

## **Ringkasan Kebijakan Remunerasi Berbasis Risiko CIMB Niaga** *Summary of the CIMB Niaga Risk-Based Remuneration Policy*

CIMB Niaga telah memiliki Kebijakan Remunerasi Berbasis Risiko No. A.06.02 yang telah berlaku sejak Oktober 2017 dan disempurnakan pada tanggal 1 Desember 2018 dengan menambahkan prinsip Syariah ke dalam kebijakan tersebut khusus untuk Unit Usaha Syariah dan Dewan Pengawas Syariah. *CIMB Niaga has Risk-Based Remuneration Policy No. A.06.02 which has been effective since October 2017 and it was being adjusted on 1 December 2018 with addition of Syariah principle specifically for Syariah Business Unit (SBU) and Syariah Supervisory Board (SSB).*

Penyusunan Kebijakan Remunerasi ini tidak terlepas dari kemampuan Bank dan diimplementasikan berlandaskan pada asas kompetitif, adil dan berbasis risiko sejalan dengan arahan dan kebijakan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Kebijakan ini mengatur antara lain:

*The formulation of the Remuneration Policy is based on an integral part of the Bank's financial capabilities and is always implemented based on competitive, fair and risk-based principle in line with the directions and policies of the Financial Services Authority (OJK). The Policy covers, including:*

### 1. Prinsip kehati-hatian dalam pemberian remunerasi berbasis risiko.

*Prudential principle in the risk based remuneration.*

- Remunerasi yang bersifat tetap mengacu pada peraturan kepegawaian remunerasi yang berlaku di Bank dengan tetap memperhatikan skala usaha, kompleksitas usaha, *peer group*, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan, perbedaan (gap) remunerasi antar tingkat jabatan untuk mengurangi potensi terjadinya konflik internal dan risiko operasional serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

*Fix remuneration shall refer to Bank's policy by taking into account the scale of the business, business complexity, peer group, inflation rate, financial condition and capability, remuneration gap between grade levels to reduce the potential of internal conflict and operational risk and shall not contrary with the prevailing law and regulation.*

- Remunerasi yang bersifat variabel akan diberikan dalam bentuk:

a. tunai dan/atau

b. saham/instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank.

sebesar persentase tertentu dengan menggunakan prinsip yang sama dengan yang diterapkan untuk remunerasi bersifat tetap dengan juga mempertimbangkan faktor kinerja, objektivitas, independensi dan faktor risiko Bank.

*Variable remuneration will be given in the form of:*

a. *cash and/or*

b. *stock/stock based instrument issued by the Bank.*

*In certain percentage using the same principles as those applied for fix remuneration taking into account the performance, objectivity, independency and risk of the Bank.*

- Bank menerapkan prinsip syariah dalam pemberian remunerasi di Unit Usaha Syariah (UUS) serta remunerasi yang terkait dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS)

*Bank implements syariah principle in determine remuneration in Syariah Business Unit (SBU) and remuneration that related to Syariah Supervisory Board (SSB)*

- Jenis profil risiko utama dalam kebijakan Remunerasi disesuaikan dengan kajian terhadap profil risiko Bank yang ditentukan setiap tahunnya yang mempertimbangkan kondisi pasar, perkembangan industri, kinerja dan kemampuan Bank.

*The key risk profile in remuneration policy is cordially being adjusted to the Bank's annual risk profile which taking consideration of market condition, industry growth and Bank's financial capability.*

- Profil risiko utama tersebut akan berdampak kepada implementasi pemberian remunerasi bersifat Variabel.

*The key risk profile will impacted to the implementation of variable remuneration.*

- Penilaian kinerja dilakukan dengan menerapkan pendekatan *Key Performance Indicators* (KPI). KPI disusun berdasarkan target kinerja Bank, unit terkait dan individu yang diselaraskan dengan tujuan dan strategi Bank serta mempertimbangkan aspek risiko dan kepatuhan.

*Performance evaluation is realized through Key Performance Indicator (KPI), where KPI is set based on target of the Bank, related unit and individual which aligned with the Bank vision, mission and strategy with consideration of risk and compliance aspects.*

- Remunerasi yang Bersifat Variabel akan diberikan bagi seluruh anggota Direksi dan *Material Risk Taker* dengan mempertimbangkan peran dan tanggung jawab posisi terkait dalam pengelolaan Bank.

*Variable remuneration will be provided to all BOD members and Material Risk Taker by considering the role and responsibility in managing the Bank.*

## 2. Penetapan *Material Risk Taker* (MRT)

### *Material Risk Taker (MRT) Determination*

- Penetapan MRT dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu:

*MRT determination conducted in 2 (two) methods, namely:*

- a. Metode kualitatif sesuai dengan porsi tanggung jawab yang berpengaruh terhadap profil risiko utama yang akan ditentukan sesuai dengan evaluasi profil risiko yang ditentukan Bank setiap tahunnya.

*Qualitative method in accordance with the portion of responsibilities that affects the main risk profile as determined based in the Bank's annual risk profile evaluation.*

- b. Metode kuantitatif melalui perbandingan pemberian remunerasi bersifat variabel antara MRT dan karyawan non-MRT dengan pertimbangan terhadap kinerja dan juga tingkat risiko jabatan yang bersangkutan.

*Quantitative method through a comparison of variable remuneration between MRT and non-MRT employees after considering the performance and risk level for the position concerned.*

- Karyawan yang ditetapkan sebagai MRT dengan pertimbangan di atas tidak otomatis ditetapkan sebagai MRT pada tahun berikutnya.

*The employee whom determined as MRT may not be determined as MRT at the next year.*

## 3. Pemberlakuan mekanisme *Malus* dan/atau *Clawback*

### *Malus and/or Clawback Mechanism*

- Mekanisme remunerasi bersifat variabel yang berbasis risiko diberikan dengan menggunakan metode *Malus*, *Clawback* dan/atau keduanya sesuai dengan kebijakan Bank.

*Risk based variable remuneration will be provided by using Malus method, Clawback method and/or both in accordance with Bank policy.*

- Direksi dan/atau karyawan yang ditetapkan sebagai MRT akan menerima sebagian pembayaran remunerasi bersifat variabel dengan penerapan mekanisme *Malus*, *Clawback* atau kombinasi keduanya.

*The BOD and/or employees whom determined as MRT will receive a portion of variable remuneration payments with Malus or Clawback methods or a combination of both.*

- Lama waktu penangguhan pembayaran remunerasi bersifat variabel minimal dilakukan dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun dengan metode prorata (*prorate basis*).  
*Minimum deferred period for variable remuneration is 3 (three) years with prorata basis.*
- 4. Pemberlakuan *share based remuneration* bagi MRT  
*Share based remuneration implementation for MRT*
  - Sebagian dari remunerasi yang ditangguhkan akan diberikan dalam bentuk saham Bank.  
*A portion of the deferred remuneration will be given in the form of Bank's shares.*
  - Porsi besaran saham yang akan diberikan mengacu pada ketentuan yang diterapkan Bank yang mempertimbangkan tingkat jabatan (*grade*) serta kinerja dari masing-masing individu.  
*The portion of the amount of shares to be given shall refer to the Bank's applicable provisions considering the grade level and the performance of each individual.*
- 5. Tugas dan tanggung jawab Komite Nominasi & Remunerasi (NomRem) dalam implementasi remunerasi berbasis risiko.  
*Roles and responsibilities of Nomination and Remuneration Committee (NRC) in the implementation of risk-based remuneration.*
  - Bank menunjuk Komite NomRem untuk mengawal jalannya implementasi remunerasi berbasis risiko.  
*The Bank appoints NRC to oversee the implementation of risk-based remuneration.*
  - Penentuan MRT dan juga mekanisme penangguhan atas remunerasi bersifat variabel bagi MRT dilakukan dengan persetujuan dari Komite NomRem.  
*Determination of MRT as well as the mechanism of deferred variable remuneration for MRT performed based on NRC's approval.*
- 6. Pengungkapan (*Disclosure*)  
*Disclosure*

Bank akan mengungkapkan informasi Kebijakan Remunerasi pada Laporan Tahunan Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan sebagaimana diatur dalam peraturan mengenai pelaksanaan tata kelola bagi Bank Umum.

*The Bank will disclose the Remuneration Policy in Annual Report on the Implementation of Good Corporate Governance as stipulated in the regulations concerning the implementation of good corporate governance for Commercial Bank.*