

Ringkasan Kebijakan Remunerasi Berbasis Risiko CIMB Niaga

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.

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:

1. Prinsip kehati-hatian dalam pemberian remunerasi berbasis risiko:
 - a. 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

Summary of the CIMB Niaga Risk-Based Remuneration Policy

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).

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. Prudential principle in the risk based remuneration:
 - a. 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.

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Remunerasi yang bersifat variabel akan diberikan dalam bentuk:

i. tunai dan/atau

ii. 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.

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

d. 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.

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

f. Penilaian kinerja dilakukan dengan menerapkan pendekatan Key Performance Indicators (KPI).

b. Variable remuneration will be given in the form of:

i. cash and/or

ii. 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.

c. Bank implements sharia principle in determine remuneration in Sharia Business Unit (SBU) and remuneration that related to Sharia Supervisory Board (SSB)

d. 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.

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

f. Performance evaluation is realized through Key Performance Indicator (KPI), where KPI is set

KPI disusun berdasarkan target kinerja Bank, unit terkait dan individu yang diselaraskan dengan tujuan dan strategi Bank serta mempertimbangkan aspek risiko dan kepatuhan.

- g. 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.

2. Penetapan Material Risk Taker (MRT):

- a. Penetapan MRT dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu:
 - 1) 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) 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.
- b. Karyawan yang ditetapkan sebagai MRT dengan pertimbangan di atas tidak

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.

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

2. Material Risk Taker (MRT) Determination:

- a. MRT determination conducted in 2 (two) methods, namely:
 - 1) 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.
 - 2) 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.
- b. The employee whom determined as MRT may not be determined as MRT at the next year.

otomatis ditetapkan sebagai MRT pada tahun berikutnya.

- | | |
|--|--|
| <p>3. Pemberlakuan mekanisme Malus dan/atau Clawback:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Mekanisme remunerasi bersifat variabel yang berbasiskan risiko diberikan dengan menggunakan metode Malus, Clawback dan/atau keduanya sesuai dengan kebijakan Bank.b. Direksi dan/atau karyawan yang ditetapkan sebagai MRT akan menerima sebagian pembayaran remunerasi bersifat variabel dengan penerapan mekanisme Malus, Clawback atau kombinasi keduanya.c. Lama waktu penangguhan pembayaran remunerasi bersifat variabel minimal dilakukan dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun dengan metode prorata (prorate basis). | <p>3. Malus and/or Clawback Mechanism:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Risk based variable remuneration will be provided by using Malus method, Clawback method and/or both in accordance with Bank policy.b. 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.c. Minimum deferred period for variable remuneration is 3 (three) years with prorata basis |
| <p>4. Pemberlakuan <i>share based remuneration</i> bagi MRT:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Sebagian dari remunerasi yang ditangguhkan akan diberikan dalam bentuk saham Bank.b. Porsi besaran saham yang akan diberikan mengacu pada ketentuan yang diterapkan Bank yang mempertimbangkan tingkat jabatan (grade) serta kinerja dari masing-masing individu. | <p>4. Share based remuneration implementation for MRT:</p> <ul style="list-style-type: none">a. A portion of the deferred remuneration will be given in the form of Bank's shares.b. 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. |

- | | |
|---|--|
| <p>5. Tugas dan tanggung jawab Komite Nominasi & Remunerasi (NomRem) dalam implementasi remunerasi berbasis risiko:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Bank menunjuk Komite NomRem untuk mengawal jalannya implementasi remunerasi berbasis risiko.b. Penentuan MRT dan juga mekanisme penangguhan atas remunerasi bersifat variabel bagi MRT dilakukan dengan persetujuan dari Komite NomRem. | <p>5. Roles and responsibilities of Nomination and Remuneration Committee (NRC) in the implementation of risk-based remuneration:</p> <ul style="list-style-type: none">a. The Bank appoints NRC to oversee the implementation of risk-based remuneration.b. Determination of MRT as well as the mechanism of deferred variable remuneration for MRT performed based on NRC's approval. |
| <p>6. Pengungkapan (Disclosure)</p> <p>Bank akan mengungkapkan informasi Kebijakan Remunerasi pada Laporan Tahunan Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan sebagaimana diatur dalam peraturan mengenai pelaksanaan tata kelola bagi Bank Umum.</p> | <p>6. Disclosure</p> <p>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.</p> |