

KOMITE NOMINASI DAN REMUNERASI

Dasar Hukum Pembentukan

Untuk memenuhi ketentuan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 34/POJK.04/2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik, Perseroan telah membentuk Komite Nominasi dan Remunerasi pada tanggal 16 Agustus 2017. Komite ini dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris dalam membantu melaksanakan fungsi dan tugas Dewan Komisaris terkait nominasi dan remunerasi terhadap anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris.

Pedoman Kerja Komite Nominasi dan Remunerasi

Dalam menjalankan tugasnya, Komite Nominasi dan Remunerasi telah dilengkapi dengan pedoman kerja sebagaimana tercantum dalam Piagam (Charter) yang disusun dengan mengacu peraturan perundang-undangan yang berlaku. Piagam (Charter) tersebut berisi tentang ketentuan mengenai struktur Komite Nominasi dan Remunerasi, wewenang dan tanggung jawab, persyaratan keanggotaan, masa tugas, dan rapat. Di tahun 2019, OJK (IKNB) menerbitkan rancangan POJK tentang Tata Keola Perusahaan terbuka yang antara lain memuat mengenai Ketentuan Komite Nominasi dan Remunerasi. Oleh karena itu, penyesuaian atas ketentuan dalam pedoman kerja akan dilakukan setelah rancangan tersebut secara resmi dinyatakan berlaku dan efektif.

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang Komite Nominasi dan Remunerasi

Tugas, tanggung jawab dan kewajiban Komite Nominasi dan Remunerasi dijabarkan dalam Piagam Komite Nominasi dan Remunerasi yang merupakan pedoman kerja bagi Komite Nominasi dan Remunerasi. Adapun tugas dan tanggung jawab untuk fungsi nominasi antara lain meliputi:

1. Memberikan usulan atas kebijakan untuk nominasi dan evaluasi Dewan Komisaris dan Direksi untuk disampaikan kepada Dewan Komisaris;
2. Membantu Dewan Komisaris untuk melakukan penilaian kinerja anggota Direksi dan/atau Komisaris berdasarkan tolok ukur yang telah disusun sebagai bahan evaluasi;
3. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai kemampuan pengembangan program anggota Dewan Komisaris dan/atau Direksi;
4. Secara teratur meninjau struktur, ukuran dan komposisi (termasuk keahlian, pengetahuan, pengalaman dan keragaman) Dewan Komisaris dan Direksi, dan memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai perubahan apapun;
5. Memberikan pertimbangan penuh untuk perencanaan suksesi bagi para Direktur, dengan mempertimbangkan tantangan dan peluang yang dihadapi Perseroan, dan keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan di Direksi di masa depan;
6. Tetap melakukan pengkinian untuk mendapat informasi lengkap tentang isu strategis dan perubahan komersial yang mempengaruhi Perseroan dan pasar di mana Perseroan beroperasi;

NOMINATION AND REMUNERATION COMMITTEE

Legal Basis Establishment

To comply with Financial Service Authority Regulation Number 34/POJK.04/2014 concerning Nomination and Remuneration Committee in Issuer or Listed Company, the Company has established Nomination & Remuneration Committee on August 16, 2017. This Committee is established and being responsible to the Board of Commissioners in supporting Board of Commissioners function and duty implementation related to nomination and remuneration for the Board of Directors and Board of Commissioners members.

Nomination and Remuneration Committee Charter

In carrying out the duties, Nomination and Remuneration Committee has working manual as disclosed in Remuneration Charter which is formulated referring to prevailing Law. The Charter contains provisions on Nomination and Remuneration Committee structure, authority and responsibility, membership requirement, terms of office and meeting. In 2019, the OJK (Non-Bank Financial Institution) issued POJK draft on Governance for Public Company namely included Provisions for Nomination and Remuneration Committee. Therefore, adjustment on the provisions in the charter will be carried out after the draft is officially declared prevail and effective.

Duties, Responsibilities and Authorities of the Nomination and Remuneration Committee

Duty, responsibility and obligation of Nomination and Remuneration Committee are disclosed in the Nomination and Remuneration Committee Charter as working guideline for the Nomination and Remuneration Committee. Duty and responsibility for nomination function are including:

1. To provide recommendation on Board of Commissioners and Board of Directors nomination and evaluation policy to be presented to the Board of Commissioners;
2. To support Board of Commissioners in evaluating performance of Board of Directors and/or Board of Commissioners members based on designated criteria as evaluation indicators;
3. To provide recommendation to the Board of Commissioners regarding competency development program for Board of Commissioners and/or Board of Directors members;
4. To review structure, measurement and composition (including skill, knowledge, experience and diversity) of the Board of Commissioners and Board of Directors regularly, and provide recommendation to the Board of Commissioners for any changes;
5. To provide full consideration in planning succession for the Board of Directors, by considering challenge and opportunity encountered by the Company as well as skill and expertise required by the Board of Directors in the future;
6. To always update in observing complete information on strategic issue and commercial change with impact to the Company and market where the Company is operated;

7. Bertanggung jawab untuk mengidentifikasi dan mencalonkan dengan persetujuan Dewan Komisaris calon anggota untuk mengisi kekosongan jabatan saat dan kapan jabatan tersebut timbul;
8. Sebelum penunjukan dilakukan oleh Dewan Komisaris, melakukan evaluasi yang berimbang atas keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan keragaman pada Dewan Komisaris dan Direksi, terkait hal ini Komite mempersiapkan deskripsi tentang fungsi dan kemampuan yang diperlukan untuk pengangkatan tertentu, dalam mengidentifikasi kandidat yang sesuai, Komite Nominasi harus atau dapat:
 - menggunakan iklan terbuka atau jasa penasihat eksternal untuk memudahkan pencarian kandidat;
 - mempertimbangkan kandidat dari berbagai latar belakang;
 - mempertimbangkan calon yang sesuai dengan kriteria yang obyektif dan memperhatikan komposisi di dalam dewan, termasuk jenis kelamin, serta memperhatikan bahwa orang yang akan ditunjuk memiliki cukup waktu untuk menjalankan fungsinya di posisi tersebut.
9. Sebelum pengangkatan Komisaris dan Direktur, pejabat yang ditunjuk harus diminta untuk mengungkapkan bisnis lainnya yang dapat menimbulkan konflik kepentingan dan diminta untuk melaporkan bisnis masa depan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan;
10. Meninjau hasil proses evaluasi kinerja Dewan Komisaris dan Direksi dengan mempertimbangkan komposisi Dewan Komisaris dan Direksi.

Fungsi nominasi juga bertugas untuk membuat rekomendasi kepada Dewan Komisaris terkait:

1. Merumuskan suksesi baik untuk Komisaris maupun Direktur dan khususnya untuk peran kunci Presiden Komisaris dan Presiden Direktur;
2. Calon yang tepat untuk peran Komisaris Independen;
3. Anggota Komite Audit dan Komite Nominasi, dan komite dewan lainnya yang sesuai, dengan berkonsultasi dengan ketua komite tersebut;
4. Penunjukan kembali setiap Komisaris pada akhir masa jabatan mereka yang ditentukan dengan memperhatikan kinerja dan kemampuan mereka untuk terus memberikan kontribusi kepada Dewan Komisaris berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan;
5. Pemilihan ulang Direktur berdasarkan ketentuan yang terkait pemilihan ulang tahunan atau masa pensiun yang sesuai dengan ketentuan rotasi dalam anggaran dasar Perseroan, dengan memperhatikan kinerja dan kemampuan mereka untuk terus memberikan kontribusi kepada dewan terkait sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan dan juga kebutuhan untuk penyegaran komposisi Direksi (terutama dalam kaitannya dengan Direktur yang dipilih kembali untuk masa jabatan di luar 6 (enam) tahun).

Untuk fungsi remunerasi, adapun tugas dan tanggung jawab antara lain meliputi:

1. Bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan remunerasi untuk semua Direktur, termasuk hak pension dan pembayaran kompensasi. Tidak ada Direktur yang terlibat

7. To be responsible in identifying and nominating candidate, with approval from the Board of Commissioners, to serve in vacant position when needed;
8. To evaluate balance evaluation on skill, knowledge, experience and diversity of the Board of Commissioners and Board of Directors, prior appointment by the Board of Commissioners, in this process, the Committee prepares description on required function and capability for particular appointment to identify suitable candidate, the Nomination Committee shall or may:
 - Publish open advertisement or hire external consulting service to support candidate nomination;
 - To consider candidates from various backgrounds;
 - To consider suitable candidate based on objective criteria and concern composition of the Boards, including by gender as well as concerning that the candidate has sufficient time to perform function in the position.
9. Prior Commissioner and Director appointment, the appointed officer shall be requested to report other business and future business with conflict of interest potential;
10. To review Board of Commissioners and Board of Directors performance evaluation report by considering Board of Commissioners and Board of Directors composition.

Nomination function is also in charge to prepare recommendation to the Board of Commissioners related to:

1. Succession formulation either for Commissioner or Director and key role of President Commissioner and President Director, particularly.
2. Appropriate candidate for Independent Commissioner position;
3. Audit Committee and Nomination Committee members, and other committees under the Board by consulting with Chairman of the Committee;
4. Reappointment of every Commissioner at end of his terms of office by considering performance and capability to contribute to the Board of Commissioners based on expected knowledge, skill and experience.
5. Reappointment of Director based on regulation related to annual reappointment or retirement period which complies with rotation policy in Articles of Association, by considering performance and capability to contribute to the Board of Commissioners based on expected knowledge, skill and experience as well as Board of Directors composition refreshment requirement (especially related to reappointment Director for more than 6 (six) years terms of office).

In terms of remuneration function, the duty and responsibility are including:

1. Being responsible to stipulate remuneration policy for all Directors, including pension rights and compensation

- dalam keputusan apapun mengenai remunerasi yang bersangkutan;
2. Merekomendasikan dan memantau tingkat dan struktur remunerasi bagi anggota Dewan Komisaris;
 3. Dalam menentukan kebijakan tersebut, pertimbangkan semua faktor yang dianggap perlu termasuk persyaratan hukum dan peraturan yang relevan, ketentuan dan rekomendasi kode etik dan panduan terkait. Tujuan dari kebijakan tersebut adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi manajemen eksekutif mengenai kualitas yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan dengan baik, dengan memperhatikan pandangan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Kebijakan remunerasi harus memperhatikan risiko Perseroan dan keselarasan dengan tujuan strategis jangka panjang Perseroan. Sebagian besar remunerasi harus disusun sedemikian rupa sehingga dapat selaras antara penghargaan dengan kinerja Perseroan dan individu dan dirancang untuk meningkatkan tujuan jangka panjang Perseroan;
 4. Ketika menetapkan kebijakan remunerasi untuk Direksi, harus ditinjau dan diperhatikan kondisi gaji dan pekerjaan di Perseroan atau kelompok, terutama saat menentukan kenaikan gaji tahunan;
 5. Meninjau kesesuaian dan relevansi kebijakan remunerasi yang sedang berjalan;
 6. Dalam hal kebijakan yang disepakati dan dengan berkonsultasi dengan Presiden Komisaris dan/atau Presiden Direktur, jika sesuai, tentukan paket remunerasi individual masing-masing Direktur dan anggota Dewan Komisaris termasuk bonus, pembayaran insentif dan opsi saham atau lainnya;
 7. Untuk mendapatkan informasi terkini yang terpercaya tentang remunerasi di perusahaan lain dengan skala dan kerumitan yang sebanding. Untuk membantu memenuhi kewajibannya, panitia memiliki wewenang penuh untuk menunjuk konsultan remunerasi dan untuk melakukan pembayaran terhadap laporan, survey atau informasi yang dianggap perlu dengan anggaran Perseroan namun sesuai dengan batasan anggaran yang ditetapkan oleh Dewan Komisaris;
 8. Bertanggung jawab untuk menetapkan kriteria seleksi, memilih, menunjuk dan menetapkan kerangka acuan untuk konsultan remunerasi yang memberi saran kepada panitia;
 9. Menentukan kebijakan, ruang lingkup, dan pengaturan pensiun untuk setiap Direktur; dan
 10. Memastikan bahwa persyaratan penghentian terhadap anggota Dewan Komisaris, dan pembayaran apa pun yang dilakukan, adil bagi individu, dan Perseroan, bahwa kegagalan tersebut tidak dihargai dan bahwa kewajiban untuk mengurangi kerugian diakui sepenuhnya.

Keanggotaan Komite Nominasi dan Remunerasi

Sesuai POJK No. 34/POJK.04/2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik, Komite Nominasi dan Remunerasi paling kurang terdiri dari 3 (tiga) orang anggota, dengan ketentuan:

- 1 (satu) orang ketua merangkap anggota, yang merupakan Komisaris Independen;

- payment. There is no Director who is involved in any decision regarding his remuneration;
2. To recommend and supervise remuneration level and structure for Board of Commissioners members;
 3. In determining the policy, to consider every necessary factor including legal requirement and relevant regulation, provision and recommendation, code of ethics and related guideline. Purpose of the policy is to attract, retain and motivate executive management in terms of expected quality to manage the Company appropriately, by considering aspiration of shareholders and other stakeholders. The remuneration policy shall consider Company's risk as well as alignment with longterm business strategy. Most of the remuneration shall be well formulated to be balanced between reward with individual and corporate performance which is formulated to increase the Company's long term purpose;
 4. When determining remuneration policy for Board of Directors, to review and concern condition of salary and job in the Company or group, especially when determining annual salary appraisal;
 5. To review conformity and relevance of ongoing remuneration policy;
 6. In terms of the approved policy and by consulting with President Commissioner and/or President Director, if appropriate, individual remuneration package for each Director and Board of Commissioners member, including bonus, incentive payment and stock option or others;
 7. To obtain updated and reliable information about remuneration in other companies with equal scale and complexity, the committee holds full authority to appoint remuneration consultant and to make payment for any report, survey or information which are considered necessary with Company's budget under the limit set by the Board of Commissioners;
 8. Being responsible to determine selection criteria, choose, appoint and stipulate terms of reference for remuneration consultant who provides recommendation to the Committee;
 9. To stipulate policy, scope and pension management for every Director; and
 10. To ensure that Board of Commissioners members discharge requirement, and any payment have been fair for individual and Company, and the failure is disrespected as well as obligation to reduce the loss is fully acknowledged.

Nomination and Remuneration Committee Membership

According to POJK No. 34/POJK.04/2014 regarding Nomination and Remuneration Committee in Issuers or Public Companies, the Nomination and Remuneration Committee minimum consists of 3 (three) members, with terms and conditions:

- 1 (one) chairman and member who is also Independent Commissioner;

- anggota lainnya yang dapat berasal dari anggota Dewan Komisaris; pihak yang berasal dari luar Emiten atau Perusahaan Publik yang bersangkutan; atau pihak yang menduduki jabatan manajerial di bawah Direksi yang membidangi sumber daya manusia.

Di tahun 2019, Ichiro Nambu selaku anggota Komite Nominasi dan Remunerasi mengundurkan diri. Rapat Dewan Komisaris tanggal 8 Februari 2019 kemudian telah menyetujui pengunduran diri yang bersangkutan dan menetapkan komposisi anggota Komite Nominasi dan Remunerasi Perseroan menjadi sebagai berikut:

Ketua : Dani Firmansjah
 Anggota : Yuji Tokunaga
 Anggota : Mariawaty Santoso

Pada rapat Dewan Komisaris tanggal 22 November 2019, Dewan Komisaris kembali menetapkan susunan anggota Komite Nominasi dan Remunerasi Perseroan sehubungan dengan pengunduran diri Mariawaty Santoso dan pengangkatan Samuel Manasseh sebagai anggota komite. Dengan demikian, komposisi Komite Nominasi dan Remunerasi hingga per 31 Desember 2019 adalah sebagai berikut:

Ketua : Dani Firmansjah
 Anggota : Yuji Tokunaga
 Anggota : Samuel Manasseh

Masa Jabatan Komite Nominasi dan Remunerasi

Masa jabatan anggota Komite Nominasi dan Remunerasi adalah terhitung sejak tanggal keputusan Dewan Komisaris (surat penunjukan) sampai dengan berakhirnya masa jabatan anggota Dewan Komisaris sesuai dengan Anggaran Dasar Perseroan atau sampai dengan jangka waktu lain yang ditetapkan berdasarkan keputusan Dewan Komisaris, sepanjang tidak bertentangan dengan POJK maupun Peraturan Perundang-undangan yang terkait.

Independensi Komite

Sebagaimana diatur dalam Pedoman Komite Nominasi dan Remunerasi Perseroan, Komite Nominasi dan Remunerasi wajib bertindak independen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketua Komite Nominasi dan Remunerasi Perseroan berasal dari Komisaris Independen.

Kebijakan dan Pelaksanaan Rapat Komite Nominasi dan Remunerasi

Sesuai Piagam Komite Nominasi dan Remunerasi, sebagai bagian dari pelaksanaan tugasnya, Komite Nominasi dan Remunerasi wajib mengadakan rapat paling sedikit 1 (satu) kali dalam 4 (empat) bulan. Rapat Komite Nominasi dan Remunerasi hanya dapat diadakan bila dihadiri setidaknya oleh sebagian besar anggota.

- Other members who are appointed from the Board of Commissioners members; from external party of the respective Issuers or Public Company; or other parties who serve in managerial position under the Board of Directors supervising human resources.

In 2019, Ichiro Nambu as member of Nomination and Remuneration Committee resigned. The Board of Commissioners Meeting on February 8, 2019 has approved his resignation and stipulated the Nomination and Remuneration Committee members composition into as follows:

Chairman : Dani Firmansjah
 Member : Yuji Tokunaga
 Member : Mariawaty Santoso

In the Board of Commissioners meeting on November 22, 2019, the Board of Commissioners has re-affirmed stipulation of Nomination and Remuneration Committee membership composition following resignation of Mariawaty Santoso and appointment of Samuel Manasseh as the Committee's member. Therefore, composition of Nomination and Remuneration Committee as of December 31, 2019 is as follows:

Chairman : Dani Firmansjah
 Member : Yuji Tokunaga
 Member : Samuel Manasseh

Terms of office of the Nomination and Remuneration Committee

The term of office of the Nomination and Remuneration Committee members is from the date of the Board of Commissioners' resolution (appointment letter) to the end of the term of office of the Board of Commissioners in accordance with the Company's Articles of Association, or up to other periods determined by the Board of Commissioners resolution, insofar as it does not conflict with the POJK or related Laws and regulations.

Independency of the Committee

As regulated in the Nomination and Remuneration Committee Charter, the Nomination and Remuneration Committee shall be independent in carrying out duty and responsibility. Chairman of the Nomination and Remuneration Committee is appointed from Independent Commissioner in the Company.

Policy and Implementation of the Nomination and Remuneration Committee Meeting

According to the Nomination and Remuneration Committee Charter, as part of duty implementation, Nomination and Remuneration Committee shall organize meeting minimum 1 (one) meeting in 4 (four) months. The Nomination Committee Meeting is eligible to be organized if attend by most members.

Frekuensi Rapat dan Tingkat Kehadiran Komite Nominasi dan Remunerasi

Selama tahun 2019, Komite Nominasi dan Remunerasi telah melaksanakan 3 (tiga) kali rapat.

Pelatihan Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi

Untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman dalam menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, di tahun 2019 anggota Komite Nominasi dan Remunerasi telah mengikuti pelatihan, seminar atau workshop.

Laporan Pelaksanaan Kegiatan Komite Nominasi dan Remunerasi Tahun 2019

Selama tahun 2019, Komite Nominasi dan Remunerasi telah melakukan 3 (tiga) kali pertemuan dengan rata-rata tingkat kehadiran anggota mencapai 100%. Adapun kegiatan Komite Nominasi dan Remunerasi antara lain sebagai berikut:

1. Melakukan evaluasi dan pengkajian atas nominasi calon anggota Direksi yaitu Wakil Presiden Direktur (CFO) Direktur yang akan membawahi Direktorat Marketing.
2. Melakukan sistem remunerasi untuk Dewan Komisaris dan Direksi, serta merekomendasikan dan memantau tingkat dan struktur remunerasi bagi anggota Dewan Komisaris.
3. Mendiskusikan terkait *update* rencana suksesi Perseroan, cakupan tanggung jawab Direksi, serta program asuransi kesehatan bagi Direksi.
4. Mendiskusikan terkait kandidat anggota Komite Nominasi dan Remunerasi sehubungan dengan pengunduran diri salah seorang anggota komite.
5. Mendiskusikan rancangan POJK (IKNB) terkait tata kelola yang antara lain mengatur mengenai Komite Nominasi dan Remunerasi, termasuk rencana penyesuaian pedoman kerja setelah rancangan tersebut dinyatakan berlaku efektif sebagai POJK.

Nomination and Remuneration Committee Meeting Frequency and Attendance

Throughout 2019, the Nomination and Remuneration Committee held 3 (three) meetings.

Training of the Nomination and Remuneration Committee Members

To develop the competence and understanding in supporting the implementation of the duties and responsibilities, the Nomination and Remuneration Committee members have joined seminars, training or workshop throughout 2019.

Nomination and Remuneration Committee Activity Implementation Report 2019

Throughout 2019, the Nomination and Remuneration Committee held 3 (tiga) meetings with average attendance level of the members achieved 100%. Activities of the Nomination and Remuneration Committee are among others:

1. Evaluate and review nomination of the Board of Directors member candidates, including the Vice President Director (CFO), Director to supervise Marketing Directorate.
2. Implement remuneration system for Board of Commissioners and Board of Directors and recommendation to oversee level and structure of remuneration for the Board of Commissioners members.
3. Discuss related to the Company's success plan, scope of Board of Directors responsibility, and health insurance program for the Board of Directors.
4. Discuss related to candidate for Nomination and Remuneration Committee following the resignation of a committee member.
5. Discuss the POJK draft (Non-Bank Financial Institution) related to governance namely regulating the Nomination and Remuneration Committee, including work manual revision plan after the draft is declared effectively applied as POJK