yang dirasakan perlu untuk menjadi perhatian Dewan Komisaris.
- 4) Menunjuk anggota Komite Remunerasi dan Nominasi Dewan Komisaris atau menunjuk pihak ketiga lainnya sebagai sekretaris Komite untuk mencatat Rapat Komite dan membuat Risalah Rapat Komite.
- 5) Menghadiri rapat.
- 6) Berperan aktif dan memberikan kontribusinya dalam setiap kegiatan Rapat Komite.

3.2. Wewenang

- 3.2.1. Melakukan komunikasi dengan Kepala Unit Kerja dan pihak-pihak lain di Perseroan untuk memperoleh informasi, klarifikasi serta meminta dokumen dan laporan yang diperlukan.
- 3.2.2. Meminta Perseroan untuk melakukan survei sesuai kebutuhan Komite Remunerasi dan Nominasi.
- 3.2.3. Mengakses catatan atau informasi tentang karyawan, dana, aset serta sumber daya perusahaan lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya.
- 3.2.4. Mendapatkan masukan dan atau saran dari pihak luar Perseroan yang berkaitan dengan tugasnya.
- 3.2.5. Melakukan kewenangan lain yang diberikan oleh Dewan Komisaris.

3.3. Hubungan Kerja

Dalam melaksanakan wewenang, tugas dan tanggung jawabnya, Komite Remunerasi dan Nominasi:

- 3.3.1. Bekerjasama dan berkoordinasi dengan unit pengelola Human Capital dan unit kerja terkait lainnya dalam proses nominasi talent pool Direksi.
- 3.3.2. Bekerjasama dan berkoordinasi dengan Satuan Kerja Manajemen Risiko dalam proses menetapkan kebijakan remunerasi yang bersifat Variabel bagi Direksi dan Dewan Komisaris.
- 3.3.3. Dengan persetujuan dan/atau melalui Dewan Komisaris, dapat meminta bantuan pihak luar untuk melakukan pemeriksaan yang bersifat khusus dan sangat teknis.
- 3.3.4. Berkoordinasi dengan komite - komite lain di bawah Dewan Komisaris.
- 3.3.5. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, anggota Komite Remunerasi dan Nominasi dapat melakukan kunjungan kerja ke lapangan.

4. Komposisi, Struktur, Persyaratan Keanggotaan, dan Masa Tugas

4.1. Pengangkatan Anggota Komite

Pengangkatan anggota Komite Remunerasi dan Nominasi wajib dilakukan oleh Direksi berdasarkan keputusan rapat Dewan Komisaris.

4.2. Komposisi dan Struktur

Ketentuan keanggotaan Komite Remunerasi dan Nominasi Perseroan ditetapkan sebagai berikut :

- 4.2.1 Komite Remunerasi dan Nominasi sekurang-kurangnya terdiri dari 3 (tiga) orang dengan komposisi 1 (satu) orang Komisaris Independen sebagai Ketua merangkap anggota, 1 (satu) orang Komisaris, dan 1 (satu) orang Pejabat Eksekutif yang membawahkan fungsi Sumber Daya Manusia atau 1 (satu) orang perwakilan pegawai (ex officio) sebagai non voting member.





- 4.2.2 Pejabat Eksekutif yang membawahkan Sumber Daya Manusia atau perwakilan pegawai yang menjadi anggota Komite harus memiliki pengetahuan mengenai sistem remunerasi dan/atau nominasi serta rencana suksesi (succession plan) Perseroan.
- 4.2.3 Dalam hal anggota Komite Remunerasi dan Nominasi ditetapkan lebih dari 3 (tiga) orang, maka anggota Komisaris Independen paling sedikit berjumlah 2 (dua) orang.
- 4.2.4 Apabila diperlukan, Komite Remunerasi dan Nominasi dapat mengangkat anggota dari pihak yang berasal dari luar Perseroan dan wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - 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.
 - 3) Tidak merangkap jabatan sebagai anggota Komite lainnya yang dimiliki Perseroan.
- 4.2.5 Ketua Komite Remunerasi dan Nominasinya dapat merangkap jabatan sebagai ketua Komite paling banyak pada 1 (satu) Komite lainnya.
- 4.2.6 Anggota Direksi Perseroan maupun Bank lain dilarang menjadi anggota Komite Remunerasi dan Nominasi.
- 4.2.7 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.
- 4.2.8 Perseroan wajib mendokumentasikan keputusan pengangkatan dan pemberhentian anggota Komite Remunerasi dan Nominasi.
- 4.2.9 Ketentuan rangkap jabatan bagi Anggota Komite yang berasal dari Pihak Independen mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.3 Persyaratan Keanggotaan

4.3.1 Persyaratan Umum

- 1) Memiliki integritas, akhlak dan moral yang baik.
- 2) Tidak memiliki kepentingan/keterkaitan pribadi yang dapat menimbulkan *conflict of interest* terhadap Perseroan.

4.3.2 Persyaratan Kompetensi

- 1) Memiliki keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang memadai yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya, khususnya terkait ketentuan sistem remunerasi dan/atau nominasi serta succession plan Bank.
- 2) Mampu bekerja sama dan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan efektif serta bersedia menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugasnya.
- 3) Memiliki pengetahuan yang memadai tentang Anggaran Dasar Perseroan, peraturan perundangan di bidang perbankan, Pasar Modal, BUMN dan peraturan perundangan terkait lainnya.
- 4) Bersedia meningkatkan kompetensi secara terus – menerus melalui pendidikan dan pelatihan.

4.3.3 Persyaratan Independensi

- 1) Tidak memiliki saham Perseroan, baik langsung maupun tidak langsung.
- 2) Tidak memiliki hubungan afiliasi dengan Perseroan, Komisaris, Direksi dan pemegang saham utama Perseroan.





- 3) Tidak memiliki hubungan usaha baik langsung maupun tidak langsung dengan Perseroan.
- 4) Mantan anggota Direksi atau Pejabat Eksekutif Perseroan atau pihak yang mempunyai hubungan dengan Perseroan yang dapat mempengaruhi kemampuan yang bersangkutan untuk bertindak independen dilarang menjadi Pihak Independen dalam anggota Komite pada Bank yang bersangkutan sebelum menjalani masa tunggu (*cooling off*) paling singkat 6 (enam) bulan.
- 5) Masa tunggu (*cooling off*) paling singkat 6 (enam) bulan tidak berlaku bagi mantan anggota Direksi yang membawahkan fungsi pengawasan atau Pejabat Eksekutif yang melakukan fungsi pengawasan pada Perseroan.

4.3.4 Kerahasiaan

Anggota Komite wajib menjaga kerahasiaan atas seluruh dokumen dan/atau informasi Perseroan serta segala sesuatu yang berhubungan dengan Perseroan dan pelaksanaan tugas Komite. Adapun pengklasifikasian kerahasiaan dokumen dan/atau informasi Perseroan tersebut mengacu pada ketentuan internal dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.4 Masa Tugas dan Kompensasi

- 4.4.1 Masa tugas anggota Komite Remunerasi dan Nominasi tidak boleh lebih lama dari masa jabatan Dewan Komisaris sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar dan dapat dipilih kembali untuk 1 (satu) periode berikutnya.
- 4.4.2 Apabila anggota Komisaris yang menjadi Ketua Komite Remunerasi dan Nominasi berhenti sebelum masa tugasnya sebagai Komisaris Perseroan, maka Ketua Komite Audit digantikan oleh Komisaris Independen lainnya.
- 4.4.3 Apabila masa tugas sebagai Dewan Komisaris berakhir, maka berakhir pula masa tugasnya sebagai Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi.
- 4.4.4 Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi yang berasal dari pihak luar diberi honorarium yang jumlahnya ditetapkan oleh Dewan Komisaris dengan tetap mengacu pada ketentuan perundangan yang berlaku.

5. Pedoman Nominasi dan Sistem Remunerasi

5.1 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 Governancedari perseroan serta akan menjadi pedoman bagi Dewan Komisaris dan RUPS dalam menetapkan remunerasi dan nominasi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.

5.1.1 Prinsip Dasar

- 1) 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.
- 2) Pencalonan dan pengajuan calon anggota Direksi dan/ataucalon Dewan Komisaris.





Calon anggota Direksi dan calon anggota Dewan Komisaris diajukan melalui seleksi dengan memperhatikan persyaratan tersebut di atas.

5.1.2 Prosedur

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

- 1) Menyusun komposisi dan proses Nominasi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
- 2) Menyusun kebijakan dan kriteria yang dibutuhkan dalam proses Nominasi calon anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
- 3) Komite Remunerasi dan Nominasi mengidentifikasi calon yang memenuhi kriteria.
- 4) Membantu pelaksanaan evaluasi atas kinerja anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
- 5) Menyusun program pengembangan kemampuan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
- 6) Menelaah dan mengusulkan calon yang memenuhi syarat sebagai anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS.
- 7) Pelaksanaan seleksi dilaksanakan sebelum masa jabatan berakhir atau diminta oleh Dewan Komisaris, atau bila ada kekosongan jabatan.

5.1.3 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 :

- 1) Yang dapat diusulkan menjadi calon anggota Direksi dan/atau calon anggota Dewan Komisaris adalah :
 - a. Perseorangan yang mampu melaksanakan perbuatan hukum.
 - b. Tidak pernah dinyatakan pailit atau dinyatakan bersalah yang menyebabkan suatu Perseroan dinyatakan pailit.
 - c. Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatannya.
- 2) 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
- 3) Tidak termasuk dalam daftar orang tercela dibidang perbankan sesuai dengan yang ditetapkan oleh otoritas pengawas bank.
- 4) Memiliki integritas yang baik dalam arti :
 - a. Memiliki akhlak dan moral yang baik.
 - b. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - c. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengembangan operasional bank yang sehat.
 - d. Dinilai layak dan wajar untuk menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris.
- 5) Penilaian integritas pada huruf d dilakukan dengan mengevaluasi calon dalam artisekurang-kurangnya tidak pernah melakukan hal-hal tersebut di bawah ini:
 - a. Rekayasa dan praktek-praktek perbankan yang menyimpang dari ketentuan perbankan.



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

5.2 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.





5.2.1 Prinsip Dasar

- 1) 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.
- 2) Dalam penetapan remunerasi karyawan, Pejabat Eksekutif, Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris tersebut, Komite perlu mempertimbangkan beberapa hal, antara lain :
 - a. Kinerja Perseroan.
 - b. Risiko Perseroan.
 - c. Kewajaran dengan Peer Group
 - d. Sasaran dan strategi jangka panjang Perseroan.
 - e. Pemenuhan cadangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan potensi pendapatan Bank di masa yang akan datang.
 - f. Ukuran dan kompleksitas dari operasi perusahaan.
 - g. 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.
 - h. Kebijakan remunerasi paling kurang wajib memperhatikan :
 - Kinerja keuangan dan pemenuhan cadangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - Remunerasi yang berlaku pada industri sesuai dengan kegiatan usaha perseroan sejenis dan skala usaha perseroan dalam industrinya.
 - Tugas, tanggung jawab, dan wewenang anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris dikaitkan dengan pencapaian tujuan dan kinerja perseroan.
 - Target kinerja atau kinerja masing-masing anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris agar tercapai kesetaraan antara hasil kerja dengan imbalan yang diterima.
 - Keseimbangan tunjangan antara yang bersifat tetap dan bersifat variable
 - Pertimbangan sasaran dan strategi jangka panjang Bank.

5.2.2 Kebijakan Remunerasi

Komponen Remunerasi terdiri dari :

- 1) Remunerasi Jangka Pendek
 - a. Gaji dan/atau Honorarium (Dewan Komisaris)
 - b. Benefit
 - c. Bonus/insentif (Karyawan) dan Tantiem (Direksi dan Dewan Komisaris)
- 2) Remunerasi Jangka Panjang

Suatu komponen remunerasi yang didasarkan pada kepedulian atas going concern perusahaan yang terdiri dari:

 - a. *Stock Option Plan*.
 - b. Santunan Purna Jabatan.
 - c. *Long Term Incentive* lainnya.





5.2.3 Prosedur

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

- 1) Menyusun struktur remunerasi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
- 2) Menyusun kebijakan atas remunerasi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
- 3) Menyusun besaran atas remunerasi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
- 4) Komite memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris tentang kebijakan remunerasi yang layak diterapkan.
- 5) Komite memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris tentang besaran remunerasi yang layak diterapkan.
- 6) Struktur, kebijakan, dan besaran remunerasi harus dievaluasi oleh Komite Nominasi dan Remunerasi paling kurang 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

6. Rapat

- 6.1 Komite Remunerasi dan Nominasi mengadakan rapat secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 4 (empat) bulan.
- 6.2 Rapat Komite Remunerasi dan Nominasi hanya dapat dilaksanakan dalam hal dihadiri oleh paling sedikit 51% (lima puluh satu persen) dari jumlah anggota komite termasuk 1 (satu) orang Komisaris Independen yang merupakan Komite Remunerasi dan Nominasi dan 1 (satu) orang Pejabat Eksekutif yang membawahkan fungsi Sumber Daya Manusia atau 1 (satu) orang perwakilan pegawai.
- 6.3 Keputusan rapat Komite Remunerasi dan Nominasi diambil berdasarkan musyawarah untuk mufakat.
- 6.4 Dalam hal tidak terjadi musyawarah mufakat sebagaimana dimaksud pada butir 5.3 pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan suara terbanyak.
- 6.5 Rapat dipimpin oleh Ketua Komite Remunerasi dan Nominasi atau anggota yang ditunjuk secara tertulis, apabila Ketua Komite Remunerasi dan Nominasi berhalangan hadir.
- 6.6 Dalam hal Anggota Komite dengan sebab apapun berhalangan hadir maka kehadiran Anggota Komite dapat diwakili oleh Anggota Komite lainnya berdasarkan surat kuasa.
- 6.7 Anggota Komite hanya dapat mewakili seorang anggota Komite lainnya.
- 6.8 Setiap rapat Komite Remunerasi dan Nominasi dituangkan dalam risalah rapat, termasuk apabila terdapat perbedaan pendapat, yang ditandatangani oleh seluruh anggota Komite yang hadir dan disampaikan kepada Dewan Komisaris.
- 6.9 Anggota Komite dari Pihak Independen atau pihak lain yang ditunjuk oleh Ketua Komite akan bertindak sebagai sekretaris yang bertugas mencatat dan membuat risalah Rapat Komite.
- 6.10 Rapat dapat dilakukan tidak secara fisik, tetapi melalui media telekonferensi atau sarana media lainnya yang memungkinkan semua peserta Rapat Komite saling melihat dan mendengar secara langsung serta berpartisipasi dalam rapat.

7. Laporan dan Rekomendasi

Komite Remunerasi dan Nominasi membuat laporan kepada Dewan Komisaris atas setiap penugasan yang diberikan dan/atau untuk setiap masalah-masalah yang diidentifikasi memerlukan perhatian Dewan Komisaris atau sekurang-kurangnya 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun.





8. Penutup

- 8.1 Piagam Komite Remunerasi dan Nominasi ini tunduk kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 8.2 Piagam Komite Remunerasi dan Nominasi ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa setiap saat dapat ditinjau kembali sesuai dengan keadaan berdasarkan persetujuan dan/atau permintaan Dewan Komisaris dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan di dalamnya, akan dilakukan perbaikan.

