

05.

MENINGKATKAN KUALITAS INSAN BANK MANDIRI IMPROVING THE QUALITY OF PERSONNEL





“

Kepedulian Bank Mandiri pada karyawan menjadi bagian penting dari kinerja sosial, yang akan meningkatkan kinerja ekonomi Bank Mandiri.

Concern for the welfare of employees is an important part of Bank Mandiri's social performance, one that will continue to improve the company's economic performance.

”



Karyawan merupakan aset terpenting bagi Bank Mandiri. Selaku ujung tombak perusahaan, para karyawanlah yang menciptakan produk dan inovasi, meningkatkan kepuasan pelanggan dan menangani seluruh proses bisnis Bank Mandiri. Untuk itu, Bank Mandiri berkomitmen dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, dengan remunerasi yang bersaing, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi dan meningkatkan karir.

Bank Mandiri menerapkan konsep *employee lifecycle* untuk menghasilkan sumber daya manusia terbaik. Konsep ini untuk mewujudkan *Employer Value Proposition (EVP)* dengan mengelola seluruh tahapan siklus dalam *employee experience life cycle* yang sejalan dengan *Corporate Plan Bank* (mulai dari struktur dan kapasitas organisasi didesain, pegawai direkrut, *onboard*, diapresiasi, dikembangkan hingga *retire and exit*).

Adapun *Human Capital Life Cycle* meliputi:

Employees are an important asset at Bank Mandiri. As the spearhead for our company activities, our employees create new products and innovations, improve customer satisfaction and deal with all of Bank Mandiri's business processes. For this reason, Bank Mandiri is committed to creating a conducive working atmosphere, with competitive remuneration, as well as opportunities to develop human potential and improve careers.

Bank Mandiri takes an 'employee-lifecycle' approach to managing human resources. This begins with having good organizational structure and capacity in place, then recruitment and onboarding, learning and development, right up until retirement and exit from the company. Implementing this concept helps us to realize our Employer Value Proposition (EVP) through management of all phases of the employee lifecycle and is aligned with our overall Company Plan.

The Human Capital Life Cycle includes:

01

Organization Structure & Capacity – Pengembangan Organisasi (Organization Development)

Organizational Structure & Capacity – Organization Development

Pengembangan organisasi yang meliputi desain struktur organisasi dan evaluasi jabatan, pengembangan karir, serta perencanaan kebutuhan pegawai (*capacity planning*).

Organizational development includes organizational structure and job evaluation design, career development, and capacity planning.

02

Recruitment – Pemenuhan Sumber Daya Manusia

Recruitment – Human Capital Fulfillment

Sistem pemenuhan *Human Capital* yang handal baik melalui sumber internal maupun eksternal, dan strategi menarik minat pegawai (*employee attraction*).

A reliable system to meet our Human Capital requirements from either internal or external sourcing, as well as a good strategy for employee attraction.

03

Onboarding – Sistem on Boarding Pegawai dan Hubungan Kepegawaian

Onboarding – Employee on-Boarding System and Employment Relations

Sistem on boarding dan hubungan kepegawaian yang bersahabat bagi pegawai dan pegawai baru.

Employee-friendly on-boarding system and employment relations for both new hires and employees.

04

Learning & Development – Pelatihan dan Pengembangan

Learning & Development – Training and Development

Pelatihan dan pengembangan kapabilitas *Human Capital* untuk mendukung kebutuhan bisnis.

Human Capital training and capability development to support our business needs.

<p>05</p> <p>Performance – Manajemen Kinerja Individu Performance – Individual Performance Management</p>	<p>Sistem penilaian kinerja pegawai dan <i>feedback</i> yang akuntabel dan transparan. An accountable and transparent system for performance assessment and feedback.</p>
<p>06</p> <p>Reward – Sistem Imbalan (Total Reward) Reward System – Total Rewards</p>	<p>Sistem imbalan pegawai yang kompetitif dan tepat sasaran. Competitive and accurate employee reward and remuneration system.</p>
<p>07</p> <p>Talent & Succession – Manajemen Talent dan Suksesi Talent & Succession – Talent and Succession Management</p>	<p>Sistem manajemen talent dan suksesi yang berkualitas dan tepat waktu. Qualified and timely talent and succession management system.</p>
<p>08</p> <p>Retire & Exit – Pemberhentian Pegawai dan Pensiun Retirement & Exit – Employee Dismissal and Retirement</p>	<p>Sistem pemberhentian pegawai dan program pensiun. Employee dismissal system and pension program.</p>

Kebijakan sumber daya manusia (SDM) di Bank Mandiri disusun berdasarkan Kebijakan Operasional Bank Mandiri, Standar Pedoman Sumber Daya Manusia, serta Petunjuk Teknis Sumber Daya Manusia. Selain itu, pengelolaan SDM dalam Bank Mandiri merujuk pada aturan dan perundangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan, seperti Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, beserta aturan-aturan turunannya.

Tata kelola sumber daya Bank Mandiri yang menekankan kepedulian pada karyawan telah membuahkan hasil yang baik, yang mendapatkan berbagai penghargaan dari pihak eksternal seperti:

1. Pada *HR Excellence Award 2021* yang diselenggarakan oleh SWA, Bank Mandiri memperoleh penghargaan dalam kategori *Learning and Development* dengan AA Rating.
2. *Best Corporate University* dalam kategori *Corporate Responsibility and Soft Power* dari Global Council of Corporate Universities (GCCU).
3. Pada *Human Capital & Performance Award 2021* yang diselenggarakan oleh Majalah Business News Indonesia, Bank Mandiri memperoleh penghargaan sebagai berikut:

Human resource (HR) policies at Bank Mandiri are prepared based on Bank Mandiri's Operational Policy, Human Resource Guidelines and Standards, and Technical Guidelines for Human Capital. In addition, the management of human capital within Bank Mandiri refers to the applicable rules and regulations in the field of employment, such as Law No. 13/2003 on Manpower as lastly amended by Law No. 11/2020 on Job Creation, along with its derivative regulations.

Bank Mandiri's human capital management emphasizes concern for employees and has produced good results, as the company has received various awards from external parties, including:

1. At the Human Resources Excellence Award 2021 organized by SWA, Bank Mandiri received an award in the Learning and Development category with an AA Rating.
2. Best Corporate University in Corporate Responsibility and Soft Power category from the Global Council of Corporate Universities (GCCU).
3. At the Human Capital & Performance Award 2021, organized by Business News Indonesia Magazine, Bank Mandiri received the following awards:

- The Best Human Capital Team of The Year 2021 (Digital and Wholesale Banking) dengan peringkat 5 Star Diamond.
- The Best Learning and Development Strategy 2021 dengan peringkat 5 Star Diamond.
- The Best Corporate Secretary of The Year (2021) yang diberikan kepada Bapak Rudi As Aturridha.
- The Human Capital Director of The Year (2021), yang diberikan kepada Bapak Agus Dwi Handaya selaku Direktur Kepatuhan dan SDM Bank Mandiri.
- The Best Chief Executive Officer of The Year (2021), yang diberikan kepada Bapak Darmawan Junaidi selaku Direktur Utama Bank Mandiri.

- The Best Human Capital Team of The Year 2021 (Digital and Wholesale Banking) with a 5-Star Diamond Rating.
- The Best Learning and Development Strategy 2021 with a 5-Star Diamond Rating.
- The Best Corporate Secretary of The Year (2021), awarded to Mr. Rudi Asaturridha.
- The Human Capital Director of The Year (2021), awarded to Mr. Agus Dwi Handaya as the Compliance and Human Capital Director of Bank Mandiri.
- The Best Chief Executive Officer of The Year (2021), awarded to Mr. Darmawan Junaidi as the President Director of Bank Mandiri.

INSAN BANK MANDIRI

BANK MANDIRI PERSONNEL

[GRI 102-8] [OJK C.3.b]

Pada tahun pelaporan, jumlah total pegawai Bank Mandiri adalah sebanyak 37.840 orang, atau turun 1,06% dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 38.247 orang. Dari jumlah ini 52,04% adalah perempuan dan 47,96% adalah laki-laki. Berikut ini data terkait karyawan Bank Mandiri.

In the reporting year, the total number of employees of Bank Mandiri was 37,840 employees, which was a decrease of 1.06% compared to a total of 38,247 employees in the previous year. Of the total number, 52.04% were woman and 47.96% were man. The following data is related to the number of Bank Mandiri employees.

Jumlah karyawan berdasarkan kontrak kerja, berdasarkan jenis kelamin

Total employees by employment contract and gender

Keterangan	2021		2020		2019		Description
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	
Pekerja Tetap	16.670	18.105	16.336	17.391	16.153	17.155	Permanent Employees
Pekerja Kontrak	1.288	1.447	1.949	2.381	2.430	3.073	Contract Employees
Trainee	182	148	106	84	167	87	Trainees
Total	18.140	19.700	18.391	19.856	18.750	20.315	Total

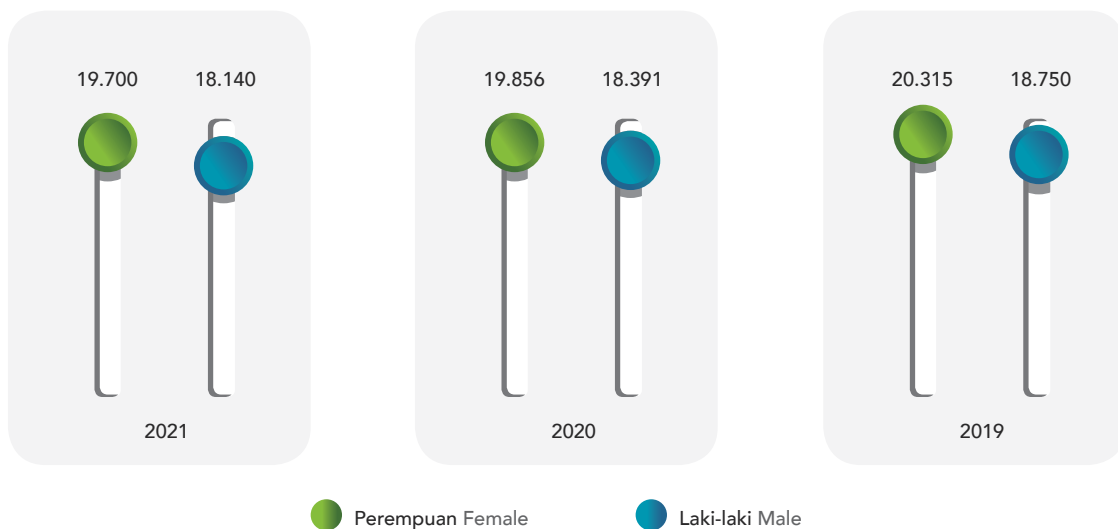
Jumlah karyawan berdasarkan kontrak kerja, berdasarkan wilayah

Total employees by employment contract and region

Keterangan	2021			2020			2019			Description
	Tetap Permanent	Kontrak Contract	Trainee	Tetap Permanent	Kontrak Contract	Trainee	Tetap Permanent	Kontrak Contract	Trainee	
Lokasi Penempatan										Work Placement
Kantor Pusat	10.706	1.009	330	10.330	1.273	190	9.711	1.571	254	Headquarters
Sumatera (Region 1, 2)	4.586	232	-	4.674	443	-	4.864	615	-	Sumatera (Region 1, 2)
Jakarta (Region 3, 4, 5)	6.714	544	-	6.323	1.032	-	6.384	1.384	-	Jakarta (Region 3, 4, 5)
Jawa (Region 6, 7, 8)	7.273	520	-	7.197	760	-	7.143	1.044	-	Java (Region 6, 7, 8)

Keterangan	2021			2020			2019			Description
	Tetap Permanent	Kontrak Contract	Trainee	Tetap Permanent	Kontrak Contract	Trainee	Tetap Permanent	Kontrak Contract	Trainee	
Kalimantan (Region 9)	1.814	124	-	1.685	275	-	1.687	357	-	Kalimantan (Region 9)
Sulawesi & Maluku (Region 10)	1.931	155	-	1.821	286	-	1.867	257	-	Sulawesi & Maluku (Region 10)
Bali & Nusa Tenggara (Region 11)	1.051	82	-	1.003	122	-	980	160	-	Bali & Nusa Tenggara (Region 11)
Papua (Region 12)	700	69	-	694	139	-	672	115	-	Papua (Region 12)
Jumlah Karyawan	34.775	2.735	330	33.727	4.330	190	33.308	5.503	254	Total Employees

Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin Total Employees by Gender



● Perempuan Female ● Laki-laki Male

keterangan: Bank Mandiri tidak mempekerjakan pekerja paruh waktu
Description: Bank Mandiri does not employ part-time workers

PEREKRUTAN DAN PERPUTARAN KARYAWAN EMPLOYEE RECRUITMENT AND TURNOVER [GRI 401-1]

Bank Mandiri berkomitmen untuk membangun tim profesional guna mendukung pencapaian tujuan Perusahaan di tengah situasi pasar yang terus berubah. Rekrutmen merupakan kunci dari pengembangan sumber daya manusia yang unggul. Perusahaan merekrut karyawan berdasarkan posisi yang tersedia dan kesesuaian karyawan dengan nilai budaya Bank Mandiri. Selanjutnya, kandidat karyawan akan mendapatkan pendidikan dan pelatihan sebagai bekal dalam melakukan tugas sebaik-baiknya. Pada tahun pelaporan, Bank Mandiri melakukan perekrutan

Bank Mandiri is committed to building a professional team to support the achievement of the Company's goals in the midst of a changing market situation. Recruitment is the key to developing superior human resources. The company recruits new employees based on available positions and suitability with Bank Mandiri's cultural values. Furthermore, selected candidates will receive education and training as a provision to carry out their duties well. In the reporting year, Bank Mandiri recruited 1,591 new employees who were placed in various operational areas throughout



1.591 karyawan baru yang ditempatkan di berbagai wilayah operasional Bank Mandiri di seluruh Indonesia. Pada tahun yang sama, terdapat 1.998 karyawan yang meninggalkan Bank Mandiri untuk berbagai alasan, seperti pensiun, atas permintaan sendiri, dan lainnya.

Kegiatan perekrutan dan perputaran karyawan ini didukung oleh strategi pemenuhan karyawan yang komprehensif, sehingga tidak mengganggu operasional Bank Mandiri. Perusahaan menyiapkan berbagai program seperti *Officer Development Program* (ODP) dan *Staff Development Program* (SDP). ODP merupakan program pelatihan bagi *fresh graduate* yang akan menjadi karyawan pimpinan Bank Mandiri, sedangkan SDP merupakan program pelatihan karyawan Bank Mandiri yang dipromosikan menjadi pimpinan dalam lingkungan Bank Mandiri.

Indonesia. In the same year, 1,998 employees left Bank Mandiri for various reasons, such as retirement, and upon their own request.

Employee recruitment and turnover were supported by a comprehensive employee fulfillment strategy so as not to interfere with Bank Mandiri's operations. The company has various training programs in place, such as the Officer Development Program (ODP) and the Staff Development Program (SDP). The ODP is a training program to help prepare fresh graduates for leadership positions within Bank Mandiri, while the SDP is a training program to assist employees to be promoted as leaders within Bank Mandiri.

Perekrutan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Wilayah Penempatan

Recruitment by Gender and Placement Area

Lokasi Penempatan	2021			2020			2019			Work Placement
	L M	P F	Total	L M	P F	Total	L M	P F	Total	
Kantor Pusat	553	378	931	377	268	645	627	381	1.008	Headquarters
Sumatera (Region 1, 2)	31	60	91	32	15	47	65	64	129	Sumatera (Region 1, 2)
Jakarta (Region 3, 4, 5)	68	168	236	37	91	128	157	214	371	Jakarta (Region 3, 4, 5)
Jawa (Region 6, 7, 8)	67	108	175	70	81	151	89	65	154	Java (Region 6, 7, 8)
Kalimantan (Region 9)	15	36	51	16	21	37	17	27	44	Kalimantan (Region 9)
Sulawesi & Maluku (Region 10)	30	27	57	11	14	25	18	24	42	Sulawesi & Maluku (Region 10)
Bali & Nusa Tenggara (Region 11)	16	21	37	8	17	25	23	17	40	Bali & Nusa Tenggara (Region 11)
Papua (Region 12)	6	7	13	19	13	32	9	15	24	Papua (Region 12)
Jumlah Pegawai Baru	786	805	1.591	570	520	1.090	1.005	807	1.812	Total New Employees

*L/M = Laki-laki Male P/F = Perempuan Female

Perekrutan Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Recruitment by Age and Gender

Usia	2021			2020			2019			Age
	L/M	P/F	Total	L/M	P/F	Total	L/M	P/F	Total	
<30	656	764	1.420	455	467	922	770	730	1.500	<30
30-54	120	38	158	111	51	162	228	77	305	30-54
>54	10	3	13	4	2	6	7	-	7	>54
Jumlah Pegawai Baru	786	805	1.591	570	520	1.090	1.005	807	1.812	Total New Employees

*L/M = Laki-laki Male P/F = Perempuan Female

Perputaran Karyawan Berdasarkan Penempatan Kerja dan Jenis Kelamin

Employee Turnover by Work Placement and Gender

Lokasi Penempatan	2021			2020			2019			Work Placement
	L/M	P/F	Total	L/M	P/F	Total	L/M	P/F	Total	
Kantor Pusat	373	194	567	303	176	479	473	301	774	Headquarter
Sumatera (Region 1, 2)	165	221	386	182	222	404	169	188	357	Sumatera (Region 1, 2)
Jakarta (Region 3, 4, 5)	170	249	419	159	256	415	189	349	538	Jakarta (Region 3, 4, 5)
Jawa (Region 6, 7, 8)	209	180	389	162	192	354	242	277	519	Java (Region 6, 7, 8)
Kalimantan (Region 9)	41	45	86	43	42	85	68	53	121	Kalimantan (Region 9)
Sulawesi & Maluku (Region 10)	26	46	72	40	58	98	64	82	146	Sulawesi & Maluku (Region 10)
Bali & Nusa Tenggara (Region 11)	24	12	36	23	10	33	29	30	59	Bali & Nusa Tenggara (Region 11)
Papua (Region 12)	28	15	43	11	11	22	12	12	24	Papua (Region 12)
Jumlah Karyawan Meninggalkan Perusahaan	1.036	962	1.998	923	967	1.890	1.246	1.292	2.538	Total Employee Turnover

*L/M = Laki-laki Male P/F = Perempuan Female

Perputaran Karyawan Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Employee Turnover by Age and Gender

Usia	2021			2020			2019			Age
	L/M	P/F	Total	L/M	P/F	Total	L/M	P/F	Total	
<30	139	284	423	164	372	536	336	547	883	<30
30-54	538	546	1.084	375	483	858	537	623	1.160	30-54
>54	359	132	491	384	112	496	373	122	495	>54
Jumlah Karyawan Meninggalkan Perusahaan	1.036	962	1.998	923	967	1.890	1.246	1.292	2.538	Total Employee Turnover

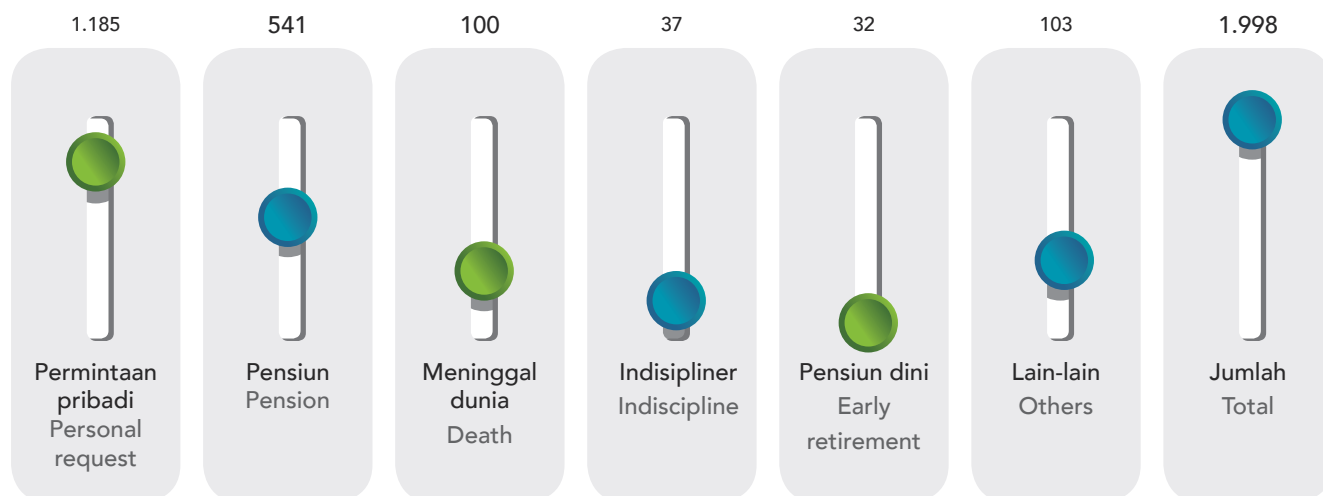
*L/M = Laki-laki/Male P/F = Perempuan Female

Tingkat perputaran karyawan pada tahun pelaporan adalah 5,28%. Angka ini lebih tinggi dari tahun sebelumnya, yaitu 4,94% serta lebih rendah dari tingkat perputaran di industri perbankan yang mencapai angka 25% setahun. Bank Mandiri melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan retensi karyawan, salah satunya dengan meningkatkan *employee engagement*, menciptakan lingkungan kerja yang *super happy* dan *super productive*, serta membangun lingkungan kerja yang nyaman. Penyebab utama perputaran karyawan adalah permintaan pribadi, selanjutnya dikarenakan pensiun dan meninggal dunia seperti yang tertera dalam tabel berikut ini:

The employee turnover rate in the reporting year was 5.28%. This figure was higher than that of the previous year 4.94% and was lower than the average turnover rate in the banking industry of 25% a year. Bank Mandiri has made various efforts to increase employee retention, including increasing employee engagement, and creating a comfortable, happy and productive working environment. The main causes of employee turnover were personal requests, followed by retirement and death as shown in the following table:

Alasan Perputaran Karyawan tahun 2021

The main Causes of Employee Turnover



KESETARAAN DAN KEBERAGAMAN

EQUALITY AND DIVERSITY

[OJK F.18]

Keberagaman yang inklusif, merupakan salah satu nilai budaya perusahaan bagi Bank Mandiri. Untuk itu, perusahaan percaya bahwa ketika karyawan merasa dirinya diterima dan menjadi bagian dari sebuah tim yang kompak, maka hal ini akan meningkatkan upaya kerja sama dari tiap karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Guna mencapai hal ini, Bank Mandiri menciptakan suasana kerja yang inklusif, dengan membuka kesempatan bagi karyawan dari berbagai latar belakang untuk menjadi bagian dari tim Bank Mandiri. Kami percaya, keberagaman membawa kreativitas yang tidak didapatkan dalam suasana kerja yang homogen. Bank Mandiri juga memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan setara, tanpa memandang latar belakang etnis, jenis kelamin, pendidikan, agama, dan lainnya. Berikut ini data keberagaman dalam badan tata kelola dan karyawan Bank Mandiri. Yang termasuk ke dalam badan tata kelola adalah posisi direksi dan Dewan Komisaris.

Inclusive diversity is a corporate cultural value for Bank Mandiri. The company believes that when employees feel accepted and are part of a cohesive team, it will increase the cooperative effort of each employee, thereby improving their overall performance. To achieve this, Bank Mandiri creates an inclusive work environment, by opening up opportunities for employees from various backgrounds. We believe that diversity brings creativity that may not be found in a homogeneous work environment. Bank Mandiri also ensures that all employees are treated equally, regardless of ethnicity, gender, education, religion, or other physical conditions. The following data shows the diversity within the governing body and employees of Bank Mandiri. The governing body includes the Board of Directors and the Board of Commissioners.

Persentase Badan Tata Kelola dan Karyawan Berdasarkan Kategori dan Jenis Kelamin

Percentage of Governing Body Members and Employees by Category and Gender

[GRI 405-1]

Jabatan	2021		2020		2019		Position
	L/M (%)	P/F (%)	L/M (%)	P/F (%)	L/M (%)	P/F (%)	
Dewan Komisaris	0,04	0,01	0,04	0,01	0,04	0,00	Board of Commissioners
Direksi	0,06	0,01	0,05	0,01	0,06	0,00	Board of Directors
SEVP/EVP/SVP	0,59	0,14	0,49	0,14	0,53	0,14	SEVP/EVP/SVP
VP/AVP	13,17	6,12	12,56	5,50	12,09	4,89	VP/AVP
Manager	35,33	31,54	34,19	30,89	33,85	30,68	Managers
Staf	49,52	62,18	51,17	63,45	51,78	64,28	Staff
Lain-lain	1,30	0,01	1,49	0,01	1,65	0,00	Others

Jabatan	2021		2020		2019		Position
	L/M (%)	P/F (%)	L/M (%)	P/F (%)	L/M (%)	P/F (%)	
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Total
Persentase dari total seluruh karyawan	47,96	52,04	48,10	51,90	48,02	51,98	Percentage of the total employees

L : Laki-laki P : Perempuan
SEVP : Senior Eksekutif Vice President
EVP : Eksekutif Vice President
SVP : Senior Vice President
VP : Vice President
AVP : Asistant Vice President
Manager adalah pegawai dengan level Asistant Manager, Manager, First Senior Manager, Senior Manager

L : Laki-laki P : Perempuan
SEVP : Senior Eksekutif Vice President
EVP : Eksekutif Vice President
SVP : Senior Vice President
VP : Vice President
AVP : Asistant Vice President
Manager is a staf on the following level: Assistant Manager, Manager, First Senior Manager, Senior Manager

Persentase Badan Tata Kelola dan Karyawan Berdasarkan Kategori dan Kelompok Usia Percentage of Governing Body Members and Employees by Category and Age Group [GRI 405-1]

Jabatan	2021			2020			2019			Position
	<30 (%)	30-54 (%)	>54 (%)	<30 (%)	30-54 (%)	>54 (%)	<30 (%)	30-54 (%)	>54 (%)	
Dewan Komisaris	0,00	0,01	1,68	0,00	0,01	1,36	0,00	0,02	0,79	Board of Commissioners
Direksi	0,00	0,02	1,47	0,00	0,03	0,97	0,00	0,04	0,79	Board of Directors
SEVP/EVP/SVP	0,00	0,46	3,36	0,00	0,39	4,26	0,00	0,48	4,15	SEVP/EVP/SVP
VP/AVP	0,05	13,33	30,25	0,01	13,40	27,52	0,04	13,83	32,21	VP/AVP
Manager	25,71	36,90	25,84	22,02	38,24	32,36	20,77	40,49	31,82	Manager
Staf	74,23	48,46	32,56	77,96	46,91	28,10	79,19	43,87	25,49	Staff
Lain-lain	0,00	0,83	4,83	0,00	1,01	5,43	0,00	1,28	4,74	Others
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Total
Persentase dari total seluruh karyawan	30,44	68,30	1,26	35,06	63,59	1,35	41,47	57,24	1,29	Percentage of the total employees

Persentase Badan Tata Kelola dan Karyawan Berdasarkan Kategori dan Pendidikan Percentage of Governing Body Members and Employees by Category and Education [GRI 405-1]

Jabatan	2021 (%)					2020 (%)					Position
	S3 Doctoral Degree	S2 Master's Degree	S1 Bachelor's Degree	D3 Diploma	SLTA Senior High School	S3 Doctoral Degree	S2 Master's Degree	S1 Bachelor's Degree	D3 Diploma	SLTA Senior High School	
Dewan Komisaris	31,25	0,27	0,00	0,00	0,00	35,71	0,28	0,00	0,00	0,00	Board of Commissioners
Direksi	0,00	0,27	0,02	0,00	0,00	0,00	0,28	0,02	0,00	0,00	Board of Directors
SEVP/EVP/SVP	12,50	4,44	0,15	0,00	0,00	7,14	3,88	0,14	0,00	0,00	SEVP/EVP/SVP
VP/AVP	37,50	43,12	8,11	5,04	3,21	42,86	44,38	7,48	4,88	3,54	VP/AVP
SRM/AM	12,50	39,98	35,76	7,28	6,50	7,14	40,16	34,88	8,61	8,66	SRM/AM
Staf	6,25	11,92	55,87	87,41	73,06	7,14	11,02	57,39	86,27	70,35	Staff
Lain-lain	0,00	0,00	0,08	0,27	17,23	0,00	0,00	0,08	0,24	17,46	Others
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Total
Persentase dari total seluruh karyawan	0,04	4,88	86,04	5,92	3,13	0,04	4,65	85,26	6,43	3,62	Percentage of the total employees

Jabatan	2019					Position
	S3 Doctoral Degree	S2 Master's Degree	S1 Bachelor's Degree	D3 Diploma	SLTA Senior High School	
Dewan Komisaris	38,46	0,17	0,00	0,00	0,00	Board of Commissioners
Direksi	0,00	0,52	0,01	0,00	0,00	Board of Directors
SEVP/EVP/SVP	7,69	4,28	0,16	0,00	0,00	SEVP/EVP/SVP
VP/AVP	46,15	45,78	6,94	4,40	3,23	VP/AVP
SRM/AM	0,00	39,08	34,74	9,36	10,50	SRM/AM
Staf	7,69	10,17	58,06	85,99	68,88	Staff
Lain-lain	0,00	0,00	0,08	0,26	17,39	Others
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Total
Persentase dari total seluruh karyawan	0,03	4,43	84,63	6,86	4,05	Percentage of the total employees

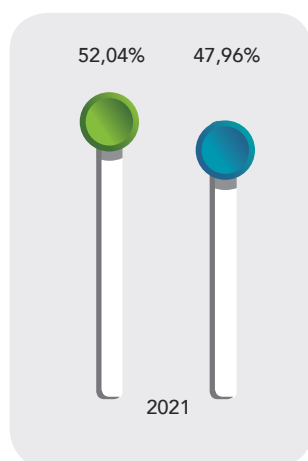
Dalam setiap tingkatan jabatan, Bank Mandiri tidak membedakan gaji pokok dan remunerasi antara perempuan dan laki-laki. Dengan kata lain, perbandingan gaji pokok dan remunerasi antara perempuan dan laki-laki adalah 1:1. Gaji dan fasilitas ditetapkan sesuai jabatan dan kinerja, bukan atas jenis kelamin. [GRI 405-2]

Komitmen Bank Mandiri pada kesetaraan ditunjukkan pada persentase karyawan perempuan, yaitu 52% dari seluruh karyawan. Sedangkan persentase perempuan yang menduduki *top level management*, yaitu *Assistant Vice President* hingga *Direktur* adalah 32%.

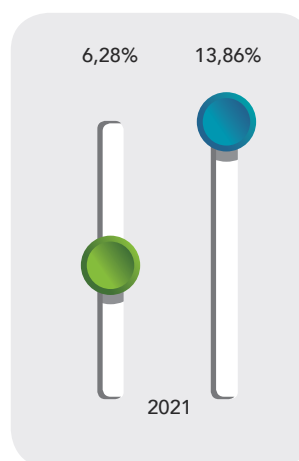
At each position level, Bank Mandiri applies the same ratio of basic salary and remuneration for male and female employees. In other words, the ratio of basic salary and remuneration between female and male employees is 1:1. Salary and facilities are determined according to position and performance, not gender. [GRI 405-2]

Bank Mandiri's commitment to gender equality is shown in the percentage of female employees at 52% of total employees. Meanwhile, the percentage of women in *top-level management*, from *Assistant Vice President* to *Board of Director* is 32%.

Total Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin Total Employees by Gender



Total Pekerja di Level Top Management Berdasarkan Jenis Kelamin Total Employees by Gender in Top Level Management



● Perempuan Female ● Pria Male

Lebih jauh, Bank Mandiri mendukung para karyawan perempuan melalui Srikandi Mandiri, yang mengadakan berbagai program seperti: perayaan hari Kartini, perayaan hari Ibu, sesi kepemimpinan perempuan (melalui *podcast*, dll), program mentoring bagi para perempuan, di samping dukungan bagi para perempuan yang kehilangan anggota keluarganya akibat COVID-19.

Kebijakan terkait kesetaraan dan keberagaman diberlakukan sejak awal proses rekrutmen, hingga pelatihan dan promosi. Bank Mandiri menyediakan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan tanpa memandang latar belakang etnis, jenis kelamin, agama, dan lainnya. Atas kehati-hatian Bank Mandiri terhadap hal ini, maka tidak terdapat tuntutan atas insiden diskriminasi pada tahun pelaporan. [GRI 406-1]

Bank Mandiri memberi kesempatan yang sama bagi seluruh penduduk Indonesia untuk berkarya dan meniti karir diseluruh lini posisi dan jabatan. Seluruh pegawai Bank Mandiri adalah Warga Negara Indonesia yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia. [GRI 202-2]

MEMENUHI HAK PEKERJA WORKERS' RIGHTS

Bank Mandiri berkomitmen untuk memenuhi seluruh kewajibannya dalam memenuhi hak pekerja sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Dalam hal upah karyawan, perusahaan menetapkan untuk mengikuti peraturan pemerintah terkait Upah Minimum Regional. Dengan demikian, dalam setiap lokasi operasional Bank Mandiri di setiap provinsi maupun kabupaten/kotamadya, rasio standar upah karyawan *entry level* berdasarkan jenis kelamin terhadap UMR adalah 1:1 [GRI 202-1] [OJK F.20]. Selain itu, sesuai peraturan perundangan yang berlaku, Bank Mandiri tidak melakukan kerja paksa dan tidak mempekerjakan anak. [OJK F.19]

Cuti melahirkan [GRI 401-3]

Sesuai dengan peraturan pemerintah, Bank Mandiri memberikan cuti melahirkan bagi karyawan perempuan, dan cuti bagi karyawan pria yang istrinya melahirkan (*paternity leave*) dengan memberikan hak-hak mereka sesuai peraturan dan undang-undang yang berlaku. Perusahaan menerima kembali karyawan setelah cuti berakhir, dan mereka dapat menduduki posisi sebelumnya. Pada tahun pelaporan, terdapat 1.217 karyawan perempuan dan 644 karyawan laki-laki yang mengambil cuti melahirkan. Dari jumlah tersebut, 98,36% karyawan perempuan kembali bekerja setelah cuti berakhir. Selain itu, 93,16% karyawan perempuan yang

Furthermore, Bank Mandiri supports female employees through Srikandi Mandiri which has organized various programs, such as the Kartini Day celebration, Mother's Day celebration, women's leadership sessions (via podcasts, etc.), mentoring programs for women, as well as support for women who have lost a family member due to COVID-19.

Policies related to equality and diversity have been enforced from the recruitment process to training and promotion. Bank Mandiri provides equal opportunities for all employees regardless of ethnicity, gender, or religion. Due to Bank Mandiri's prudence upon this matter, there were no claims for incidents of discrimination in the reporting year.

[GRI 406-1]

Bank Mandiri provides equal opportunities for all Indonesian people to work and pursue careers in all positions. All Bank Mandiri employees are Indonesian citizens from various regions in Indonesia. [GRI 202-2]

Bank Mandiri is committed to meeting all of its obligations in fulfilling workers' rights in accordance with applicable laws and regulations. In terms of employee wages, the company is determined to adhere to government regulations on the Regional Minimum Wage. Thus, the standard ratio of wages for entry-level employees by gender to the minimum wage is 1:1 in respective Bank Mandiri's operational location in each province and regency/municipality. [GRI 202-1] [OJK F.20] In addition, in accordance with applicable laws and regulations, Bank Mandiri does not employ forced labor and child labor.

[OJK F.19]

Maternity leave [GRI 401-3]

In accordance with government regulations, Bank Mandiri provides maternity leave for female employees and paternity leave for male employees by granting them their rights in accordance with applicable laws and regulations. The company reinstates employees after the leave ends, and they can hold their previous positions. In the reporting year, 1,217 female employees and 644 male employees took maternity leave/paternity leave. Of this amount, 98.36% of female employees returned to work after their leave ended. In addition, 93.16% of female employees taking maternity leave in the previous year returned to work at Bank Mandiri

tahun lalu mengambil cuti melahirkan, tetap bekerja di Bank Mandiri setelah cuti berakhir. Tingginya persentase karyawan perempuan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan memberikan gambaran bahwa Bank Mandiri merupakan tempat kerja yang ramah dan mendukung para karyawan perempuan.

after their leave ended. The high percentage of female employees returning to work after maternity leave shows that Bank Mandiri is a friendly and supportive workplace for female employees.

Karyawan Mengambil Cuti Melahirkan Employees Taking Maternity Leave

Keterangan	Karyawan yang berhak mendapat cuti melahirkan Employees entitled to maternity leave/paternity leave	Karyawan yang mengambil cuti melahirkan Employees taking maternity leave/paternity leave	Karyawan yang kembali bekerja setelah cuti Employees returning to work after the leave	Karyawan yang tetap bekerja 1 tahun setelah selesai cuti Employees returning to work for 1 year after the leave	Tingkat karyawan yang mengambil cuti melahirkan yang kembali bekerja Rate of employees taking maternity leave and returning to work	Description
Pria	13.877	644	632	633	98,14%	Male
Wanita	14.161	1.217	1.197	1.157	98,36%	Female
Total	28.038	1.861	1.829	1.790	98,28%	Total

Perjanjian Perundingan Kolektif [GRI 102-41]

Bank Mandiri mengedepankan hubungan industrial yang harmonis antara manajemen dengan karyawan. Untuk memfasilitasi hubungan kerja yang baik, Bank Mandiri bersama perwakilan karyawan menetapkan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang memuat berbagai aturan kerja, tata tertib, syarat kerja serta kewajiban dan hak, baik dari pihak pemberi kerja maupun karyawan. PKB periode 2021 – 2023 telah ditandatangani pada tanggal 1 Desember 2021 oleh Direktur Utama Bank Mandiri dan Ketua Umum Serikat Pegawai Bank Mandiri (SPBM). PKB ini telah terdaftar dan disahkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.4/HI.00.01/00.0000.211217003/B/XII/2021 tanggal 27 Desember 2021, yang berlaku hingga 1 Desember 2023. PKB berlaku dan mengikat bagi seluruh karyawan Bank, baik karyawan dengan karyawan tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)) maupun karyawan kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)). Karyawan Bank Mandiri berdasarkan undang-undang memiliki kebebasan untuk bergabung menjadi Anggota Serikat Pegawai Bank Mandiri (SPBM), sebagai perwujudan kebebasan berserikat yang dilindungi oleh undang-undang. Pada tahun pelaporan tercatat jumlah anggota SPBM mencapai 11.334 pegawai.

Program Pensiun [GRI 201-3] [GRI 404-2]

Sebagai ungkapan apresiasi dan upaya untuk menjaga kesejahteraan para karyawan yang pensiun, Bank Mandiri mengadakan program pensiun berupa dana pensiun dan pelatihan menjelang pensiun. Bank Mandiri mendirikan Dana Pensiun bagi pegawai yang berupa iuran pasti, di samping program pensiun manfaat pasti yang berasal dari

Collective Bargaining Agreement [GRI 102-41]

Bank Mandiri prioritizes harmonious industrial relations between management and employees. To facilitate a sound working relationship, Bank Mandiri has worked together with employee representatives to establish a Collective Labor Agreement (CLA) containing various work rules, regulations, work conditions as well as obligations and rights, both from employer and employees. The CLA for the 2021-2023 period was signed on December 1, 2021, by the President Director of Bank Mandiri and Chairman of Bank Mandiri Labor Union (SPBM). The CLA has been registered and ratified by the Directorate General of Industrial Relations and Workers Social Security Number KEP.4/HI.00.01/00.0000.21121703/B/XII/2021 dated December 27, 2021, and which is valid until December 1, 2023. The CLA is legally valid and binding on all employees of the Bank, both permanent employees (Indefinite-Term Employment Agreement (PKWTT)) and contract employees (Fixed Term Employment Agreement (PKWT)). Bank Mandiri employees, by law, have the freedom to join the Bank Mandiri Labor Union (SPBM), as an embodiment of freedom of association and protected by laws and regulations. In the reporting year, total SPBM members reached 11,334 employees.

Retirement Program [GRI 201-3] [GRI 404-2]

As a form of appreciation and in an effort to maintain the well-being of retired employees, Bank Mandiri provides a pension program in the form of pension funds and training before retirement. Bank Mandiri has an established pension fund for employees in the form of defined contributions, in addition to a defined benefit pension program derived

masing-masing dana pensiun bank peserta penggabungan. Untuk Dana Pensiun program iuran pasti, karyawan membayar iuran sebesar 5% dari gajinya dan Bank membayarkan sebesar 10% dari gajinya. Sedangkan untuk program dana pensiun manfaat pasti, tidak lagi terdapat pembayaran iuran. Besarnya manfaat pensiun yang diterima sudah dipastikan berdasarkan atas formula manfaat pensiun yang tercantum dalam Peraturan Dana Pensiun masing-masing dana pensiun.

Selain program Dana Pensiun manfaat pasti dan iuran pasti, setiap karyawan Bank Mandiri juga mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan dari pemerintah, yaitu Jaminan Hari Tua (JHT) dengan iuran Bank sebesar 3,7% dan iuran karyawan sebesar 2% dari gaji karyawan, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dengan iuran sebesar 0,24% dari gaji karyawan, Jaminan Kematian (JKM) dengan iuran 0,3% dari gaji karyawan, Jaminan Pensiun (JP) dengan iuran Bank sebesar 2% dan iuran karyawan sebesar 1% dari gaji karyawan.

Bank Mandiri juga memperhatikan kesehatan para karyawan yang memasuki usia pensiun dengan mendirikan Koperasi Mandiri Health Care (MHC). Koperasi ini ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pensiunan Bank Mandiri melalui pemberian bantuan, manfaat dan pelayanan kesehatan. Koperasi MHC didirikan pada tahun 2010, dengan iuran keanggotaan sebesar 5%, yang berasal dari kontribusi karyawan sebesar 2% dan kontribusi Bank Mandiri sebesar 3%.

from each pension fund of the Merger Participating Banks. For the defined contribution pension plan, employees pay a contribution of 5% of their salary and the Bank pays a contribution of 10% of their salary. As for the defined benefit pension plan, there are no longer any contribution payments. The amount of the pension benefit has been determined based on the pension benefit formula stated in the Pension Fund Regulations of each Pension Fund.

In addition to the defined benefits and defined contributions of the Pension Fund program, all employees of Bank Mandiri also participate in the BPJS Employment program from the government, namely Old Age Security (JHT) with a bank contribution of 3.7% and an employee contribution of 2% derived from employee salaries, Work Accident Insurance (JKK) with a contribution of 0.24% derived from employee salaries, Death Security (JKM) with a contribution of 0.3% derived from employee salaries, Pension Security (JP) with a Bank contribution of 2% and an Employee contribution of 1% derived from employee salaries.

Bank Mandiri also pays attention to the health of employees who are entering retirement age by establishing the Mandiri Health Care Cooperative (MHC). This cooperative is intended to improve the welfare of Bank Mandiri employees and retirees through the provision of assistance, benefits, and health services. The MHC Cooperative was founded in 2010, with a membership fee of 5%, which comes from employee contributions of 2% and Bank Mandiri's contribution of 3%.





Bagi karyawan yang hendak pensiun, Bank Mandiri menyediakan sebuah seminar khusus sebagai bekal agar para calon pensiunan tetap sejahtera dan produktif di masa pensiun. Berbagai topik terkait wiraswasta, kesehatan, dan psikologi dibahas dalam seminar ini. Pada tahun pelaporan, pelatihan menjelang pensiun diikuti oleh dua batch dengan total peserta sebanyak 29 karyawan yang akan pensiun dalam kurun waktu tiga tahun mendatang. Pelatihan ini dilakukan selama lima hari.

Selama bekerja di Bank Mandiri, tentunya para calon pensiunan ini juga telah mengikuti berbagai pelatihan dan pembekalan. Hal ini memberikan manfaat lebih bagi para calon pensiunan, terutama saat melakukan peralihan dari kesibukan berkarya bersama Bank Mandiri menjadi kehidupan yang tetap aktif di masa pensiun.

Pemberitahuan Mengenai Perubahan [GRI 402-1]

Dalam membangun hubungan industrial yang baik, Bank Mandiri menetapkan adanya pemberitahuan pada karyawan bila terjadi perubahan yang signifikan dalam Bank Mandiri, seperti perubahan kepemilikan, perubahan operasional yang penting dan lainnya. Pemberitahuan terkait perubahan ini dilakukan sesuai dengan Pasal 6 ayat (4) PKB yang mengharuskan Bank mengkomunikasikan setiap kebijakan di bidang ketenagakerjaan kepada Serikat Pegawai. Namun demikian, Bank Mandiri belum menetapkan jangka waktu pemberituannya.

Tunjangan [GRI 401-2]

Selain meningkatkan kesejahteraan, tunjangan merupakan salah satu faktor untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Tunjangan meningkatkan semangat karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Tunjangan karyawan diterima sesuai dengan statusnya (tetap, kontrak, *trainee*) dan jenis pekerjaan mereka di Bank Mandiri. Namun demikian, Bank Mandiri belum menetapkan jangka waktu pemberituannya.

For employees who are about to retire, Bank Mandiri provides a special seminar as a provision so that prospective retirees remain prosperous and productive during retirement. The seminar discusses various topics on entrepreneurship, health, and psychology. In the reporting year, the pre-retirement training was attended by two batches with a total of 29 employees who are about to retire within the next three years. The training was conducted for five days.

While working at Bank Mandiri, the prospective retirees also attend various trainings and briefings that provide more benefits for prospective retirees, especially when preparing for the transition from a busy working career with Bank Mandiri to staying active in retirement.

Notice Regarding Changes [GRI 402-1]

In building good industrial relations, Bank Mandiri notifies employees when there are significant changes within Bank Mandiri, such as changes in ownership or important operational changes. Notice regarding such changes is made in accordance with Article 6 paragraph (4) of the CLA that requires the Bank to communicate any policy in the field of employment to the Labor Union. However, Bank Mandiri has not yet set a notice period.

Allowances [GRI 401-2]

In addition to improving well-being, allowances are a positive factor in maintaining employee loyalty. Allowances increases employee morale, so as to increase overall company productivity. Employee allowances are received according to employee status (permanent, contract, trainee) and the type of work they do at Bank Mandiri. However, Bank Mandiri has not yet set a notice period.

Tunjangan karyawan Employee allowances

No.	Keterangan	Karyawan Tetap Permanent Employee	Karyawan Kontrak Contract Employee	Trainee	Description
1.	Uang transportasi	N/A	N/A	N/A	Transport allowance
2.	Uang makan	N/A	N/A	N/A	Meal allowance
3.	Uang pensiun	√	X	X	Pension fund
4.	Tunjangan Hari Raya	√	√	Uang mudik Homecoming benefit	Religious Holiday Allowance
5.	Uang jabatan ^{a)}	√	X	X	Position allowance ^{a)}
6.	Bonus	√	√	Insentif prestasi Performance incentive	Bonus

No.	Keterangan	Karyawan Tetap Permanent Employee	Karyawan Kontrak Contract Employee	Trainee	Description
7.	Uang pendidikan ^{b)}	V (Basiswa S2) (Master Scholarship)	X	X	Education allowance ^{b)}
8.	Uang pengobatan ^{c)}	√	√	BPJS	Medical allowance ^{c)}
9.	Pakaian dinas/seragam ^{d)}	√	√	√	Official clothing/uniforms ^{d)}
10.	Uang cuti	√	√	X	Leave allowance
11.	Uang kematian	√	√	X	Death benefit
12.	Tunjangan lokasi ^{b)}	√	√	X	Location allowance ^{b)}
13.	Uang saku	X	X	√	Pocket money
14.	Tunjangan penampilan ^{d)}	√	√	√	Appearance allowance ^{d)}
15.	Tunjangan risiko selisih ^{d)}	√	√	√	Difference risk allowance ^{d)}
16.	Uang Kompensasi Akhir Kontrak	X	√	X	Compensation at the end of contract
17.	Penghargaan Masa Kerja ^{b)}	V	X	X	Long service pay ^{b)}

Keterangan:

- a) Sesuai kondisi tertentu (saat ini berlaku untuk *level Group Head/Pejabat Setara dan P3K*)
b) Untuk karyawan yang memenuhi syarat dan kondisi tertentu
c) Menggunakan asuransi
d) Untuk *frontliner* dan jabatan tertentu

Description:

- a) According to particular conditions (currently applies to the level of Group Head/Equivalent Officer and First Aid)
b) For employees who meet certain terms and conditions
c) Using insurance
d) For front-liner and particular positions

PROGRAM PELATIHAN

TRAINING PROGRAM

[OJK F.22]

Peran penting pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan potensi serta kompetensi karyawan tidak dapat disangkal. Setiap karyawan membutuhkan pengetahuan dan keterampilan tambahan, agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Selain mendukung pencapaian tujuan perusahaan, Bank Mandiri percaya bahwa, pendidikan dan pelatihan dapat membangun motivasi dan semangat karyawan.

Education and training both play a key role in developing the potential and competence of employees. Each and every employee may need to acquire additional knowledge and skills in order to carry out their duties in an effective and efficient manner. In addition to supporting the achievement of company goals, Bank Mandiri believes that education and training can build employee motivation and enthusiasm.

Pelatihan

Training

[OJK F.22] [GRI 404-1]

Keterangan	2021	2020	2019	Description
Jumlah peserta pelatihan	765.324	469.221	242.487	Total training participants
Jumlah peserta pelatihan daring	743.152	455.599	191.028	Total online training participants
Jumlah peserta pelatihan tatap muka	2.172	13.622	51.791	Total face-to-face training participants
Jumlah karyawan yang mendapatkan pelatihan	38.644	37.181	38.220	Total employees receiving training

Pelatihan
 Training
 [OJK F.22] [GRI 404-1]

Jenis Kelamin	Jumlah pegawai Total employees	Jumlah jam pelatihan Total training hours	Rata-rata jam pelatihan per pegawai Average hours of training per employee	Gender
Perempuan	20.106	1.060.609	52,75	Female
Laki-laki	18.538	1.077.279	58,11	Male
Total	38.644	2.137.888	55,32	Total

Level Pegawai	Jumlah pegawai Total employees	Jumlah jam pelatihan Total training hours	Rata-rata jam pelatihan per pegawai Average hours of training per employee	Position Level
Komisaris	10	108	10,8	Board of Commissioners
Direktur	12	324	27,00	Board of Director
SEVP - SVP	153	9.461	61,83	SEVP - SVP
VP - AVP	3.552	288.399	81,19	VP - AVP
SM - FAM	12.822	957.984	74,71	SM - FAM
Pelaksana	20.442	846.635	41,42	Executor
Non Pelaksana	107	802	7,50	Non-Executor
<i>Pension/Terminate</i>	1.543	34.175	22,15	Retired/Terminated
Total	38.644	2.137.888	55,32	Total

Bank Mandiri secara rutin menyelenggarakan berbagai pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi karyawan dengan berbagai pelatihan yang dilaksanakan, antara lain:

1. *Leadership*
2. Kompetensi teknik

Guna meningkatkan motivasi dan memberi apresiasi pada *frontliner* terbaik, Bank Mandiri mengadakan *National Frontliner Championship (NFC)*, yang merupakan acara tahunan yang diadakan oleh *customer Care Group*. Selain pemilihan *frontliner* terbaik, acara ini juga bertujuan untuk meningkatkan *engagement frontliner*, menjadikan para pemanang sebagai teladan, serta mendapatkan berbagai ide baru untuk menciptakan pengalaman pelanggan yang positif. Acara ini berupa kompetisi dan pelatihan yang

Bank routinely Mandiri organizes various education and training events to develop employee competencies, including:

1. Leadership training
2. Technical competence training

To increase motivation and give appreciation to the best frontliners, Bank Mandiri held the National Frontliner Championship (NFC), an annual event organized by the Customer Care Group. In addition to awarding the best frontliners, the event was also aimed at increasing the frontliner's sense of belonging, selecting the winners as role models, and collecting new ideas to create a better customer experience. The event, which offered competitions

dapat meningkatkan kinerja. Acara yang diikuti oleh 203 peserta ini mengukur pengetahuan peserta terhadap produk, standar layanan dan mitigasi risiko, serta menguji keterampilan peserta bila diperhadapkan dengan masalah tertentu. Di samping itu, setiap peserta diminta untuk mempresentasikan ide terkait pengalaman pelanggan yang positif. Berhubung dalam masa pandemi, kali ini NFC diadakan secara *online*, dengan tidak mengurangi semangat para peserta untuk menampilkan yang terbaik.

Tinjauan Kinerja [GRI 404-3]

Tinjauan kinerja merupakan kegiatan tahunan yang diterapkan bagi setiap karyawan Bank Mandiri (100%). Tinjauan kinerja memberikan gambaran terkait capaian karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar bagi pengembangan karyawan selanjutnya: promosi, rotasi, atau demosi. Penilaian kinerja dilakukan dengan menerapkan asas keadilan, tanpa membedakan jenis kelamin, agama, atau latar belakang karyawan lainnya. Pelaksanaan promosi individual *grade* dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun, yaitu : *Main Promotion Cycle* (MPC) pada bulan Mei dan *Secondary Promotion Cycle* (SPC) pada bulan November. Promosi ini ditujukan kepada pegawai yang memenuhi kriteria sebagaimana diatur dalam *Promotion Guidelines*. Berikut ini adalah informasi terkait promosi karyawan dalam Bank Mandiri.

and training to improve performance, was attended by 203 participants. During the event, participants' knowledge of products, service standards and risk mitigation, as well as participants' skills when faced with certain problems were measured. In addition, each participant was required to present ideas related to positive customer experiences. Due to the pandemic, the NFC was held online, without undermining the enthusiasm of the participants to show their best.

Performance Overview [GRI 404-3]

The performance overview is an annual program implemented for all employees of Bank Mandiri (100%). The performance overview provides an overview of employee achievements that can be used as a basis for further employee development: promotion, rotation, or demotion. Performance appraisal is carried out through the implementation of the principle of fairness, regardless of gender, religion, or other employee backgrounds. Individual promotional grading is carried out 2 (two) times a year, namely in the *Main Promotion Cycle* (MPC) in May and in the *Secondary Promotion Cycle* (SPC) in November. Employees may be promoted if they meet all the criteria as stipulated in the *Promotion Guidelines*. The following information relates to employee promotions in Bank Mandiri.

Promosi Karyawan Employee Promotion

Keterangan	2021		2020		2019		Description
	MPC	SPC	MPC	SPC	MPC	SPC	
Pimpinan	1.672	2.062	1.196	1.840	584	1.031	Leader
Pelaksana	3.948	3.447	3.195	2.518	3.836	2.075	Executor
Sub total	5.620	5.509	4.391	4.358	6.420	3.106	Sub-total
Total	11.129		8.749		9.526		Total

Pelatihan petugas keamanan dalam aspek HAM [GRI 410-1]

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan, para staf Bank Mandiri banyak berhubungan dengan pelanggan secara langsung. Untuk memberikan layanan yang prima, kesopanan dan pemahaman terhadap aspek Hak Asasi Manusia (HAM) menjadi bagian penting dari ketrampilan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan

Training security officers in human rights aspects [GRI 410-1]

As a company engaged in financial services, Bank Mandiri's staff members have direct contact with customers. A good understanding of aspects of Human Rights (HAM) is an important part of the skillset that must be possessed by our security staff. For this reason, we provide HAM training for security officers that covers aspects of human rights, and we



Bank Mandiri, terutama karyawan di bidang keamanan. Untuk itu, Bank Mandiri memberikan pelatihan bagi petugas keamanan yang meliputi aspek HAM, mengundang Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai instruktur yang telah berpengalaman di bidangnya. Pada tahun pelaporan, pelatihan ini diberikan kepada seluruh petugas keamanan yang berada di bawah Bank Mandiri.

invite the Indonesian National Police to act as instructors and share their experience. In the reporting year, this training was provided to all security officers under Bank Mandiri.

Meningkatkan kompetensi karyawan dalam keuangan berkelanjutan [FS4] [OJK E.2]

Salah satu pelatihan terpenting yang dibutuhkan dalam mensukseskan inisiatif keuangan berkelanjutan, adalah mengembangkan kapasitas karyawan dalam topik-topik lingkungan, tata kelola dan sosial. Pada tahun pelaporan, Bank Mandiri melakukan berbagai pelatihan, baik secara internal maupun mengundang pakar, untuk mengadakan:

Improving employee competence in sustainable finance [GRI 410-1]

One of the most important trainings needed in the success of a sustainable finance initiative is to develop employee capacity in environmental, governance and social topics. In the reporting year, Bank Mandiri conducted various trainings, both internally and by inviting experts, as follows:

Pelatihan Training	Materi Content	Pelaksanaan Implementation	Jumlah Peserta Jumlah Peserta Total Participants	Unit Kerja Peserta Participant Work Unit	Vendor
Workshop Industry Expertise Kelapa Sawit Expert Workshop on the Palm Oil Industry	Overview prospect industri kelapa sawit, aspek teknis pembangunan kelapa sawit, <i>best practices</i> pemeliharaan tanaman dan produksi kelapa sawit (termasuk ISPO & RSPO), Kebijakan Moratorium pembukaan lahan baru perkebunan kelapa sawit untuk mencegah deforestasi, aspek pengolahan produksi kelapa sawit, <i>Risk Assessment Environment Social & Governance (ESG) dan ekonomi perkebunan</i> dan industri kelapa sawit, <i>virtual site visit</i> . Overview of the prospect of the palm oil industry, technical aspects of palm oil development, best practices in plant maintenance and palm oil production (including ISPO & RSPO), Moratorium Policy on opening new land for palm oil plantations to prevent deforestation, aspects of palm oil processing and production, Environmental, Social & Governance (ESG) Risk Assessment and plantation economy and palm oil industry, virtual site visit.	10, 11-2-2021 02-3-2021	50 35	Commercial Banking, Corporate Banking, Wholesale Risk, Legal & Compliance, Special Asset Management, Credit Operation	Pusat Penelitian Kelapa Sawit Palm Oil Research Center

Pelatihan Training	Materi Content	Pelaksanaan Implementation	Jumlah Peserta Jumlah Peserta Total Participants	Unit Kerja Peserta Participant Work Unit	Vendor
Workshop Industri Energi terbarukan Workshop on Renewable Energy Industry	<p>Overview, outlook dan trend Industri energi terbarukan, regulasi dan road map energy mix pemerintah dalam menunjang sustainability environment and development dan mendukung ESG, overview industri solar panel, PLTA, panas bumi dan wind energy beserta risiko dan mitigasinya.</p> <p>Overview, outlook and trend of renewable energy industry, regulations and government energy-mix roadmap in supporting environmental sustainability and development and supporting ESG, overview of solar panel industry, Hydropower Plant, geothermal and wind energy industries and the risks and mitigations</p>	08, 09-4-2021 15-16-4-2021	41 42	Credit Operation, Corporate Banking, Commercial Banking, Special Asset Management, Wholesale Risk Management, Legal & Compliance.	Praba Cipta Daya (Nara sumber : Kementerian ESDM, asosiasi perusahaan di bidang solar panel & bayu, hydro energi dan panas bumi) Praba Cipta Daya (Source: Ministry of Energy and Mineral Resources, association of companies in the fields of solar panels, wind, hydro and geothermal energies)
Workshop Energi Konstruksi Workshop on Construction Energy	<p>Overview dan outlook industri konstruksi, aspek perijinan dan legalitas bisnis konstruksi, management keterbukaan bisnis konstruksi terkait Environment Social and Governance termasuk di dalamnya penerapan Quality Health, Safety & Environment (QHSE) meliputi aspek management mutu material dan pekerjaan, lingkungan di sekitar proyek, aspek sosial dengan masyarakat sekitar, keamanan dan keselamatan serta produktifitas tenaga kerja, aspek pengawasan, titik kritis dan mitigasi risiko dalam proyek konstruksi.</p> <p>Overview and outlook of the construction industry, licensing and legality of the construction business aspects, management of construction business openness related to Environmental, Social and Governance including the implementation of Quality Health, Safety & Environment (QHSE) covering material and work quality management aspects, the environment around the project, social aspects with the surrounding community, security and safety as well as labor productivity, supervision aspects, critical points and risk mitigation in construction projects.</p>	07, 08-7-2021	37	Commercial Banking, Corporate Banking, Wholesale Risk, Legal & Compliance, Special Asset Management, Credit Operation	Praba Cipta Daya (Nara sumber: Direksi dan Management PT. Utama Karya) Praba Cipta Daya (Source: Board of Directors and Management of PT. Utama Karya)
Workshop Update Ketentuan ISPO : Permentan No 38 Tahun 2020 dan Pelaksanaan Audit. Workshop on Update on ISPO Provision: Ministry of Agriculture Regulation No. 38/2020 and Audit Implementation.	<p>Alur sertifikasi ISPO, ruang lingkup Permentan No. 38 Tahun 2020, Prinsip dan tujuan ISPO, prinsip dan kriteria untuk perusahaan perkebunan, pembinaan dan pengawasan, sertifikasi dan akreditasi ISPO.</p> <p>ISPO certification flow, scope of Ministry of Agriculture Regulation No. 38/2020, ISPO principles and objectives, principles and criteria for plantation companies, guidance, and supervision, ISPO certification and accreditation.</p>	29-7-2021	134	Commercial Banking, Corporate Banking, Wholesale Risk, Legal & Compliance, Special Asset Management, SPM	PT. AJA Sertifikasi Indonesia (Nara sumber : ISPO Certification Manager). PT. AJA Sertifikasi Indonesia (Source: ISPO Certification Manager)



Pelatihan Training	Materi Content	Pelaksanaan Implementation	Jumlah Peserta Jumlah Peserta Total Participants	Unit Kerja Peserta Participant Work Unit	Vendor
Climate Change Conference	B2B <i>Climate Chamber Mission. Event</i> B2B tersebut akan dihadiri <i>market leader</i> multi industries khususnya sektor <i>Fast Moving Consumer Goods, Renewable Energy, Construction, Transportation, Green Financing, Fashion Retail, dan Manufacturing.</i> B2B Climate Chamber Mission. The B2B event was attended by multi-industry market leaders, especially the Fast-Moving Consumer Goods, Renewable Energy, Construction, Transportation, Green Financing, Fashion Retail, and Manufacturing sectors.	26, 9-2021	19	Corporate Treasury, Banking, Chief Economist, GAM KLN, SPM CPR.	Glasgow Chamber of Commerce's & Brithcham
QHSE Sektor Konstruksi QHSE in the Construction Sector	<i>Overview QHSE</i> sektor konstruksi dan regulasi Pemerintah, serta <i>best practice</i> pelaksanaan QHSE WIKA. Overview of QHSE in the construction sector and government regulations, as well as best practices for the implementation of WIKA's QHSE.	18, 9-21	116	Commercial Banking, Corporate Banking, Wholesale Risk, Legal & Compliance, Special Asset Management, SPM	Perkumpulan Ahli Keselamatan Konstruksi Indonesia, Komite Keselamatan Konstruksi – PUPR, QHSE UI, QHSE WIKA Association of Indonesian Construction Occupational Safety and Health Experts, Construction Safety Committee – PUPR, QHSE UI, QHSE WIKA

LINGKUNGAN KERJA YANG AMAN SAFE WORK ENVIRONMENT

[OJK F.21]

Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas Nasional. Guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman Bank Mandiri menyiapkan sarana/prasarana keselamatan dalam menghadapi kondisi darurat, seperti P3K, APAR (Alat Pemadam Api Ringan), *hydrant, sprinkler*, dan lainnya. Kami memastikan pemeliharaan peralatan tersebut, dan melakukan pemeriksaan secara berkala.

Demi mewujudkan tujuan-tujuan K3, Bank Mandiri telah membentuk Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3), yang diperkuat melalui Surat Keputusan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor: 2233 Tahun 2021 tentang Pengesahan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), tentang Pengesahan Panitia Pembina

Each employee is entitled to protection and safety in carrying out their work for greater well-being and increasing productivity. In order to create a safe and healthy working environment, Bank Mandiri has prepared safety facilities/infrastructure for dealing with emergency conditions, such as first aid kits, APAR (Fire Extinguishers), hydrants, and sprinklers. We ensure the maintenance of the equipment and carry out regular inspections.

In order to realize the OHS objectives, Bank Mandiri has an established Occupational Health and Safety Committee (P2K3). The establishment of P2K3 was strengthened through the Decree of the Department of Manpower and Transmigration of the Special Capital Region of Jakarta No. 2233/2021 on Ratification of Trustees Committee for Occupational Health and Safety (P2K3), P2K3 membership

Keselamatan Kesehatan Kerja (P2K3). Keanggotaan P2K3 ini terdiri dari perwakilan manajemen dan karyawan. Salah satu tugas P2K3 adalah memberikan laporan setiap triwulan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Bank Mandiri juga telah menerapkan berbagai program keselamatan dan kesehatan kerja seperti:

1. Inspeksi/pemeriksaan terhadap peralatan proteksi kebakaran aktif di setiap gedung secara berkala untuk memastikan bahwa peralatan kebakaran tersebut berfungsi dengan baik. Pemeriksaan untuk Alat Pemadam Api Ringan (APAR) dilakukan oleh Petugas Security setiap 1 (satu) bulan sekali, pemeriksaan terhadap Alat Pemadam Api Tersistem (APAT) dan Fire Alarm dilakukan oleh pengelola gedung bekerjasama dengan Dinas Pemadam Kebakaran yang dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali.
2. Melakukan standardisasi spesifikasi, penempatan perangkat keselamatan gedung, petunjuk jalur evakuasi dan titik kumpul serta jalur evakuasi yang dimasukkan dalam buku panduan standar renovasi gedung kantor yang disusun bersama dengan konsultan perencana. Kemudian hal ini ditinjau kembali setiap 1 (satu) tahun sekali atau sesuai kebutuhan.
3. Menyampaikan informasi keadaan darurat kepada pegawai, tamu dan Tim Tanggap Darurat Gedung melalui pemasangan *poster* petunjuk evakuasi keadaan darurat kebakaran/gempa bumi, pemutaran video prosedur keadaan darurat di media televisi internal, *safety briefing* sebelum melakukan acara dan sosialisasi fungsi dan peranan tim tanggap darurat yang dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali dengan mengundang pembicara dari Dinas Pemadam Kebakaran.
4. Mengadakan pelatihan kesiapan tanggap darurat kepada penghuni gedung, *Floor Warden* (Tim Tanggap Darurat Gedung) dan *Tim Emergency Response Team* (ERT), antara lain, pelatihan pemadaman api, pelatihan bantuan hidup dasar (P3K), pelatihan *first responder* (*search and rescue*) yang dilakukan minimal 1 (satu) tahun sekali. Dengan pelatihan tersebut maka personel bisa lebih sigap dan terlatih seandainya terjadi kedaruratan.
5. Melakukan simulasi evakuasi darurat kebakaran gedung dan bencana lainnya seperti gempa bumi dan ancaman bom. Hal ini dilakukan untuk mengukur kesiapan Tim Tanggap Darurat dan mengukur durasi evakuasi dari lokasi gedung ke titik berkumpul. Pelaksanaan simulasi ini dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali yang dihadiri pula oleh lembaga terkait seperti Dinas Pemadam Kebakaran, Rumah Sakit dan Pihak Kepolisian.

consists of representatives of management and employees. The duty of P2K3 is to prepare quarterly report to the Manpower and Transmigration Office.

Bank Mandiri has also implemented various occupational health and safety programs, including:

1. Conduct inspection/checking of building fire protection equipment on a regular basis to ensure that fire equipment is functioning properly. Inspection of Fire Extinguishers (APAR) is carried out by the Security Officer once every 1 (one) month, Inspection of Systematic Fire Extinguishers (APAT) and Fire Alarms is carried out by the building manager in collaboration with the Fire Department, which is carried out once every 1 (one) year.
2. Along with planning consultants, conduct standardization of specifications, placement of building safety devices, instructions for evacuation routes and assembly points as well as evacuation routes, included in the standard guidebook for renovating office buildings, that are prepared and reviewed every 1 (once) a year or as needed.
3. Submitting emergency information to Employees, Guests and Building Emergency Response Teams through the installation of posters of fire/earthquake emergency evacuation instructions, video playback of emergency procedures on internal television media, safety briefings before conducting events and socializing the functions and roles of emergency response team once every 1 (one) year by inviting speakers from the Fire Department.
4. Conduct emergency response-preparedness training for building occupants, Floor Warden (Building Emergency Response Team) and Emergency Response Team (ERT), including fire suppression training, basic life support (P3K) training, and first responder training (search and rescue) which is conducted at least once a year. Through the training, personnel can be more alert and trained in the event of an emergency.
5. Conduct emergency evacuation simulations of building fires and other disasters, such as earthquakes and bomb threats, to measure the readiness of the Emergency Response Team and measure the evacuation time from the building location to the gathering point. The simulation is carried out every 1 (one) year, and is also attended by relevant institutions such as the Fire Department, Hospital and Police.

Kegiatan Keselamatan Karyawan Employee Safety Activities

Kegiatan Type of Activity	Target Pelaksanaan Kegiatan Target of Activity Implementation	Target Pelaksanaan Kegiatan Participants
<ul style="list-style-type: none"> Sosialisasi keadaan darurat Emergency Information Dissemination Simulasi evakuasi keadaan darurat Emergency Evacuation Simulation Latihan pemadaman api Fire Suppression Exercise Latihan tim tanggap darurat Emergency Response Team Exercise 	<p>1 tahun sekali Once a year</p> <p>1 tahun sekali Once a year</p> <p>1 tahun sekali Once a year</p> <p>1 tahun sekali Once a year</p>	<p>Karyawan yang ditunjuk sebagai tim tanggap darurat (<i>Floor Warden</i>) Employees appointed as emergency response team (<i>Floor Warden</i>)</p> <p>Seluruh karyawan/tim dan penghuni gedung lainnya All employees/teams and residents of other buildings</p> <p>Pegawai yang ditunjuk sebagai tim tanggap darurat Employees appointed as emergency response team</p> <p>Tim Tanggap Darurat (ERT) Emergency Response Team (ERT)</p>

Bank Mandiri juga menyediakan fasilitas kesehatan berupa:

1. Anggaran kesehatan yang dituangkan dalam PTSDM Award Halaman III-B-18 huruf h.
2. Paket *general checkup* untuk seluruh karyawan Bank yang berusia lebih dari 40 tahun.
3. Menyediakan fasilitas kesehatan untuk Pegawai dan keluarganya bekerja sama dengan Asuransi Kesehatan Mandiri *Inhealth*.
4. Menyediakan fasilitas klinik kesehatan bekerja sama dengan Yakes Bank Mandiri.

Di masa pandemi ini, Bank Mandiri terus mengedepankan kesehatan karyawan dan keluarganya. Strategi dan kegiatan pengelolaan pandemi telah dijelaskan dalam bab terkait pandemi.

Bank Mandiri also provides health facilities in the form of:

1. Health budget as outlined in the PTSDM Award Page III-B-18 letter h.
2. General checkup package for all Bank employees over 40 years old.
3. Providing health facilities for employees and their families in collaboration with Mandiri *Inhealth* Health Insurance.
4. Providing health clinic facilities in collaboration with Yakes Bank Mandiri.

During the pandemic, Bank Mandiri continues to prioritize the health of its employees and their families. Pandemic management strategies and activities have been described in the chapter related to the pandemic.

FASILITAS KETENAGAKERJAAN EMPLOYMENT FACILITIES

Karyawan yang berbahagia, menikmati pekerjaannya dan terlibat menjadi kunci kesuksesan Bank Mandiri dalam jangka panjang. Untuk itu, Bank Mandiri menerapkan *Smell of the Place*, atau pengelolaan berbagai elemen kerja fiskal dan emosional agar tercipta suasana kerja yang kondusif, nyaman dan menyenangkan bagi karyawan. Berbagai aktivitas dan sarana yang disediakan di antaranya:

1. Memfasilitasi pengembangan hobi, seni, kesehatan dan olah raga.
2. Menyediakan pelatihan, seminar, dan pendidikan untuk karyawan.
3. Menyediakan *Fitness Center* Mandiri Club.
4. Memfasilitasi klub atau komunitas olahraga bagi karyawan, seperti klub basket, *badminton*, sepeda, lari dan lainnya.
5. Mengadakan kegiatan Mandiri *Happy Hours* setiap bulan, yaitu fasilitas ruang bersantai di unit kerja yang

Happy, capable, engaged, and productive employees are the key to the long-term success of Bank Mandiri. For this reason, Bank Mandiri applies the *Smell of the Place* approach or the management of various elements of fiscal and emotional work in order to create a conducive, comfortable and pleasant working atmosphere. Bank Mandiri provides a variety of facilities, including:

1. Facilitating the development of hobbies, arts, health and sports.
2. Providing training, seminars, and education for employees.
3. Providing Mandiri Club fitness centers.
4. Facilitating sports clubs or communities for employees, such as basketball, *badminton*, bicycle, running and other clubs.

dilengkapi dengan alat musik dan karaoke.

6. Menyediakan fasilitas klinik kesehatan, lengkap dengan peralatan dan tenaga medis yang siap melayani.
 7. Menyediakan fasilitas penitipan anak bernama Mandiri *Daycare*, sehingga karyawan tidak perlu mengkhawatirkan anak-anaknya.
5. Holding Mandiri Happy Hours every month, namely a relaxing room facility in each work unit that is equipped with musical instruments and karaoke.
 6. Providing health clinic facilities, with equipment and ready-to-serve medical personnel.
 7. Providing a childcare facility called Mandiri *Daycare*, so that employees don't have to worry about their children while they are at work.

