

**KEBIJAKAN REMUNERASI
DEWAN KOMISARIS
PT Bank CIMB Niaga Tbk.**

CIMB NIAGA telah memiliki kebijakan Remunerasi Berbasis Risiko No. A.06.02 yang telah berlaku sejak Oktober 2017 dan telah disempurnakan pada tanggal 1 Desember 2018 dengan menambahkan prinsip Syariah ke dalam kebijakan tersebut.

TUJUAN DAN LATAR BELAKANG

Kebijakan remunerasi CIMB Niaga bagi Dewan Komisaris, Direksi dan karyawan baik yang bersifat wajib maupun yang sifatnya tambahan dilaksanakan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kebijakan remunerasi tersebut menjadi salah satu aspek yang penting dalam menarik (*attract*), memotivasi (*motivate*), dan mempertahankan (*retain*) karyawan-karyawan terbaik dalam rangka penyediaan SDM yang berkualitas. Penyusunan kebijakan remunerasi ini tidak terlepas dari kemampuan Bank serta senantiasa berlandaskan pada asas kompetitif, adil dan berbasis risiko yang sejalan dengan arahan dan kebijakan dari OJK. Dalam menyusun kebijakan remunerasi, Bank tidak menggunakan jasa konsultan eksternal, namun untuk menjaga remunerasi Bank agar tetap kompetitif, Bank senantiasa melakukan *benchmarking* melalui survei yang dilakukan oleh pihak independen.

**REMUNERATION POLICY OF THE
BOARD OF COMMISSIONERS
PT Bank CIMB Niaga Tbk.**

CIMB Niaga's risk based remuneration policy No A.06.02 has been effective since October 2017, which was amended on 1 December 2018 by adding Sharia principles to the policy.

PURPOSE AND BACKGROUND

CIMB Niaga's remuneration policy for the Board of Commissioners, Board of Directors and employees, both mandatory and supplementary in nature, has been drawn up according to the prevailing rules and regulations. The remuneration policy serves as one of the important aspects in attracting, motivating, and retaining the best employees in providing qualified human resources. The formulation of this remuneration policy is an integral part of the Bank's financial capabilities and is always implemented based on competitive, fair and risk-based principles in line with the directions and policies of the OJK. In formulating the remuneration policy, the Bank does not engage with external consultant, but to maintain competitiveness of the Bank's remuneration policy, it continuously conducts benchmarking through surveys conducted by independent parties.

KEBIJAKAN REMUNERASI YANG DIKAITKAN DENGAN RISIKO

Kebijakan remunerasi yang dimiliki Bank mencakup dan berlaku untuk karyawan baik di fungsi bisnis, operasional maupun pendukung dan telah disesuaikan dengan POJK No. 45/POJK.03/2015 tanggal 23 Desember 2015 dan SEOJK No. 40/SEOJK.03/2016 tanggal 26 September 2016 tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum:

1. Prinsip kehati-hatian dalam pemberian remunerasi berbasiskan risiko.
2. Pemberlakuan remunerasi yang bersifat variabel sesuai dengan ketentuan regulator terkait penerapan remunerasi bagi Bank umum.

CIMB Niaga menerapkan sistem serta peningkatan kebijakan dan prosedur pelaksanaan program manfaat (benefit) dalam rangka pembenahan strategi remunerasi meliputi kajian terhadap kebijakan Remunerasi berbasis kinerja, risiko, dan pemberdayaan. Jenis profil risiko utama dalam kebijakan remunerasi disesuaikan dengan kajian terhadap profil risiko Bank yang ditentukan setiap tahunnya dengan melihat kondisi pasar, perkembangan industri, kinerja dan kemampuan keuangan Bank. Oleh karenanya, profil risiko utama tersebut berdampak terhadap implementasi pemberian remunerasi bersifat variabel.

RISK-BASED REMUNERATION POLICY

The Bank's risk based remuneration policy is applicable to all employee in every level and function, and have been adjusted as per POJK No. 45/POJK.03/2015 dated December 23, 2015 and SEOJK No. 40/SEOJK.03/2016 dated 26 September 2016 regarding the Implementation of Good Corporate Governance for the Provision of Remuneration for Commercial Banks, which includes:

1. The prudent principle in providing risk-based remuneration.
2. Variable remuneration is provided in accordance with regulatory requirements related to remuneration for commercial banks

In implementing benefits program, CIMB Niaga continuously improve its remuneration strategy, include reviewing the remuneration policy based on performance, risk and enablement. The main 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 financial capability. Therefore, the main risk profile will impact the implementation of variable remuneration.

PENENTUAN REMUNERASI DIKAITKAN DENGAN KINERJA DAN RISIKO

Penilaian kinerja dilakukan dengan menerapkan pendekatan *Key Performance Indicators* (KPI), dimana KPI disusun berdasarkan target kinerja Bank, target kinerja unit terkait, target kinerja individu yang diselaraskan dengan tujuan dan strategi Bank serta mempertimbangkan aspek risiko dan kepatuhan. Adapun Bank melakukan evaluasi dan kajian secara berkala terhadap pencapaian kinerja tersebut yang dijadikan pertimbangan terhadap penentuan pemberian remunerasi.

PENGKAJIAN DAN INDEPENDENSI PENERAPAN KEBIJAKAN REMUNERASI

CIMB Niaga mengkaji sistem remunerasi dan kesejahteraan karyawan dilakukan secara berkala dan berkesinambungan, dengan memperhatikan hal-hal antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja dan kondisi keuangan Bank
2. Kompetensi dan kinerja karyawan (*meritocracy*)
3. Praktik remunerasi yang berlaku di pasar (*market competitiveness*)
4. Asas kelayakan dan kepantasan sesuai dengan posisi/jabatan
5. Kesetaraan internal (*internal equity*)
6. Tingkat risiko jabatan
7. Strategi jangka panjang Bank

CIMB Niaga berkomitmen untuk menerapkan sistem remunerasi yang dinamis, responsive,

DETERMINATION OF REMUNERATION BASED ON PERFORMANCE AND RISK

Performance evaluation is realized through Key Performance Indicator (KPI), where KPI is set based on target of the Bank, related unit, individual and aligned with the Bank vision, mission and strategy with consideration of risk and compliance aspects. The Bank periodically evaluates and reviews performance as consideration for remuneration.

REMUNERATION POLICY IMPLEMENTATION REVIEW AND INDEPENDENCY

CIMB Niaga periodically reviews the remuneration system and the welfare of employees, with consideration of the following factors:

1. The Bank's financial performance and condition
2. Employee's competency and performance (*meritocracy*)
3. Remuneration practices that apply in the market (*market competitiveness*)
4. Principles of eligibility and appropriateness in accordance with position
5. Internal equity
6. Risk level attached to the position
7. The Bank's long-term strategy

CIMB Niaga is committed to implement a dynamic, responsive, competitive, fair,

kompetitif, adil dan seimbang, dan berbasis risiko serta selalu memastikan bahwa tidak ada karyawan yang menerima imbalan dibawah ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. CIMB Niaga juga melakukan kaji ulang dan pengkinian atas kebijakan remunerasi agar relevan dengan perkembangan industri dan strategi bisnis serta mengadopsi aspek-aspek kepatuhan pada ketentuan perbankan yang berlaku.

Untuk memastikan independensi pemberian remunerasi terhadap seluruh karyawan termasuk karyawan di unit kontrol maka Bank memastikan evaluasi kinerja dan penentuan remunerasi dilakukan melalui pengawasan dan kajian hingga Komite Nominasi dan Remunerasi.

Sebagai bentuk tata kelola yang baik terkait penerapan remunerasi, Bank secara berkala mengkaji dan mengkomunikasikan Struktur Upah dan Skala Upah (SUSU) sesuai dengan Permenaker no. 1 tahun 2017 mengenai Struktur dan Skala Upah. Selain itu, Bank telah menerapkan kebijakan remunerasi dengan memperhatikan POJK No. 45/POJK.03/2015 dan SEOJK No. 40/SEOJK.03/2016 tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum.

PENENTUAN MATERIAL RISK TAKER

Penentuan *Material Risk Taker* (MRT) dikategorikan sebagai berikut:

balanced and risk-based remuneration system and always ensures that no employee receives compensation below the requirements stipulated by the government. CIMB Niaga also continuously reviews and updates the remuneration policies to be relevant with the industry growth and business strategies and includes compliance aspect based on the prevailing banking regulations.

To ensure impartiality in managing employee remuneration, including employees in control unit, the Bank ensures decisions on performance evaluation and remuneration are supervised and reviewed up to Nomination and Remuneration Committee (NRC).

As an implementation of Good Corporate Governance in relation to remuneration, the Bank periodically reviews and communicates the Wage Structure and Wage Scale (SUSU) in accordance with Ministerial Decision No. 1 Year 2017 on Wage Structure and Scale. In addition, the Bank has adopted a remuneration policy with due observance to POJK No. 45/POJK.03/2015 and SEOJK No. 40/SEOJK.03/2016 on the Implementation of Good Corporate Governance in Remuneration for Commercial Banks.

DETERMINATION OF MATERIAL RISK TAKER

Determination of *Material Risk Taker* (MRT) can be categorized as follows:

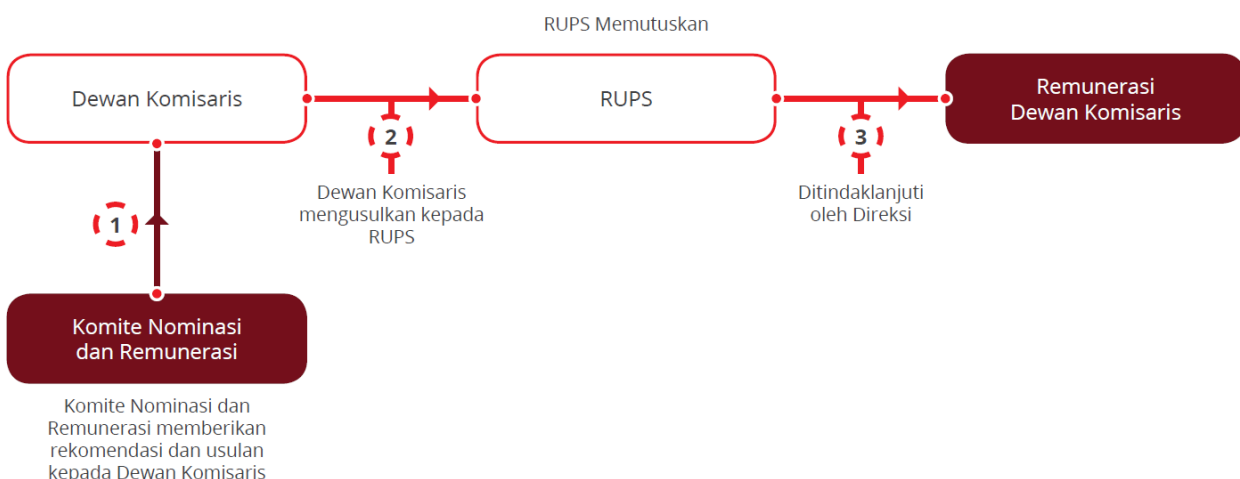
1. MRT dapat ditentukan dengan menggunakan metode kualitatif sesuai dengan porsi tanggung jawab yang berpengaruh terhadap profil risiko utama yang akan ditentukan sesuai dengan evaluasi profil risiko yang ditentukan Bank setiap tahunnya.
 2. Penentuan kategori MRT juga dapat dilakukan secara kuantitatif melalui perbandingan pemberian remunerasi bersifat variabel antara MRT dan karyawan non-MRT dengan pertimbangan terhadap kinerja dan juga tingkat risiko jabatan yang bersangkutan.
1. MRT is determined by using qualitative methods that consider the position's scale of responsibilities which affects main risk profile as determined based on the Bank's annual risk profile evaluations.
 2. MRT is also determined quantitatively by comparing variable remuneration scales between MRT and non-MRT employees by considering performance and the level of risk of position concerned.

Pihak yang ditetapkan menjadi MRT adalah seluruh anggota Direksi dan/atau karyawan yang memenuhi definisi tersebut dimana saat ini Bank memiliki 15 (lima belas) individu yang tergolong MRT.

The parties determined as MRT include all members of the Board of Directors and/or employee who meet the definitions, whereby the Bank currently has 15 (fifteen) individuals classified as MRT.

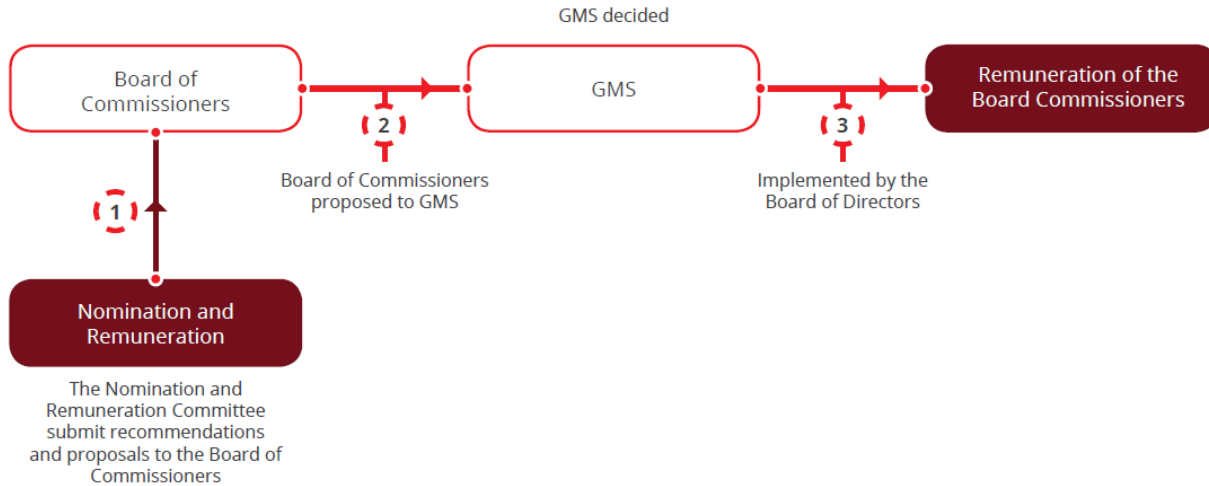
REMUNERASI DEWAN KOMISARIS

PROSEDUR PENETAPAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS



BOARD OF COMMISSIONERS' REMUNERATION

PROCEDURE FOR DETERMINING THE BOARD OF COMMISSIONERS' REMUNERATION



Penyusunan struktur, kebijakan dan besaran remunerasi masing-masing anggota Dewan Komisaris dilakukan dengan memperhatikan tugas, wewenang, kinerja dan tanggung jawab Dewan Komisaris, remunerasi yang berlaku di industri sejenis (*peers group*), dan kemampuan Bank.

The formulation of the structure, policy, and amount of remuneration for each member of the Board of Commissioners is conducted with respect to their duties, authorities, performance, and responsibility, and the remuneration applicable in the similar industries (*peers group*), and the Bank's capabilities.

Prosedur penetapan remunerasi Dewan Komisaris sebagai berikut:

- Komite Nominasi dan Remunerasi melakukan pembahasan atas remunerasi Dewan Komisaris dengan mempertimbangkan informasi atas kisaran dan standar remunerasi dengan industri sejenis (*peers group*) di pasaran, serta kemampuan Bank.
- Komite Nominasi dan Remunerasi memberikan rekomendasi untuk selanjutnya dibahas dalam Rapat Dewan Komisaris.

Procedures for determining the Board of Commissioners' remuneration:

- The Nomination and Remuneration Committee discuss the Board of Commissioners' remuneration with respect to information on the range and remuneration standard with the similar industries (*peers group*) and Bank's capabilities.
- The Nomination and Remuneration Committee provides recommendations for further discussion at the Board of Commissioners' meeting.

- Dewan Komisaris mempelajari rekomendasi dari Komite Nominasi dan Remunerasi dan mengusulkan remunerasi tersebut kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
- RUPS menetapkan remunerasi untuk Dewan Komisaris, untuk kemudian diimplementasikan sesuai penetapannya oleh Direksi.
- The Board of Commissioners studies the recommendation from the Nomination and Remuneration Committee and propose the remuneration to the General Meeting of Shareholders (GMS).
- The GMS determines the remuneration for the Board of Commissioners, to be then accordingly implemented by the Board of Directors.

STRUKTUR REMUNERASI DEWAN KOMISARIS

Struktur remunerasi Dewan Komisaris terdiri dari honorarium, tunjangan rapat, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun serta fasilitas lainnya seperti fasilitas kesehatan, komunikasi dan keanggotaan klub.

Seluruh anggota Dewan Komisaris (termasuk Komisaris Independen) CIMB Niaga tidak menerima saham atau bonus.

Rincian mengenai remunerasi dan fasilitas yang diterima oleh anggota Dewan Komisaris CIMB Niaga disampaikan di dalam Laporan Tahunan Bank.

BOARD OF COMMISSIONERS' REMUNERATION STRUCTURE

The Board of Commissioners' remuneration structure consists of honorarium, meeting allowance, transportation allowance, holiday allowance and year-end allowance, as well as other facilities such as health and communication allowances, and club membership.

All members of the Board of Commissioners' of CIMB Niaga's (including Independent Commissioner) do not receive any share or bonus.

Detailed information on remuneration and facilities received by members of the Board of Commissioners of CIMB Niaga are disclosed in the Bank's Annual Report.