




PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.

KEBIJAKAN **PENANGGUHAN DAN PENGEMBALIAN** **KEB-CNB-07-00**

Dibuat oleh	Diperiksa oleh	Disetujui oleh		
Yanthi Sepriana Siagian	Erry Daud R	Herry	Titien Supeno	Albert Saputro
Business Process Improvement Supervisor	Compensation & Benefit Manager	General Manager Corporate Rewards Performance	HR Direktur	Presiden Direktur
01 Januari 2022	01 Januari 2022	01 Januari 2022	01 Januari 2022	01 Januari 2022

Head Office:


The Convergence Indonesia 21st floor
Jl. Epicentrum Boulevard Raya, Kawasan Epicentrum
HR Rasuna Said – Jakarta 12960
Phone : (+62-21) 2988 0399
Fax : (+62-21) 2988 0427
Website : www.merdekakoppergold.com

PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.		Nomor Dok.	KEB-CNB-07-00
	PENANGGUHAN DAN PENGEMBALIAN	Tgl Dibuat	01 Januari 2022
		Revisi ke	00
		Halaman	2 dari 7

STATUS PERUBAHAN DOKUMEN

No. Revisi	Divisi/Departemen	Alasan Perubahan	Direvisi Oleh	Tanggal Revisi

Terbitan dokumen ini tidak dapat digandakan, disimpan dalam sistem, dipindahkan dalam bentuk dengan cara apapun baik elektronik, mekanik, fotokopi, dicatat atau lainnya tanpa izin dari PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.

PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.		Nomor Dok.	KEB-CNB-07-00
	PENANGGUHAN DAN PENGEMBALIAN	Tgl Dibuat	01 Januari 2022
		Revisi ke	00
		Halaman	3 dari 7

1. UMUM

Dokumen Kebijakan ini dibuat untuk menjadikan Penangguhan dan Pengembalian (*Malus and Clawback*) sebagai standar yang diterapkan di PT Merdeka Copper Gold, Tbk. dan anak perusahaannya. Membangun “praktek terbaik” dalam tata kelola perusahaan mengarah kepada diperlukannya hal-hal yang harus dimasukkan dalam perjanjian kerja untuk eksekutif suatu ketentuan yang dapat membuat Perusahaan/Dewan Komisaris melakukan “pengembalian” elemen tertentu dari remunerasi eksekutif dalam keadaan luar biasa apabila terjadi salah saji material atas laporan keuangan Perusahaan atau grup.

Apabila dalam pelaksanaannya terdapat remunerasi Penangguhan dan Pengembalian (*Malus and Clawback*) yang tidak tercakup dalam dokumen ini dan dianggap penting untuk dibakukan, maka fasilitas atau manfaat tersebut akan ditinjau kembali dan apabila manajemen memutuskan untuk tetap menyediakan dan dicantumkan sebagai standar, maka fasilitas atau manfaat tersebut dapat ditambahkan sebagai addendum dokumen ini.


Karena dokumen ini dimaksudkan sebagai dokumen rujukan, beberapa bagian mungkin memerlukan instruksi lebih lanjut. Jika ada dokumen lain yang dibuat untuk tujuan ini, dokumen itu harus selalu mengacu pada dokumen ini dan tidak boleh bertentangan dengan garis besar aturan yang diatur dalam dokumen ini.

2. TUJUAN

Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk menetapkan kondisi-kondisi dimana Dewan Komisari (BOC), mengikuti saran dari Komite Nominasi & Remunerasi (NRC), dapat menerapkan kebijakannya untuk menangguhkan nilai Penghargaan belum diinvestasikan yang belum diturunkan atau membatalkan remunerasi belum diinvestasikan yang “beresiko” untuk memastikan hasil remunerasi adil, sesuai dan mencerminkan kinerja bisnis, dan kerangka kebijakan menyediakan mekanisme yang transparan untuk penarikan kembali atau dilakukan penyesuaian jika terjadi pernyataan kembali hasil keuangan Perusahaan yang penting dan signifikan sehingga berdampak pada kompensasi berbasis kinerja.

3. RUANG LINGKUP

Kebijakan ini berlaku untuk Personil Manajemen Kunci (KMP) saat ini yang dijabarkan sebagai Ex-anggota komisaris, *Site General Manager* dan personel kunci lainnya yang ditentukan oleh pemegang saham.

PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.		Nomor Dok.	KEB-CNB-07-00
	PENANGGUHAN DAN PENGEMBALIAN	Tgl Dibuat	01 Januari 2022
		Revisi ke	00
		Halaman	4 dari 7

4. TANGGUNG JAWAB

4.1 Top Manajemen

Top Manajemen harus menyetujui dan menandatangani seluruh dokumen sistem manajemen mutu termasuk didalamnya Kebijakan Perusahaan, Prosedur, Instruksi Kerja, Formulir dan dokumen lainnya.

4.2 Perwakilan Manajemen

Departemen HR harus bekerjasama dengan departemen lainnya untuk menyiapkan dan merevisi seluruh dokumen termasuk didalamnya Kebijakan Perusahaan, Prosedur, Instruksi Kerja, Formulir dan dokumen lainnya.

4.3 Kepala Departemen atau Manager Departemen


Kepala Departemen atau Manager Departemen harus meninjau informasi terdokumentasi yang relevan, memastikan staf bawahannya mengetahui adanya perubahan atau pembaharuan atau pembaharuan pada dokumen tersebut.

5. KEBIJAKAN UMUM

5.1 Definisi

1. Perusahaan adalah PT Merdeka Copper Gold, Tbk. dan anak perusahaannya.
2. Personil Manajemen Kunci (KMP) adalah Ex-anggota komisaris, *Site General Manager* dan personel kunci lainnya yang ditentukan oleh pemegang saham.
3. Dewan Komisaris (BOC) adalah dewan komisaris Perusahaan.
4. Komite Nominasi & Remunerasi (NRC) adalah komite yang diperlukan untuk tata kelola perusahaan yang baik (GCG) dibawah BOC yang membantu dan memberi saran kepada Dewan Komisaris (BOC) terkait nominasi dan remunerasi anggota Dewan Direksi (BOD) dan Dewan Komisaris (BOC).
5. Program Insentif Jangka Pendek adalah program penghargaan berbasis uang tunai yang diberikan untuk kinerja selama satu periode tahun fiskal sebagai bagian dari total remunerasi tahunan.
6. Program Insentif Jangka Panjang adalah program penghargaan berbasis ekuitas atau tunai yang diberikan untuk kinerja dan/atau layanan selama periode multi-tahun, sebagai bagian dari total remunerasi tahunan dalam hubungannya dengan elemen kompensasi tahunan berbasis tunai.
7. Penangguhan adalah kebijakan yang memungkinkan Perusahaan berdasarkan kriteria tertentu untuk menunda dan/atau penghilangan seluruh/sebagian dari penghargaan Program Insentif Jangka Pendek & Program Insentif Jangka Panjang sebelum diberikan.
8. Pengembalian adalah kebijakan yang memungkinkan Perusahaan berdasarkan kriteria tertentu untuk mendapatkan kembali seluruh/sebagian penghargaan

Terbitan dokumen ini tidak dapat digandakan, disimpan dalam sistem, dipindahkan dalam bentuk dengan cara apapun baik elektronik, mekanik, fotokopi, dicatat atau lainnya tanpa izin dari PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.

PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.		Nomor Dok.	KEB-CNB-07-00
	PENANGGUHAN DAN PENGEMBALIAN	Tgl Dibuat	01 Januari 2022
		Revisi ke	00
		Halaman	5 dari 7

Program Insentif Jangka Pendek dan Program Insentif Jangka Panjang yang telah dibayarkan.

5.2 Standar Umum

1. Pemicu Penangguhan dan Pengembalian
 Sesuai dengan praktik terbaik yang muncul dalam tata kelola perusahaan, Dewan Komisaris dapat mengambil tindakan berdasarkan rekomendasi dari NRC untuk Penangguhan atau Pengembalian remunerasi belum diinvestasikan yang “beresiko” di mana terdapat bukti yang masuk akal bahwa seorang eksekutif telah berkontribusi secara material, atau bertanggung jawab secara material atas perlunya penyajian kembali hasil keuangan karena alasan-alasan termasuk:
 - a. Secara pribadi, bertindak curang atau tidak jujur atau dengan cara yang berdampak buruk terhadap reputasi Perusahaan, atau yang dicirikan sebagai pelanggaran berat.
 - b. Mengarahkan karyawan, kontraktor, atau penasihat untuk bertindak curang, tidak jujur, atau melakukan pelanggaran lainnya.
 - c. Melanggar kewajiban material mereka melalui kesalahan, kelalaian, atau kelalaian.
 - d. Menerima Penghargaan Insentif Jangka Pendek dan Insentif Jangka Panjang karena penipuan, ketidakjujuran, atau pelanggaran kewajiban yang dilakukan oleh orang lain; dan/atau
 - e. Menerima penghargaan Insentif Jangka Pendek dan Program Insentif Jangka Panjang karena kesalahan dalam perhitungan ukuran kinerja.

2. Contoh pelanggaran kewajiban material yang dapat memicu penerapan Kebijakan ini dapat mencakup:
 - a. Salah saji material dalam akun entitas Grup untuk tahun-tahun yang relevan dengan penghargaan yang belum atau belum dibayar; atau
 - b. Perilaku yang mengekspos Merdeka Grup terhadap potensi kerusakan reputasi atau tindakan hukum atau yang merupakan pelanggaran Kode Etik Bisnis.

5.3 Detil Pengembalian (*Clawback*)

1. Keabsahan klausul Pengembalian adalah 3 tahun setelah pembayaran aktual, artinya Perusahaan berhak melakukan Pengembalian (jika terbukti) kepada Personil Manajemen Kunci (KMP) hanya maksimal 3 tahun setelah pembayaran aktual.



PENANGGUHAN DAN PENGEMBALIAN

Tgl Dibuat

01 Januari 2022

Revisi ke

00

Halaman

6 dari 7

2. Kebijakan Pengembalian tidak akan diterapkan setelah 3 tahun setelah pembayaran aktual.
3. Perusahaan akan memilih untuk mencari pembayaran kembali langsung dari petahana atau mengurangi jumlah dari remunerasi petahana yang akan datang asalkan petahana masih bekerja di Perusahaan.

5.4 Jumlah yang diklaim saat Hak Proses adalah Gross (Termasuk pajak)

1. Sebelum Komite Nominasi & Remunerasi (NRC) membuat rekomendasi kepada Dewan untuk menerapkan ketentuan Penangguhan atau Pengembalian berdasarkan Kebijakan ini, Komite Nominasi & Remunerasi harus.
 - a. Meninjau situasi untuk memahami dampak salah saji.
 - b. Menilai kedekatan Personil Manajemen Kunci (KMP) dan tingkat tanggung jawab mereka terkait pemicunya, dan
 - c. Memberikan Personil Manajemen Kunci (KMP) terkait pemberitahuan tertulis tentang tindakan yang dimaksudkan dan hak untuk menanggapi secara tertulis dalam waktu 14 (empat belas) hari untuk menanggapi hal-hal yang menjadi perhatian.

5.5 Peran dan Tanggung jawab

1. Komite Nominasi & Remunerasi (NRC) akan memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris (BOC) sehubungan dengan pelaksanaan Kebijakan ini dan Dewan Komisaris akan menerapkan Kebijakan ini dan melaksanakan kebijaksanaannya dalam keadaan luar biasa yang tercakup dalam Kebijakan ini.
2. CEO wajib memberi tahu Ketua NRC dan Ketua Dewan Komisaris masing-masing tentang keadaan apa pun yang dapat menjadi "pemicu" berdasarkan Kebijakan ini sesegera mungkin.

5.6 Pengenalan Kebijakan dan Peninjauan

1. Kebijakan ini akan berlaku untuk semua Undangan Penghargaan Insentif Jangka Pendek dan Insentif Jangka Panjang yang diberikan pada atau setelah 1 Januari 2021.
2. Setiap Penghargaan Insentif Jangka Pendek dan Insentif Jangka Panjang yang diberikan kepada Personil Manajemen Kunci (KMP) pada atau setelah 1 Januari 2021 akan dianggap dibuat dan diterima oleh Personil Manajemen Kunci (KMP), dengan tunduk pada ketentuan Polis ini.

PT MERDEKA COPPER GOLD, Tbk.		Nomor Dok.	KEB-CNB-07-00
	PENANGGUHAN DAN PENGEMBALIAN	Tgl Dibuat	01 Januari 2022
		Revisi ke	00
		Halaman	7 dari 7

3. Komite Nominasi & Remunerasi (NRC) akan meninjau Kebijakan setidaknya setiap tahun dan membuat rekomendasi kepada Dewan untuk setiap perubahan yang dianggap harus dilakukan.

5.7 Pengungkapan

Dewan Komisaris akan membuat pengungkapan yang tepat atas Kebijakan ini kepada pemegang sekuritas dalam Laporan Tahunan Perusahaan. Ini akan mencakup penjabaran tujuan-tujuan khusus terkait dengan penarikan kembali remunerasi eksekutif. Kebijakan tersebut juga akan ditempatkan di situs web Perusahaan untuk ditampilkan kepada publik.

6. LAMPIRAN