



Kebijakan Remunerasi

Remuneration Policy

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 PT Bank CTBC Indonesia.

Komite Remunerasi dan Nominasi dengan berkoordinasi dengan Satuan Kerja Manajemen Risiko terkait dengan penetapan Kebijakan remunerasi yang bersifat variabel. Filosofi dalam penetapan remunerasi di PT 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 efektivitas manajemen risiko;
2. Stabilitas keuangan;
3. Kecukupan dan penguatan permodalan;
4. Kebutuhan likuiditas jangka pendek dan jangka panjang;
5. Potensi pendapatan di masa yang akan datang.

Kebijakan remunerasi paling kurang harus memperhatikan beberapa hal seperti:

1. Prinsip dasar Remunerasi, yaitu berbasis pada Kinerja dan Risiko;
2. Item yang berkaitan dengan Karyawan:
 - 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;

BACKGROUND AND OBJECTIVES

The Remuneration policy is established in accordance with Good Corporate Governance practices, applicable laws and regulations as well as the Bank's policies.

The Remuneration policy is a framework and guideline in providing a competitive remuneration package for achieving sustainable long-term performance, motivating performance, and attracting the very best people who are committed to building/developing their career with PT Bank CTBC Indonesia.

Remuneration and Nomination Committee in coordination with the Risk Management Work Unit regarding the determination of variable remuneration policies. The philosophy in determining remuneration at PT Bank CTBC Indonesia is as follows:

1. Supporting business strategies and targets.
2. Encouraging individual and team performance.
3. Implemented based on performance.
4. Aligned internally and competitive externally.

The Bank's remuneration policy is prepared by considering the principle of prudence in providing Remuneration, namely:

1. Creating effective risk management;
2. Financial stability;
3. Adequacy and strengthening of capital;
4. Short-term and long-term liquidity requirements;
5. Potential future income.

The remuneration policies must at least take into account several matters such as:

1. Basic Principles of Remuneration, which are based on Performance and Risk;
2. Items related to Employees:
 - a. Rewarding Employees for their achievements;
 - b. Increasing Employee motivation;
 - c. Attracting and retaining quality Employees;
 - d. Paying attention to Employee welfare;
 - e. Increasing employee commitment and sense of belonging to the Bank;

3. Item yang berkaitan dengan Bank:
 - a. Permodalan yang kuat untuk mendukung visi, misi dan sasaran strategi jangka panjang;
 - b. Meningkatkan kinerja keuangan, pemenuhan cadangan sesuai peraturan perundang-undangan;
 - c. Memperhatikan kehati-hatian dalam pengambilan risiko dan yang efektif (*risk alignment*);
 - d. Peningkatan prestasi kerja, menjaga dan memastikan pertumbuhan stabilitas keuangan secara berkelanjutan;
4. Item yang berkaitan dengan *Stakeholders*:
 - 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 industri sejenis (*peer group*);
 - d. Keamanan investasi dan perolehan keuntungan yang berkesinambungan;
 - e. Data/Informasi transparansi, lengkap, akurat dan tepat waktu.

PELAKSANAAN KAJI ULANG

Bank terus melakukan kaji ulang atas Kebijakan remunerasi yang berbasis pada kinerja dan risiko disesuaikan dengan Peraturan yang berlaku.

Dalam hal pengkajian dari sisi risiko, Bank menerapkan kebijakan dan prosedur pelaksanaan pemberian *compensation* dan *benefits* sebagai bagian dari strategi remunerasi yang menganut prinsip kehati-hatian dalam pemberian remunerasi berbasis risiko, yang mencakup hal-hal sebagai berikut:

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 2024 dari tahun sebelumnya.

Bank menerapkan adanya penangguhan pembayaran pada remunerasi yang bersifat variabel, berlaku bagi Karyawan/Pejabat Senior yang terlibat dalam Pengambilan Risiko Material, dikenal dengan istilah *Material Risk Taker* (MRT).

3. Items related to the Bank:
 - a. Strong capitalization to support the mission, vision and long-term strategic goals;
 - b. Improving financial performance, fulfilling reserves in accordance with the Laws and Regulations;
 - c. Paying attention to prudent risk taking and effective risk management (*risk alignment*);
 - d. Improving work performance, maintaining and ensuring sustainable financial stability growth;
4. Items related to the *Stakeholders*:
 - a. Increasing the Bank's value;
 - b. Strong capitalization to withstand crisis and absorb all risks;
 - c. Developing and competing in the global market and between peer group;
 - d. Investment security and sustainable profit generation;
 - e. Transparency, complete, accurate and timely data/information.

IMPLEMENTATION OF REVIEW

The Bank continues to review the remuneration policy based on performance and risk in accordance with applicable regulations.

In terms of risk assessment, the Bank implements policies and procedures for the provision of compensation and benefits as part of a remuneration strategy that adheres to the principle of prudence in providing risk-based remuneration, which includes the following:

1. Key risk types: credit risk, market risk, liquidity risk and operational risk.
2. The key risk determination criteria are based on the business complexity and risk profile of the Bank.
3. The impact of determining the key risk on the variable remuneration policy: Executive Officers who head the Business and Credit fields are included in the *Material Risk Taker* category.
4. The Bank's key risk types in 2024 remain unchanged from the previous year.

The Bank applies a payment deferral on variable remuneration, which applies to Employees/Senior Officers who are involved in *Material Risk Taking*, known as *Material Risk Taker* (MRT).

Melalui pendekatan kualitatif, yang termasuk dalam MRT, yaitu sebagai berikut namun tidak terbatas pada:

1. Seluruh Direktur;
2. *Chief*;
3. *Credit Risk Group Head*;
4. *Business Unit Group Head*.

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

Hal tersebut diterapkan dengan penangguhan 7 (tujuh) persen dari remunerasi variabel para pejabat yang dianggap sebagai *Material Risk Taker* (MRT) dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun.

Terkait dengan pemberian remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan ini dapat dilakukan *malus* dan *clawback*.

Malus atas remunerasi variabel yang ditangguhkan dan belum diberikan dan *clawback* atas remunerasi variabel yang ditangguhkan dan telah dibayarkan dapat dipicu oleh kondisi sebagai berikut:

1. Terdapat kredit macet selama periode penangguhan yang disebabkan oleh keputusan MRT;
2. Bank mengalami kerugian besar selama periode penangguhan, berdasarkan keputusan dari *Human Resources (HR) Committee*;
3. MRT melakukan *fraud*, pelanggaran kode etik/undang-undang atau tindak pidana.

Karyawan/Pejabat Bank dilarang menggunakan strategi lindung nilai pribadi atau asuransi terkait nilai bonus yang akan diterima, dan kewajiban untuk melindungi, atau untuk mengkompensasi:

1. Setiap penyesuaian, pengurangan atau kerugian dalam pembayaran remunerasi yang bersifat variabel;
2. Penyitaan pemberian pembayaran remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan dan/atau belum diberikan;
3. Potensi *clawback* atas remunerasi yang bersifat variabel yang diberikan.

Remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan dalam bentuk tunai, tidak diberikan tambahan atau pengurangan nominal uang termasuk yang disebabkan oleh *time value of money*.

PENERAPAN PEMBERIAN REMUNERASI

Bank senantiasa merancang strategi dan struktur remunerasi untuk membantu menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan-karyawan terbaik, terlepas dari jenis kelamin, etnis, usia, atau

Through a qualitative approach, which is included in MRT, namely the following but not limited to:

1. All Directors;
2. Chief;
3. Credit Risk Group Head;
4. Business Unit Group Head.

The approach used can change according to the recommendations of the Remuneration and Nomination Committee.

This is implemented by deferring 7 (seven) percent of the variable remuneration of officers who are considered Material Risk Takers (MRT), for a period of 3 (three) years.

Related to the provision of variable remuneration that is deferred, *malus* and *clawback* can be implemented.

Malus on deferred and unpaid variable remuneration and *clawback* on deferred and paid variable remuneration can be triggered by the following conditions:

1. The Non Performing Loan (NPL) during the deferral period caused by MRT's decision;
2. The Bank suffers significant losses during the deferral period, based on Human Resources (HR) Committee decision;
3. MRT commits fraud, violation of the code of ethics/law or criminal acts.

Employees/Officers of the Bank are prohibited from using personal hedging strategies or insurance related to the value of bonuses to be received, and the obligation to protect, or to compensate for:

1. Any adjustment, reduction or loss in the payment of variable remuneration;
2. Confiscation of the provision of deferred and/or unpaid variable remuneration payments;
3. Potential *clawback* on variable remuneration provided.

Remuneration that is variable in nature and deferred in cash form, is not given, shall not be subject to addition or reduction in nominal amount of money including that caused by the time value of money.

IMPLEMENTATION OF REMUNERATION

The Bank continuously designs remuneration strategies and structures to help attract, retain and motivate the best employees, regardless of gender, ethnicity, age, or other factor unrelated to performance or experience.

faktor lain yang tidak terkait dengan kinerja atau pengalaman. Dengan strategi ini Bank menghargai karyawan-karyawan yang berkomitmen terhadap kinerja jangka panjang yang berkelanjutan.

Selain dari itu, Bank memberikan paket remunerasi yang kompetitif dan melakukan peninjauan secara berkala terhadap kebijakan remunerasi berdasarkan kinerja Bank dan individu serta standar industri perbankan. Bank memastikan bahwa semua karyawan termasuk karyawan baru di tingkat terendah sekalipun tidak menerima upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP).

PEMBERIAN REMUNERASI BERBASIS KINERJA

1. Dalam Kebijakan remunerasi disebutkan bahwa remunerasi diberikan berdasarkan kinerja dan kompetensi Karyawan, serta mempertimbangkan aspek pemeliharaan kader-kader terbaik. Karyawan menerima remunerasi sesuai dengan golongan, jabatan dan kinerjanya.
2. Metode yang digunakan dalam menghubungkan remunerasi individu dengan kinerja Bank, unit kerja, dan kinerja individu diterapkan dengan pengelolaan kinerja yang menggunakan MBO (*Management by Objective*).
3. Pencapaian dari masing-masing MBO berdampak pada remunerasi, baik itu pemberian bonus kinerja maupun kenaikan Gaji Pokok.

PEMBERIAN MANFAAT BAGI KARYAWAN

Selain dalam bentuk tunai, Bank juga memberikan fasilitas lain untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan Karyawan, antara lain:

1. Asuransi Kesehatan dan Asuransi Jiwa, Program Jaminan Sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan), serta program DPLK *Voluntary*;
2. Fasilitas Pinjaman Karyawan;
3. Hak Cuti Tahunan, Cuti Khusus yang mencakup cuti melahirkan dan lainnya;
4. Memberikan kesempatan pengembangan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan termasuk pelatihan kepemimpinan.

KONSULTAN

Dalam penyusunan kebijakan remunerasi, Bank tidak menggunakan jasa konsultan eksternal.

With this strategy, Bank rewards employees who are committed to the sustainable long-term performance.

In addition, the Bank provides a competitive remuneration package and conducts regular reviews of the remuneration policy based on the Bank's and individual's performance as well as banking industry standards. The Bank ensures that all employees including new employees, even at the lowest level, do not receive wages below the Provincial Minimum Wage (UMP)

PERFORMANCE BASED REMUNERATION

1. The Remuneration policy states that remuneration is granted based on Employee performance and competence, and takes into account aspects of maintaining the best talents. Employees receive remuneration according to their level, position and performance.
2. The method used in linking individual remuneration with the Bank's performance, work units, and individual performance is implemented with Performance Management using the MBO (*Management by Objective*).
3. The achievement of each MBO has an impact on remuneration, either the provision of performance bonuses or increases in basic salary.

EMPLOYEE BENEFITS

In addition to cash, the Bank also provides other facilities to support work-life balance and Employee welfare, including:

1. Health Insurance and Life Insurance, Social Security Program (BPJS Employment and BPJS for Health), also DPLK *Voluntary* program;
2. Employee Loan Facilities;
3. Annual Leave Entitlement, Special Leave which includes maternity leave and others;
4. To give development opportunities through various training and development as well as leadership training included.

CONSULTANT

In establishing the remuneration policy, the Bank does not use the services of external consultant.



PAKET REMUNERASI DAN FASILITAS BAGI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Untuk tahun buku 2024, remunerasi dan tunjangan bagi anggota Dewan Komisaris dan Direksi dituangkan dalam tabel di bawah.

REMUNERATION PACKAGES AND FACILITIES FOR THE BOARD OF COMMISSIONERS AND BOARD OF DIRECTORS

For the 2024 financial year, the remuneration and allowances for members of the Board of Commissioners and Board of Directors are set out in the table below.

Jenis Remunerasi dan Fasilitas Lain Types of Remuneration and Other Facilities	Jumlah Diterima dalam 1 Tahun Amount Received in 1 Year			
	Dewan Komisaris Board of Commissioners		Direksi Board of Directors	
	Orang People	Jutaan Rupiah Millions of Rupiah	Orang People	Jutaan Rupiah Millions of 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)	2	2.117	5	61.475
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 not be owned	-	-	-	3.012
Jumlah / Total	2	2.117	5	64.488

PAKET REMUNERASI YANG DIKELOMPOKKAN DALAM TINGKAT PENGHASILAN DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS

REMUNERATION PACKAGES GROUPED INTO INCOME LEVELS FOR THE BOARD OF DIRECTORS AND BOARD OF COMMISSIONERS

Jumlah Remunerasi per Orang dalam 1 tahun *) Amount of Remuneration per Person in 1 Year*)	Jumlah Komisaris Total Commissioners	Jumlah Direksi Total Directors
Di atas Rp2 miliar/Above Rp2 billion	-	5
Di atas Rp1 miliar s.d. Rp2 miliar/Above Rp1 billion up to Rp2 billion	2	-
Di atas Rp500 juta s.d. Rp1 miliar/Above Rp500 million up to Rp1 billion	-	-
Rp500 juta ke bawah/Rp500 million and Below	-	-

*) yang diterima secara tunai / received in cash
Hanya Komisaris Independen yang mendapatkan remunerasi dari Bank CTBC Indonesia.
Only Independent Commissioners who received remuneration from Bank CTBC Indonesia.

PAKET REMUNERASI KOMITE REMUNERASI DAN NOMINASI

Remunerasi yang telah dibayarkan kepada anggota Komite Remunerasi dan Nominasi di tahun 2024:

REMUNERATION PACKAGE FOR REMUNERATION AND NOMINATION COMMITTEE

Remuneration paid to members of the Remuneration and Nomination Committee in 2024:

Total Remunerasi dan Fasilitas Lain Total Remuneration and Other Facilities	Jumlah Diterima dalam 1 Tahun Amount Received in 1 Year	
	Orang People	Jutaan Rupiah Millions of Rupiah
	2	3.577



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.

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

PENERIMA REMUNERASI YANG BERSIFAT VARIABEL

Berikut adalah Jumlah Direksi, Dewan Komisaris, dan Karyawan yang menerima Remunerasi yang bersifat variabel dalam tahun 2024.

Remunerasi yang Bersifat Variabel Variable Remuneration	Jumlah Diterima dalam 1 (satu) Tahun/Amount Received in 1 (one) Year					
	Dewan Komisaris Board of Commissioners		Direksi Board of Directors		Karyawan Employee	
	Orang People	Jutaan Rupiah Million Rupiah	Orang People	Jutaan Rupiah Million Rupiah	Orang People	Jutaan Rupiah Million Rupiah
Total	-	-	5	26.176	477	42.782

JUMLAH PENERIMA DAN JUMLAH TOTAL REMUNERASI YANG BERSIFAT VARIABEL TANPA SYARAT

Pada tahun 2024, 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 2024 adalah Direksi Bank dan beberapa posisi kunci antara lain *Chief*, *Credit Risk Group Head*, dan *Business Unit Group Head*; dengan total jumlah 15 orang sebagai MRT members.

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 di tahun 2023 maupun 2024.

VARIABLE REMUNERATION

Variable Remuneration is the provision of an annual Performance Bonus. The Bank chooses this form because it can be linked to performance so that the amount is variable, depending on the achievements of the Bank, Group, Department, Unit and Individual.

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

VARIABLE REMUNERATION RECIPIENTS

The following is the number of the Board of Directors, Board of Commissioners, and Employees who received Variable Remuneration in 2024.

NUMBER OF RECIPIENTS AND TOTAL AMOUNT OF UNCONDITIONAL VARIABLE REMUNERATION

In 2024, no member of the Bank's Board of Directors or Board of Commissioners received unconditional variable remuneration.

The positions and number of parties who become MRT in 2024 are the Bank's Board of Directors and some key positions including Chief, Credit Risk Group Head, and Business Unit Group Head; with a total of 15 people as MRT members.

NUMBER OF DEFERRED VARIABLE REMUNERATION

In 2018, variable remuneration began to be deferred to parties including MRT at 7%. This will continue in the following years, both in 2023 and 2024.

**RINCIAN JUMLAH REMUNERASI YANG
DIBERIKAN TAHUN 2024**
**DETAILS OF THE AMOUNT OF
REMUNERATION GIVEN IN 2024**

A. Remunerasi yang Bersifat Tetap ^{*)} / Fixed Remuneration ^{*)}		
1. Tunai/Cash	31,400	
2. Saham/instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank Shares/shares-based instruments issued by the Bank	0	
B. Remunerasi yang Bersifat Variabel ^{*)} / Variable Remuneration ^{*)}		
	Tidak Ditangguhkan Not Deferred	Ditangguhkan Deferred
1. Tunai/Cash	7.360	934
2. Saham/instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank Shares/shares-based instruments issued by the Bank	0	0

Keterangan: ^{*)}Hanya untuk MRT dan diungkapkan dalam juta rupiah

Remark: ^{*)} Only for MRT 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 ON:

1. Total remaining deferred remuneration exposed to both implicit or explicit adjustments;
2. Total reduction in remuneration caused by explicit adjustments during the reporting period; and
3. Total reduction in remuneration caused by implicit adjustments during the reporting period, can be seen in table below:

Jenis Remunerasi yang Bersifat Variabel ^{*)} Types of Variable Remuneration ^{*)}	Sisa yang Masih Ditangguhkan Remaining Deferred Balance	Total Pengurangan Selama Periode Laporan Total Reduction During the Reporting Period		
		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)	934	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/shares-based instruments issued by the Bank (in shares and nominal millions of rupiah which is the conversion of shares)	0	0	0	0
	934	0	0	0

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 Perseroan.

RASIO UPAH TERTINGGI DAN TERENDAH

1. Rasio gaji Karyawan yang tertinggi dan terendah: 58.24 : 1
2. Rasio gaji Direksi yang tertinggi dan terendah: 2.28:1
3. Rasio gaji Dewan Komisaris yang tertinggi dan terendah: 1 : 1
4. Rasio gaji Direksi tertinggi dan Karyawan tertinggi: 1.47 : 1

JUMLAH KARYAWAN YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mendapatkan pesangon. Total nominal pesangon yang dibayarkan tercantum dalam tabel.

Jumlah Nominal Pesangon yang Dibayarkan per Orang dalam 1 (satu) Tahun Nominal Amount of Severance Pay Paid per Person in 1 (one) Year	Jumlah Karyawan Number of Employees
Di atas Rp1 miliar Above Rp1 billion	1
Di atas Rp500 juta sampai dengan Rp1 miliar Above Rp500 million up to Rp1 billion	2
Rp500 juta ke bawah Rp500 million and below	1

SHARES OPTION

There is no offer or grant of options to buy shares by the members of the Board of Commissioners, Board of Directors, and Executive Officers made through shares shares option offerings.

To date, no members of the Board of Commissioners, Board of Directors, or Executive Officers own shares in the Company.

HIGHEST TO LOWEST WAGE RATIO

1. Highest and lowest Employee salary ratio: 58.24 : 1
2. Highest and lowest Board of Directors salary ratio: 2.28 : 1
3. Highest and lowest Board of Commissioners salary ratio: 1 : 1
4. Highest Board of Directors and highest Employees salary ratio: 1.47 : 1

NUMBER OF EMPLOYEES AFFECTED BY TERMINATION OF EMPLOYMENT

Employees affected by Termination of Employment (PHK) receive severance pay. The total nominal amount of severance pay paid is listed in the table.