

## Laporan Remunerasi Tahunan 2022/Annual Remuneration Report 2022

### Kebijakan Remunerasi

#### Latar Belakang dan Tujuan

Kebijakan Remunerasi disusun sesuai dengan praktik tata kelola perusahaan yang baik, peraturan dan perundang-undangan yang berlaku serta kebijakan Bank.

Kebijakan Remunerasi ini, merupakan kerangka kerja dan pedoman dalam memberikan paket remunerasi yang kompetitif atas pencapaian kinerja jangka panjang yang berkelanjutan, memotivasi kinerja dan menarik orang-orang terbaik yang berkomitmen untuk membangun/mengembangkan karier mereka bersama Bank CTBC Indonesia.

Kebijakan remunerasi yang bersifat variabel ditetapkan oleh Komite Remunerasi dengan berkoordinasi dengan Satuan Kerja Manajemen Risiko.

Filosofi dalam penetapan remunerasi di Bank CTBC Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Mendukung strategi dan sasaran bisnis
2. Mendorong kinerja individu dan tim
3. Diterapkan berdasarkan kinerja
4. Selaras secara internal dan kompetitif secara eksternal

Kebijakan remunerasi Bank disusun dengan memperhatikan prinsip kehati-hatian dalam pemberian Remunerasi, yaitu:

1. Terciptanya manajemen risiko yang efektif;
2. Stabilitas keuangan Bank;
3. Kecukupan dan penguatan permodalan Bank;
4. Kebutuhan likuiditas jangka pendek dan jangka panjang;
5. Potensi pendapatan di masa yang akan datang.

Kebijakan remunerasi harus memperhatikan beberapa hal berikut ini:

1. Memperhitungkan Kinerja dan Risiko (Remunerasi berbasis kinerja dan risiko)
2. Memperhatikan kepentingan Karyawan seperti:
  - a. Memberikan penghargaan kepada Karyawan atas prestasinya;
  - b. Meningkatkan motivasi Karyawan;
  - c. Mendapatkan dan mempertahankan Karyawan berkualitas;
  - d. Memperhatikan kesejahteraan Karyawan;
  - e. Meningkatkan komitmen dan rasa memiliki Karyawan terhadap Bank.
3. Memperhatikan kepentingan Bank seperti:
  - a. Permodalan bank kuat untuk mendukung visi, misi dan sasaran strategi jangka panjang;
  - b. Meningkatkan kinerja keuangan, pemenuhan cadangan sesuai ketentuan dan Undang-Undang;
  - c. Memperhatikan kehati-hatian dalam pengambilan risiko dan manajemen risiko yang efektif (*risk alignment*);
  - d. Peningkatan prestasi kerja, menjaga kelangsungan usaha

### Remuneration Policy

#### Background and Objective

The remuneration policy is prepared in accordance with good corporate governance practices, applicable statutory regulations as well as the Bank's policies.

This Remuneration Policy, is a framework and guidelines in providing competitive remuneration packages for achieving sustainable long-term performance, motivating performance and attracting the best people who are committed to build/develop their careers with Bank CTBC Indonesia.

Variable remuneration policies are determined by the Remuneration Committee in coordination with the Risk Management Working Unit.

The philosophy in determining remuneration at Bank CTBC Indonesia is as follows:

1. Support business strategy and goals
2. Encourage individual and team performance
3. Applied based on performance
4. Internally aligned and externally competitive

The Bank's remuneration policy is prepared by taking into account the principle of prudence in the provision of remuneration, namely:

1. Creation of effective risk management;
2. Bank's financial stability;
3. Adequacy and strengthening of the Bank's capital;
4. Short-term and long-term liquidity requirement;
5. Potential income in the future.

A remuneration policy should pay attention to the following matters:

1. Take into account Performance and Risk (Remuneration based on performance and risk);
2. Pay attention to the interests of employees such as:
  - a. Give rewards to employees for their achievements;
  - b. Increase employee motivation;
  - c. Acquire and retain quality employees;
  - d. Pay attention to employee welfare;
  - e. Increase employee commitment and sense of belonging to the Bank.
3. Take into account the interests of the Bank such as:
  - a. Robust bank capital to support the long-term vision, mission, and strategic goals;
  - b. Improve financial performance, fulfill reserves in accordance with provisions and Laws;
  - c. Pay attention to prudence in risk-taking & effective risk management (*risk alignment*);
  - d. Improve work performance, maintain business continuity, so

agar Bank mampu hidup dan berkembang.

4. Memperhatikan kepentingan *stakeholders* seperti:
  - a. Meningkatkan nilai Bank;
  - b. Permodalan yang kuat sehingga mampu bertahan dari krisis dan menyerap seluruh risiko;
  - c. Berkembang dan bersaing di pasar global dan di *peer group*-nya
  - d. Keamanan investasi dan perolehan keuntungan yang berkesinambungan;
  - e. Data/informasi transparansi, lengkap, akurat, tepat waktu.

Ketentuan pemberian remunerasi antara lain:

1. Bank harus menerapkan prinsip kehati-hatian dalam pemberian remunerasi yang bersifat tetap dan variabel;
2. Remunerasi yang bersifat tetap harus memperhatikan skala usaha, kompleksitas usaha, *peer group*, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan, serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Remunerasi yang bersifat variabel juga harus memperhatikan kehati-hatian dalam pengambilan risiko;
4. Dalam menentukan remunerasi yang bersifat tetap, Bank memperhatikan perbedaan (gap) remunerasi antar jabatan sehingga mengurangi potensi terjadinya konflik internal dan risiko operasional seperti *fraud*;
5. Dalam menentukan remunerasi yang bersifat variabel, Bank memperhatikan risiko yang paling berpengaruh dalam kegiatan usaha sebagai risiko utama;
6. Bank memberikan remunerasi yang bersifat variabel dalam bentuk pemberian bonus tunai yang dibayarkan setahun sekali. Alasan pemilihan bentuk remunerasi variabel berupa bonus tunai ini adalah karena sesuai dengan praktik yang berlaku umum di industri perbankan. Bank tidak memiliki bonus non-tunai dalam bentuk saham karena bukan merupakan *listed company* di Indonesia.

Prinsip umum dalam menentukan remunerasi, ditentukan dengan pertimbangan:

1. Kinerja keuangan dan pemenuhan cadangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Prestasi kerja individual dan tercermin sebagai kinerja fungsional.
3. Kewajaran dan persaingan dengan industry sejenis (*peer group*) serta selaras secara internal.
4. Pertimbangan sasaran dan strategi jangka panjang Bank.

#### **Pelaksanaan Kaji Ulang**

Bank telah melakukan kaji ulang ketentuan remunerasi pada bulan Oktober tahun 2016 untuk disesuaikan dengan Peraturan OJK No. 45/POJK.03/2015, antara lain terkait dengan penerapan prinsip kehati-hatian dalam pemberian remunerasi, tata kelola dalam pemberian remunerasi yang bersifat tetap dan variabel, remunerasi yang bersifat variabel yang ditanggungkan serta penentuan *Material Risk Taker* (MRT).

Pada tahun 2022, Bank melakukan kaji ulang remunerasi sesuai Undang-undang Cipta Kerja yang berlaku.

that the Bank is able to live and develop.

4. Take into account the interests of stakeholders such as:
  - a. Improve the Bank's value;
  - b. Robust capital so that it can survive the crisis and absorb all risks;
  - c. Develop and compete in the global market and in its peer group;
  - d. Investment security and sustainable profit;
  - e. Transparent, complete, accurate, timely data/ information.

Terms of the provision of remuneration include:

1. Bank shall apply prudent principle in providing fixed and variable remuneration;
2. Fixed remuneration shall consider business scale, business complexity, peer groups, inflation rate, financial conditions and capabilities, and comply with the prevailing statutory regulations;
3. Variable remuneration must also pay attention to prudence in taking risks;
4. In determining fixed remuneration, the Bank pays attention to the remuneration gap between positions so as to reduce the potential for internal conflicts and operational risks such as fraud;
5. In determining variable remuneration, the Bank takes into account the most influential risk in business activities as the main risk;
6. The Bank provides variable remuneration in the form of cash bonuses which are paid once a year. The reason for choosing this form of variable remuneration in the form of cash bonuses is because it is in accordance with generally accepted practice in the banking industry. The Bank does not have a non-cash bonus in the form of shares because it is not a listed company in Indonesia.

The general principle in determining remuneration is determined by considering:

1. Financial performance and fulfillment of reserves as regulated in the applicable statutory regulations'
2. Individual work performance and reflected as functional performance;
3. Fairness and competition with similar industries (peer groups) and aligned internally.
4. Consideration of the Bank's long-term goals and strategies.

#### **Review Implementation**

The Bank has reviewed the remuneration terms in October 2016 to be adjusted to OJK Regulation No. 45/POJK.03/2015, among others related to the application of prudential principles in the provision of remuneration, governance in the provision of fixed and variable remuneration, deferred variable remuneration and the determination of *Material Risk Taker* (MRT).

In 2022 the Bank reviewed the remuneration in accordance with the applicable Job Creation Law.

### Cakupan Kebijakan Remunerasi

Kebijakan Remunerasi Bank CTBC Indonesia berlaku dan diimplementasikan untuk seluruh bagian dan wilayah, baik di kantor pusat maupun di kantor cabang.

### Remunerasi Unit Kontrol

Pemberian Remunerasi bagi karyawan pada unit pengawasan (control unit) dilakukan sesuai dengan *job scope*, kinerja serta dengan tetap memperhatikan objektivitas dan independensi.

### Remunerasi yang Dikaitkan dengan Risiko

1. Jenis risiko utama: risiko kredit, risiko pasar, risiko likuiditas, dan risiko operasional;
2. Kriteria penentuan risiko yang paling utama adalah berdasarkan kompleksitas usaha dan profil risiko Bank;
3. Dampak penetapan risiko utama terhadap kebijakan remunerasi yang bersifat variabel: Pejabat Eksekutif yang mengepalai bidang Bisnis dan Kredit dimasukkan dalam kategori *Material Risk Taker*;
4. Tidak ada perubahan pada jenis risiko utama Bank di tahun 2022 dari tahun sebelumnya.

### Remunerasi yang Bersifat Variabel yang Ditangguhkan

1. Seluruh *Material Risk Taker* (MRT) telah menandatangani perjanjian MRT dan penangguhan sebagian dari remunerasi yang bersifat variabel telah diterapkan atas remunerasi variabel mulai dari tahun 2017;
2. Mulai pada tahun 2018, Bank menangguhkan 7 (tujuh) persen dari remunerasi variabel *Material Risk Taker* (MRT) untuk kinerja tahun 2017 selama 3 tahun dan dibayarkan secara prorata pada tahun 2019, 2020 dan 2021. Demikian seterusnya;
3. Alasan penentuan persentase porsi bonus MRT yang ditangguhkan telah dijelaskan pada Laporan GCG tahun 2017;
4. Tidak ada perbedaan persentase dari remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan di antara Karyawan/kelompok Karyawan;
5. Dalam kondisi tertentu, pembayaran bonus yang ditangguhkan dapat ditunda (*malus*) atau ditarik setelah pencairan (*clawback*). Bank dapat memilih menggunakan *malus* dan/atau *clawback*;
6. Bank dapat menunda pembayaran bonus yang ditangguhkan (*malus*) dari pihak MRT dalam kondisi sebagai berikut:
  - a. Terdapat kredit macet selama periode penangguhan yang disebabkan oleh keputusan MRT;
  - b. Bank mengalami kerugian besar selama periode penangguhan, berdasarkan keputusan dari *HR Committee*;
  - c. MRT melakukan fraud, pelanggaran kode etik/undang-undang atau tindak pidana.
7. Remunerasi yang bersifat variabel yang dikenakan *malus* dapat dibayarkan sebagian atau seluruhnya kemudian, atau tidak dibayarkan sama sekali.
8. Bank menetapkan Remunerasi yang bersifat variabel yang dikenakan *malus* sudah dapat dibayarkan atau tidak dibayarkan sesuai dengan keputusan dari Komite Remunerasi dan Nominasi.

### Scope of Remuneration Policy

Bank CTBC Indonesia's Remuneration Policy applies and is implemented for all sections and regions, both at the head office and at branch offices.

### Control Unit Remuneration

Provision of remuneration for employees in the control unit is carried out in accordance with the job scope, performance and with due regard to objectivity and independency.

### Risk-Based Remuneration

1. The main types of risk: credit risk, market risk, liquidity risk, and operational risk.
2. The most important risk determination criteria are based on the business complexity and risk profile of the Bank.
3. Impact of determining the main risk on the Variable Remuneration policy: Executive Officers who head the Business and Credit fields are included in the Material Risk Taker category.
4. There was no change in the Bank's key risks in 2022 from the previous year.

### Deferred Variable Remuneration

1. All Material Risk Takers (MRT) have signed an MRT agreement and a partial deferral of variable remuneration has been applied to variable remuneration starting from 2017;
2. Starting in 2018, the Bank has deferred 7 (seven) percent of the Material Risk Taker (MRT) variable remuneration for 2017 performance for 3 years and paid prorated in 2019, 2020 and 2021. And so on;
3. The reasons for determining the percentage of the deferred MRT bonus portion have been explained in the 2017 GCG Report;
4. There is no difference in the percentage of deferred variable remuneration among Employees/groups of Employees;
5. Under certain conditions, deferred bonus payments can be delayed (*malus*) or withdrawn after disbursement (*clawback*). The Bank may choose to use *malus* and/or *clawback*.
6. The Bank may delay payment of deferred bonus (*malus*) from MRT under the following conditions:
  - a. Non-performing loan during the deferral period caused by the MRT decision;
  - b. The Bank suffered significant losses during the deferral period, based on the decision of the HR Committee;
  - c. MRT commits fraud, violates the code of conduct/laws or commits a criminal act.
7. Variable remuneration subject to *malus* can be paid in part or in full later, or not paid at all.
8. The Bank determines that variable remuneration which is subject to *malus* can be paid or not paid in accordance with the decision of the Remuneration and Nomination Committee.

- |  |   |
|--|---|
| <p>9. Pengurus dan karyawan Bank dilarang melakukan perlindungan nilai atas bonus yang akan diterima.</p> <p>10. Remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan dalam bentuk tunai, tidak diberikan tambahan atau pengurangan nominal uang termasuk yang disebabkan oleh time value of money.</p> <p>11. Dalam hal remunerasi yang bersifat variabel diberikan dalam bentuk tunai serta saham atau instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank, maka penangguhan dilakukan terhadap semua bentuk Remunerasi yang bersifat variabel tersebut.</p> <p>12. Bank harus menetapkan besarnya persentase remunerasi yang bersifat variabel yang akan ditangguhkan dalam jumlah yang dapat menimbulkan dampak yang signifikan untuk mendorong MRT menerapkan prinsip kehati-hatian dalam pengambilan risiko.</p> <p>13. Bank mendefinisikan karyawan yang termasuk dalam MRT melalui pendekatan kualitatif, dimana MRT yang ditetapkan adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Seluruh Direktur</li> <li>b. Chief</li> <li>c. Credit Risk Group Head</li> <li>d. Business Unit Group Head</li> </ol> | <p>9. The Bank's management and employees are prohibited from hedging the value of the bonus to be received.</p> <p>10. Variable remuneration that is deferred in cash, is not given additional or deduction of money, including those caused by the time value of money.</p> <p>11. In the event that variable remuneration is provided in cash and shares or share-based instruments issued by the Bank, deferral shall be applied to all forms of variable remuneration.</p> <p>12. The Bank must determine the percentage of variable remuneration that will be deferred in an amount that can have a significant impact to encourage MRT to apply the prudential principle in risk taking.</p> <p>13. The Bank defines employees who are included in the MRT through a qualitative approach, where the MRT is defined as follows:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. All Directors</li> <li>b. Chief</li> <li>c. Credit Risk Group Head</li> <li>d. Business Unit Group Head</li> </ol> |
|--|---|

Pendekatan yang digunakan tersebut dapat berubah sesuai dengan rekomendasi dari Komite Remunerasi dan Nominasi.

The approach used is subject to change in accordance with the recommendations of the Remuneration and Nomination Committee.

#### Remunerasi berdasarkan Pengukuran Kinerja

1. Dalam kebijakan remunerasi disebutkan bahwa remunerasi diberikan berdasarkan kinerja, kompetensi Karyawan serta mempertimbangkan pula aspek pemeliharaan kader-kader terbaik. Karyawan menerima remunerasi sesuai dengan golongan, jabatan dan kinerjanya.
2. Metode yang digunakan dalam mengaitkan remunerasi individu dengan kinerja bank, unit kerja, dan kinerja individu diterapkan dengan menggunakan MBO (*Management By Objective*). MBO Individu disusun setelah mendapat arahan dari MBO atasan yang merupakan perwakilan dari apa yang ingin dicapai oleh Bank yang diturunkan ke Group, Departemen, Unit kemudian individu masing-masing. Hal ini agar apa yang menjadi tujuan individu dapat mendukung Unit, kemudian Departemen, Group dan akhirnya juga mendukung kemajuan Bank.
3. Pencapaian dari masing-masing MBO akan berdampak pada remunerasi, baik itu kenaikan upah ataupun pemberian bonus kinerja.

#### Performance-based Remuneration

1. In the remuneration policy, it is stated that remuneration is given based on employee performance, competence and also considers aspects of maintaining the best cadres. Employees receive remuneration according to their level, position and performance.
2. The method used in linking individual remuneration to bank performance, working units, and individual performance is applied using MBO (*Management By Objective*). Individual MBO is prepared after receiving direction from superior MBO who is a representative of what the Bank wants to achieve which is passed down to Groups, Departments, Units and then each individual. This is so that the individual objectives can support the Unit, then the Department, Group and finally also support the progress of the Bank.
3. The achievement of each MBO will have an impact on remuneration, be it an increase in wages or the provision of performance bonuses.

#### Konsultan

Penyusunan Kebijakan Remunerasi di Bank dilakukan secara internal, tanpa menggunakan konsultan eksternal.

#### Consultant

Preparation of the Remuneration Policy at the Bank is carried out internally, without using an external consultant.

#### Paket Remunerasi dan Fasilitas Direksi dan Dewan Komisaris

Untuk tahun buku 2022, remunerasi dan tunjangan bagi anggota Dewan Komisaris dan Direksi adalah sebagai berikut:

#### Remuneration Packages and Facilities for the Board of Directors and the Board of Commissioners

For the fiscal year 2022, the remuneration and allowances for members of the Board of Commissioners and the Board of Directors are as follows:

Jenis Remunerasi dan Fasilitas lain Types of Remuneration and other Facilities	Jumlah Diterima dalam 1 (satu) Tahun Amount Received in 1 (one) Year			
	Direksi Board of Directors		Dewan Komisaris Board of Commissioners	
	Orang Person	Jutaan Rupiah Million Rupiah	Orang Person	Jutaan Rupiah Million Rupiah
1) Remunerasi (gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem, dan fasilitas lainnya dalam bentuk non-natura) Remuneration (salary, bonus, routine allowances, tantiem and other facilities in the form of non in kind)	6	1.579	2	39.923
2) Fasilitas lain dalam bentuk natura (perumahan, transportasi, asuransi kesehatan dan sebagainya) yang : Other facilities in the form of in kind (housing, transportation, health insurance, etc.) which:				
a. dapat dimiliki/can be owned	-	-	-	-
b. tidak dapat dimiliki/can't be owned	-	-	-	2.533
<b>Jumlah   Total</b>	<b>6</b>	<b>1.579</b>	<b>2</b>	<b>42.456</b>

**Paket Remunerasi yang Dikelompokkan dalam Tingkat Penghasilan Direksi dan Dewan Komisaris**

Remuneration Package that is Categorized by Level of Compensation for Directors and Board of Commissioner

Jumlah Remunerasi per Orang dalam 1 tahun *) Total remuneration per person in 1 year*)	Jumlah Direksi Total Directors	Jumlah Komisaris Total Commissioners
Di atas Rp 2 miliar Above IDR 2 billion	6	-
Di atas Rp 1 miliar s.d. Rp 2 miliar Above IDR 1 billion up to IDR 2 billion	-	-
Di atas Rp 500 juta s.d. Rp 1 miliar Above IDR 500 million up to IDR 1 billion	-	2
Rp 500 juta ke bawah Below IDR 500 million	-	-

\*) yang diterima secara tunai/received in cash

Hanya Komisaris Independen yang mendapatkan remunerasi di Bank CTBC Indonesia

Only Independent Commissioners who received remuneration from Bank CTBC Indonesia

**Paket Remunerasi Komite Remunerasi dan Nominasi**

Remuneration yang telah dibayarkan kepada anggota Komite Remunerasi dan Nominasi selama 1 (satu) tahun

**Remuneration Package for Remuneration and Nomination Committee**

Remuneration paid to members of the Remuneration and Nomination Committee for 1 (one) year

Total Remunerasi dan Fasilitas Lain Total Remuneration and Other Facilities	Jumlah Diterima dalam 1 Tahun Total Received in 1 Year	
	Orang Person	Jutaan Rupiah Million Rupiah
	2	2.228

**Remunerasi yang Bersifat Variabel**

Remunerasi yang bersifat variabel adalah pemberian Bonus Kinerja tahunan. Bank memilih bentuk ini karena dapat dikaitkan dengan kinerja sehingga jumlahnya tidak pasti, tergantung dari pencapaian Bank, Group, Departemen, Unit dan Individu.

**Variable Remuneration**

Variable Remuneration that we have is Performance Bonus. The reason that the Bank chooses this form of reward is because it is subject to the performance, so the amount is variable, depends on the achievement of the Bank, Group, Department, Unit and Individual.

Bonus kinerja ini diberikan dalam bentuk tunai. Tidak ada perbedaan bentuk pemberian remunerasi yang bersifat variabel kepada Direksi dan/atau karyawan.

The performance bonus is given in the form of cash. There is no difference in the form of variable remuneration to the Board of Directors and/or employees.

#### Penerima Remunerasi yang Bersifat Variabel

Berikut adalah Jumlah Direksi, Dewan Komisaris, dan Karyawan yang menerima Remunerasi yang bersifat variabel dalam tahun 2022:

#### Variable Remuneration Recipients

Below are the number of Directors, Board of Commissioner, and Employees who receive Variable Remuneration in year 2022:

Remunerasi yang Bersifat Variabel Variable Remuneration	Jumlah Diterima dalam 1 (satu) Tahun Amount Received in 1 (one) Year					
	Direksi Board of Directors		Dewan Komisaris Board of Commissioners		Karyawan Employee	
	Orang Person	Jutaan Rupiah Million Rupiah	Orang Person	Jutaan Rupiah Million Rupiah	Orang Person	Jutaan Rupiah Million Rupiah
<b>Total</b>	6	12.326	-	-	453	29.113

#### Jumlah Penerima dan Jumlah Total Remunerasi yang Bersifat Variabel Tanpa Syarat

Pada tahun 2022, tidak ada anggota Direksi maupun Dewan Komisaris Bank yang menerima remunerasi yang bersifat variabel tanpa syarat.

Jabatan dan Jumlah Pihak yang menjadi MRT di tahun 2022 adalah sebagai berikut:

#### Number of Recipients and Total Unconditional Variable Remuneration

In 2022, no members of the Bank's Board of Directors nor Board of Commissioners received unconditionally variable remuneration.

Positions and Number of Parties to Become MRT in 2022 are as follows:

Jabatan Position	Jumlah Total
Seluruh Direksi All Board of Directors	6
Chief	2
Credit Risk Group Head	2
Business Unit Group Head	6
<b>Total MRT member</b>	<b>16</b>

#### Jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel Yang Ditangguhkan

Pada tahun 2018, mulai dilakukan penangguhan terhadap remunerasi yang bersifat variabel kepada Pihak yang termasuk MRT sebesar 7% (tujuh persen). Hal ini berjalan terus di tahun berikutnya baik 2019, 2020, 2021 maupun 2022.

#### Rincian Jumlah Remunerasi yang Diberikan dalam Tahun 2022

#### Amount of Deferred Variable Remuneration

In 2018, the deferral of variable remuneration for Parties including MRT was started by 7% (seven percent). This will continue in the following year, either in 2019, 2020, 2021 or 2022.

#### Details of the Amount of Remuneration Given in 2022

#### A. Remunerasi yang Bersifat Tetap\*) Fixed Remuneration\*)

- |   |           |
|---|-----------|
| 1. Tunai<br>Cash  | Rp 26.386 |
| 2. Saham/instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank<br>Shares/share-based instruments issued by the Bank | Rp 0      |

**B. Remunerasi yang Bersifat Variabel\*)**  
 Variable Remuneration \*)

	Tidak Ditangguhkan Not Suspended	Ditangguhkan Suspended
1. Tunai Cash	Rp 5.511	Rp5.511
2. Saham/instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank Shares/share-based instruments issued by the Bank	Rp 0	Rp 0

Keterangan: \*)Hanya untuk MRT dan diungkapkan dalam juta rupiah  
 Remark: \*)Only for MRT and expressed in million rupiah

**Informasi kuantitatif mengenai:**

1. Total sisa Remunerasi yang masih ditangguhkan baik yang terekspos penyesuaian implisit maupun eksplisit;
2. Total pengurangan Remunerasi yang disebabkan karena penyesuaian eksplisit selama periode laporan; dan
3. Total pengurangan Remunerasi yang disebabkan karena penyesuaian implisit selama periode laporan, dapat dilihat sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

**Quantitative information regarding:**

1. Total remaining Remuneration that is still deferred, whether exposed with implicit or explicit adjustments;
2. Total remuneration deduction due to explicit adjustments during the reporting period; and
3. The total deduction in Remuneration due to implicit adjustments during the reporting period, can be seen in below table:

Jenis Remunerasi yang Bersifat Variabel*) Variable Remuneration*)	Total Pengurangan Selama Periode Laporan Total Reduction During the Reporting Period			
	Sisa yang Masih Ditangguhkan Remaining Balance still Suspended	Disebabkan Penyesuaian Eksplisit (A) Adjustments due to Explicit (A)	Disebabkan Penyesuaian Implisit (B) Adjustments due to Implicit (B)	Total (A)+(B) Total (A)+(B)
1. Tunai (dalam Juta rupiah) Cash (in Million Rupiah)	753	0	0	0
2. Saham/Instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank (dalam lembar saham dan nominal juta Rupiah yang merupakan konversi dari lembar saham tersebut) Shares/share-based instruments issued by the Bank (In shares and million Rupiah nominal which is a conversion of shares)	0	0	0	0
	<b>753</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Keterangan: \*)Hanya untuk MRT  
 Remark: \*)Only for MRT

**Shares Option**

Tidak ada penawaran atau pemberian opsi untuk membeli saham oleh anggota Dewan Komisaris, Direksi, dan Pejabat Eksekutif yang dilakukan melalui penawaran opsi saham.

Sampai saat ini tidak ada anggota Dewan Komisaris, Dewan Direksi, maupun Pejabat Eksekutif yang memiliki saham Bank.

**Shares Option**

There was no offer or granting of options to buy shares by members of the Board of Commissioners, Board of Directors, and Executive Officers made through the offering of stock options.

Until the date of this report, members of the Board of Commissioners, Board of Directors, and Executive Officers do not have any ownership of the Bank's shares.

**Rasio Upah Tertinggi dan Terendah**

1. Rasio gaji Karyawan yang tertinggi dan terendah: 56,22:1
2. Rasio gaji Direksi yang tertinggi dan terendah: 2,40:1
3. Rasio gaji Dewan Komisaris yang tertinggi dan terendah: 1:1

**The Ratio for the Highest and the Lowest Salary**

1. Ratio of highest and lowest employee salary: 56.22:1
2. Ratio of highest and lowest salary of the Board of Directors: 2.40:1
3. Ratio of highest and lowest salary of the Board of Commissioners: 1:1

4. Rasio gaji Direksi tertinggi dan pegawai tertinggi:1,46:1

4. Ratio of the highest salary of the Board of Directors and Employee: 1.46:1

**Jumlah Pegawai yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja**

Selama tahun 2022, ada 12 (dua belas) orang karyawan yang diakhiri hubungan kerjanya karena alasan pensiun, dengan rincian di bawah ini:

**Number of Cessation of Employment**

During 2022, there were 12 (twelve) employees whose employment was terminated due to retirement reasons, with details below:

<b>Jumlah Nominal Pesangon yang Dibayarkan per Orang dalam 1(satu) Tahun</b> <b>Nominal Amount of Severance Paid per Person in 1 (one) Year</b>	<b>Jumlah Pegawai</b> <b>Number of Employees</b>
Di atas Rp 1 miliar Above IDR 1 billion	4
Di atas Rp 500 juta s.d. Rp 1 miliar Above IDR 500 million up to IDR 1 billion	4
Rp 500 juta ke bawah Below IDR 500 million	4