

Laporan Remunerasi Tahunan 2020/Annual Remuneration Report 2020

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 perusahaan.

Kebijakan ini bertujuan sebagai kerangka kerja dan pedoman untuk menentukan paket remunerasi Bank CTBC Indonesia yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan serta memotivasi anggota 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 team
3. Diterapkan berdasarkan kinerja
4. Kompetitif sesuai dengan praktik yang berlaku di pasar

Kebijakan remunerasi Bank disusun dengan mempertimbangkan:

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 yang sehat harus memperhatikan beberapa hal seperti:

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 & manajemen risiko yang efektif (*risk alignment*)
 - d. Peningkatan prestasi kerja, menjaga kelangsungan usaha, 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

Remuneration Policy Background and Purpose

The Remuneration Policy is established in accordance with good corporate governance practice, prevailing regulations as well as corporate policies.

The Policy serves as framework and guideline for deciding remuneration package of Bank CTBC Indonesia aiming to attract, develop, retain as well as motivate members of Bank CTBC Indonesia.

Policy for variable remuneration is set by Remuneration Committee, cooperating with Risk Management.

The overall Bank CTBC Indonesia remuneration philosophy remains to:

1. Support the strategy and business objectives
2. Encourage individual and team performance
3. Performance based remuneration
4. Competitive in line with market practice

Banking remuneration policy is arranged with these considerations:

1. To create an effective risk management
2. Bank's financial stability
3. Adequacy & stronger capital of the Bank
4. Short-term and long-term liquidity requirement
5. Future potential of income

Healthy remuneration policy should consider several things such as:

1. Taking into account the risk and performance (Remuneration based on risk and performance)
2. Considering the interest of employees such as:
 - a. To award employees based on Performance
 - b. To motivate employees
 - c. To attract and retain valuable employees
 - d. To ensure the welfare of the employees
 - e. To increase employee's commitment and sense of belonging to the bank
3. Considering the interest of the Bank such as:
 - a. To have a strong capital to support the vision, mission, and long-term target/strategy
 - b. To Improve financial performance, fulfillment of banking reserves based on the regulations
 - c. To consider prudent risk taking & effective risk management (*risk alignment*)
 - d. To improve work performance, ensure business continuity so the Bank will be able to keep abreast of developments and develop further
4. Considering the interest of stakeholders such as:
 - a. To improve the value of the bank
 - b. To have a strong capital to rebound from crisis and absorb the possible risks
 - c. To develop and be competitive in global market and between the peer groups
 - d. To have safe investment and continually generating sustainable revenue
 - e. To have accurate and trustworthy data and information that is up-to-date, complete and on schedule

Terms of the remuneration are as follows:

1. Bank shall apply prudent principles in giving fixed and variable remuneration.
2. The fixed remuneration shall consider business scale,

Laporan Remunerasi Tahunan 2020/Annual Remuneration Report 2020

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 praktek 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 dengan *peer group*.
4. Pertimbangan sasaran dan strategi jangka panjang Bank.

Pelaksanaan Kaji Ulang

Bank telah melakukan kaji ulang ketentuan remunerasi pada bulan Oktober 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 ditangguhkan serta penentuan *Material Risk Taker* (MRT).

Kemudian pada bulan November 2020 Bank melakukan penyesuaian atas Kebijakan Remunerasi dalam hal tambahan dan revisi dasar hukum peraturan.

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 2020 dari tahun sebelumnya

Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan

1. Seluruh *Material Risk Taker* (MRT) telah menandatangani

complexity, peer groups, inflation rate, financial condition and ability, and comply with the prevailing legislations.

3. The variable remuneration shall also consider prudent risk taking.
4. In determining fixed remuneration, the Bank takes into account the remuneration gap between positions to minimize potential internal conflict and operational risk such as fraud.
5. In determining variable remuneration, the Bank considers the most influencing risk in business as key risk.
6. Bank grants the variable remuneration in form of cash bonus that is paid once a year. The rationale of granting the cash bonus is because this is common market practice within the banking industry. Bank does not provide non cash bonus in form of stock considering that the Bank is not a listed company in Indonesia.

General principles in determining remuneration are based on the consideration of:

1. Financial performance and reserve availability as stipulated in prevailing laws and regulation.
2. Individual work performance which is reflected as functional performance
3. Fairness compared to peer group.
4. Long term goals and strategies of the Bank.

Review Implementation

Bank has conducted a review of the remuneration policy in October 2016 to be in line with Regulation of Financial Services Authority No. 45/POJK.03/2015, such as; related to prudent principle in giving remuneration, management in granting fixed and variable remuneration, Deferred Variable Remuneration as well as the determination of Material Risk Takers (MRT).

Then in November 2020 the Bank made some revisions and additions to update the legal ground for the Remuneration Policy.

Scope of Remuneration Policy

Bank CTBC Indonesia's remuneration policy is applied and implemented to all functions and areas, both head office and branches.

Control Unit Remuneration

Control Unit's remuneration is determined based on the job scope, performance and considering objectivity & independency.

Risk based Remuneration

1. Key risk: credit risk, market risk, liquidity risk and operational risk.
2. Criteria of determining the biggest key risk is based on the business complexity and risk profile of the Bank.
3. The impact of key risk determination in variable remuneration policy: the Executive Officer who lead the Business and Credit are to be categorized under Material Risk Taker.
4. The Bank's key risks in 2020 remain unchanged from the previous year.

Deferred Variable Remuneration

1. All Material Risk Takers (MRT) have signed the MRT

Laporan Remunerasi Tahunan 2020/Annual Remuneration Report 2020

- 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 pegawai atau kelompok pegawai.
 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.
 9. Pengurus dan karyawan Bank dilarang melakukan perlindungan nilai atas bonus yang akan diterima.
 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*.
 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.
 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.
 13. Bank mendefinisikan karyawan yang termasuk dalam MRT melalui pendekatan kualitatif, di mana MRT yang ditetapkan adalah sebagai berikut:
 - a. Seluruh Direktur termasuk Direktur Eksekutif
 - b. *Institutional Credit Group Head*
 - c. *Retail Credit Group Head*
 - d. *Corporate Banking Group Head*
 - e. *Commercial Banking Group Head*
 - f. *Corporate Wealth Management Group Head*
 - g. *Taiwanese Business Group Head*
 - h. *Treasury Group Head*
 - i. *Consumer Lending Group Head*
 - j. *WM, Deposit & Sales Distribution Group Head*
 - k. *SME Business Group Head*
 - l. *Channel Group Head*
- agreement, and the deferred variable remuneration has been applied on the variable remuneration year 2017.
2. Starting since year 2018, Bank deferred 7 (seven) percent of the variable remuneration payment to Material Risk Taker (MRT) for year 2017 performance for 3 years and will be paid on pro-rate basis in year 2019, 2020 and 2021. And so on.
 3. The reason for defining the percentage of deferred MRT Bonus has been mentioned in the GCG Report year 2017.
 4. There is no difference in deferral percentage of the deferred variable remuneration among employees or group of employees.
 5. Under certain conditions, the deferred bonus payment can be postponed (*malus*) or be withdrawn after disbursement (*clawback*). Bank may choose to use *malus* and/or *clawback*.
 6. Bank may hold the deferred bonus payment (*malus*) based on these following terms & conditions:
 - a. Non-Performing Loan (NPL) caused by MRT decisions during the period of deferral.
 - b. If the Bank suffers significant loss during the period of deferral, based on HR Committee decision.
 - c. MRT do fraud, misconduct, unethical conduct, law breach, and criminal act.
 7. *Malus* of variable remuneration can be paid partially or in full, or not paid at all.
 8. Bank set the payment of *malus* variable remuneration, whether it can be paid or cancelled based on the decision of the Remuneration and Nomination Committee.
 9. Management and employees are prohibited from doing hedging on the bonus to be received
 10. The deferred variable remuneration which is in cash, shall not be subject to addition or reduction in nominal due to time value of money.
 11. In the case of variable remuneration is provided in cash, shares or share-based instruments issued by the Bank, then the deferral variable is applied to all forms of remuneration.
 12. The Bank should set the percentage of variable remuneration deferral to be of significant impact to encourage MRT in implementing prudent risk-taking.
 13. Bank defines the employees who are considered as MRT based on qualitative approach, such that the positions categorized as MRT are as follows:
 - a. All Directors including Executive Director
 - b. Institutional Credit Group Head
 - c. Retail Credit Group Head
 - d. Corporate Banking Group Head
 - e. Commercial Banking Group Head
 - f. Corporate Wealth Management Group Head
 - g. Taiwanese Business Group Head
 - h. Treasury Group Head
 - i. Consumer Lending Group Head
 - j. WM, Deposit & Sales Distribution Group Head
 - k. SME Business Group Head
 - l. Channel Group Head

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

The approach used may be changed in accordance with the recommendation from Remuneration and Nomination Committee

Laporan Remunerasi Tahunan 2020/Annual Remuneration Report 2020

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.

Konsultan

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

Paket Remunerasi dan Fasilitas Direksi dan Dewan Komisaris

Untuk tahun buku 2020, remunerasi dan tunjangan bagi anggota Dewan Komisaris dan Direksi adalah sebagai berikut:

Performance Based Remuneration

1. In the Remuneration Policy it is stipulated that remuneration is granted based on the employee's performance, competency and also consider the development aspect of the best talents. Employees receive remuneration based on their level, position and performance.
2. The method used to connect individual remuneration with bank's performance, working unit and individual performance is applied by using MBO (*Management by Objective*). Individual MBO is set after getting direction from the Manager which represents what the Bank wants to achieve that is cascaded down to the Group, then to the Department, Unit and finally to each individual employee. This is to ensure that the objective of each individual supports the Unit, the Department, Group and at the end also supports the success of the Bank.
3. The achievement of each MBO will impact the remuneration, for salary increment as well as performance bonus distribution.

Consultant

The Bank is not using any consulting services, instead the Bank arranges standards for remuneration internally on its own.

Remuneration Package and Facilities for Directors and Board of Commissioner

For book year 2020, total remuneration and benefits provided to members of the Board of Commissioners and the Directors were as follows:

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 & Nominasi

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

Remuneration Package for Remuneration & 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	2.053

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.

Laporan Remunerasi Tahunan 2020/Annual Remuneration Report 2020

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

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

Penerima Remunerasi yang Bersifat Variabel

Berikut adalah Jumlah Direksi, Dewan Komisaris, dan Pegawai yang menerima Remunerasi yang bersifat variabel dalam tahun 2020

Variable Remuneration

Below are the number of Directors, Board of Commissioner, and Employees who receive Variable Remuneration in year 2020

Remunerasi yang Bersifat Variabel Variable Remuneration	Jumlah Diterima dalam 1 (satu) Tahun Amount Received in 1 (one) Year					
	Direksi Directors		Dewan Komisaris Board of Commissioners		Pegawai Employee	
	Orang Person	Jutaan Rupiah Million	Orang Person	Jutaan Rupiah Million	Orang Person	Jutaan Rupiah Million
Total	6	7.912	-	-	405	19.340

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

Number of Receiver and Total of Variable Remuneration without Condition
Nihil

Jabatan dan Jumlah Pihak yang menjadi MRT di tahun 2020 adalah sebagai berikut:

The position and Number of MRT in 2020 is as follows:

Jabatan Position	Jumlah (Orang) Total (Person)
Direksi/Directors	7
Institutional Credit Group Head	1
Retail Credit Group Head	1
Corporate Banking Group Head	1
Commercial Banking Group Head	1
Corporate Wealth Management Group Head	1

Jabatan Position	Jumlah (Orang) Total (Person)
Taiwanese Business Group Head	1
Treasury Group Head	1
Consumer Lending Group Head	1
WM, Deposit & Sales Distribution Group Head	1
Total MRT	16

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 maupun 2020

Number of Deferred Variable Remuneration

Starting 2018, 7% (seven percent) of variable remuneration to the MRT have been deferred. This practice is continuously applied in 2019 and 2020

Rincian Jumlah Remunerasi yang Diberikan dalam Tahun 2020

Details of Remuneration Given in year 2020

A. Remunerasi yang Bersifat Tetap*) Fixed Remuneration *)		
1. Tunai Cash		Rp 21.942
2. Saham/instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank 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 3,572	Rp 364
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 in million rupiah

Laporan Remunerasi Tahunan 2020/Annual Remuneration Report 2020

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 residual deferred remuneration which are exposed with implicit or explicit adjustment;
2. total reduction in remuneration due to explicit adjustments during the reporting period; and
3. total reduction in remuneration due to implicit adjustments during the reporting period, can be seen in below table:

Jenis Remunerasi yang Bersifat Variabel*) Variable Remuneration *)	Sisa yang Masih Ditangguhkan Remaining Balance still Suspended	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)	364	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
	0	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 dalam rangka pemberian kompensasi yang diberikan kepada anggota Dewan Komisaris, Direksi, dan Pejabat Eksekutif Bank.

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 pegawai yang tertinggi dan terendah: 59,51 : 1
2. Rasio gaji Direksi yang tertinggi dan terendah: 2,92 : 1
3. Rasio gaji Dewan Komisaris yang tertinggi dan terendah: 1 : 1
4. Rasio gaji Direksi tertinggi dan pegawai tertinggi: 1,48 : 1

Jumlah Pegawai yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja

Selama tahun 2020, ada 1 (satu) orang karyawan yang diakhiri hubungan kerjanya karena alasan pensiun, dengan rincian di bawah ini

Jumlah Nominal Pesangon yang Dibayarkan per Orang dalam 1(satu) Tahun Nominal Amount of Severance Paid per Person in 1 (one) Year	Jumlah Pegawai No of Employees
Di atas Rp 1 miliar Above IDR 1 billion	-
Di atas Rp 500 juta s.d. Rp 1 miliar Above IDR 500 million up to IDR 1 billion	-
Rp 500 juta ke bawah Below IDR 500 million	1

Shares Option

There is no option to buy shares by the members of the Board of Commissioners, the Directors, and Executive Officers done via shares offer or shares option offer in the framework of giving compensation to the members of the Board of Commissioners, the Directors, and Executive Officers of the Bank.

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

The Ratio for the Highest and the Lowest Salary

1. The salary ratio for the highest employee's salary and the lowest: 59.51 : 1
2. The salary ratio for the highest Director's salary and the lowest: 2.92 : 1
3. The salary ratio for the highest Board of Commissioner's salary and the lowest: 1 : 1
4. The salary ratio for the highest Director's salary and the highest employee's salary: 1.48 : 1

Number of Cessation of Employment

In 2020, there were 1 (one) employees whose working relationship was ended due to retirement, with below breakdown: