

KEBIJAKAN SUKSESI *KEY MANAGEMENT* **PT Elang Mahkota Teknologi Tbk** **("Perseroan")**

Perseroan berupaya untuk mendukung dan meningkatkan kemampuan serta adaptasi karyawan terhadap format kerja yang baru. Proses digitalisasi dan migrasi ke online akan membantu meningkatkan proses kerja dan efisiensi operasional. Rencana rekrutmen dan suksesi akan terus dilakukan sebagai langkah untuk mengantisipasi struktur demografi pegawai dan mempersiapkan pemimpin masa depan. Perseroan selalu berupaya untuk membangun proposisi nilai pemberi kerja serta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif untuk menarik karyawan baru atau mempertahankan loyalitas karyawan yang sudah ada. Proses regenerasi dan suksesi kepemimpinan dikelola secara hati-hati untuk memastikan kelangsungan organisasi ke depan sesuai dengan nilai-nilai Perusahaan dan tata kelola yang sehat.

Oleh karena itu, guna mendukung langkah strategis Perseroan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era transformasi digital, peningkatan produktivitas kerja, penyiapan SDM yang handal dan persiapan suksesi manajemen kunci, Perseroan memiliki kebijakan terkait *Performance Management*, *Performance Appraisal*, Transfer, Rotasi dan Promosi.

1. Manajemen kinerja

Suatu proses manajemen untuk meningkatkan kinerja individu dan tim dalam mencapai tujuan Perusahaan. Manajemen Kinerja terdiri dari siklus berkelanjutan yang meliputi:

- **Perencanaan kinerja**
Merupakan tahapan untuk menetapkan tujuan individu, yang berasal dari tujuan perusahaan dan unit kerja.
- **Penilaian kompetensi**
Merupakan tahapan yang dilakukan sebelum atasan melakukan pembinaan yang bertujuan untuk mengukur tingkat kompetensi pegawai sesuai tuntutan kelompok jabatan maupun kompetensi lainnya jika diperlukan.
- **Pengangkatan dan Nominasi**
Seluruh tahapan pengangkatan dan nominasi Dewan Komisaris dan Direksi Perseroan senantiasa memperhatikan rekomendasi Komite Nominasi dan Remunerasi serta memperhatikan aspek antara lain jenis kelamin, ras, etnis, negara asal, kebangsaan, dan latar belakang budaya. Hal ini juga diperhatikan dalam hal seleksi dan rekrutmen karyawan.
- **Pembinaan**
Merupakan tahap penting dalam Manajemen Kinerja ketika atasan dan karyawan berkomunikasi tatap muka untuk membantu karyawan mencapai tujuan.
- **Tinjauan kinerja**
Merupakan tahapan dimana supervisor menilai pencapaian target yang telah ditetapkan dalam *performance planning* dan memberikan penilaian terhadap kinerja anggota tim yang disupervisi pada akhir periode.

2. Penilaian Kinerja

Bagi Pegawai dengan sistem penilaian yang menggunakan *Performance Appraisal* berlaku ketentuan sebagai berikut:

KEBIJAKAN SUKSESI *KEY MANAGEMENT* **PT Elang Mahkota Teknologi Tbk** **("Perseroan")**

- Penilaian dan pembinaan kompetensi ;
- *Performance appraisal* atau penilaian kinerja menggunakan faktor penilaian yang disesuaikan dengan jabatan kelompok.

3. Transfer

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama, Perusahaan dapat memindahkan pegawai ke unit kerja lain dalam rangka memenuhi kebutuhan Perusahaan, untuk pertumbuhan diri/karir dan/atau pengembangan pegawai, dengan tetap memperhatikan persyaratan jabatan, pendidikan, dan/atau kompetensi. Perpindahan pegawai terdiri dari:

- a. Rotasi
- b. Promosi
- c. Penurunan pangkat

4. Rotasi

- a. Rotasi adalah memindahkan karyawan ke eselon yang sama.
- b. Tujuan Rotasi
 - Mengalokasikan sumber daya manusia yang berkualitas secara merata di seluruh jaringan Unit Kerja di Perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan upaya menempatkan pegawai sesuai dengan bakat dan kemampuan pegawai.
 - Untuk memenuhi kebutuhan Perusahaan dan mendukung pengembangan diri dan karir karyawan.
 - Meningkatkan pengendalian dan pengawasan mutu sesuai dengan tata kelola perusahaan yang baik.
- c. Syarat dan Ketentuan Rotasi Karyawan
Untuk menjaga objektivitas proses rotasi karyawan, berikut syarat dan ketentuan rotasi karyawan:
 - Berdasarkan kebutuhan Perusahaan.
 - Pengembangan diri dan karir karyawan.
 - Kompetensi dan kualifikasi karyawan.
 - Persetujuan dari pejabat yang berwenang.

5. Promosi

Promosi adalah mempromosikan karyawan ke eselon yang lebih tinggi.

Syarat dan Ketentuan Promosi Karyawan

Untuk menjaga objektivitas proses promosi karyawan, berikut adalah syarat dan ketentuan promosi karyawan:

- Berdasarkan kebutuhan Perusahaan.
- Pengembangan diri dan karir karyawan.
- Kompetensi dan prestasi kerja karyawan.
- Usulan promosi karyawan dapat diajukan oleh Kepala Divisi terkait dan harus mendapat persetujuan dari Direktur terkait dan Wakil Direktur Utama/Direktur Utama.

KEBIJAKAN SUKSESI *KEY MANAGEMENT*
PT Elang Mahkota Teknologi Tbk
("Perseroan")

Hasil evaluasi dari *performance management*, *performance appraisal* dan pengalaman kerja (termasuk mutasi, rotasi, promosi, dll) digunakan untuk mengidentifikasi dan mempersiapkan kandidat agar nantinya kandidat siap menjadi *key management* melalui mekanisme nominasi.