

## REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

### Kebijakan

Penetapan remunerasi dan fasilitas lain kepada anggota Dewan Komisaris dan Direksi mengacu kepada keputusan Pemegang Saham yang ditetapkan melalui 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 individu, kewajaran dengan *peer group* dalam bank dan di industri perbankan, serta kemampuan Bank. Kinerja Bank 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. Manajemen memberikan panduan besaran penyesuaian remunerasi tetap maupun variabel sesuai dengan kinerja individunya.

Bank juga mengatur panduan pemberian remunerasi variabel yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko (*Material Risk Taker*) 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:
  - 1/3 diberikan dalam bentuk *cash*/tunai dan 500 lembar saham.
  - 1/3 diberikan dalam bentuk *cash*/tunai dan 500 lembar saham.
  - 1/3 diberikan dalam bentuk *cash*/tunai dan 500 lembar saham.

### Jabatan dan Jumlah Pihak yang Menjadi *Material Risk Takers*

Jabatan yang termasuk dalam kategori material risk takers adalah Direksi sejumlah 8 (delapan) orang. Jumlah tersebut merupakan *Material Risk Taker* (MRT) selama tahun 2022.

### Remunerasi Bersifat Variabel

Remunerasi yang bersifat variabel di lingkungan Bank terdiri dari: Insentif dan Bonus Kinerja. 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. Pembayaranannya 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 dan Direksi.

### Struktur Remunerasi Dewan Komisaris

Jenis Remunerasi dan Fasilitas Lain	Jumlah Rupiah Diterima (Kotor) dalam 1 (satu) Tahun	
	Dewan Komisaris	
	Jumlah Penerima Per 31 Desember 2022	Rp Juta
Gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem dan fasilitas lainnya dalam bentuk non natura.	6	11.263
Fasilitas lain dalam bentuk natura: perumahan, asuransi kesehatan, dan sebagainya, yang:		
• Dapat dimiliki	6	242
• Tidak dapat dimiliki	6	17
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>11.522</b>

Jumlah Remunerasi dan Benefit dalam 1 Tahun	Jumlah Dewan Komisaris
Di atas Rp2 Miliar	3
Di atas Rp1 Miliar – Rp2 Miliar	1
Di atas Rp500 Juta – Rp 1 Miliar	0
Di bawah Rp500 juta	0

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

## Struktur Remunerasi Dewan Direksi

Jenis Remunerasi dan Fasilitas Lain	Jumlah Rupiah Diterima (Kotor) dalam 1 (satu) Tahun	
	Direksi	
	Jumlah Penerima Per 31 Desember 2022	Rp Juta
Gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem dan fasilitas lainnya dalam bentuk non natura. <sup>1)</sup>	8	106.556
Fasilitas lain dalam bentuk natura: perumahan, asuransi kesehatan, dan sebagainya, yang:		
• Dapat dimiliki	8	3.344
• Tidak dapat dimiliki	8	44
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>109.944</b>

1) Termasuk remunerasi anggota Direksi yang bekerja sampai dengan 28 Maret 2018, 5 Oktober 2018, 31 Januari 2019, 25 Maret 2022 dan 20 April 2022

## Jumlah Remunerasi dan Benefit dalam 1 Tahun

Jumlah Remunerasi dan Benefit dalam 1 Tahun	Jumlah Direksi
Di atas Rp2 Miliar	9
Di atas Rp1 Miliar – Rp2 Miliar	1
Di atas Rp500 Juta – Rp 1 Miliar	1
Di bawah Rp500 juta	7

## Kategori Tetap

Detail	2022		2021	
	Headcount	Jumlah	Headcount	Jumlah
Direksi	18	41.504	16	47.115
Dewan Komisaris	-	-	-	-
Karyawan	-	17.968	-	17.372

(Rp Juta)

## Kategori Variabel

Detail	2022		2021	
	Headcount	Jumlah	Headcount	Jumlah
Direksi	18	41.504	16	47.115
Dewan Komisaris	-	-	-	-
Bonus Karyawan	-	207.383	-	162.069
Insentif Karyawan	-	17.968	-	17.372

(Rp Juta)

### Shares Option Direksi, Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif

Bank BTPN saat ini tidak memiliki program *shares option*.

### Rasio Gaji Tertinggi dan Terendah

Detail	2022
Karyawan Tertinggi - Karyawan Terendah	120,42
Direktur Tertinggi - Direktur Terendah	4,09
Komisaris Tertinggi - Komisaris Terendah	2,78
Direktur Tertinggi - Karyawan Tertinggi	1,90

### Total Remunerasi Bersifat Variabel Ditangguhkan

(Rp Juta)

Detail	2022		2021	
	Headcount	Jumlah	Headcount	Jumlah
Bonus yang ditangguhkan (Gross)	9	7.334	10	6.782