

**PEDOMAN
DAN TATA TERTIB KERJA
KOMITE REMUNERASI
DAN NOMINASI**
*The Remuneration and Nomination
Committee Charter*

CS-00003-L3	Rincian Administratif dari Kebijakan <i>Administrative Details of Policy</i>
Pemilik Kebijakan <i>Policy Owner</i>	Corporate Secretariat
Penyimpan Kebijakan <i>Policy Custodian</i>	<ul style="list-style-type: none">• Corporate Secretariat• Risk Policy Division
Versi <i>Version</i>	5.2
Tanggal Efektif <i>Effective Date</i>	2 November 2022
Tanggal / Versi Sebelumnya <i>Date / Supersedes Version</i>	Versi 5.1 / 7 November 2019 Version 5.1 / November 7, 2019

DAFTAR ISI | CONTENT

1.0	LATAR BELAKANG <i>BACKGROUND</i>	3
2.0	TUJUAN <i>PURPOSE</i>	3
3.0	DEFINITION <i>PURPOSE</i>	3
4.0	KEANGGOTAAN <i>MEMBERSHIP</i>	4
5.0	TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB <i>DUTIES AND RESPONSIBILITIES</i>	6
6.0	PROSEDUR KERJA <i>WORK PROCEDURES</i>	8
7.0	NILAI-NILAI DAN ETIKA KERJA <i>VALUES AND WORK ETHICS</i>	9
8.0	WAKTU KERJA <i>WORK TIME</i>	10
9.0	RAPAT <i>MEETING</i>	11
10.0	PENGUNGKAPAN DAN PELAPORAN <i>DISCLOSURE AND REPORTING</i>	12
11.0	KEBIJAKAN TERKAIT <i>RELATED POLICIES</i>	13
12.0	TANGGAL EFEKTIF DAN KAJI ULANG BERIKUTNYA <i>EFFECTIVE DATE AND NEXT REVIEW DATE</i>	13
	LAMPIRAN – LANDASAN HUKUM <i>APPENDIX – REGULATION BACKGROUND</i>	19

1.0	LATAR BELAKANG	1.0	BACKGROUND
	Sesuai dengan ketentuan Regulator, Dewan Komisaris wajib membentuk antara lain Komite Remunerasi dan Nominasi untuk mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, Komite Remunerasi dan Nominasi (selanjutnya disebut Komite) wajib memiliki kebijakan intern yang meliputi Pedoman dan Tata Tertib Kerja yang harus diketahui dan bersifat mengikat bagi setiap anggota Komite.		<i>In accordance with the applicable regulations, the Board of Commissioners ("BOC") is required to establish among others, Remuneration and Nomination Committee to support the implementation of its duties and responsibilities effectiveness. In performing its duties and responsibilities, Remuneration and Nomination Committee (hereinafter is referred to as Committee) shall have internal policy which includes a Charter which should be known and binding every member of the Committee.</i>
2.0	TUJUAN	2.0	PURPOSE
	Pedoman dan Tata Tertib Kerja Komite Remunerasi dan Nominasi ini bertujuan untuk:		<i>This Remuneration and Nomination Charter is intended to:</i>
2.1	Memberikan batasan mengenai tugas dan tanggung jawab anggota Komite.	2.1	<i>Provide scope on duty and responsibility of the Committee.</i>
2.2	Menerapkan ketentuan terkait <i>Good Corporate Governance</i> sebagaimana yang ditentukan oleh regulator yang belum diatur dalam Anggaran Dasar Bank.	2.2	<i>Apply the regulations related to Good Corporate Governance as determined by the regulator which have not been covered in the Bank's Article of Association.</i>
3.0	DEFINISI	3.0	DEFINISI
3.1.	Komisaris Independen adalah anggota Dewan Komisaris yang berasal dari luar Emiten atau Perusahaan Publik dan memenuhi persyaratan sebagai komisaris independen.	3.1.	<i>Independent Commissioner</i> shall be a Commissioner member who is coming from outside of the Bank and meet the requirement commissioner.
3.2.	Nominasi adalah pengusulan seseorang untuk diangkat dalam jabatan sebagai anggota Direksi, Dewan Komisaris, Dewan Pengawas Syariah, atau Pihak Independen pada Komite di bawah Dewan Komisaris.	3.2.	<i>Nomination</i> is the act of choosing a person as a candidate for member of Board of Directors (BOD), BOC, SSB, or independent party for a Committees under BOC.
3.3.	Remunerasi adalah imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris karena kedudukan dan peran yang diberikan sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya.	3.3.	<i>Remuneration</i> is compensation determined and given to the member of the BOD and BOC for the position and role in accordance with the duties, responsibilities and authorities.
3.4.	Pejabat Eksekutif adalah pejabat yang bertanggung jawab langsung kepada Direksi atau mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan dan/atau	3.4.	<i>The Executive Officer</i> is an officer directly responsible to the BOD or has significant influence on the Bank's policies and/or operations, including

	operasional Bank, antara lain kepala divisi, kepala kantor wilayah, kepala kantor cabang, kepala kantor fungsional yang kedudukannya paling kurang setara dengan kepala kantor cabang, kepala satuan kerja manajemen risiko, kepala satuan kerja kepatuhan, dan kepala satuan kerja audit intern dan/atau pejabat lain yang setara.		<i>division heads, regional heads, branch offices, functional heads of office at least equivalent to heads of branch offices, risk management unit, head of compliance working unit, and head of internal audit working unit and/or other equivalent.</i>
3.5	Pihak Independen adalah pihak di luar Bank yang tidak memiliki hubungan keuangan, kepengurusan, kepemilikan saham dan/atau hubungan keluarga dengan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris dan/atau pemegang saham pengendali, atau hubungan dengan Bank yang dapat mempengaruhi kemampuan yang bersangkutan untuk bertindak independen.	3.5	The Independent Party is a party outside the Bank who has no financial relationship, management relationship, share ownership and / or family relationships with members of the BOD, BOC and/or controlling shareholder, or relationship with the Bank that may affect the ability to act independently.
4.0	KEANGGOTAAN	4.0	MEMBERSHIP
4.1	Anggota Komite paling kurang terdiri dari 3 (tiga) orang, dengan ketentuan terdiri dari: <ul style="list-style-type: none"> - 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota, yang merupakan Komisaris Independen; - 1 orang Komisaris; - 1 orang Pejabat Eksekutif yang membawahkan Sumber Daya Manusia atau perwakilan pegawai, yang memiliki pengetahuan mengenai sistem remunerasi dan/atau nominasi serta rencana suksesi Bank. <p>Jika diperlukan, Bank dapat menambah anggota komite selain yang tersebut diatas, yang dapat berasal dari luar Bank.</p>	4.1	<i>The committee shall consist of at least 3 (three) members:</i> <ul style="list-style-type: none"> - 1 (one) chairman, concurrently as member, who is an Independent Commissioner. - 1 (one) Commissioner - 1 (one) Executive Officer in charge of Human Resources or employee representatives, who has knowledge of the remuneration and/or nomination system as well as the Bank' succession plan. <p><i>If necessary, the Bank may add committee member(s) other than those mentioned above, which are from outside the Bank.</i></p>
4.2	Dalam hal anggota Komite ditetapkan lebih dari 3 (tiga) orang maka anggota Komisaris Independen paling sedikit berjumlah 2 (dua) orang.	4.2	<i>In the event that members of the Committee are more than 3 (three), there shall be at least 2 (two) Independent Commissioners.</i>
4.3	Anggota Komite sebagaimana tercantum pada butir 4.1, sebagian besar tidak dapat berasal dari pihak yang menduduki jabatan manajerial di bawah Direksi yang membawahi sumber daya manusia.	4.3	<i>The majority of the Committee members as stated in point 4.1, shall not come from a managerial position under the BOD in charge of the human resources.</i>
4.4	Anggota Komite yang berasal dari luar Bank sebagaimana dimaksud pada butir 4.1 wajib memenuhi syarat: <ul style="list-style-type: none"> a. tidak mempunyai hubungan afiliasi dengan Bank, anggota Direksi, anggota 	4.4	<i>The members of the Committee who come from outside of the Bank as stated at point 4.1 shall meet the following requirements:</i> <ul style="list-style-type: none"> a. are not affiliated with the Bank, the members of the BOD, the members

	<p>Dewan Komisaris, atau Pemegang Saham Utama Bank;</p> <p>b. memiliki pengalaman terkait Nominasi dan/atau Remunerasi; dan</p> <p>c. tidak merangkap jabatan sebagai anggota komite lainnya yang dimiliki Bank.</p>		<p><i>of the BOC, or ultimate shareholder of the Bank.</i></p> <p><i>b. have relevant experience related Nomination and/or Remuneration; and</i></p> <p><i>c. have no concurrent position as members of the other committees in the Bank.</i></p>
4.5	Setiap anggota Komite termasuk ketua Komite, diangkat dan diberhentikan oleh Direksi berdasarkan keputusan rapat Dewan Komisaris.	4.5	<i>The members of the Committee including the Chairman shall be appointed and dismissed by the BOD based on the decision of the BOC meeting.</i>
4.6.	Ketua Komite hanya dapat merangkap jabatan sebagai ketua Komite paling banyak pada 1 (satu) komite lainnya.	4.6.	<i>Chairman of the Committee can only serve concurrently as Chairman of maximum another committee.</i>
4.7	Anggota Komite dilarang berasal dari anggota Direksi, baik pada Bank yang sama maupun pada bank lain.	4.7	<i>Members of the Committee shall not be from BOD members of the same Bank or other bank.</i>
4.8	Pencalonan untuk pengangkatan dan/atau pengangkatan kembali anggota Komite wajib direkomendasikan oleh Komite Remunerasi dan Nominasi.	4.8	<i>Nominations for appointment and/or re-appointment of the Committee members shall be recommended by the Remuneration and Nomination Committee.</i>
4.9.	<p>Setiap anggota Komite menjabat hingga Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Tahunan ketiga berikutnya setelah pengangkatan atau pengangkatan kembali anggota tersebut.</p> <p>Anggota Komite yang berasal dari Dewan Komisaris, masa jabatan sebagai Ketua atau anggota Komite tidak boleh lebih lama dari masa jabatannya sebagai anggota Dewan Komisaris.</p> <p>Ketua serta para anggota Komite yang berhenti menjabat, dengan mengacu pada butir 4.8. dapat diangkat kembali sebagai anggota Komite.</p>	4.9.	<p><i>Each member of the Committee shall serve until the next 3rd Annual General Meeting of Shareholders (GMS) from the date of his/her appointment or re-appointment.</i></p> <p><i>For Committee member from the BOC, the term of office as Chairman or member shall not be longer than the term of office as a member of BOC.</i></p> <p><i>The chairman and other members whose office term has expired are eligible for reappointment as referred in point 4.8, can be re-appointed as committee member.</i></p>
4.10.	Jika seorang anggota Komite mengundurkan diri, atau berhenti menjadi anggota Komite karena alasan tertentu yang mengakibatkan berkurangnya jumlah anggota menjadi dibawah tiga orang, maka dengan mengacu pada butir 4.1 dan 4.8, Dewan Komisaris akan mengangkat seseorang atau beberapa orang anggota baru agar jumlahnya sama dengan jumlah anggota sebelum terjadinya peristiwa tersebut.	4.10.	<i>If a member of the Committee resigns, or for any other reason ceases to be a committee member which resulted in a reduced number of members below the minimum of three people, with reference to point 4.1 and 4.8, the BOC will appoint one or more new members in order to have the same original number of members before occurrence of such event.</i>

	Khusus penggantian anggota Komite yang bukan berasal dari Dewan Komisaris dilakukan paling lambat 60 (enam puluh) hari sejak anggota Komite dimaksud tidak dapat lagi melaksanakan fungsinya.		<i>Specifically for members of the Committee which is not derived from the BOC the replacement shall be made at least 60 (sixty) days after the members of Committee can no longer perform their function.</i>
4.11	Bank wajib mendokumentasikan keputusan pengangkatan dan pemberhentian anggota Komite.	4.11	<i>The Bank should maintain all records regarding the appointment and dismissal of Committee members.</i>
5.0	TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB	5.0	DUTIES AND RESPONSIBILITIES
5.1	BIDANG REMUNERASI	5.1	REMUNERATION SCOPE
5.1.1.	Melakukan evaluasi terhadap kebijakan remunerasi dan memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai: <ul style="list-style-type: none"> a. Struktur, kebijakan, dan besaran atas remunerasi bagi Dewan Komisaris, Direksi dan Dewan Pengawas Syariah (DPS) untuk disampaikan kepada RUPS; b. Struktur, kebijakan, dan besaran atas remunerasi bagi Pejabat Eksekutif dan pegawai secara keseluruhan untuk disampaikan kepada Direksi. c. Struktur, kebijakan, dan besaran atas remunerasi bagi anggota Komite di bawah Dewan Komisaris. 	5.1.1	Evaluate the remuneration policy and recommends to the BOC regarding: <ul style="list-style-type: none"> a. Remuneration structure, policy, and amount for BOC, BOD and Sharia Supervisory Board (SSB) to be submitted to GMS; b. Remuneration structure, policy, and amount for Executive Officers and employees to be submitted to the BOD. c. Remuneration structure, policy, and amount for the Committee members under the BOC.
5.1.2.	Membantu Dewan Komisaris melakukan penilaian kinerja dengan kesesuaian Remunerasi yang diterima masing-masing anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan/atau DPS.	5.1.2	Assist the BOC to asses the performance in accordance to the suitability of remuneration received by each member of the BOD, the BOC, and/or SSB.
5.1.3.	Komite membuat rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai kompensasi bagi anggota Dewan Komisaris, Direksi, DPS dan Komite di bawah Dewan Komisaris setelah pengangkatan mereka secara periodik.	5.1.3	Make recommendations to the BOC on compensation for members of BOC, BOD, SSB and Committees under BOC after their appointment periodically.
5.1.4.	Komite akan mempertimbangkan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh Dewan Komisaris.	5.1.4	Consider other matters which the BOC considers necessary.
5.2.	BIDANG NOMINASI	5.2	NOMINATION SCOPE
5.2.1	Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai:	5.2.1	Give recommendation to the BOC regarding:

	<p>a. Komposisi anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan/atau anggota DPS.</p> <p>b. Kebijakan dan kriteria yang dibutuhkan dalam proses Nominasi, termasuk kebijakan suksesi Direksi.</p> <p>c. Kebijakan evaluasi kinerja bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris dan/atau anggota DPS.</p> <p>d. Sistem serta prosedur pemilihan, pengangkatan, pemberhentian dan/atau penggantian anggota Dewan Komisaris, Direksi dan DPS untuk disampaikan kepada RUPS.</p> <p>e. Calon anggota Direksi, dan/atau anggota Dewan Komisaris serta calon anggota DPS yang memenuhi syarat untuk disampaikan kepada RUPS.</p> <p>f. Calon yang memenuhi syarat sebagai Pihak Independen yang akan menjadi anggota Komite Dewan Komisaris.</p>		<p>a. The composition of members of the BOD, BOC, and/or SSB.</p> <p>b. Policy and criteria which are needed in Nomination process, including BOD succession policy.</p> <p>c. Performance evaluation policy for the members of the BOD, BOC, and/or SSB.</p> <p>d. System and procedures of appointment, termination and/or replacement of the members of the BOC, BOD and DPS to be proposed to the GMS.</p> <p>e. Nomination for the candidates of BOC, BOD and SSB members to be proposed to the GMS.</p> <p>f. Candidate who is qualified as Independent Party who shall be a member of Committee.</p>
5.2.2	Membantu Dewan Komisaris melakukan penilaian kinerja anggota Direksi, Dewan Komisaris, dan/atau DPS berdasarkan tolok ukur yang telah disusun sebagai bahan pertimbangan.	5.2.2	Assist the BOC to assess the performance of the members of the BOD, BOC, and/or SSB based on benchmark that has been prepared for consideration.
5.2.3	Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai program pengembangan kemampuan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris anggota DPS, dan Komite Dewan Komisaris.	5.2.3	Provide recommendations to the Board of Commissioners regarding the capability building program for members of the BOD, BOC, SSB, and Committees under BOC.
5.2.4	<p>Komite menentukan kriteria untuk diimplementasikan dalam mengidentifikasi para calon, mereviu dan menyetujui nominasi, dan dalam melakukan hal tersebut Komite akan menerapkan prinsip-prinsip sebagai berikut:</p> <p>a. Dewan Komisaris wajib mematuhi peraturan, perundang-undangan serta prinsip-prinsip lainnya yang berlaku sesuai dengan ketentuan regulator terkait; dan</p> <p>b. Komite harus merasa yakin bahwa setiap calon mampu dan layak untuk jabatan atau kedudukan yang bersangkutan dan merupakan calon terbaik dan yang paling memenuhi syarat untuk posisi atau kedudukan tersebut dengan mempertimbangkan catatan riwayat calon, umur, pengalaman, kemampuan dan faktor-faktor relevan lainnya.</p>	5.2.4	<p>The Committee shall determine the criteria to be applied in identifying candidates, reviews and approves nominations, and in doing so the Committee shall apply the following principles:</p> <p>a. The BOC shall comply with the prevailing laws, regulations and other principles in accordance with the related regulators; and</p> <p>b. The Committee should be convinced that each candidate is fit and proper for the position and is the best candidate, most qualified for the position taking into account the candidate's track record, age, experience, capabilities and other relevant factors.</p>

6.0	PROSEDUR KERJA	6.0	WORK PROCEDURE
6.1	BIDANG REMUNERASI	6.1	REMUNERATION SCOPE
6.1.1	<p>Komite wajib menjalankan prosedur Remunerasi bagi anggota Dewan Komisaris, Direksi, DPS dan Komite di bawah Dewan Komisaris sebagaimana yang dimaksud pada butir 5.1.1 dan 5.1.2 sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> Menyusun struktur Remunerasi berupa gaji, honorarium, insentif, dan tunjangan yang bersifat tetap dan variabel (khusus untuk Dewan Komisaris tidak menerima bonus kinerja, bonus non kinerja, dan/atau opsi saham untuk menghindari adanya benturan kepentingan); Menyusun kebijakan atas struktur Remunerasi; Menyusun besaran atas remunerasi. <p>Struktur, kebijakan, dan besaran Remunerasi harus dievaluasi oleh Komite paling kurang 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.</p>	6.1.1	<p><i>The Committee shall carry out the remuneration procedure for the members of the BOC, BOD, SSB and the Committee under the BOC as stated at point 5.1.1 and 5.1.2 as follows:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Develop remuneration structure in the form of salary, honorarium, incentive and allowance which are fixed and variable (no performance bonus, nonperformance bonus, and or stock option given to BOC to avoid conflict of interest)</i> <i>Develop policy on remuneration structure;</i> <i>Develop amount on remuneration.</i> <p><i>Remuneration structure, policy, and amount shall be evaluated by the Committee at least once in 1 (one) year.</i></p>
6.1.2.	<p>Menyusun dan mengevaluasi struktur, kebijakan, dan besaran Remunerasi sebagaimana yang dimaksud pada 6.1.1. yang harus memiliki kelayakan, kepatutan, serta tolok ukur yang wajar dengan mempertimbangkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kinerja keuangan dan pemenuhan cadangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan potensi pendapatan Bank pada masa yang akan datang. Target kinerja atau kinerja, risiko, Bank, tugas, tanggung jawab, dan wewenang anggota Dewan Komisaris, Direksi, DPS, dan Komite di bawah Dewan Komisaris dikaitkan dengan pencapaian tujuan dan kinerja Bank. Kewajaran dengan <i>peer group</i>. Tujuan, strategi dan pencapaian kinerja jangka pendek atau panjang yang sesuai dengan kebutuhan Bank. Remunerasi yang berlaku pada industri Bank sesuai dengan kegiatan usaha Bank sejenis dan skala usaha dari Bank dalam industrinya. Keseimbangan tunjangan antara yang bersifat tetap dan bersifat variabel. 	6.1.2	<p><i>Prepare and evaluate policy, amount, and remuneration structure as referred to point 6.1.1. shall have feasibility, appropriateness as well as reasonable benchmark considering:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Financial performance and fulfillment of provision as required by law and potential future earnings of the Bank.</i> <i>Target Performance or Performance, risk, duties, responsibilities and authorities of the BOC, BOD, SSB, and Committees under BOC related the goals, achivement, and long-term strategies of the Bank;</i> <i>Fairness with the peer group;</i> <i>The short/long-term goals, strategy, and achievement of the Bank;</i> <i>Remuneration that applies in Banking industry in accordance with the similar Bank's business and business scale of the Bank in the industry;</i> <i>A balance allowance between fixed and variable remuneration.</i>

6.1.3	Kebijakan Remunerasi yang bersifat variabel selain memperhatikan Butir 6.1.2 di atas, juga wajib mendorong dilakukannya <i>prudent risk taking</i> .	6.1.3	<i>For variable remuneration policies, in addition to the provision referred in 6.1.2 above, are also required the implementation of prudent risk taking.</i>
6.1.4.	Dalam menetapkan kebijakan Remunerasi yang bersifat Variabel sebagaimana dimaksud dalam Butir 6.1.3 diatas, Komite mendapat masukan dari satuan kerja manajemen risiko.	6.1.4	<i>In determining the variable remuneration policy as referred to in the 6.1.3 above, the Committee receives input from the risk management unit</i>
6.1.5.	Menyampaikan hasil evaluasi dan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai: a. kebijakan remunerasi bagi Direksi dan Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS; dan b. kebijakan remunerasi bagi pegawai secara keseluruhan untuk disampaikan kepada Direksi;	6.1.5	<i>Submit evaluation and recommendation results to the Board of Commissioners regarding: a. remuneration policy for the BOD and BOC to be submitted to the GMS; and b. remuneration policy for all employees be submitted to the BOD.</i>
6.2.	BIDANG NOMINASI	6.2.	NOMINATION SCOPE
	Komite wajib menjalankan prosedur Nominasi sebagaimana yang dimaksud pada butir 5.2.1, 5.2.2 dan 5.2.3 sebagai berikut: a. Menyusun komposisi dan proses Nominasi anggota Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan Komite di bawah Dewan Komisaris; b. Menyusun kebijakan dan kriteria yang dibutuhkan dalam proses Nominasi calon anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan Komite di bawah Dewan Komisaris; c. Membantu pelaksanaan evaluasi atas kinerja anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan Komite di bawah Dewan Komisaris; d. Menyusun program pengembangan kemampuan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS; dan di bawah Komite Dewan Komisaris; e. Menelaah dan mengusulkan calon yang memenuhi syarat sebagai anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan/atau anggota DPS, untuk disampaikan kepada RUPS.		<i>The Committee shall carry out the nomination procedure as stated at point 5.2.1, 5.2.2 dan 5.2.3 as follows: a. Develop the position composition and Nomination process for member of the BOD, the BOC, SSB, and Committees under BOC. b. Develop the policy and criteria which are needed in Nomination process for candidates of the members of the BOD, the BOC, SSB, and Committees under BOC. c. Assist the implementation of the performance evaluation of the member of the BOD, the BOC, SSB, and Committees under BOC.. d. Develop a capability development program for the members of the BOD BOC, SSB, and Committees under BOC. e. Evaluate and recommend the candidates who qualify as the members of the BOD, BOC, SSB, to be proposed to the GMS.</i>
7.0	NILAI – NILAI DAN ETIKA KERJA	7.0	VALUES AND WORK ETHICS
7.1	Komite wajib bertindak independen dalam menjalankan tugasnya.	7.1	Committee acts independently in carrying out its duties and responsibilities.

	Yang dimaksud “bertindak independen” adalah menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan dan kebutuhan perusahaan secara profesional dan mandiri, dan tidak dipengaruhi intervensi dari pihak lain, serta tidak mengambil dan/atau menerima keuntungan pribadi baik langsung maupun tidak langsung.		“Acts independently” means performing its duties and responsibility in accordance with the company’s purpose and needs professionally and independently, and not influenced by intervention from other parties, as well as not take and/or receive personal gain directly or indirectly.
7.2.	Anggota Komite wajib memiliki integritas, akhlak, dan moral yang baik serta mematuhi kode etik yang berlaku di Bank.	7.2.	Committee members shall have good integrity, character and morals as well as comply with the code of conduct of the Bank.
7.3.	Anggota Komite wajib menjaga kerahasiaan dokumen, data dan informasi Bank	7.3.	Committee members shall maintain the confidentiality of all documents, data and information of the Bank.
7.4.	Pelaksanaan fungsi terkait Remunerasi dan Nominasi dilakukan secara obyektif, transparan dan akuntabel.	7.4.	Committee members shall be objective, honest and transparent in performing their duties and responsibilities.
7.5.	Setiap anggota Komite dilarang mengambil keuntungan pribadi baik secara langsung maupun tidak langsung dari kegiatan Bank selain penghasilan yang sah, sehingga dapat menyebabkan kerugian terhadap Bank.	7.5.	Committee members are prohibited from taking personal gain, either directly or indirectly from the Bank other than a legitimate income which may cause losses to the Bank.
7.6.	Dalam hal terjadi benturan kepentingan antara Bank dengan anggota Komite maka anggota Komite dilarang mengambil tindakan yang dapat merugikan Bank atau mengurangi keuntungan Bank dan wajib mengungkapkan benturan kepentingan yang dimaksud dalam setiap keputusan. Pengungkapan benturan kepentingan dituangkan dalam risalah rapat yang paling kurang mencakup nama pihak yang memiliki benturan kepentingan, masalah pokok benturan kepentingan dan dasar pertimbangan pengambilan keputusan. Dengan demikian dalam pengambilan keputusan, Anggota Komite terkait menyatakan dirinya abstain.	7.6.	In the event of a conflict of interest between the Bank and members of the Committee, the members of Committee are prohibited from taking actions that may cause a loss to the Bank or reduce the profit of the Bank and shall disclose the conflict of interest in each decision. Disclosure of conflict of interest shall be recorded in the minutes of meetings which at least includes the name of the party who has conflict of interest, the main issue and decision-making consideration. Thus, in making decision, the relevant Committee Member declared him/herself abstained.
7.7.	Anggota Dewan Komisaris yang menjadi Ketua atau anggota Komite tidak diberikan penghasilan tambahan selain penghasilan sebagai anggota Dewan Komisaris.	7.7.	The BOC member who became a Chairman and member of the Committee shall not get additional income other than income as the BOC member.
8.0	NILAI – NILAI DAN ETIKA KERJA	8.0	VALUES AND WORK ETHICS

	Anggota Komite wajib menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.		Committee members must provide sufficient time to carry out their duties and responsibilities optimally.
9.0	RAPAT	9.0	MEETING
9.1	Rapat Komite diselenggarakan secara berkala paling kurang 1 (satu) kali dalam 4 (empat) bulan.	9.1	The Committee meeting will be held periodically at least 1 (one) time in 4 (four) months.
9.2	Rapat hanya dapat dilaksanakan apabila: a. dihadiri oleh paling kurang 51% (lima puluh satu perseratus) dari jumlah anggota termasuk seorang Komisaris Independen dan Pejabat Eksekutif yang membawahi sumber daya manusia atau perwakilan pegawai; dan b. Salah satu dari 51% jumlah anggota Komite sebagaimana dimaksud pada huruf a merupakan Ketua Komite.	9.2	The meeting can only be held if: a. attended by at least 51% (fifty one percent) of the total number of members including an Independent Commissioner and an executive officer who is in charge on human resources or employee representative. b. 1 (one) of 51% of the total number of committee member mentioned in Point a is the Chairman.
9.3	Komite berhak memperoleh informasi yang diperlukan mengenai remunerasi Pejabat Eksekutif atau pegawai Bank.	9.3	The Committee may obtain such information that may be required for the remuneration of any executive officer or employee of the Bank.
9.4	Komite berhak meminta kehadiran pihak-pihak yang memiliki pengalaman dan keahlian yang relevan pada rapat Komite jika dipandang perlu.	9.4	The Committee has the rights to invite any party with relevant experience and expertise at Committee meetings if it is necessary.
9.5	Dalam hal rapat Komite mengundang pihak lain seperti dimaksud pada Butir 9.4, dalam pengambilan keputusan Komite tetap harus bertindak independen.	9.5	In the event that the Committee meeting invites another party as referred to in Point 9.4, the Committee's decision-making shall remain independent.
9.6	Keputusan rapat dilakukan berdasarkan musyawarah mufakat. Dalam hal tidak terjadi musyawarah untuk mufakat, maka pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan suara terbanyak, dengan prinsip 1 (satu) orang 1 (satu) suara.	9.6	Decision of the meeting shall be made based on consensus. In the event that consensus does not happen, decision-making is done by a majority vote, with principle of one (1) person 1 (one) voice.
9.7	Perbedaan pendapat (<i>dissenting opinions</i>) yang terjadi dalam rapat wajib dicantumkan secara jelas dalam risalah rapat beserta alasan perbedaan pendapat tersebut.	9.7	Dissenting opinions which occur in the meetings shall be clearly stated in the minutes of the meeting and the reason for these differences.
9.8	Segala keputusan dalam bentuk tertulis, ditandatangani atau disetujui oleh mayoritas Komite akan berlaku layaknya sebuah keputusan yang diambil dalam sebuah rapat Komite dan dapat terdiri dari beberapa dokumen dalam bentuk serupa, yang	9.8	Any resolution in writing, signed or approved by a majority of the committee shall be as effective as a resolution duly passed at a meeting of the Committee and may consist of several documents in similar form, each signed by one or more

	masing-masing ditandatangani oleh satu atau lebih anggota Komite. Mayoritas anggota yang menandatangani atau menyetujui tersebut harus berupa anggota yang independen dan Pejabat Eksekutif. Istilah “dalam bentuk tertulis” dan “ditandatangani” meliputi persetujuan yang disampaikan melalui <i>e-mail</i> oleh anggota Komite.		of the members of the committee. The expressions “in writing” and “signed” include approval by e-mail by any such member of the Committee.
9.9	Hasil rapat Komite wajib dituangkan dalam risalah rapat dan didokumentasikan secara baik.	9.9	The results of the Committee meetings shall be stated in the minutes of meetings and shall be well documented.
9.10	Salinan risalah rapat Komite yang telah ditandatangani oleh seluruh anggota Komite yang hadir harus didistribusikan kepada semua anggota Komite dan Dewan Komisaris.	9.10	Copy of the minutes of the meetings of the Committee which has been signed by the Committee members attending the meeting should be distributed to all members of the Committee and the BOC.
10.0	PENGUNGKAPAN DAN PELAPORAN	10.0	DISCLOSURE AND REPORTING
10.1	Pelaksanaan fungsi Komite wajib dimuat dalam Laporan Tahunan Bank paling kurang meliputi: a. Pernyataan bahwa Bank telah memiliki Pedoman Komite Remunerasi dan Nominasi; b. Uraian singkat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Komite dalam tahun buku.	10.1	The Committee’s performance shall be disclosed in the Bank’s Annual Report which at least includes: a. The statement that the Bank has a Remuneration and Nomination Committee Charter. b. A brief description of the implementation of the Committee’s duties and responsibilities in the financial year.
10.2	Pelaksanaan fungsi Komite wajib dimuat dalam situs web Bank paling kurang meliputi: a. tugas dan tanggung jawab, komposisi dan struktur keanggotaan, tata cara dan prosedur kerja, penyelenggaraan rapat, sistem pelaporan kegiatan, tata cara penggantian anggota, masa jabatan; b. Uraian singkat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Komite dalam tahun buku.	10.2	The Committee’s performance shall be disclosed in the Bank’s website which at least includes: a. Duties and responsibility, composition and membership structure, working procedures, meetings, activity reporting system, the procedures for replacing members, term of office. b. A brief description of the implementation of the Committee’s duties and responsibilities in the financial year.
10.3	Komite melaporkan pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan prosedur Nominasi dan Remunerasi yang dijalankan kepada Dewan Komisaris.	10.3	The Committee reports to the Board of Commissioners on the implementation of the remuneration and nomination duties, responsibilities and procedure.
10.4	Laporan sebagaimana dimaksud pada butir 10.3 menjadi bagian dari laporan	10.4	The report as referred to in point 10.3 shall be part of the report of the implementation of duties of the Board of

	pelaksanaan tugas Dewan Komisaris dan disampaikan dalam RUPS.		Commissioners and presented in the GMS.
11.0	KEBIJAKAN TERKAIT	11.0	RELATED POLICIES
11.1	Anggaran Dasar PT Bank OCBC NISP Tbk dan perubahan-perubahannya.	11.1	Articles of Association of PT Bank OCBC NISP Tbk. including its amendment.
11.2	CS-00001-L3 – Pedoman dan Tata Tertib Kerja Dewan Komisaris	11.2	CS – 00001 – L3 – The Board of Commissioners Charter
11.3	CS-00005-L3 – Pedoman dan Tata Tertib Kerja Direksi	11.3	CS – 00005 – L3 – The Board of Directors Charter
11.4	CS-00006-L3 – Kebijakan Nominasi Anggota Dewan Komisaris, Direksi, DPS, dan Komite Dewan Komisaris	11.4	CS – 00006 – L3 – Nomination Policy for Member of the Board of Commissioners, the Board of Directors, Sharia Supervisory Board and Committee of The Board of Commissioners.
11.5	CS – 00001 – L3 – Pedoman dan Tata Tertib Kerja Dewan Pengawas Syariah	11.5	CS – 00001 – L3 – Sharia Supervisory Board Charter
11.6	HC – 00002 – L3 – Human Resources	11.6	HC – 00002 – L3 – Human Resources
12.0	TANGGAL EFEKTIF DAN TANGGAL KAJI ULANG BERIKUTNYA	12.0	EFFECTIVE DATE AND NEXT REVIEW DATE
12.1	Pedoman dan Tata Tertib Kerja Komite Remunerasi dan Nominasi ini akan menjadi efektif setelah mendapat persetujuan dari Dewan Komisaris	12.1	This Remuneration and Nomination Committee Charter shall take effect upon concurrence by the BOC.
12.2	Pedoman dan Tata Tertib Kerja Komite Remunerasi dan Nominasi ini dapat ditinjau secara periodik selambatnya setiap 3 (tiga) tahun atau dilakukan pemutakhirannya apabila dianggap perlu dengan tetap memperhatikan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	12.2	This Remuneration and Nomination Committee Charter will be reviewed periodically at the latest every 3 (three) years or conduct updates if deemed necessary with regards to provisions of the prevailing laws and regulations.

**LAMPIRAN LANDASAN HUKUM
APPENDIX REGULATION BACKGROUND**

Peraturan yang menjadi dasar penyusunan Pedoman dan Tata Tertib Kerja Komite Remunerasi dan Nominasi ini adalah:		Regulation background of the Remuneration and Nomination Committee Charter:
1.	Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tanggal 16 Agustus 2007 tentang Perseroan Terbatas, termasuk perubahannya.	Law No. 40 Year 2007 dated 16 August 2007 concerning Limited Liability Company, including its amendment thereto.
2.	Undang-Undang No.7 Tahun 1992 tanggal 25 Maret 1992 tentang Perbankan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No. 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, termasuk perubahannya.	Law No. 7 Year 1992 concerning Banking as amended by Law No. 10 Year 1998 dated 10 November 1998 concerning Amendment of Law No. 7 Year 1992 concerning Banking, including its amendment thereto.
3.	Peraturan Bank Indonesia No. 11/10/PBI/2009 tanggal 19 Maret 2009 tentang Unit Usaha Syariah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bank Indonesia No. 15/14/PBI/2013 tanggal 24 Desember 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Bank Indonesia No. 11/10/PBI/2009 tentang Unit Usaha Syariah, termasuk perubahannya.	Bank Indonesia Regulation No. 11/10/PBI/2009 dated 19 March 2009 concerning Sharia Business Units as amended by Bank Indonesia Regulation No. 15/14/PBI/2013 dated 24 December 2013 concerning Amendment to Bank Indonesia Regulation No. 11/10/PBI/2009 dated 19 Maret 2009 concerning Sharia Business Units, including its amendment thereto.
4.	Peraturan Bank Indonesia No. 11/33/PBI/2009 tanggal 7 Desember 2009 tentang Pelaksanaan <i>Good Corporate Governance</i> Bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah, termasuk perubahannya.	Bank Indonesia Regulation No. 11/33/PBI/2009 dated 7 December 2009 concerning Implementation of Good Corporate Governance for Sharia Banks and Sharia Business Units, including its amendment thereto.
5.	Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 33/POJK.04/2014 tanggal 8 Desember 2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik, termasuk perubahannya.	Financial Services Authority Regulation No. 33/POJK.04/2014 dated 8 December 2014 concerning the Board of Directors and the Board of Commissioners of Emiten and Public Companies, including its amendment thereto.
6.	Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 34/POJK.04/2014 tanggal 8 Desember 2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik, termasuk perubahannya.	Financial Services Authority Regulation No. 34/POJK.04/2014 dated 8 December 2014 concerning Nomination and Remuneration Committee of Emiten and Public Companies, including its amendment thereto.
7.	Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 45/POJK.03/2015 tanggal 28 Desember 2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum, termasuk perubahannya.	Financial Services Authority Regulation No. 45/POJK.03/2015 dated 28 December 2015 concerning Implementation of Corporate Governance in the Provision of Remuneration for Commercial Bank, including its amendment thereto.
8.	Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 29/POJK.04/2016 tanggal 29 Juli 2016 tentang	Financial Services Authority Regulation No. 29/POJK.04/2016 dated 29 July 2016 concerning

	Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik, termasuk perubahannya.	Annual Report of Issuers and Public Company, including its amendment thereto.
9.	Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 55/POJK.03/2016 tanggal 7 Desember 2016 tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum, termasuk perubahannya.	Financial Services Authority Regulation No. 55/POJK.03/2016 dated 7 December 2016 Implementation of Corporate Governance for Commercial Bank, including its amendment thereto.
10.	Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 12/POJK. 03/2021 tanggal 30 Juli 2021 tentang Bank Umum, termasuk perubahannya.	Financial Services Authority Regulation No. 12/POJK. 03/2021 dated 30 July 2021 concerning Commercial Bank, including its ammendment thereto.
11.	Surat Edaran Bank Indonesia No. 11/28/DPbS tanggal 5 Oktober 2009 perihal Unit Usaha Syariah sebagaimana telah diubah dengan Surat Edaran Bank Indonesia No. 15/51/DPbS tanggal 30 Desember 2013 perihal Perubahan Atas Surat Edaran Bank Indonesia Nomor. 11/28/DPbS tanggal 5 Oktober 2009 perihal Unit Usaha Syariah, termasuk perubahannya.	Bank Indonesia Circular Letter No. 11/28/DPbS dated 5 October 2009 concerning Sharia Business Unit as amended by Bank Indonesia Circular Letter No. 15/51/DPbS dated 30 December 2013 concerning Amendment to Bank Indonesia Circular Letter No. 11/28/DPbS dated 5 October 2009 concerning Sharia Business Units, including its amendment thereto.
12.	Surat Edaran Bank Indonesia No.12/13/DPbS tanggal 30 April 2010 perihal Pelaksanaan <i>Good Corporate Governance</i> bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah, termasuk perubahannya.	Bank Indonesia Circular Letter No.12/13/DPbS dated 30 April 2010 concerning Implementation of Good Corporate Governance for Sharia Banks and Sharia Business Units, including its amendment thereto.
13.	Surat Edaran Bank Indonesia No. 13/8/DPNP tanggal 28 Maret 2011 perihal Uji Kemampuan dan Kepatutan (<i>Fit and Proper Test</i>) sebagaimana telah diubah dengan Surat Edaran Bank Indonesia No. 13/26/DPNP tanggal 30 November 2011 perihal Perubahan atas Surat Edaran Bank Indonesia No. 13/8/DPNP tanggal 28 Maret 2011 tentang Uji Kemampuan dan Kepatutan (<i>Fit and Proper Test</i>), termasuk perubahannya.	Bank Indonesia Circular Letter No.13/8/DPNP dated 28 March 2011 concerning Fit and Proper Test as amended by Bank Indonesia Circular Letter No. 13/26/DPNP dated 30 November 2011 concerning the Changes of Bank Indonesia Circular Letter No. 13/8/DPNP dated 28 March 2011 concerning Fit and Proper Test, including its amendment thereto.
14.	Surat Edaran Bank Indonesia No. 14/25/DPbS tanggal 12 September 2012 tentang Uji Kemampuan dan Kepatutan (<i>Fit and Proper Test</i>) Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, termasuk perubahannya.	Bank Indonesia Circular Letter No. 14/25/DPbS dated 12 September 2012 concerning Fit and Proper Test for Sharia Banks and Sharia Business Units, including its amendment thereto.
15.	Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan No.32/SEOJK.04/2015 tanggal 17 November 2015 tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan Terbuka, termasuk perubahannya.	Financial Services Authority Circular Letter No.32/SEOJK.04/2015 dated 17 November 2015 concerning GCG Guidelines for Public Listed Companies, including its amendment thereto.
16.	Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan No. 30/SEOJK.04/2016 tanggal 3 Agustus 2016 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik, termasuk perubahannya.	Financial Services Authority Circular Letter No. 30/SEOJK.04/2016 dated 3 August 2016 concernining The Form and Content of Annual Report of Issuer and Public Company, including its amendment thereto.

17.	Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan No. 40/SEOJK.03/2016 tanggal 26 September 2016 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum, termasuk perubahannya.	Financial Services Authority Circular Letter No. 40/SEOJK.03/2016 dated 26 September 2016 concerning the Implementation of Corporate Governance in Provision of Remuneration in Commercial Bank, including its amendment thereto.
18.	Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan No. 13/SEOJK.03/2017 tanggal 17 Maret 2017 tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum, termasuk perubahannya.	Financial Services Authority Circular Letter No. 13/SEOJK.03/ 2017 dated 17 March 2017, including its amendment thereto.