

Kebijakan Remunerasi Direksi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Bank Mandiri berkomitmen untuk menerapkan tata kelola dalam pemberian remunerasi dengan menyusun kebijakan remunerasi yang telah disahkan melalui Surat Keputusan Bersama Dewan Komisaris dan Direksi tentang Kebijakan Remunerasi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk tanggal 20 Maret 2018. Dalam menetapkan remunerasi Dewan Komisaris, Bank Mandiri mengacu pada:

1. Peraturan Menteri BUMN No. PER-04/MBU/2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-13/MBU/09/2021 tanggal 24 September 2021, dan terakhir telah diubah dengan Peraturan Menteri BUMN No. PER-3/MBU/03/2023 Tahun 2023 Tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.
2. Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-09/MBU/2012 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan tata kelola perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN, dan terakhir telah diubah dengan Peraturan Menteri BUMN No. PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara.
3. Peraturan OJK Nomor 17 Tahun 2023 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 variable 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 :
 - a. Besarnya kerugian finansial maupun non finansial Perseroan.
 - b. 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 :
 - a. Menyebabkan kerugian bank finansial maupun non finansial.
 - b. Melakukan tindakan kecurangan (*fraud*), melanggar hukum, perilaku tidak etis, dan/atau pemalsuan catatan.
 - c. Melakukan pelanggaran terhadap kebijakan, peraturan, dan prosedur bank secara sengaja.
 - d. Menyebabkan dampak negatif yang signifikan terhadap permodalan bank yang tidak disebabkan oleh perubahan iklim ekonomi atau industri.
4. Dalam implementasi remunerasi MRT, Bank Mandiri berpedoman terhadap ketentuan OJK, Peraturan Menteri BUMN, dan kebijakan remunerasi Perseroan.

Komite Remunerasi dan Nominasi

Dewan Komisaris telah membentuk Komite Remunerasi dan Nominasi yang bertujuan untuk membantu dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya di bidang yang berkaitan dengan remunerasi dan nominasi terhadap anggota Direksi dan Dewan Komisaris. Salah satu tugas dari Komite Remunerasi dan Nominasi adalah membuat suatu sistem remunerasi bagi Dewan Komisaris, Direksi yang akan menjadi bagian dari pedoman kebijakan tata kelola perusahaan serta akan menjadi dasar bagi Dewan Komisaris dan RUPS dalam menetapkan remunerasi anggota Dewan Komisaris dan/atau anggota Direksi.

Uraian terkait Komite Remunerasi dan Nominasi telah dijelaskan pada bagian Komite Remunerasi dan Nominasi Bab Tata Kelola Perusahaan dalam Laporan Tahunan ini.

Prosedur Penetapan Remunerasi



1. Menusun dan mengusulkan Rekomendasi Suksesi Direksi
2.
 - Mengkaji Usulan Komite Remunerasi dan Nominasi
 - Mengusulkan Suksesi Direksi kepada Pemegang Saham seri A Dwiwarna
3.
 - Evaluasi Pemenuhan Persyaratan Calon Anggota Direksi
 - Persetujuan Suksesi Direksi
4. Pengangkatan dan Penetapan Suksesi Direksi
5.
 - Melakukan *Fit and Proper Test*
 - Persetujuan Calon Pengurus Perseroan

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 dan rekomendasi Dewan Komisaris kepada RUPS dapat berupa :
 - a. Persetujuan mengenai bentuk dan besaran Remunerasi; atau
 - b. Persetujuan untuk diberikan kewenangan kepada Dewan Komisaris dalam menetapkan bentuk dan besaran remunerasi.

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 merupakan strategi bank dalam memberikan imbalan kepada pegawai, yang disesuaikan dengan kemampuan Bank agar dapat mengakomodir perubahan demografi pegawai, pengelolaan biaya tenaga kerja, dan dalam rangka mendorong pencapaian tujuan bisnis Bank Mandiri. Remunerasi Bank Mandiri disusun dengan tujuan untuk dapat menarik, mempertahankan, memotivasi, dan meningkatkan keterikatan pegawai agar dapat secara terus menerus memberikan kinerja yang optimal, mendukung visi, misi, dan strategi Bank Mandiri.

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 kualitatif 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, anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris dengan industri 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.

Secara umum, strategi remunerasi Bank Mandiri berpedoman pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan. Strategi total *reward* untuk jangka panjang adalah Bank memiliki nilai kompetitif yang kuat terhadap pasar, yaitu :

1. Mengupayakan secara umum posisi Bank pada 75 *percentile*.
2. Khusus untuk *top talent* dan *critical jobs* dapat diposisikan sampai dengan 90 *percentile*.

Remunerasi 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.

Pengukuran Kinerja Dikaitkan dengan Remunerasi

Dalam pemberian remunerasi, Bank Mandiri melakukan pengukuran kinerja yang dikaitkan dengan remunerasi meliputi tinjauan mengenai kebijakan remunerasi yang dikaitkan dengan penilaian kinerja, metode dalam mengaitkan Remunerasi individu dengan kinerja Bank Mandiri, kinerja unit kerja dan kinerja individu serta metode yang digunakan Bank Mandiri untuk menyatakan bahwa kinerja (*key performance indicator*) yang disepakati tidak dapat tercapai sehingga perlu dilakukan penyesuaian atas remunerasi serta besarnya penyesuaian remunerasi jika kondisi tersebut terjadi. Penerapan strategi remunerasi juga dilaksanakan dengan memperhatikan kinerja dari tiap-tiap individu pegawai (*based on performance*), kinerja unit kerja dan kinerja Bank secara keseluruhan, namun tetap dalam anggaran yang ditetapkan. Secara umum, dalam mengimplementasikan total *rewards* Bank Mandiri memberikan gaji, penyesuaian gaji setiap tahun, Tunjangan Hari Raya (THR), Uang Pelaksanaan Cuti Tahunan, dan Uang Cuti Besar yang diberikan untuk setiap periode masa kerja 3 (tiga) tahunan. Bank Mandiri juga menyediakan fasilitas kesehatan bagi pegawai dan anggota keluarganya, meliputi jaminan rawat inap, rawat jalan, melahirkan, rawat gigi, *General Check Up*, kacamata serta program kesehatan pensiunan Bank Mandiri.

Penyesuaian Remunerasi Dikaitkan dengan Kinerja dan Risiko

Bank Mandiri memberikan remunerasi yang bersifat variable yakni 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 instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan oleh Bank Mandiri dengan ketentuan khusus untuk kepentingan Dewan Komisaris diberikan dalam bentuk tunai untuk menghindari unsur benturan kepentingan dalam menjalankan kepengawasan.

Jasa Konsultan Eksternal

Untuk mengetahui posisi remunerasi Bank terhadap kondisi pasar, setiap tahun Bank Mandiri turut berpartisipasi dalam *Annual Salary Survey* yang diselenggarakan oleh pihak ketiga yang independen dan kompeten. Hasil kajian dari survei tersebut digunakan sebagai dasar dalam menyesuaikan strategi remunerasi Bank Mandiri untuk selanjutnya akan diusulkan dalam Rapat Direksi agar dapat disetujui.

Proses Penyusunan Kebijakan Remunerasi

Kebijakan remunerasi merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan dan/atau mempertahankan karyawan, pejabat eksekutif, Direksi dan Dewan Komisaris yang kompeten serta berkualitas. Kebijakan remunerasi merupakan strategi Bank Mandiri dalam memberikan imbalan yang disesuaikan dengan kemampuan Bank Mandiri agar dapat mengakomodir perubahan demografi pegawai, pengelolaan biaya tenaga kerja, dan dalam rangka mendorong pencapaian tujuan bisnis Bank Mandiri.

Remunerasi Bank Mandiri disusun dengan tujuan untuk dapat menarik, mempertahankan, memotivasi, dan meningkatkan keterikatan pegawai agar dapat secara terus menerus memberikan kinerja yang optimal, mendukung visi, misi, dan strategi Bank Mandiri.

Penyusunan kebijakan remunerasi Bank Mandiri memperhatikan :

1. Kinerja keuangan dan pemenuhan cadangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundangundangan yang berlaku.
2. Remunerasi yang berlaku pada industri sesuai dengan kegiatan usaha Perseroan sejenis dan skala usaha perseroan dalam industrinya.
3. Tugas, tanggung jawab dan wewenang anggota Direksi dan/anggota Dewan Komisaris dikaitkan dengan pencapaian tujuan dan kinerja Perseroan.
4. Target kinerja atau kinerja masing-masing anggota Direksi dan/ atau anggota Dewan Komisaris agar tercapai kesetaraan antara hasil kerja dengan imbalan yang diterima.
5. Keseimbangan tunjangan antara yang bersifat tetap dan bersifat variabel.
6. Pertimbangan sasaran dan strategi jangka Panjang Bank.

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 kualitatif 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, anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris dengan industri 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 Dan Fasilitas Dewan Komisaris Dan Direksi

Struktur Remunerasi Anggota Dewan Komisaris dan 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 perubahan, 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 instrumen 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 Dewan Komisaris dan Direksi adalah sebagai berikut :

Tabel Struktur Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi

No	Jenis Penghasilan	Ketentuan	
		Dewan Komisaris	Direksi
1.	Honorarium/Gaji	Besarnya faktor jabatan <ul style="list-style-type: none"> • Komisaris Utama 45% dari Direktur Utama • Wakil Komisaris Utama 42,5% dari Direktur Utama • Komisaris 90% dari Komisaris Utama 	Besarnya faktor jabatan <ul style="list-style-type: none"> • Wakil Direktur Utama 95% dari Direktur Utama • Direktur yang Membidangi SDM 90% dari Direktur Utama • Anggota Direksi Lainnya 85% dari Direktur Utama
2.	Tunjangan		
	Tunjangan Hari Raya Keagamaan	1 (satu) kali honorarium	1 (satu) kali gaji
	Tunjangan Perumahan	Tidak diberikan	Tunjangan Perumahan diberikan secara bulanan apabila tidak menempati rumah jabatan maksimal sebesar Rp27.500.000
	Tunjangan Transportasi	Sebesar 20% dari honorarium	Tidak diberikan
	Tunjangan Cuti Tahunan	Tidak diberikan	Tidak diberikan
	Santunan Purna Jabaran	Premi asuransi maksimal 25% dari honorarium/tahun	Premi asuransi maksimal 25% dari gaji/tahun
3.	Fasilitas		
	Fasilitas Kendaraan Dinas	Diberikan dalam bentuk tunjangan transportasi sebesar 20% dari honorarium	Diberikan 1(satu) kendaraan dinas dalam bentuk sewa sesuai kriteria yang telah ditetapkan
	Fasilitas Kesehatan	Penggantian pengobatan sesuai kebijakan internal nomor KEP.KOM/03/2022	Penggantian pengobatan sesuai kebijakan internal nomor KEP.KOM/03/2022
	Fasilitas Perkumpulan Profesi	Maksimum 2 (dua) keanggotaan yang relevan dengan kegiatan Perseroan	Maksimum 2 (dua) keanggotaan yang relevan dengan kegiatan perseroan
	Fasilitas Bantuan Hukum	Fasilitas bantuan hukum sesuai kebijakan internal nomor KEP.KOM/03/2022	Fasilitas bantuan hukum sesuai kebijakan internal nomor KEP.KOM/03/2022
4.	Bonus, Tantiem, Insentif	Dapat diberikan dalam bentuk saham maupun tunai.	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.

Tabel Jumlah Nominal Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi

Jumlah Remunerasi dan Fasilitas Lain	Jumlah diterima			
	Dewan Komisaris		Direksi	
	Jumlah Orang	Jumlah dalam Rp Juta	Jumlah Orang	Jumlah dalam Rp Juta
Remunerasi				
Gaji	11 Orang	31.671	12 Orang	91.326
Tunjangan Perumahan	-	-	2 Orang	859
Tantiem	11 Orang	162.483	12 Orang	410.650
Fasilitas Lain dalam Bentuk Natura				
Perumahan (tidak dapat dimiliki)	-	-	10 Orang	-
Transportasi (tidak dapat dimiliki)	-	5.648	12 Orang	-
Asuransi Penuh (dapat dimiliki)	-	4.533	12 Orang	11.311
Kesehatan (tidak dapat dimiliki)	11 Orang	538	12 Orang	4.060
Jumlah Remunerasi per orang dalam 1 tahun				
Di atas Rp2 miliar	11 Orang	-	12 Orang	-
Di atas Rp1 miliar sampai dengan Rp2 miliar	-	-	-	-
Di atas Rp500 juta sampai dengan Rp1 miliar	-	-	-	-
Rp500 juta ke bawah	-	-	-	-

Dasar adanya bonus saham dalam rangka pemenuhan POJK No. 45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum.

Nama	Jabatan	Bonus Saham
Dewan Komisaris		
Muhamad Chatib Basri	Komisaris Utama/Komisaris Independen	Nihil
Andrinof A. Chaniago	Wakil Komisaris Utama/Komisaris Independen	Nihil
Loeke Larasati Agoestina	Komisaris Independen	Nihil
Muliadi Rahardja	Komisaris Independen	Nihil
Heru Kristiyana*)	Komisaris Independen	Nihil
Zainudin Amali*)	Komisaris Independen	Nihil
Rionald Silaban	Komisaris	552.300 saham
Faried Utomo	Komisaris	552.300 saham
Arif Budimanta	Komisaris	552.300 saham
Nawal Nely	Komisaris	552.300 saham
Muhammad Yusuf Ateh	Komisaris	552.300 saham
Direksi		
Darmawan Junaidi	Direktur Utama	1.363.700 saham
Alexandra Askandar	Wakil Direktur Utama	1.227.400 saham
Ahmad Siddik Badruddin	Direktur Manajemen Risiko	1.159.200 saham
Agus Dwi Handaya	Direktur Kepatuhan dan SDM	1.159.200 saham
Eka Fitria*)	Direktur Treasury & International Banking	Nihil
Riduan	Direktur Commercial Banking	1.159.200 saham
Aquarius Rudianto	Direktur Jaringan & Retail Banking	1.159.200 saham
Toni E. B. Subari	Direktur Operation	1.159.200 saham
Susana Indah K. Indriati	Direktur Corporate Banking	1.159.200 saham
Rohan Hafas	Direktur Hubungan Kelembagaan	1.159.200 saham
Sigit Prastowo	Direktur Keuangan & Strategi	1.159.200 saham
Timothy Utama	Direktur Information Technology	1.159.200 saham

*) Diangkat pada RUPS Tahunan tanggal 14 Maret 2023.

Jumlah Direksi, Dewan Komisaris dan Pegawai Penerima Remunerasi yang Bersifat Variabel

Jumlah Direksi, Dewan Komisaris dan Karyawan yang menerima remunerasi yang bersifat variabel selama 1 (satu) tahun dan total nominal adalah sebagai berikut.

Remunerasi yang bersifat variabel	Jumlah diterima dalam 1 (satu) Tahun			
	Direksi		Dewan Komisaris	
	Orang	Rp Juta	Orang	Rp Juta
Total	12	185.916	11	73.562

Remunerasi yang Bersifat Variabel

Selain itu, Bank 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. Komisaris Non Independen serta dalam bentuk tunai bagi anggota Dewan Komisaris Independen dengan ketentuan Peraturan OJK No. 45/POJK.03/2015. Untuk menunjang kedinasan pegawai, Bank Mandiri memberikan fasilitas kedinasan meliputi rumah dinas, penggantian biaya utilities, pulsa telepon, dan Kendaraan dinas sewa. Sedangkan untuk mendukung kebutuhan pegawai dalam kepemilikan rumah, kendaraan maupun kebutuhan lainnya, Bank Mandiri memberikan fasilitas Kredit Kesejahteraan Pegawai.

Jabatan dan Jumlah yang Menjadi Material Risk Taker

Seluruh anggota Dewan Komisaris dan Direksi Bank Mandiri adalah material *risk takers*. Anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris yang menjabat selama pada tahun buku 2023 sejumlah 23 (dua puluh tiga) orang. Termasuk Direksi dan Komisaris yang berakhir masa jabatannya pada RUPS Tahunan 2023.

Shares Option

Bank Mandiri tidak menerbitkan program shares option untuk Direksi, Dewan Komisaris, maupun pegawai sepanjang tahun 2023.

Jumlah Penerima dan Total Remunerasi yang Bersifat Variabel

Selama tahun 2023, tidak terdapat jumlah penerima dan jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dijamin tanpa syarat akan diberikan oleh Bank Mandiri kepada calon Direksi, calon Dewan Komisaris, dan/atau calon Pegawai selama 1 (satu) tahun pertama bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 Peraturan OJK No. 45/POJK.03/2015.