



**PT LIPPO GENERAL INSURANCE Tbk**

# **PEDOMAN REMUNERASI DAN NOMINASI**

STATUS DOKUMEN:

TERBITAN BARU

PERUBAHAN

LAIN - LAIN

Tanggal Pertama Terbit: 25 Juli 2022

Tanggal Berlaku/Revisi: 25 Juli 2022

**PT LIPPO GENERAL INSURANCE Tbk**

Head Office: Gedung. Lippo Kuningan Lt. 27 Unit A&F  
Jl. HR. Rasuna Said Kav. B-12, Jakarta Selatan 12940 Indonesia

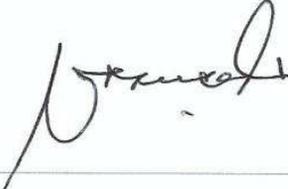
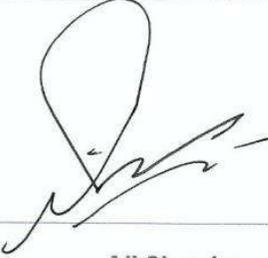
Phone: (62-21) 525 6161 Fax: (62-21) 525 7161

Office: Karawaci Office Park Block I No. 30-35, Lippo Village, Tangerang 15139 Indonesia

Phone: (62-21) 5579 0672 / 83 Fax: (62-21) 5579 0682

---

**LEMBAR PENGESAHAN**

Dibuat oleh Anggota Komite Remunerasi dan Nominasi	Diperiksa oleh Komisaris Independen	Disetujui oleh Presiden Komisaris
		
Susanti Halim	Frans Lamury	Ali Chendra

## DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Judul	1
Lembar Pengesahan	2
Daftar Isi	3
Riwayat Revisi	4
1. Pendahuluan	5
1.1. Latar Belakang	5
1.2. Ruang Lingkup	5
1.3. Tujuan	5
1.4. Referensi	5
1.5. Definisi/Istilah	6
2. Tugas dan Tanggung Jawab	8
2.1. Komite Remunerasi dan Nominasi	8
2.2. Dewan Komisaris	8
2.3. Direksi	8
3. Kebijakan Remunerasi	9
3.1. Remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi	9
3.2. Remunerasi bagi Karyawan termasuk Pejabat Eksekutif	11
4. Kebijakan Nominasi	12
4.1. Nominasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi	12
4.2. Nominasi bagi Pejabat Eksekutif	19
5. Ketentuan Lain	20
6. Dokumen Terkait	21
6.1 Dokumen Internal Terkait	21
6.2. Rekaman	21

**RIWAYAT REVISI**

No	Tanggal	No Revisi	Bentuk Perubahan

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik bagi PT Lippo General Insurance Tbk (selanjutnya disebut “Perseroan”) berkaitan dengan transparansi proses Remunerasi dan Nominasi serta meningkatkan kualitas, kompetensi dan tanggung jawab Direksi, Dewan Komisaris dan Karyawan maka, Perseroan menetapkan Pedoman Remunerasi dan Nominasi ini.

Hal ini tidak terlepas dari semangat Perseroan untuk menerapkan sistem remunerasi dan nominasi yang kompetitif, adil, seimbang dan selalu memastikan bahwa tidak ada Karyawan yang menerima imbalan di bawah ketentuan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

### 1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pedoman ini merupakan sistem dan prosedur terkait remunerasi dan nominasi yang ada di Perseroan:

- 1.2.1. Sistem dan Prosedur Remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi.
- 1.2.2. Sistem dan Prosedur Remunerasi bagi Karyawan termasuk Pejabat Eksekutif.
- 1.2.3. Sistem dan Prosedur Nominasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi.
- 1.2.4. Sistem dan Prosedur Nominasi bagi Pejabat Eksekutif.

### 1.3. Tujuan

Penyusunan Pedoman Remunerasi dan Nominasi ini bertujuan untuk:

- 1.3.1. Menetapkan Sistem dan Prosedur Remunerasi bagi Dewan Komisaris, Direksi dan Karyawan.
- 1.3.2. Menetapkan Sistem dan Prosedur Nominasi bagi Dewan Komisaris, Direksi dan Pejabat Eksekutif.

### 1.4. Referensi

- 1.4.1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- 1.4.2 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 4/POJK.05/2013 tentang Penilaian Kemampuan dan Kepatutan Bagi Pihak Utama Pada Perusahaan Perasuransian, Dana Pensiun, Perusahaan Pembiayaan, dan Perusahaan Penjaminan.
- 1.4.3 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 33/POJK.04/2014 tentang Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik
- 1.4.4 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik.

- 1.4.5 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 73/POJK.05/2016 tentang Tata Kelola Perusahaan yang Baik bagi Perusahaan Perasuransian.
- 1.4.6 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 27/POJK.03/2016 tentang Penilaian Kemampuan Dan Kepatutan Bagi Pihak Utama Lembaga Jasa Keuangan.
- 1.4.7 Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 31/SEOJK.05/2016 tentang Penilaian Kemampuan Dan Kepatutan Bagi Pihak Utama Lembaga Jasa Keuangan Non-Bank.
- 1.4.8 Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 14/SEOJK.05/2019 tentang Pembentukan, Susunan Keanggotaan, dan Masa Kerja Komite pada Dewan Komisaris Perusahaan Asuransi, Perusahaan Asuransi Syariah, Perusahaan Reasuransi, dan Perusahaan Reasuransi Syariah.

### 1.5. Definisi/Istilah

- 1. Komite Remunerasi dan Nominasi : Komite yang dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris dalam membantu melaksanakan fungsi dan tugas Dewan Komisaris terkait Nominasi dan Remunerasi terhadap anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris dan Karyawan.
- 2. Nominasi : Pengusulan seseorang untuk diangkat dalam jabatan sebagai anggota Direksi/anggota Dewan Komisaris/Jabatan tertentu di Perseroan.
- 3. Remunerasi : Imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris dan Karyawan karena kedudukan dan peran yang diberikan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris dan Karyawan.
- 4. Pejabat Eksekutif : Pejabat yang bertanggung jawab langsung kepada Direksi atau mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan dan/atau operasional Perusahaan, meliputi kepala divisi, kepala kantor, kepala satuan kerja manajemen risiko, kepala satuan kerja kepatuhan, kepala satuan kerja audit intern, dan/atau pejabat lain yang setara.
- 5. Karyawan : Orang yang dipekerjakan oleh dan mendapat gaji/upah dari Perusahaan, yang diterima secara resmi sebagai Karyawan sesuai dengan peraturan dan prosedur sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan.

6. Lembaga Jasa Keuangan : Lembaga jasa keuangan yang melaksanakan kegiatan di Non-Bank (LJKNB) sektor keuangan non-bank meliputi Perusahaan Perasuransian, Dana Pensiun, Perusahaan Pembiayaan, Lembaga Penjamin, Perusahaan Modal Ventura, Perusahaan Pergadaian.

## 2. TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB

Dalam hal menetapkan kebijakan remunerasi dan nominasi di Perseroan terdapat beberapa pihak yang terlibat dan memiliki tugas dan tanggung jawab. Berikut ini tugas dan tanggung jawab para pihak terkait:

### 2.1. Komite Remunerasi dan Nominasi

Komite Remunerasi dan Nominasi memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membantu Dewan Komisaris dalam hal menetapkan kebijakan terkait remunerasi untuk Dewan Komisaris, Direksi, dan Karyawan serta menetapkan kebijakan terkait nominasi untuk Dewan Komisaris, Direksi, dan Pejabat Eksekutif. Tugas dan tanggung jawab Komite Remunerasi dan Nominasi dituangkan pada Piagam Komite Remunerasi dan Nominasi (*Remuneration and Nomination Committee Charter*) PT Lippo General Insurance Tbk.

### 2.2. Dewan Komisaris

- 2.2.1. Mengkaji rekomendasi terkait kebijakan remunerasi dan nominasi yang disampaikan oleh Komite Remunerasi dan Nominasi untuk Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
- 2.2.2. Melakukan evaluasi penilaian kinerja Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris berdasarkan tolok ukur yang telah ditetapkan dalam melakukan penilaian.
- 2.2.3. Menetapkan Program Pengembangan Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
- 2.2.4. Menyampaikan usulan calon anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris ke Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
- 2.2.5. Menyampaikan usulan besaran atas remunerasi bagi Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris ke Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

### 2.3. Direksi

- 2.3.1. Mengkaji rekomendasi terkait kebijakan remunerasi untuk Karyawan termasuk Pejabat Eksekutif dan kebijakan nominasi untuk Pejabat Eksekutif yang disampaikan oleh Komite Remunerasi dan Nominasi.
- 2.3.2. Menetapkan program pengembangan Karyawan termasuk Pejabat Eksekutif.
- 2.3.3. Menetapkan kebijakan nominasi bagi Pejabat Eksekutif.
- 2.3.4. Menetapkan besaran remunerasi bagi Karyawan termasuk Pejabat Eksekutif.

### 3. KEBIJAKAN REMUNERASI

Kebijakan remunerasi baik bagi Dewan Komisaris dan Direksi mengacu kepada rekomendasi dari Komite Remunerasi dan Nominasi yang disampaikan kepada Dewan Komisaris. Sedangkan kebijakan remunerasi bagi Karyawan termasuk Pejabat Eksekutif mengacu kepada rekomendasi dari Komite Remunerasi dan Nominasi yang disampaikan kepada Direksi Perseroan. Berikut ini penjelasan detail terkait kebijakan remunerasi baik bagi Dewan Komisaris dan Direksi.

#### 3.1. Remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi

Pemegang Saham mendelegasikan kewenangan distribusi remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi kepada Dewan Komisaris. Dalam hal ini, Dewan Komisaris menunjuk Komite Remunerasi dan Nominasi untuk membantu tugas memastikan keputusan remunerasi didasarkan atas pertimbangan risiko yang ada, prestasi kerja masing-masing anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris, pencapaian kinerja Perseroan yang berorientasi pada *pay for performance*, kondisi keuangan dan operasional Perseroan, *benchmark* industri, target pendapatan Perseroan di masa yang akan datang, sasaran jangka panjang, strategi Perseroan, dan faktor-faktor lain yang dianggap relevan tetapi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

##### 3.1.1. Struktur Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi

Struktur remunerasi yang diberikan kepada Dewan Komisaris dan Direksi Perseroan terdiri atas 2 (dua) jenis, yaitu:

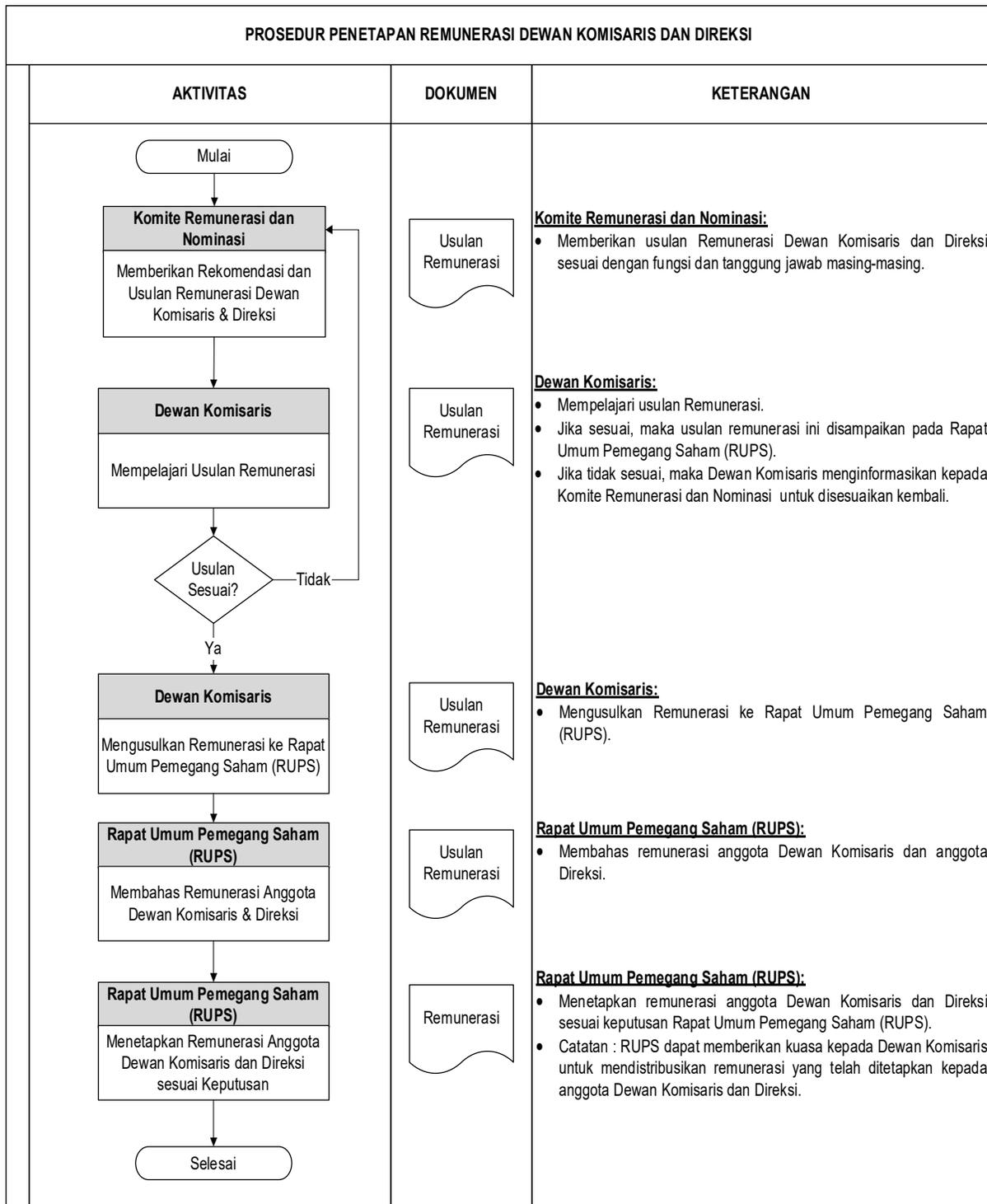
1. Remunerasi bersifat tetap seperti gaji, tunjangan (*benefit*) dan bentuk remunerasi tetap lainnya.
2. Remunerasi bersifat variabel seperti tunjangan transportasi dan fasilitas lainnya yang dapat dimiliki maupun tidak dapat dimiliki.

##### 3.1.2. Indikator Penilaian Kinerja Dewan Komisaris dan Direksi

Indikator sebagai dasar penilaian kinerja anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi antara lain:

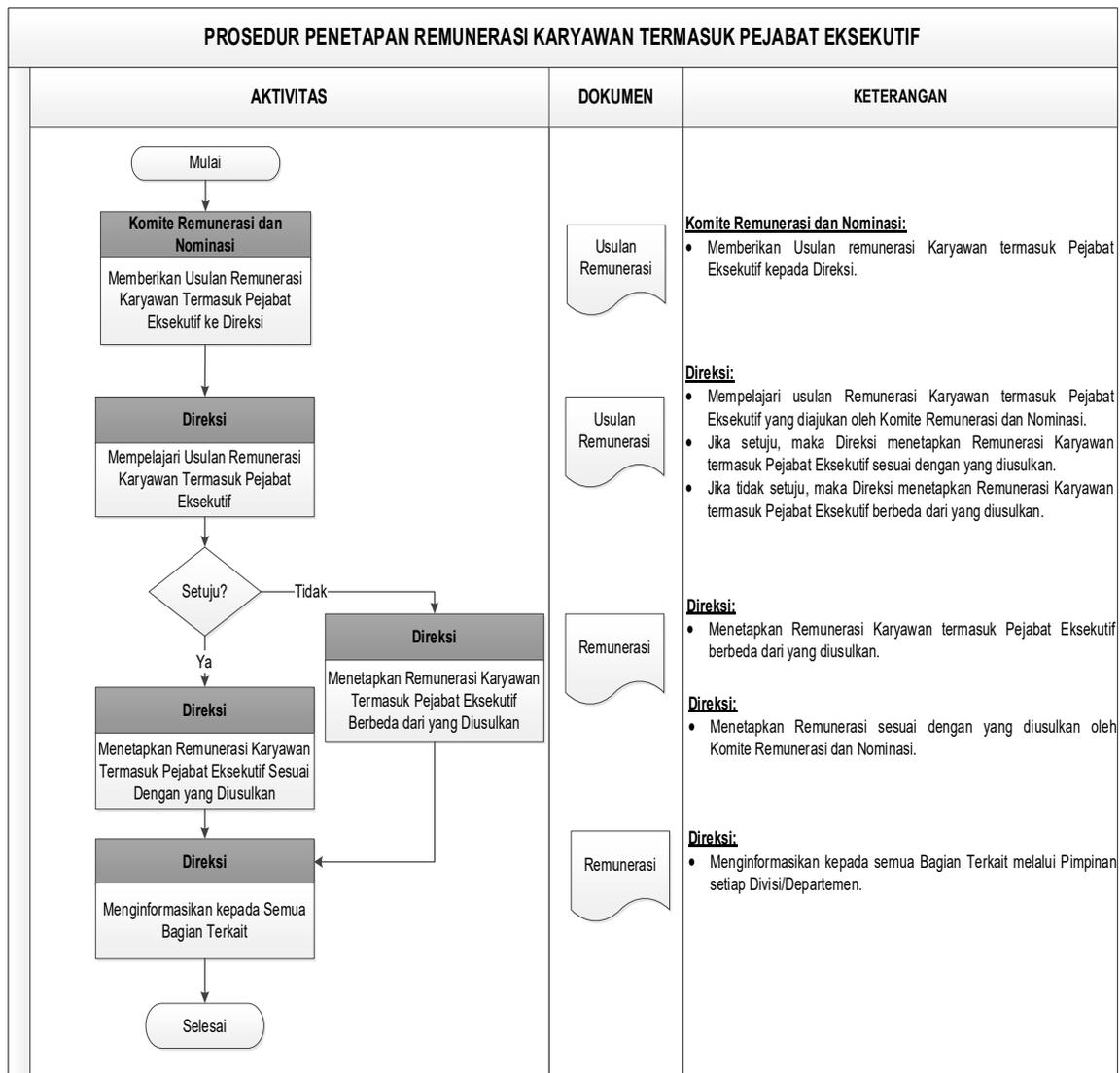
- a. Prestasi kerja masing-masing individu anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi berdasarkan hasil evaluasi penilaian.
- b. Kinerja keuangan dan pemenuhan cadangan.
- c. Pelaksanaan tata kelola dan kepatuhan.
- d. Pertimbangan sasaran dan strategi jangka panjang.

**3.1.3. Prosedur Penetapan Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi**



### 3.2. Remunerasi bagi Karyawan termasuk Pejabat Eksekutif

Komite Remunerasi dan Nominasi memastikan keputusan remunerasi untuk Karyawan termasuk Pejabat Eksekutif telah mempertimbangkan risiko yang ada, prestasi kerja masing-masing anggota Karyawan termasuk Pejabat Eksekutif, pencapaian kinerja Perseroan yang berorientasi pada *pay for performance*, kondisi keuangan dan operasional Perseroan, *benchmark* industri, target pendapatan Perseroan di masa yang akan datang, sasaran jangka panjang, strategi Perseroan, dan faktor-faktor lain yang dianggap relevan tetapi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut ini prosedur penetapan remunerasi Karyawan termasuk Pejabat Eksekutif:



Untuk proses lainnya terkait dengan remunerasi untuk Karyawan termasuk Pejabat Eksekutif telah diatur pada Peraturan Perusahaan, SOP Penggajian Karyawan dan SOP Kepegawaian yang berlaku.

## 4. KEBIJAKAN NOMINASI

Kebijakan nominasi baik bagi Dewan Komisaris, Direksi dan Pejabat Eksekutif mengacu kepada rekomendasi dari Komite Remunerasi dan Nominasi yang disampaikan kepada Dewan Komisaris. Sedangkan kebijakan nominasi bagi Karyawan tidak termasuk Pejabat Eksekutif mengacu pada proses penilaian yang sudah ditetapkan oleh Perseroan.

### 4.1. Nominasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi

Dalam hal proses nominasi, Komite Remunerasi dan Nominasi mengidentifikasi dan mengusulkan calon yang memenuhi syarat sebagai anggota Direksi dan anggota Komisaris kepada Dewan komisaris untuk disampaikan di Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Hasil Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dapat memberikan persetujuan atas usulan calon Direksi dan Dewan Komisaris yang memenuhi syarat dan mengusulkan program pengembangan kemampuan untuk anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris.

#### 4.1.1. Tugas dan Tanggung Jawab Fungsi Nominasi

4.1.1.1. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai:

- 4.1.1.1.1. Komposisi jabatan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris;
- 4.1.1.1.2. Kebijakan dan kriteria yang dibutuhkan dalam proses nominasi;
- 4.1.1.1.3. Kebijakan evaluasi kinerja bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris;

4.1.1.2. Membantu Dewan Komisaris melakukan penilaian kinerja anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris berdasarkan tolak ukur yang telah disusun sebagai bahan evaluasi;

4.1.1.3. Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai program pengembangan kemampuan bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris; dan

4.1.1.4. Memberikan usulan mengenai calon yang memenuhi syarat sebagai anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada Rapat Umum Pemegang Saham.

#### 4.1.2. Kriteria Nominasi

Dalam menominasikan calon Dewan Komisaris dan Direksi, didasarkan pada beberapa komponen, yaitu sebagai berikut:

4.1.2.1. Komisaris

- 4.1.2.1.1. Yang dapat menjadi anggota Komisaris adalah orang perseorangan yang memenuhi persyaratan pada saat diangkat dan selama menjabat (dimuat dalam surat pernyataan untuk didokumentasikan), meliputi:
  - a. Mempunyai akhlak, moral dan integritas yang baik;

- b. Cakap melakukan perbuatan hukum;
  - c. Dalam 5 (lima) tahun 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; dan
    4. Tidak pernah menjadi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris yang selama menjabat:
      - Pernah tidak menyelenggarakan RUPS Tahunan;
      - Pertanggungjawabannya sebagai anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris pernah tidak diterima oleh RUPS atau pernah tidak memberikan pertanggungjawaban sebagai anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris kepada RUPS;
      - Pernah menyebabkan perusahaan yang memperoleh izin, persetujuan, atau pendaftaran dari Otoritas Jasa Keuangan tidak memenuhi kewajiban menyampaikan laporan tahunan dan/atau laporan keuangan kepada Otoritas Jasa Keuangan.
  - d. Memiliki komitmen untuk mematuhi peraturan perundang-undangan; dan
  - e. Memiliki pengetahuan dan/atau keahlian di bidang yang dibutuhkan Perseroan.
- 4.1.2.1.2. Memenuhi Persyaratan Integritas, meliputi:
- a. Cakap melakukan perbuatan hukum;
  - b. Memiliki akhlak dan moral yang baik;
  - c. Memiliki komitmen untuk mematuhi peraturan perundang-undangan dan mendukung kebijakan OJK;
  - d. Memiliki komitmen terhadap pengembangan Perseroan yang sehat;
  - e. Tidak termasuk sebagai pihak yang dilarang untuk menjadi calon Pihak Utama.
- 4.1.2.1.3. Memenuhi Penilaian Persyaratan Reputasi Keuangan:
- a. Tidak memiliki kredit dan/atau pembiayaan macet; dan

- b. Tidak pernah dinyatakan pailit dan/atau tidak pernah menjadi pemegang saham, Pengendali Perusahaan Perasuransian yang bukan merupakan pemegang saham, anggota Direksi, pelaksana tugas pengurus, atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir sebelum dicalonkan.

4.1.2.1.4. Memenuhi Persyaratan Kompetensi, meliputi penilaian terhadap:

a. Pengetahuan dan kemampuan pengelolaan strategis:

1. Memiliki pengetahuan yang memadai dan relevan dengan jabatannya:

- Pengetahuan mengenai struktur organisasi, manajemen, uraian tugas, dan tanggung jawab;
- Kemampuan potensial untuk melakukan analisis proses bisnis, memimpin organisasi, dan mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi;
- pengetahuan dasar pengawasan meliputi pengendalian internal;
- pengetahuan dasar terkait kepemimpinan dan manajemen konflik khusus;
- Kemampuan melakukan evaluasi terhadap kewajiban perusahaan atau aspek teknis aktuaris lainnya.

2. Memiliki pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan:

- Pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan di sektor jasa keuangan terkait bidang usaha Perseroan;
- Pemahaman dasar terhadap peraturan perundang-undangan lain yang relevan, antara lain pemahaman atas peraturan perundang-undangan di bidang perseroan terbatas, OJK, kepailitan dan tindak pidana pencucian uang, dan peraturan pelaksanaannya.

3. Memiliki kemampuan untuk melakukan pengelolaan strategis dalam rangka pengembangan usaha yang sehat:

- Melakukan analisis dasar situasi;
- Melakukan analisis perkembangan kondisi internal Perseroan, antara lain kondisi Kesehatan keuangan Perseroan, sumber daya manusia, dan teknologi; dan
- melakukan analisis atas kebijakan anggota Direksi.

- b. Pengalaman di bidang LJKNB dan/atau bidang lain yang relevan dengan jabatannya.
  - c. Keahlian di bidang LJKNB dan/atau bidang lain yang relevan dengan jabatannya pada Perseroan.
- 4.1.2.1.5. Calon Anggota Dewan Komisaris yang akan diangkat memenuhi ketentuan sebagai berikut:
- a. Bukan Anggota Dewan Komisaris yang berasal dari pegawai atau pejabat aktif OJK;
  - b. Bukan Anggota Dewan Komisaris yang berasal dari mantan pegawai atau pejabat OJK apabila yang bersangkutan berhenti bekerja dari OJK kurang dari 6 (enam) bulan; dan
  - c. Bukan Anggota Dewan Komisaris yang pernah menjadi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah atau lalai menyebabkan:
    - 1. Suatu Perusahaan Perasuransian dikenai sanksi pembatasan kegiatan usaha dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun terakhir sebelum pengangkatannya;
    - 2. Suatu perusahaan di bidang jasa keuangan dicabut izin usahanya karena melakukan pelanggaran dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun terakhir sebelum pengangkatannya; dan/atau
    - 3. Suatu perusahaan di bidang jasa keuangan atau di bidang non jasa keuangan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dalam jangka waktu 5 (lima) tahun terakhir sebelum pengangkatannya.
- 4.1.2.1.6. Paling sedikit separuh dari jumlah anggota Dewan Komisaris wajib berdomisili di Indonesia.

#### 4.1.2.2. Direksi

- 4.1.2.2.1. Yang dapat menjadi anggota Direksi adalah orang perseorangan yang memenuhi persyaratan pada saat diangkat dan selama menjabat (dimuat dalam surat pernyataan untuk didokumentasikan), meliputi:
- a. Mempunyai akhlak, moral dan integritas yang baik;
  - b. Cakap melakukan perbuatan hukum;
  - c. Dalam 5 (lima) tahun 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; dan
  4. Tidak pernah menjadi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris yang selama menjabat:
    - Pernah tidak menyelenggarakan RUPS Tahunan;
    - Pertanggungjawabannya sebagai anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris pernah tidak diterima oleh RUPS atau pernah tidak memberikan pertanggungjawaban sebagai anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris kepada RUPS; dan
    - Pernah menyebabkan perusahaan yang memperoleh izin, persetujuan, atau pendaftaran dari Otoritas Jasa Keuangan tidak memenuhi kewajiban menyampaikan laporan tahunan dan/atau laporan keuangan kepada Otoritas Jasa Keuangan.
- 4.1.2.2.2. Memenuhi Persyaratan Integritas, meliputi:
- a. Cakap melakukan perbuatan hukum;
  - b. Memiliki akhlak dan moral yang baik;
  - c. Memiliki komitmen untuk mematuhi peraturan perundang-undangan dan mendukung kebijakan OJK;
  - d. Memiliki komitmen terhadap pengembangan Perseroan yang sehat;
  - e. Tidak termasuk sebagai pihak yang dilarang untuk menjadi calon Pihak Utama.
- 4.1.2.2.3. Memenuhi Penilaian Persyaratan Reputasi Keuangan:
- a. Tidak memiliki kredit dan/atau pembiayaan macet; dan
  - b. Tidak pernah dinyatakan pailit dan/atau tidak pernah menjadi pemegang saham, Pengendali Perusahaan Perasuransian yang bukan merupakan pemegang saham, anggota Direksi, pelaksana tugas pengurus, atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir sebelum dicalonkan.

4.1.2.2.4. Memenuhi Persyaratan Kompetensi, meliputi penilaian terhadap:

a. Pengetahuan dan kemampuan pengelolaan strategis:

1. Memiliki pengetahuan yang memadai dan relevan dengan jabatannya:
  - Pengetahuan mengenai struktur organisasi, manajemen, uraian tugas, dan tanggung jawab;
  - Kemampuan potensial untuk melakukan analisis proses bisnis, memimpin organisasi, dan mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi;
  - Kemampuan melakukan evaluasi terhadap kewajiban perusahaan atau aspek teknis aktuaris lainnya.
2. Memiliki pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan:
  - Pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan di sektor jasa keuangan terkait Perseroan;
  - Pemahaman dasar terhadap peraturan perundang-undangan lain yang relevan, antara lain pemahaman atas peraturan perundang-undangan di bidang perseroan terbatas, OJK, kepailitan dan tindak pidana pencucian uang, dan peraturan pelaksanaannya.
3. Memiliki kemampuan untuk melakukan pengelolaan strategis dalam rangka pengembangan usaha yang sehat:
  - Merumuskan visi dan misi perusahaan;
  - Melakukan analisis situasi Perseroan;
  - Melakukan analisis perkembangan kondidi internal Perseroan;
  - Menetapkan target yang harus dicapai terkait jabatan yang diemban; dan
  - Merancang strategi jangka pendek, menengah, dan panjang dalam rangka mencapai sasaran perusahaan termasuk kemampuan untuk mengantisipasi perkembangan di masa yang akan datang, seperti kemampuan untuk menyusun business plan tahunan serta corporate plan jangka menengah dan jangka panjang dengan menggunakan asumsi yang realistis dan terukur.

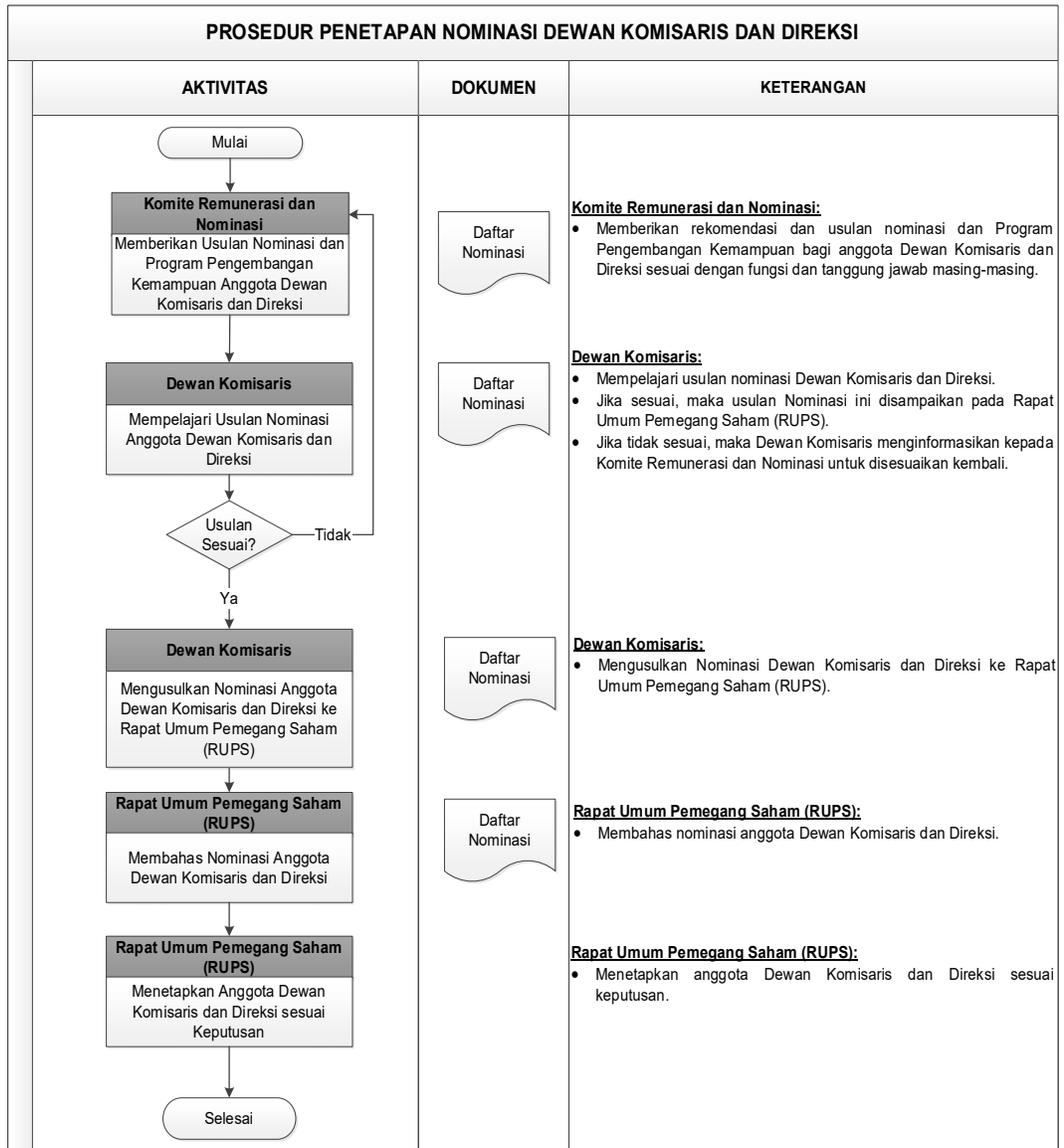
- b. Pengalaman di bidang LJKNB dan/atau bidang lain yang relevan dengan jabatannya;
  - c. Keahlian di bidang LJKNB dan/atau bidang lain yang relevan dengan jabatannya pada Perseroan.
- 4.1.2.2.5. Berdomisili di Indonesia;
- 4.1.2.2.6. Calon Anggota Direksi yang akan diangkat memenuhi ketentuan sebagai berikut:
- a. Bukan berasal dari pegawai atau pejabat aktif OJK.
  - b. Bukan berasal dari mantan pegawai atau pejabat OJK apabila yang bersangkutan berhenti bekerja dari OJK kurang dari 1 (satu) tahun.
  - c. Bukan Anggota Direksi yang pernah menjadi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah atau lalai menyebabkan:
    - 1. Suatu Perusahaan Perasuransian dikenai sanksi pembatasan kegiatan usaha dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun terakhir sebelum pengangkatannya;
    - 2. Suatu perusahaan di bidang jasa keuangan dicabut izin usahanya karena melakukan pelanggaran dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun terakhir sebelum pengangkatannya; dan/atau
    - 3. Suatu perusahaan di bidang jasa keuangan atau di bidang non jasa keuangan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap dalam jangka waktu 5 (lima) tahun terakhir sebelum pengangkatannya.

Rekomendasi atas hasil penilaian kinerja anggota Dewan Komisaris dan anggota Direksi serta calon anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris akan diajukan kepada Rapat Umum Pemegang Saham.

#### **4.1.3. Wewenang**

- 4.1.3.1. Mengakses dokumen, data dan informasi Perseroan tentang karyawan, dana, aset dan sumber daya Perseroan yang diperlukan;
- 4.1.3.2. Mengadakan kerjasama dengan pihak eksternal dalam rangka pelaksanaan tugas Komite Nominasi dan Remunerasi;
- 4.1.3.3. Melakukan kewenangan lain yang diberikan oleh Dewan Komisaris.

#### 4.1.4. Prosedur Penetapan Nominasi Dewan Komisaris dan Direksi



#### 4.2. Nominasi bagi Pejabat Eksekutif

Proses nominasi Pejabat Eksekutif dijalankan sesuai dengan SOP Penilaian Kinerja Karyawan dan SOP Mutasi/Promosi/Demosi Karyawan.

## 5. KETENTUAN LAIN-LAIN

- 5.1. Pedoman ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.
- 5.2. Apabila terdapat perluasan lingkup, penambahan, dan/atau perubahan dalam Pedoman ini, akan diatur di dalam Revisi Pedoman secara tertulis.
- 5.3. Pedoman ini akan tetap berlaku sampai jangka waktu yang tidak ditentukan, kecuali Perseroan mencabut ketentuan Pedoman ini, dan mengganti dengan revisi terbaru.
- 5.4. Untuk keputusan lainnya yang berkaitan dengan remunerasi dan nominasi yang belum diatur di dalam Pedoman ini akan dibahas lebih lanjut per kasus mengikuti ketentuan nasional serta Peraturan Perusahaan yang berlaku.

## 6. DOKUMEN TERKAIT

### 6.1. Dokumen Internal Terkait

- 6.1.1. Peraturan Perusahaan
- 6.1.2. Piagam Komite Remunerasi dan Nominasi (*Remuneration and Nomination Committee Charter*) PT Lippo General Insurance Tbk
- 6.1.3. LGI/SOP-PD/003 Tentang SOP Penilaian Kinerja Karyawan
- 6.1.4. LGI/SOP-CBF/004 Tentang SOP Kepegawaian
- 6.1.5. LGI/SOP-PD/006 Tentang SOP Mutasi/Promosi/Demosi Karyawan
- 6.1.6. LGI/SOP-CBF/008 Tentang SOP Penggajian Karyawan

### 6.2. Rekaman

- 6.2.1. Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja Direksi
- 6.2.2. Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja Anggota Dewan Komisaris
- 6.2.3. Usulan Remunerasi
- 6.2.4. Daftar Nominasi
- 6.2.5. Hasil RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham)