

Kebijakan terkait Suksesi *Key Management*

Perseroan berusaha mendukung dan meningkatkan kemampuan dan adaptasi karyawan terhadap pola kerja yang baru. Digitalisasi dan proses migrasi ke online akan membantu meningkatkan proses kerja HCM dan efisiensi operasional. Terakhir, rekrutmen dan rencana suksesi akan terus dijalankan sebagai langkah mengantisipasi struktur demografi pekerja dan mempersiapkan pemimpin masa depan. Perseroan senantiasa berupaya membangun *employer value proposition* serta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif untuk menarik karyawan baru ataupun menjaga loyalitas karyawan yang telah ada.

Proses regenerasi dan suksesi kepemimpinan dikelola secara pruden untuk memastikan kesinambungan organisasi ke depannya yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan serta tata kelola yang sehat.

Untuk itu, dalam rangka mendukung langkah strategis Perseroan menghadapi persaingan yang semakin ketat di era transformasi digital, peningkatan kembali produktivitas kerja, mempersiapkan SDM yang handal dan mempersiapkan suksesi *key management*, maka Perseroan memiliki kebijakan terkait *Performance Management*, *Performance appraisal*, Mutasi, Rotasi serta Promosi.

Performance Management

Adalah proses manajemen untuk meningkatkan kinerja individu dan tim dalam mencapai tujuan Perseroan. *Performance Management* terdiri dari siklus yang berkesinambungan meliputi:

- *Performance planning*
Penetapan sasaran individu, yang diturunkan dari sasaran perusahaan dan unit kerja.
- *Competency assessment*
Bagian yang dilakukan sebelum atasan melakukan coaching yang bertujuan untuk mengukur level kompetensi dari pekerja sesuai dengan tuntutan keluarga jabatan maupun kompetensi lainnya jika diperlukan.
- *Coaching*
Bagian yang penting dari *performance management* dimana atasan dan pekerja berkomunikasi tatap muka untuk membantu pekerja mencapai sasaran.
- *Performance review*
Bagian dimana atasan menilai pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam *performance planning* dan memberikan penilaian atas kinerja anggota tim yang disupervisi pada akhir periode.

Performance Appraisal

Bagi pekerja dengan sistem penilaian yang menggunakan *Performance Appraisal*, berlaku ketentuan:

- *Competency assessment* dan *coaching*
- *Performance appraisal* atau penilaian prestasi menggunakan faktor penilaian yang disesuaikan dengan kelompok jabatan

Mutasi

Sesuai dinyatakan dalam Perjanjian Kerja Bersama, Perseroan dapat memindahkan (mutasi) Pekerja ke unit kerja lain dalam rangka pemenuhan kebutuhan Perusahaan, pengembangan diri/karir Pekerja dan

atau pembinaan Pekerja, dengan tetap mempertimbangkan persyaratan jabatan, pendidikan dan atau kompetensi.

Mutasi Pekerja terdiri dari:

- a. Rotasi
- b. Promosi
- c. Demosi

Rotasi

Rotasi adalah perpindahan Pekerja ke eselon yang sama.

Tujuan Rotasi Pekerja

- Menyebarkan sumber daya manusia yang berkualitas secara merata ke seluruh jaringan Cabang/Unit Kerja di Perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi dan upaya menempatkan Pekerja sesuai dengan bakat dan kemampuan Pekerja.
- Untuk pemenuhan kebutuhan Perusahaan dan mendukung pengembangan diri serta karir Pekerja
- Meningkatkan kualitas kontrol dan pengawasan sesuai tata kelola perusahaan yang baik dan benar (*good corporate governance*)

Ketentuan dan Persyaratan Rotasi Pekerja

Untuk menjaga objektivitas proses rotasi Pekerja, berikut beberapa hal yang menjadi ketentuan dan persyaratan rotasi Pekerja:

- Adanya kebutuhan Perusahaan.
- Pengembangan diri serta karir Pekerja.
- Kesesuaian kompetensi dan kualifikasi Pekerja.
- Persetujuan dari pejabat berwenang.

Promosi

Promosi adalah perpindahan Pekerja ke eselon yang lebih tinggi.

Ketentuan Persyaratan, dan Tanggal Efektif Berlakunya Promosi Pekerja

Untuk menjaga objektivitas proses promosi Pekerja, berikut beberapa hal yang menjadi ketentuan, persyaratan, dan tanggal efektif berlakunya promosi Pekerja:

- Adanya kebutuhan Perusahaan.
- Pengembangan diri serta karir Pekerja.
- Kompetensi dan prestasi kerja Pekerja.
- Calon yang diajukan untuk promosi Pekerja ke eselon S2 ke atas, harus lebih dari 1 (satu) orang.
- Persetujuan dari pejabat berwenang.
- Tanggal efektif promosi Pekerja adalah tanggal 1 (satu) setiap bulan

Hasil *performance management*, *performance appraisal* dan pengalaman kerja (termasuk mutasi, rotasi, promosi, dsb) digunakan dalam mengidentifikasi kandidat yang dipersiapkan untuk *key management* melalui mekanisme nominasi.

Dalam kaitannya dengan nominasi Direktur dan/atau Dewan Komisaris, maka merujuk pada mekanisme nominasi pada link berikut ini :

(Bahasa Indonesia)

<https://www.bca.co.id/-/media/Feature/Report/File/S8/Kebijakan-GCG/20190712-Kebijakan-Nominasi-Dirkom-IN.pdf>

(Bahasa Inggris)

<https://www.bca.co.id/-/media/Feature/Report/File/S8/Kebijakan-GCG/20190712-Kebijakan-Nominasi-Dirkom-EN.pdf>

