

REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

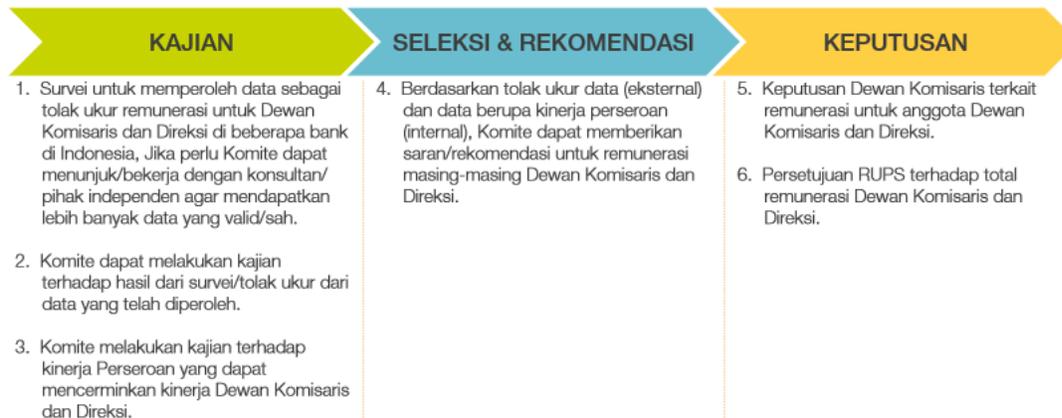
Kebijakan

Penetapan remunerasi dan fasilitas lain kepada anggota Dewan Komisaris dan Direksi mengacu kepada keputusan dari pemegang saham sebagaimana ditetapkan dalam RUPS. Penetapan tersebut memperhatikan saran yang diberikan oleh Komite Remunerasi dan Nominasi.

Dalam menetapkan remunerasi masing-masing Dewan Komisaris dan Direksi, Bank mempertimbangkan kinerja secara umum, evaluasi kinerja, kewajaran dengan *peer group* dalam bank dan di industri perbankan, serta kemampuan Perusahaan. Kinerja perusahaan yang merupakan salah satu faktor dalam penentuan remunerasi anggota Dewan Komisaris dan Direksi, antara lain digambarkan pada harga saham perusahaan di bursa.

Prosedur Penetapan Remunerasi

Proses penetapan remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi di lingkungan Bank, dijelaskan dalam dalam alur di bawah ini.



Pengukuran Kinerja Dikaitkan dengan Remunerasi

Keterkaitan antara kinerja dengan remunerasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Bank menganut prinsip *meritocracy* dalam memberikan remunerasi kepada Direksi dan pegawai, baik untuk remunerasi yang bersifat tetap maupun variabel. Kaji ulang remunerasi individu dilakukan setiap tahun dan penyesuaian remunerasi berdasarkan kinerja individu
2. Dalam Manajemen Kinerja Bank, setiap anggota Direksi dan pegawai memiliki target individu sebagai dasar untuk menilai kinerja individu. Target individu Direksi yang juga merupakan target unit kerja/direktoratnya, diturunkan dari target bank, dan kemudian secara berjenjang diturunkan menjadi target unit kerja terkecil dan target individu pegawai pada lapisan paling bawah
3. Dalam penilaian Kinerja unit maupun individu, berdasarkan realisasi dari target unit kerja maupun individu. Kinerja unit dalam kategori - Melampaui Target, Mencapai target atau Tidak Mencapai Target. Kinerja unit juga mempengaruhi kinerja pimpinan unit kerja tersebut.

Kinerja individu dinilai berdasarkan realisasi dari target individu, dan dinilai dalam kategori – Istimewa (outstanding); Sangat baik (*very good*); Baik (*Good*);

Perlu perbaikan (*Need Improvement*); Kurang (*Poor*). Besarnya penyesuaian remunerasi berdasarkan penilaian kinerja individu; dimana manajemen memberikan panduan besaran penyesuaian remunerasi tetap maupun *variable* sesuai dengan kinerja individunya

Pemberian *variable income* yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko diatur dengan ketentuan sebagai berikut:

1. 80% dari *Variable Income* diberikan dalam bentuk *cash*.
2. 20% dari *Variable Income* ditangguhkan (*Deferred Variable Income*) dengan distribusi sebagai berikut:
 - 10% diberikan dalam bentuk *cash/tunai* dan dibayarkan pada tahun pertama setelah 80% *Variable Income* diberikan.
 - 5% diberikan dalam bentuk saham dan diberikan pada tahun kedua setelah 80% *Variable Income* diberikan.
 - 5% diberikan dalam bentuk saham dan diberikan pada tahun ketiga setelah 80% *Variable Income* diberikan.

Jabatan dan Jumlah Pihak yang Menjadi Material Risk Takers

Jabatan yang termasuk dalam kategori *material risk takers* adalah Direksi sejumlah 10 orang. Jumlah tersebut adalah jumlah *Material Risk Taker* (MRT) selama tahun 2020.

Remunerasi Bersifat Variabel

Remunerasi yang bersifat variabel di lingkungan Bank terdiri dari: Insentif, Bonus Kinerja dan MESOP/ ESOP. Insentif tersebut diberikan berdasarkan kinerja individu pegawai dengan jabatan penjual (*sales*), *service* dan *Collection*. Insentif diberikan bulanan, triwulanan, dan tahunan.

Bonus kinerja diberikan berdasarkan kinerja perusahaan, kinerja unit kerja terkait dan kinerja individu. Pembayaran direalisasikan pada tahun berikutnya. Bonus kinerja merupakan diskresi manajemen dan diberikan sesuai dengan kinerja dan kondisi keuangan Bank. Bonus kinerja diberikan tahunan kepada pegawai yang tidak menerima insentif, Direksi dan Komisaris.

MESOP/ESOP (*Management and Employee Stock Option Program/Employee Stock Option Program*) merupakan hak opsi untuk membeli sejumlah saham Bank dengan harga tertentu kepada Direksi dan karyawan pada tingkat tertentu. Besaran MESOP/ESOP diberikan kepada Direksi dan karyawan tingkat tertentu sesuai dengan kinerja individu. Kebijakan ini merupakan imbalan atas kinerja dan untuk meningkatkan kinerja/kontribusi individu terhadap kinerja bank di masa mendatang, yang dapat meningkatkan nilai saham bank dan merupakan program retensi.

STRUKTUR REMUNERASI DEWAN KOMISARIS

| Jenis Remunerasi dan Fasilitas Lain | Jumlah Rupiah Diterima (Kotor) dalam 1 (satu) Tahun | |
|---|---|---------|
| | Dewan Komisaris | |
| | Jumlah Penerima per 31 Desember 2020 | Rp Juta |
| Gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem dan fasilitas lainnya dalam bentuk non natura.* | 5 | 7.511 |
| Fasilitas lain dalam bentuk natura: perumahan, asuransi kesehatan dan sebagainya, yang: | | |
| Dapat dimiliki | 5 | 212 |
| Tidak dapat dimiliki | 5 | 6 |
| Total | 5 | 7.729 |

| Jumlah Remunerasi dan Benefit dalam 1 Tahun | Jumlah Dewan Komisaris |
|---|------------------------|
| Di atas Rp2 Miliar | 1 |
| Di atas Rp1 Miliar - Rp2 Miliar | 2 |
| Di atas Rp500 Juta - Rp 1 Miliar | 0 |
| Di atas Di bawah Rp500 juta | 1 |

Jumlah Direksi, Dewan Komisaris dan Pegawai Penerima Remunerasi Bersifat Tetap dan Variabel selama 1 (satu) tahun dan Total Nominalnya.

STRUKTUR REMUNERASI DIREKSI

| Jenis Remunerasi dan Fasilitas Lain | Jumlah Rupiah Diterima (Kotor) dalam 1 Tahun | |
|---|--|---------|
| | Direksi | |
| | Jumlah per 31 Desember 2020 | Rp Juta |
| Gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem dan fasilitas lainnya dalam bentuk non natura | 9 | 88.652 |
| Fasilitas lain dalam bentuk natura: perumahan, asuransi kesehatan dan sebagainya, yang: | | |
| Dapat dimiliki | 9 | 5.258 |
| Tidak dapat dimiliki | 9 | 63 |
| Total | 9 | 93.974 |

| Jumlah Remunerasi dan Benefit dalam 1 Tahun | Jumlah Direksi |
|---|----------------|
| Di atas Rp2 Miliar | 11 |
| Di atas Rp1 Miliar – Rp2 Miliar | 3 |
| Di atas Rp500 Juta – Rp 1 Miliar | 1 |
| Di atas Di bawah Rp500 juta | 1 |

KATEGORI TETAP

| Nama | 2020 | 2019 |
|-----------------|-----------|-----------|
| Direksi | 48,374 | 37,715 |
| Dewan Komisaris | 6,611 | 7,450 |
| Karyawan | 1,349,268 | 1,331,273 |

KATEGORI VARIABEL

| Nama | 2020 | | 2019 | |
|-------------------|-----------|---------|-----------|---------|
| | Headcount | Jumlah | Headcount | Jumlah |
| Direksi* | 15 | 42,129 | 7 | 73,550 |
| Dewan Komisaris | 1 | 900 | 3 | 3,760 |
| Karyawan Bonus | - | 195,230 | - | 154,050 |
| Karyawan Insentif | - | 23,311 | - | 27,378 |

* termasuk mantan Direktur

SHARES OPTION DIREKSI, DEWAN KOMISARIS DAN PEJABAT EKSEKUTIF

| Nama | 2020 | 2019 |
|-----------------|------|------------|
| Direksi | - | 6,300,000 |
| Dewan Komisaris | - | - |
| Karyawan | - | 20,140,000 |

*) Direksi, Komisaris dan Pejabat Eksekutif BTPN Konvensional

RASIO GAJI TERTINGGI DAN TERENDAH

| Nama | 2020 |
|--|--------|
| Karyawan Tertinggi - Karyawan Terendah | 109,38 |
| Diretur Tertinggi - Direktur Terendah | 4,17 |
| Komisaris Tertinggi - Komisaris Terendah | 2,7 |
| Direktur Tertnggi - Karyawan Tertinggi | 2,02 |

TOTAL REMUNERASI BERSIFAT VARIABEL DITANGGUHKAN

| Nama | 2020 | | 2019 | |
|---------------------------------|------------------|---------------|------------------|----------------|
| | <i>Headcount</i> | <i>Jumlah</i> | <i>Headcount</i> | <i>Jumlah</i> |
| Bonus yang ditangguhkan (Gross) | 10 | 9,559,601,564 | 7 | 16,350,000,000 |
| MESOP 2015-2020 | 0 | 0 | 204 | 76,360,000 |
| ESOP 2016-2021 | 3 | 195,000 | 3 | 198,000 |

*) Bonus kinerja tahun sebelumnya

**) Direksi dan Pejabat Eksekutif BTPN Konvensional