

KEBIJAKAN KRITERIA KHUSUS PEMILIHAN DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS

PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk

Kebijakan ini mengatur standar dan persyaratan untuk memilih anggota Direksi dan Dewan Komisaris, yang bertujuan untuk memastikan bahwa calon yang terpilih dapat memenuhi tanggung jawab mereka secara efektif.

A. Prosedur Nominasi Anggota Dewan Komisaris

Kebijakan Nominasi Anggota Dewan Komisaris

Kebijakan Nominasi anggota Dewan Komisaris diatur dalam Kebijakan Good Corporate Governance, Pedoman Perusahaan No. IN/097/CMP/001 tanggal 28 Agustus 2024 yang telah dilakukan updating dan disetujui oleh Dewan Komisaris melalui Surat Dewan Komisaris BNI No. DK/237 tanggal 31 Desember 2024 yang mengatur antara lain sistem dan prosedur pemilihan dan/atau penggantian anggota Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS.

Proses Nominasi Anggota Dewan Komisaris

1. Kriteria Anggota Dewan Komisaris

- a. Mempunyai akhlak, moral dan integritas yang baik serta cakap melakukan perbuatan hukum.
- b. Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir sebelum pengangkatan dan selama menjabat:
 - 1) Tidak pernah dinyatakan pailit.
 - 2) Tidak pernah menjadi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah

SPECIAL CRITERIA POLICY FOR ELECTION OF BOARD OF DIRECTORS AND BOARD OF COMMISSIONERS

PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk

This policy regulates the standards and requirements for selecting members of the Board of Directors and Board of Commissioners, aiming to ensure that the selected candidates can effectively fulfill their responsibilities.

E. Nomination Procedure for Members of the Board of Commissioners

Nomination Policy for Members of the Board of Commissioners

The Nomination Policy for members of the Board of Commissioners is regulated by the Good Corporate Governance Policy and Company Guidelines No. IN/097/CMP/001 dated 28 August 2024, which has been updated and approved by the Board of Commissioners through a Letter from the BNI Board of Commissioners No. DK/237, dated 31 December 2024, regulates, among other things, the system and procedures for selecting and/or replacing members of the Board of Commissioners to be submitted to the GMS.

Nomination Process for Members of the Board of Commissioners

1. Criteria for Members of the Board of Commissioners

- a. Have good character, morals, and integrity and be able to carry out legal actions.
- b. Within the last 5 (five) years before the appointment and during his tenure:
 - 1) Never declared bankruptcy.
 - 2) Never been a member of the Board of Directors and/or a member of the Board of Commissioners who was

- menyebabkan suatu perusahaan dinyatakan pailit.
- 3) Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.
- 4) Tidak pernah menjadi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris yang selama menjabat:
- a) Pernah tidak menyelenggarakan RUPS tahunan;
 - b) Pertanggungjawabannya sebagai anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris pernah tidak diterima oleh RUPS atau pernah tidak memberikan pertanggungjawaban sebagai anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris kepada RUPS; dan
 - c) Pernah menyebabkan perusahaan yang memperoleh izin, persetujuan, atau pendaftaran dari OJK tidak memenuhi kewajiban menyampaikan laporan tahunan dan/atau laporan keuangan kepada OJK, dan/atau laporan tahunan dan/atau laporan keuangan tidak disetujui dan/atau disahkan oleh RUPS.
- c. Memiliki komitmen untuk mematuhi peraturan perundang-undangan.
- d. Memiliki pengetahuan dan/atau keahlian di bidang yang dibutuhkan Perseroan.
- e. Tidak sedang menduduki jabatan yang berpotensi menimbulkan benturan kepentingan.
- f. Tidak menjabat sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN atau Dewan Komisaris pada Perusahaan Anak yang bersangkutan selama 2 (dua) periode;
- found guilty of causing a company to be declared bankrupt.
- 3) Never been convicted of committing a criminal act that is detrimental to state finances and/or related to the financial sector.
- 4) Never been a member of the Board of Directors and/or member of the Board of Commissioners during his tenure:
- a) Never held an annual GMS;
 - b) His accountability as a member of the Board of Directors and/or Board of Commissioners has never been accepted by the GMS or has never provided his accountability as a member of the Board of Directors and/or member of the Board of Commissioners to the GMS; And
 - c) Has ever caused a company that obtained a permit, approval, or registration from the OJK not to fulfill its obligation to submit an annual report and/or financial report to the OJK, and/or the annual report and/or financial report was not approved and/or ratified by the GMS.
- c. Be committed to complying with statutory regulations.
- d. Have knowledge and/or expertise in the field required by the Company.
- e. Not currently occupying a position that can potentially cause a conflict of interest.
- f. Not serving as a member of the Board of Commissioners/Supervisory Board of a BUMN or Board of Commissioners of the Subsidiary Company concerned for 2 (two) periods;

- g. Tidak sedang menduduki jabatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Dewan Komisaris;
 - h. Sehat jasmani dan rohani, yang tidak sedang menderita suatu penyakit yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai anggota Dewan Komisaris, yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari rumah sakit;
 - i. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dan telah melaksanakan kewajiban membayar pajak selama 2 (dua) tahun terakhir;
 - j. Bagi bakal calon dari kementerian teknis atau instansi pemerintah lain, harus berdasarkan surat usulan dari pimpinan instansi yang bersangkutan;
 - k. Bagi bakal calon anggota Dewan Komisaris yang berasal dari Penyelenggara Negara harus melaporkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) selama 2 (dua) tahun terakhir yang dibuktikan dengan bukti lapor LHKPN kepada institusi yang berwenang; dan
 - l. Pengangkatan anggota Dewan Komisaris yang berasal dari pegawai atau pejabat pada lembaga yang melakukan fungsi pengaturan dan/atau pengawasan Bank dan/atau lembaga jasa keuangan lain dilakukan setelah yang bersangkutan telah berhenti secara efektif sebagai pegawai atau pejabat dan menjalani masa tunggu paling singkat 6 (enam) bulan.
2. Prosedur Pemilihan, Pengangkatan, Penggantian, dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris
- a. Pemilihan calon anggota Dewan Komisaris dilaksanakan dengan prosedur dan mekanisme sesuai yang diatur dalam Peraturan Menteri BUMN No. PER-
- g. Not currently holding a position that is prohibited from holding a position as a member of the Board of Commissioners;
 - h. Physically and mentally healthy, who is not suffering from an illness that could hinder the performance of their duties as a member of the Board of Commissioners, as proven by a health certificate from the hospital;
 - i. Have a Taxpayer Identification Number (NPWP) and have carried out the obligation to pay taxes for the last 2 (two) years;
 - j. For prospective candidates from technical ministries or other government agencies, they must be based on a letter of proposal from the head of the agency concerned;
 - k. Prospective members of the Board of Commissioners who come from State Administrators must report the State Administrator's Asset Report (LHKPN) for the last 2 (two) years as proven by proof of the LHKPN report to the authorized institution; And
 - l. The appointment of members of the Board of Commissioners who come from employees or officials in institutions that carry out regulatory and/or supervisory functions of Banks and/or other financial services institutions is carried out after the person concerned has effectively ceased to be an employee or official and has undergone a waiting period of at least 6 (six) month.
2. Procedures for Selection, Appointment, Replacement, and Dismissal of Members of the Board of Commissioners
- a. Candidates for the Board of Commissioners are selected using procedures and mechanisms regulated in BUMN Ministerial Regulation No. PER-

3/MBU/03/2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, yang antara lain mengatur ketentuan sumber, penjangkaran, dan penilaian bakal calon, serta usulan pengangkatan.

- b. Bank dapat menggunakan jasa pihak ketiga yang independen dan memiliki reputasi baik dalam proses seleksi kandidat Dewan Komisaris.
- c. Setiap usulan penggantian dan/atau pengangkatan anggota Dewan Komisaris kepada RUPS, wajib memperhatikan rekomendasi komite yang menjalankan fungsi nominasi.
- d. Penggantian dan/atau pengangkatan anggota Dewan Komisaris mengedepankan komposisi secara profesional, independensi, kesesuaian kompetensi, dan memperhatikan keberagaman baik dalam hal pendidikan (bidang studi), pengalaman kerja, usia, dan keahlian, tanpa membedakan suku, agama, dan ras, yang dibutuhkan secara tepat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris. Penjelasan lebih lanjut mengenai Kebijakan keberagaman Dewan Komisaris.
- e. Anggota Dewan Komisaris diangkat dan diberhentikan oleh RUPS yang harus dihadiri oleh Pemegang Saham Seri A Dwiwarna dan keputusan RUPS tersebut harus disetujui oleh Pemegang Saham Seri A Dwiwarna dengan memperhatikan ketentuan dalam Anggaran Dasar.
- f. Tata cara pengangkatan anggota Dewan Komisaris mengacu pada peraturan OJK tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik serta peraturan Menteri BUMN tentang Organ dan Sumber Daya Manusia BUMN

3/MBU/03/2023 concerning Organs and Human Resources of State-Owned Enterprises, which, among other things, regulates provisions for sources, selection, and assessment of prospective candidates and proposals for appointment.

- b. Banks can use the services of independent and reputable third parties to select candidates for the Board of Commissioners.
- c. Any proposal for Replacement and/or appointment of members of the Board of Commissioners to the GMS must take into account the recommendations of the committee that carries out the nomination function.
- d. Replacement and/or appointment of members of the Board of Commissioners prioritizes professional composition, independence, suitability of competence, and pays attention to diversity in terms of education (field of study), work experience, age, and expertise, without distinction of ethnicity, religion, and race, as required appropriately in carrying out the duties and responsibilities of the Board of Commissioners. Further explanation regarding the diversity policy of the Board of Commissioners.
- e. Members of the Board of Commissioners are appointed and dismissed by a GMS which must be attended by Series A Dwiwarna Shareholders and the GMS decisions must be approved by Series A Dwiwarna Shareholders taking into account the provisions in the Articles of Association.
- f. The procedures for appointing members of the Board of Commissioners refer to OJK regulations concerning Directors and Board of Commissioners of Issuers or Public Companies as well as regulations

- g. Sumber bakal calon anggota Dewan Komisaris berasal dari:
 - 1) Mantan Direksi BUMN;
 - 2) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
 - 3) Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional Pemerintah; atau
 - 4) Sumber lain.
- h. RUPS/Menteri dapat menetapkan kandidat yang diusulkan oleh Komite Nominasi dan Remunerasi yang berada pada Kementerian BUMN menjadi anggota Dewan Komisaris.
- i. Penetapan seseorang menjadi anggota Dewan Komisaris dapat dilakukan setelah dinyatakan lolos Uji Kelayakan dan Keputusan (UKK) sesuai ketentuan sektoral.
- j. Dalam hal penetapan anggota Dewan Komisaris dilakukan sebelum UKK sesuai ketentuan sektoral maka tindakan, tugas dan fungsi sebagai anggota Dewan Komisaris terhitung sejak dinyatakan lulus UKK sesuai ketentuan sektoral.
- k. Anggota Dewan Komisaris sebagaimana dimaksud pada butir 9 memiliki masa jabatan yang berlaku efektif sejak ditetapkan oleh RUPS/Menteri.
- l. Daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) calon anggota Dewan Komisaris yang akan diusulkan untuk diangkat dalam RUPS wajib tersedia dan diumumkan pada saat penyelenggaraan RUPS sebelum pengambilan keputusan mengenai pengangkatan sebagai anggota Dewan Komisaris.
- m. Keputusan RUPS mengenai pengangkatan dan pemberhentian anggota Dewan Komisaris juga menetapkan saat mulai berlakunya pengangkatan dan pemberhentian

of the Minister of BUMN concerning Organs and Human Resources of BUMN.

- g. Sources of prospective members of the Board of Commissioners come from:
 - 1) Former BUMN Director;
 - 2) Board of Commissioners/BUMN Supervisory Board;
 - 3) Structural Officials and Functional Government Officials or
 - 4) Other sources.
- h. The GMS/Minister can determine candidates proposed by the Nomination and Remuneration Committee at the Ministry of BUMN to become members of the Board of Commissioners.
- i. Determination of a person as a member of the Board of Commissioners can be done after being declared to have passed the Fit and Proper Test (UKK) in accordance with sectoral provisions.
- j. In the event that the appointment of members of the Board of Commissioners is carried out before the UKK is in accordance with sectoral provisions, the actions, duties, and functions of a member of the Board of Commissioners are calculated from the time they are declared to have passed the UKK in accordance with sectoral provisions.
- k. Members of the Board of Commissioners, as referred to in point 9, have terms of office that are effective from the date determined by the GMS/Minister.
- l. A curriculum vitae of prospective members of the Board of Commissioners who will be proposed for appointment at the GMS must be available and announced at the time of the GMS before making a decision regarding appointment as a member of the Board of Commissioners.
- m. The GMS decision regarding the appointment and dismissal of members of the Board of Commissioners also

tersebut. Dalam hal RUPS tidak menetapkan, maka pengangkatan dan pemberhentian anggota Dewan Komisaris tersebut mulai berlaku sejak penutupan RUPS.

- n. Anggota Dewan Komisaris diangkat untuk jangka waktu terhitung sejak tanggal yang ditetapkan oleh RUPS yang mengangkatnya dan berakhir pada penutupan RUPS Tahunan yang ke-5 (lima) setelah tanggal pengangkatannya, dengan syarat tidak boleh melebihi waktu 5 (lima) tahun, dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan di bidang Pasar Modal dan Perbankan, namun dengan tidak mengurangi hak dari RUPS untuk sewaktu-waktu dapat memberhentikan anggota Dewan Komisaris sebelum masa jabatannya berakhir. Setelah masa jabatannya berakhir, anggota Dewan Komisaris dapat diangkat kembali oleh RUPS untuk satu kali masa jabatan.
- o. Seorang anggota Dewan Komisaris berhak mengundurkan diri dari jabatannya dengan memberitahukan secara tertulis kepada Perseroan mengenai maksudnya tersebut.
- p. Perseroan wajib menyelenggarakan RUPS untuk memutuskan permohonan pengunduran diri anggota Dewan Komisaris dalam jangka waktu paling lambat 90 (sembilan puluh) hari setelah diterimanya surat pengunduran diri.
- q. Perseroan wajib melakukan keterbukaan informasi kepada masyarakat dan menyampaikan kepada OJK paling lambat 2 (dua) hari kerja setelah diterimanya permohonan pengunduran diri anggota Dewan Komisaris.
- r. Sebelum pengunduran diri berlaku efektif, anggota Dewan Komisaris yang bersangkutan tetap berkewajiban menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan anggaran dasar

determines when the appointment and dismissal will take effect. In the event that the GMS is not determined, then the appointment and dismissal of members of the Board of Commissioners will take effect after the closing of the GMS.

- n. Members of the Board of Commissioners are appointed for a period starting from the date determined by the GMS that appointed them and ending at the close of the 5th (fifth) Annual GMS after the date of appointment, provided that the period cannot exceed 5 (five) years, taking into account the statutory regulations. Invitations in the fields of Capital Markets and Banking, but without prejudice to the rights of the GMS, to dismiss members of the Board of Commissioners at any time before their term of office ends. After their term of office ends, members of the Board of Commissioners can be reappointed by the GMS for one term of office.
- o. A member of the Board of Commissioners has the right to resign from his position by notifying the Company in writing of his intention.
- p. The Company is obliged to hold a GMS to decide on requests for resignation of members of the Board of Commissioners within a period of no later than 90 (ninety) days after receipt of the letter of resignation.
- q. The Company is obliged to disclose information to the public and submit it to the OJK no later than 2 (two) working days after receiving the request for the resignation of a member of the Board of Commissioners.
- r. Before the resignation becomes effective, the relevant member of the Board of Commissioners is still obliged to complete his duties and responsibilities in

dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

- s. Jabatan anggota Dewan Komisaris berakhir apabila:
- 1) Pengunduran dirinya telah efektif.
 - 2) Meninggal dunia.
 - 3) Masa jabatannya berakhir.
 - 4) Diberhentikan karena keputusan RUPS.
 - 5) Dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap atau ditaruh di bawah pengampuan berdasarkan suatu keputusan pengadilan.
 - 6) Tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai anggota Dewan Komisaris berdasarkan ketentuan Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 7) Diberhentikan karena keputusan RUPS sewaktu-waktu apabila anggota Dewan Komisaris:
 - a) Tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik.
 - b) Melanggar ketentuan anggaran dasar dan/atau peraturan perundang-undangan.
 - c) Terlibat dalam tindakan yang merugikan Bank dan/atau negara.
 - d) Melakukan tindakan yang melanggar etika dan/atau kepatutan yang seharusnya dihormati sebagai anggota Dewan Komisaris.
 - e) Dinyatakan bersalah dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
 - f) Mengundurkan diri.
 - g) Alasan lainnya yang dinilai tepat oleh RUPS demi kepentingan dan tujuan Perseroan.

accordance with the articles of association and applicable laws and regulations.

- s. The term of office of a member of the Board of Commissioners ends if:
- 1) His resignation is effective.
 - 2) Died.
 - 3) His term of office ends.
 - 4) Dismissed due to GMS decision.
 - 5) Declared bankrupt by the Commercial Court, which has permanent legal force or is placed under guardianship based on a court decision.
 - 6) No longer meets the requirements as a member of the Board of Commissioners based on the provisions of the Articles of Association and applicable laws and regulations.
 - 7) Dismissed due to a GMS decision at any time if a member of the Board of Commissioners:
 - a) Unable to carry out his duties properly.
 - b) Violates the provisions of the articles of association and/or statutory regulations.
 - c) Being involved in actions that are detrimental to the Bank and/or the country.
 - d) Carrying out actions that violate the ethics and/or propriety that should be respected as a member of the Board of Commissioners.
 - e) Declared guilty by a court decision that has permanent legal force.
 - f) Resign.
 - g) Other reasons deemed appropriate by the GMS for the

interests and objectives of the Company.

B. Prosedur Nominasi Anggota Direksi

Kebijakan Nominasi Anggota Direksi

1. Kriteria Anggota Direksi
 - a. Mempunyai akhlak, moral, keahlian, integritas, kepemimpinan, pengalaman, jujur, dan perilaku yang baik serta cakap melakukan perbuatan hukum;
 - b. Berdomisili di Indonesia.
 - c. Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir sebelum pengangkatan dan selama menjabat:
 - 1) Tidak pernah dinyatakan pailit;
 - 2) Tidak pernah menjadi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perusahaan dinyatakan pailit;
 - 3) Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan;
 - 4) Tidak pernah menjadi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris yang selama menjabat:
 - a) Pernah tidak menyelenggarakan RUPS tahunan;
 - b) Pertanggungjawabannya sebagai anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris pernah tidak diterima oleh RUPS atau pernah tidak memberikan pertanggungjawaban sebagai anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris kepada RUPS; dan
 - c) Pernah menyebabkan perusahaan yang memperoleh izin, persetujuan, atau pendaftaran dari OJK tidak

F. Nomination Procedure for Members of the Board of Directors

Directors Member Nomination Policy

1. Criteria for members of the Board of Directors
 - a. Have character, morals, expertise, integrity, leadership, experience, honesty, and good behavior and are capable of carrying out legal actions;
 - b. Domiciled in Indonesia.
 - c. Within the last 5 (five) years before the appointment and during his tenure:
 - 1) Never been declared bankrupt;
 - 2) Never been a member of the Board of Directors and/or a member of the Board of Commissioners who was found guilty of causing a company to be declared bankrupt;
 - 3) Never been convicted of committing a criminal act that is detrimental to state finances and/or related to the financial sector;
 - 4) Never been a member of the Board of Directors and/or member of the Board of Commissioners during his tenure:
 - a) Never held an annual GMS;
 - b) His accountability as a member of the Board of Directors and/or Board of Commissioners has never been accepted by the GMS or has never provided his accountability as a member of the Board of Directors and/or member of the Board of Commissioners to the GMS; And
 - c) Has ever caused a company that obtained a permit, approval, or registration from the OJK not to fulfill its obligation to submit an

memenuhi kewajiban
menyampaikan laporan tahunan
dan/atau laporan keuangan
kepada OJK.

annual report and/or financial
report to the OJK.

- d. Memiliki komitmen untuk mematuhi peraturan perundang-undangan.
 - e. Memiliki pengetahuan dan/atau keahlian di bidang yang dibutuhkan Perseroan.
 - f. Tidak sedang menduduki jabatan yang berpotensi menimbulkan benturan kepentingan;
 - g. Tidak menjabat sebagai anggota Direksi pada BUMN atau Perusahaan Anak yang bersangkutan selama 2 (dua) periode;
 - h. Tidak sedang menduduki jabatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Direksi;
 - i. Memiliki dedikasi dan menyediakan waktu sepenuhnya untuk melakukan tugasnya, yang dinyatakan dengan surat pernyataan dari yang bersangkutan;
 - j. Sehat jasmani dan rohani, yakni tidak sedang menderita suatu penyakit yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai Direksi, yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari rumah sakit; dan
 - k. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dan telah melaksanakan kewajiban membayar pajak selama 2 (dua) tahun terakhir.
 - l. Pengangkatan anggota Direksi yang berasal dari pegawai atau pejabat pada lembaga yang melakukan fungsi pengaturan dan/atau pengawasan Bank dan/atau lembaga jasa keuangan lain dilakukan setelah yang bersangkutan telah berhenti secara efektif sebagai pegawai atau pejabat dan menjalani masa tunggu paling singkat 6 (enam) bulan.
- d. Commit to comply with statutory regulations.
 - e. Have knowledge and/or expertise in the field required by the Company.
 - f. Not currently occupying a position that has the potential to cause a conflict of interest;
 - g. Not serving as a member of the Board of Directors of the relevant BUMN or Subsidiary Company for 2 (two) periods;
 - h. Not currently holding a position that is prohibited from holding a position as a member of the Board of Directors according to statutory regulations;
 - i. Have dedication and provide full time to carry out their duties, as stated in a statement letter from the person concerned;
 - j. Physically and spiritually healthy, that is, not currently suffering from an illness that could hinder the performance of their duties as a Director, as proven by a health certificate from the hospital; And
 - k. Have a Taxpayer Identification Number (NPWP) and have carried out the obligation to pay taxes for the last 2 (two) years.
 - l. The appointment of members of the Board of Directors who come from employees or officials at institutions that carry out regulatory and/or supervisory functions of banks and/or other financial services institutions is carried out after the person concerned has effectively ceased to be an employee or official and has undergone a waiting period of at least 6 (six) months.

2. Prosedur Pemilihan, Pengangkatan, Penggantian, dan Pemberhentian Anggota Direksi:

- a. Pemilihan calon anggota Direksi dilaksanakan dengan prosedur dan mekanisme sesuai yang diatur dalam Peraturan Menteri BUMN No. PER-3/MBU/03/2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, yang antara lain mengatur ketentuan sumber, penjangkaran, dan penilaian bakal calon, serta usulan pengangkatan.
- b. Bank dapat menggunakan jasa pihak ketiga yang independen dan memiliki reputasi baik dalam proses seleksi kandidat Direksi.
- c. Setiap usulan penggantian dan/atau pengangkatan anggota Direksi kepada RUPS, wajib memperhatikan rekomendasi komite yang menjalankan fungsi nominasi.
- d. Penggantian dan/atau pengangkatan anggota Direksi mengedepankan komposisi secara profesional, independensi, kesesuaian kompetensi, dan memperhatikan keberagaman baik dalam hal pendidikan (bidang studi), pengalaman kerja, usia, keahlian, dan keterwakilan perempuan, tanpa membedakan suku, agama, dan ras, yang dibutuhkan secara tepat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Direksi. Penjelasan mengenai Kebijakan Keberagaman Direksi diuraikan pada Laporan Tahunan ini halaman 798.
- e. Anggota Direksi diangkat dan diberhentikan oleh RUPS, di mana dalam RUPS tersebut dihadiri oleh pemegang saham Seri A Dwiwarna dan keputusan RUPS tersebut harus disetujui oleh pemegang saham Seri A Dwiwarna dengan memperhatikan ketentuan dalam

2. Procedures for Selection, Appointment, Replacement, and Dismissal of Directors:

- a. The selection of prospective members of the Board of Directors is carried out using procedures and mechanisms as regulated in the Regulation of the Minister of BUMN No. PER-3/MBU/03/2023 concerning Organs and Human Resources of State-Owned Enterprises, which, among other things, regulates provisions for sources, selection, and assessment of prospective candidates, as well as proposals for appointment.
- b. Banks can use the services of independent and reputable third parties in the selection process for director candidates.
- c. Any proposal for Replacement and/or appointment of members of the Board of Directors to the GMS must take into account the recommendations of the committee that carries out the nomination function.
- d. Replacement and/or appointment of members of the Board of Directors prioritizes professional composition, independence, suitability of competence, and pays attention to diversity both in terms of education (field of study), work experience, age, expertise, and representation of women, without distinction of ethnicity, religion, and race, which required appropriately in carrying out the duties and responsibilities of the Board of Directors. An explanation of the Directors' Diversity Policy is outlined in this Annual Report on page 798.
- e. Members of the Board of Directors are appointed and dismissed by the GMS, where the GMS is attended by Series A Dwiwarna shareholders, and the GMS decisions must be approved by the Series A Dwiwarna shareholders, taking into account the provisions in the Articles of

Anggaran Dasar. Ketentuan ini berlaku juga untuk RUPS yang diadakan dalam rangka mencabut atau menguatkan keputusan pemberhentian sementara anggota Direksi.

- f. Tata cara pengangkatan anggota Direksi mengacu pada peraturan OJK tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik serta peraturan Menteri BUMN tentang Organ dan Sumber Daya Manusia BUMN.
- g. Sumber bakal calon anggota Direksi berasal dari:
 - 1) Mantan Direksi BUMN;
 - 2) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
 - 3) Pejabat Struktural dan Pejabat Fungsional Pemerintah; atau
 - 4) Sumber lain.
- h. RUPS/Menteri dapat menetapkan kandidat yang diusulkan oleh Komite Nominasi dan Remunerasi yang berada pada Kementerian BUMN menjadi anggota Direksi.
- i. Penetapan seseorang menjadi anggota Direksi dapat dilakukan setelah dinyatakan lolos Uji Kelayakan dan Kepatutan (UKK) sesuai ketentuan sektoral.
- j. Dalam hal penetapan anggota Direksi dilakukan sebelum UKK sesuai ketentuan sektoral maka tindakan, tugas, dan fungsi sebagai anggota Direksi terhitung sejak dinyatakan lulus UKK sesuai ketentuan sektoral.
- k. Anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada butir 8 memiliki masa jabatan yang berlaku efektif sejak ditetapkan oleh RUPS/Menteri.
- l. Daftar riwayat hidup (curriculum vitae) calon anggota Direksi yang akan

Association. This provision also applies to GMS held in order to revoke or confirm the decision to temporarily dismiss a member of the Board of Directors.

- f. The procedures for appointing members of the Board of Directors refer to OJK regulations concerning Directors and Board of Commissioners of Issuers or Public Companies as well as regulations of the Minister of BUMN concerning BUMN Organs and Human Resources.
- g. Sources of prospective members of the Board of Directors come from:
 - 1) Former BUMN Director;
 - 2) Board of Commissioners/BUMN Supervisory Board;
 - 3) Structural Officials and Functional Government Officials or
 - 4) Other sources.
- h. The GMS/Minister can appoint candidates proposed by the Nomination and Remuneration Committee at the Ministry of BUMN to become members of the Board of Directors.
- i. Determination of a person as a member of the Board of Directors can be done after being declared to have passed the Fit and Proper Test (UKK) in accordance with sectoral provisions.
- j. In the event that the appointment of members of the Board of Directors is carried out before the UKK is in accordance with sectoral provisions, the actions, duties, and functions of a member of the Board of Directors are calculated from the time they are declared to have passed the UKK in accordance with sectoral provisions.
- k. Members of the Board of Directors, as referred to in point 8, have a term of office which is effective from the date determined by the GMS/Minister.
- l. A curriculum vitae of prospective members of the Board of Directors who

diusulkan untuk diangkat dalam RUPS wajib tersedia dan diumumkan pada saat penyelenggaraan RUPS sebelum pengambilan keputusan mengenai pengangkatan sebagai anggota Direksi.

- m. Keputusan RUPS mengenai pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi juga menetapkan saat mulai berlakunya pengangkatan dan pemberhentian tersebut. Dalam hal RUPS tidak menetapkan, maka pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi tersebut mulai berlaku sejak penutupan RUPS.
- n. Anggota Direksi diangkat untuk jangka waktu terhitung sejak ditutupnya RUPS atau tanggal yang ditetapkan oleh RUPS yang mengangkatnya dan berakhir pada penutupan RUPS Tahunan yang ke-5 (lima) setelah tanggal pengangkatannya, dengan syarat tidak boleh melebihi jangka waktu 5 (lima) tahun, dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan di bidang Pasar Modal dan Perbankan, namun dengan tidak mengurangi hak dari RUPS untuk sewaktu-waktu dapat memberhentikan para anggota Direksi sebelum masa jabatannya berakhir.
- o. Pemberhentian demikian berlaku sejak penutupan RUPS tersebut kecuali jika ditentukan lain oleh RUPS.
- p. Setelah masa jabatannya berakhir, para Anggota Direksi dapat diangkat kembali oleh RUPS untuk satu kali masa jabatan.
- q. Anggota Direksi dapat mengundurkan diri dari jabatannya sebelum masa jabatannya berakhir. Dalam hal terdapat anggota Direksi yang mengundurkan diri, maka anggota Direksi yang bersangkutan wajib menyampaikan permohonan pengunduran diri secara tertulis mengenai maksudnya tersebut kepada Perseroan.

will be proposed for appointment at the GMS must be available and announced at the time of the GMS before a decision is made regarding appointment as a member of the Board of Directors.

- m. The GMS decision regarding the appointment and dismissal of members of the Board of Directors also determines when the appointment and dismissal will take effect. In the event that the GMS is not determined, then the appointment and dismissal of members of the Board of Directors will take effect after the closing of the GMS.
- n. Members of the Board of Directors are appointed for a period starting from the closing of the GMS or the date determined by the GMS appointing them and ending at the close of the 5th (fifth) Annual GMS after the date of appointment, provided that the term must not exceed 5 (five) years, taking into account statutory regulations in the fields of Capital Markets and Banking, but without reducing the rights of the GMS to dismiss members of the Board of Directors at any time before their term of office ends.
- o. Such termination takes effect from the closing of the GMS unless otherwise determined by the GMS.
- p. After their term of office ends, members of the Board of Directors can be reappointed by the GMS for one term of office.
- q. Members of the Board of Directors may resign from their positions before their term of office ends. In the event that a member of the Board of Directors resigns, the relevant member of the Board of Directors is obliged to submit a written resignation request regarding his intentions to the Company.

- r. Perseroan wajib menyelenggarakan RUPS untuk memutuskan permohonan pengunduran diri anggota Direksi paling lambat 90 (sembilan puluh) hari setelah diterimanya surat pengunduran diri tersebut.
- s. Terhadap anggota Direksi yang mengundurkan diri sebagaimana tersebut di atas tetap dapat dimintakan pertanggungjawabannya sebagai anggota Direksi sejak pengangkatan yang bersangkutan hingga tanggal disetujuinya pengunduran dirinya dalam RUPS.
- t. Jabatan anggota Direksi berakhir apabila:
- 1) Pengunduran dirinya telah efektif.
 - 2) Meninggal dunia;
 - 3) Masa jabatannya berakhir;
 - 4) Dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap atau ditaruh di bawah pengampuan berdasarkan suatu keputusan pengadilan;
 - 5) Tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai anggota Direksi berdasarkan ketentuan Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan;
 - 6) Diberhentikan karena keputusan RUPS sewaktu-waktu apabila anggota Direksi:
 - a) Tidak dapat memenuhi kewajibannya yang telah disepakati dalam kontrak manajemen;
 - b) Tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik;
 - c) Melanggar ketentuan Anggaran Dasar dan/atau peraturan perundang-undangan;
 - d) Terlibat dalam tindakan yang merugikan Perseroan dan/atau negara;
- r. The Company is obliged to hold a GMS to decide on requests for the resignation of members of the Board of Directors no later than 90 (ninety) days after receipt of the resignation letter.
- s. Members of the Board of Directors who resign, as mentioned above, can still be held accountable as members of the Board of Directors from the time of their appointment until the date of approval of their resignation at the GMS.
- t. The term of office of a member of the Board of Directors ends if:
- 1) His resignation is effective.
 - 2) Died;
 - 3) His term of office ends;
 - 4) Declared bankrupt by the Commercial Court, which has permanent legal force or placed under guardianship based on a court decision;
 - 5) No longer meets the requirements as a member of the Board of Directors based on the provisions of the Articles of Association and statutory regulations;
 - 6) Dismissed due to a GMS decision at any time if a member of the Board of Directors:
 - a) Unable to fulfill the obligations agreed upon in the management contract;
 - b) Unable to carry out their duties properly;
 - c) Violate the provisions of the Articles of Association and/or statutory regulations;
 - d) Being involved in actions that are detrimental to the Company and/or the country;

- e) Melakukan tindakan yang melanggar etika dan/atau kepatutan yang seharusnya dihormati sebagai Direksi;
- f) Mengundurkan diri;
- g) Alasan lainnya yang dinilai tepat oleh RUPS demi kepentingan dan tujuan Perseroan.

Semua kandidat calon anggota Direksi diusulkan oleh Dewan Komisaris dengan dibantu pengkajian dan proses seleksinya oleh Komite Nominasi dan Remunerasi. Semua bakal calon yang akan ditetapkan menjadi calon anggota Direksi Bank dipastikan adalah seseorang yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan formal, persyaratan materiil, dan persyaratan lain serta lulus Uji Kelayakan dan Kepatutan sebagaimana dipersyaratkan dalam regulasi perbankan maupun BUMN. Selanjutnya, penetapan pengangkatan calon anggota Direksi Bank dilakukan sesuai dengan keputusan RUPS secara fisik, keputusan Menteri selaku RUPS, dan keputusan seluruh pemegang saham. [ACGS (B).D.2.2]

G. Kebijakan Suksesi Direksi

Dalam rangka menjaga kesinambungan kepemimpinan Bank di masa mendatang, BNI memiliki dan menjalankan kebijakan suksesi Direksi dan/atau Manajemen Senior yang telah diselaraskan dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara No. PER-2/MBU/03/2023 tanggal 3 Maret 2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara, dan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara No. PER-3/MBU/03/2023 tanggal 20 Maret 2023 tentang Organ Dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Kebijakan suksesi BNI memastikan bahwa para pegawai potensial yang memenuhi kriteria tertentu dan termasuk ke dalam Talent

- e) Carrying out actions that violate the ethics and/or propriety that should be respected as Directors;
- f) Resign;
- g) Other reasons deemed appropriate by the GMS for the interests and objectives of the Company.

All candidates for members of the Board of Directors are proposed by the Board of Commissioners with the assistance of the review and selection process by the Nomination and Remuneration Committee. All prospective candidates who will be appointed as candidates for members of the Bank's Board of Directors are guaranteed to be someone who has been declared to have fulfilled the formal requirements, material requirements, and other requirements and passed the Fit and Proper Test as required by banking and BUMN regulations. Furthermore, the appointment of prospective members of the Bank's Board of Directors is determined in accordance with the physical GMS decision, the Minister's decision as the GMS, and the decision of all shareholders. [ACGS(B).D.2.2]

C. Directors' Succession Policy

In order to maintain the continuity of the Bank's leadership in the future, BNI has implemented a succession policy for Directors and/or Senior Management, which has been aligned with Minister of State-Owned Enterprises Regulation No. PER-2/MBU/03/2023 dated 3 March 2023 concerning Guidelines for Governance and Significant Corporate Activities of State-Owned Enterprises, and Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises No. PER-3/MBU/03/2023 dated 20 March 2023 concerning Organs and Human Resources of State-Owned Enterprises. BNI's succession policy ensures that potential employees who meet certain criteria and are included in the Talent Pool will have the

Pool akan mendapat kesempatan untuk mengikuti program pelatihan atau aktivitas terkait bidang manajemen, strategi bisnis, perencanaan strategis, analisis risiko dan potensi bisnis, analisis kinerja operasional dan keuangan serta berbagai program sejenis lainnya.

Selama proses nominasi Direksi berjalan, Dewan Komisaris mengidentifikasi kandidat pegawai yang bertalenta (talent) yang berasal dari internal Bank dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Komite Nominasi dan Remunerasi yang memegang peran vital dalam memastikan bahwa proses nominasi dan pemilihan berjalan secara transparan serta sesuai aturan atau etika. Dalam menjalankan proses nominasi Direksi, BNI dapat menggunakan jasa profesional eksternal yang independen. Pihak independen menjalankan tanggung jawab untuk mengidentifikasi kandidat potensial yang memenuhi profil yang diinginkan dan mengusulkannya kepada pemegang saham, dan/atau mempertimbangkan kandidat yang diajukan oleh pemegang saham di dalam RUPS. Pada tahap akhir, BNI mengajukan daftar nama calon kandidat internal terpilih dari peserta program suksesi Direksi kepada Kementerian BUMN untuk menjalani uji kelayakan dan kepatutan. [ACGS (B).D.2.2].

D. Prosedur Pengangkatan Kembali Anggota Dewan Komisaris dan Direksi

Setelah masa jabatannya berakhir, anggota Dewan Komisaris dan Direksi dapat diangkat kembali oleh RUPS untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Prosedur pengangkatan kembali anggota Dewan Komisaris dan Direksi melalui usulan Komite Nominasi dan Remunerasi serta diusulkan dan diputuskan dalam RUPS.

opportunity to take part in training programs or activities related to management, business strategy, strategic planning, business risk and potential analysis, operational and financial performance analysis, and various other similar programs.

During the Board of Directors nomination process, the Board of Commissioners identifies talented employee candidates from within the Bank by considering recommendations from the Nomination and Remuneration Committee, which plays a vital role in ensuring that the nomination and selection process runs transparently and in accordance with rules or ethics. In carrying out the nomination process for Directors, BNI can use independent external professional services. Independent parties carry out the responsibility to identify potential candidates who meet the desired profile and propose them to shareholders and/or consider candidates proposed by shareholders at the GMS. In the final stage, BNI submits a list of names of selected internal candidates from the Board of Directors succession program participants to the Ministry of BUMN to undergo a fit and proper test. [ACGS(B).D.2.2].

D. Procedures for Reappointment of Members of the Board of Commissioners and Directors

After their term ends, members of the Board of Commissioners and Directors can be reappointed by the GMS for 1 (one) term of office.

Procedures for re-appointing members of the Board of Commissioners and Directors through proposals from the Nomination and Remuneration Committee and proposed and decided at the GMS.

E. Prosedur dan Pelaksanaan Remunerasi**Kebijakan Remunerasi**

Penyusunan kebijakan remunerasi Bank senantiasa mengedepankan prinsip kehati-hatian serta mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku bagi sektor perbankan dan BUMN, di antaranya POJK No. 45/POJK.03/2015 tanggal 23 Desember 2015 dan SE OJK No. 40/SEOJK.03/2016 tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum, Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-3/MBU/03/2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara serta POJK No. 17 Tahun 2023 tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum.

Kebijakan Remunerasi BNI diatur dalam Kebijakan Good Corporate Governance, Pedoman Perusahaan No. IN/097/CMP/001 tanggal 28 Agustus 2024 yang telah dilakukan updating dan disetujui oleh Dewan Komisaris melalui Surat Dewan Komisaris BNI No. DK/237 tanggal 31 Desember 2024, yang secara umum mengatur mengenai:

1. Struktur remunerasi yang paling sedikit mencakup skala remunerasi berdasarkan tingkat dan jabatan, serta komponen remunerasi, dan
2. Metode dan mekanisme penetapan remunerasi, bagi Direksi, Dewan Komisaris, dan pegawai Bank.

BNI senantiasa menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dalam hal pemberian remunerasi dengan mempertimbangkan berbagai aspek, yaitu:

1. Terciptanya manajemen risiko yang efektif;
2. Stabilitas keuangan Bank;
3. Kecukupan dan penguatan permodalan Bank;

E. Remuneration Procedures and Implementation**Remuneration Policy**

The preparation of the Bank's remuneration policy always prioritizes the principle of prudence and refers to the laws and regulations that apply to the banking sector and BUMN, including POJK No. 45/POJK.03/2015 dated 23 December 2015 and SE OJK No. 40/SEOJK.03/2016 concerning the Implementation of Governance in Providing Remuneration for Commercial Banks, Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises Number PER-3/MBU/03/2023 concerning Organs and Human Resources of State-Owned Enterprises and POJK No. 17 of 2023 concerning Implementation of Governance for Commercial Banks.

BNI's remuneration policy is regulated by the good corporate governance policy, company guidelines no. IN/097/CMP/001 dated 28 August 2024, which has been updated and approved by the Board of Commissioners through a Letter from the BNI Board of Commissioners No. DK/237 dated 31 December 2024, which generally regulates:

1. The remuneration structure includes at least a remuneration scale based on level and position, as well as remuneration components and
2. Methods and mechanisms for determining remuneration, for the Board of Directors, Board of Commissioners, and Bank employees.

BNI always applies the principles of good governance in terms of providing remuneration by considering various aspects, namely:

1. Creating effective risk management;
2. Bank financial stability;
3. Adequacy and strengthening of Bank capital;

4. Kebutuhan likuiditas jangka pendek dan jangka panjang; dan
5. Potensi pendapatan di masa yang akan datang.

Cakupan Kebijakan Remunerasi

Bank memberikan remunerasi kepada Direksi, Dewan Komisaris, dan pegawai dalam bentuk:

1. Remunerasi yang bersifat tetap, yaitu remunerasi yang tidak dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain gaji pokok, fasilitas, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, dan pensiun. Penetapan remunerasi bersifat tetap memperhatikan skala usaha, kompleksitas usaha, peer group, tingkat inflasi, kondisi, dan kemampuan keuangan, serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Remunerasi yang bersifat variabel, yaitu remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain bonus atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu. Remunerasi yang bersifat variabel dilakukan untuk mendorong dilakukannya prudent risk taking.

Kebijakan Remunerasi yang dikaitkan dengan Risiko

Kebijakan Remunerasi yang disusun dalam rangka terciptanya manajemen risiko yang efektif tercermin pada:

1. Penerapan prinsip kehati-hatian dalam pemberian remunerasi.
2. Peran Dewan Komisaris dalam melakukan pengawasan terhadap penerapan kebijakan remunerasi.
3. Peran Dewan Komisaris dalam melaksanakan evaluasi secara berkala atas kebijakan remunerasi.

4. Short-term and long-term liquidity needs; And
5. Potential income in the future.

Remuneration Policy Coverage

The Bank provides remuneration to the Directors, Board of Commissioners, and employees in the form of:

1. Fixed remuneration, namely remuneration not linked to performance and risk, including basic salary, facilities, housing allowance, health allowance, education allowance, holiday allowance, and pension. The determination of remuneration must always consider business scale, business complexity, peer group, inflation rate, condition, and financial capacity, and it must not conflict with applicable laws and regulations.
2. Variable remuneration, namely remuneration that is linked to performance and risk, including bonuses or other equivalent forms. Variable remuneration is carried out to encourage prudent risk taking.

Remuneration Policy Linked to Risk

The Remuneration Policy prepared in the context of creating effective risk management is reflected in:

1. Application of the precautionary principle in providing remuneration.
2. The role of the Board of Commissioners in supervising the implementation of remuneration policies.
3. The role of the Board of Commissioners in carrying out regular evaluations of remuneration policies.

4. Kebijakan remunerasi yang dikaitkan dengan risiko bertujuan untuk:
 - a. Mencegah timbulnya moral hazard dan mengedepankan unsur prudensial dalam pengelolaan bank.
 - b. Menjaga kesehatan Bank secara individual.
 - c. Memitigasi adanya *excessive risk-taking* yang dilakukan oleh para pengambilan keputusan.
 5. Penetapan penghasilan yang berupa gaji atau honorarium, tunjangan, dan fasilitas yang bersifat tetap dilakukan dengan mempertimbangkan risiko, faktor skala usaha, faktor kompleksitas usaha, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan perusahaan, dan faktor lain yang relevan, serta tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 6. Remunerasi yang bersifat variabel dalam bentuk tantiem/Insentif kinerja/Long Term Incentives (LTI) yang mempertimbangkan antara lain risiko, faktor kinerja dan kemampuan keuangan perusahaan, serta faktor lain yang relevan.
 7. Implementasi pemberian remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan (Malus) atau menarik kembali remunerasi yang bersifat variabel yang sudah dibayarkan (Clawback) kepada pejabat yang tergolong Material Risk Takers (MRT), sesuai ketentuan Pasal 26 POJK No. 45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum. Malus dan/atau Clawback terhadap MRT diterapkan dalam hal: [ACGS D.3.13]
 - a. Terbukti secara hukum terdapat penyalahgunaan jabatan dan/atau wewenang dan/atau melakukan tindak pidana oleh Penerima Tantiem yang ditangguhkan, yang mengakibatkan timbulnya kerugian bagi Perusahaan.
 - b. Restatement laporan keuangan Perusahaan yang menjadi dasar penetapan pemberian Tantiem.
4. Risk-linked remuneration policy aims to:
 - a. Prevent the emergence of moral hazard and prioritize prudential elements in bank management.
 - b. Maintaining the health of the Bank individually.
 - c. Mitigating excessive Risk-taking by decision-makers.
 5. Income in the form of salary or honorarium, allowances, and permanent facilities is determined by considering risks, business scale factors, business complexity factors, inflation rates, company financial conditions and capabilities, and other relevant factors, and it must not conflict with legislation.
 6. Variable remuneration in the form of bonuses/performance incentives/Long-Term Incentives (LTI) that consider, among other things, Risk, performance factors, and the company's financial capabilities, as well as other relevant factors.
 7. Implementation of deferred variable remuneration (Malus) or withdrawing variable remuneration that has been paid (Clawback) to officials classified as Material Risk Takers (MRT) in accordance with the provisions of Article 26 POJK No. 45/POJK.03/2015 concerning the Implementation of Governance in Providing Remuneration for Commercial Banks. Malus and/or Clawback against MRT is applied in the case of [ACGS D.3.13]
 - a. It is legally proven that there was abuse of position and/or authority and/or committing a criminal act by the recipient of the suspended Tantiem, which resulted in losses for the Company.
 - b. Restatement of the Company's financial report, which is the basis for determining Tantiem's award.

- c. Peringkat risiko pada Triwulan terakhir sebelum waktu pelaksanaan Tantiem yang ditangguhkan adalah peringkat 4 (Moderate to High) atau lebih buruk.
- d. RUPS Tahunan memutuskan menolak pertanggungjawaban Direksi dan/atau Dewan Komisaris atas kinerja Perseroan untuk tahun buku yang diputuskan dalam RUPS Tahunan
- e. Pertimbangan lain yang dipandang penting oleh RUPS.

Penentuan Material Risk Takers (MRT)

Penentuan Material Risk Takers (MRT) dikategorikan sebagai berikut:

1. Material Risk Takers (MRT) dapat ditentukan dengan menggunakan metode kualitatif sesuai dengan porsi tanggung jawab yang berpengaruh terhadap profil risiko utama yang akan ditentukan sesuai dengan evaluasi profil risiko yang ditentukan Perseroan setiap tahunnya.
2. Penentuan kategori MRT juga dapat dilakukan secara kuantitatif melalui perbandingan pemberian remunerasi bersifat variabel antara MRT dan karyawan non-MRT dengan pertimbangan terhadap kinerja dan juga tingkat risiko jabatan yang bersangkutan.

BNI menetapkan anggota Dewan Komisaris, Direksi, dan Senior Executive Vice President (SEVP) sebagai MRT.

- c. The risk rating in the last quarter before the implementation of the suspended Tantiem was 4 (Moderate to High) or worse.
- d. The Annual GMS decided to reject the responsibility of the Board of Directors and/or the Board of Commissioners for the Company's performance for the financial year as agreed at the Annual GMS
- e. Other considerations deemed necessary by the GMS.

Determination of Material Risk Takers (MRT)

Determination of Material Risk Takers (MRT) is categorized as follows:

1. Material Risk Takers (MRT) can be determined using qualitative methods according to the portion of responsibility that influences the main risk profile, which will be determined in accordance with the risk profile evaluation determined by the Company every year.
2. Determining the MRT category can also be done quantitatively by comparing the provision of variable remuneration between MRT and non-MRT employees, taking into account performance and the level of risk of the position concerned.

BNI appointed members of the Board of Commissioners and Directors and the Senior Executive Vice President (SEVP) as MRT.

-000-