

Kebijakan Remunerasi

Bank memiliki kebijakan remunerasi bagi anggota Dewan Komisaris dan Direksi sebagai upaya untuk mendorong terlaksananya GCG melalui suatu mekanisme dan implementasi kebijakan strategis antara lain dalam hal kompensasi dan *benefit* serta remunerasi bagi karyawan Bank secara *bankwide*.

Hal ini tidak terlepas dari semangat Bank untuk menerapkan sistem remunerasi yang kompetitif, adil, dan seimbang dan selalu memastikan bahwa tidak ada karyawan yang menerima imbalan di bawah ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Bank juga telah menetapkan rencana pengelolaan dan retensi terhadap *talent* yang meliputi namun tidak terbatas pada identifikasi *talent*, perencanaan suksesi, retensi, serta program pengembangan *talent*.

Kebijakan Remunerasi Bank terakhir dikinikan pada bulan April 2017 dengan berlandaskan dokumen No. POL/BBC-RMR/01.03. Cakupan kebijakan remunerasi tersebut telah disesuaikan dengan POJK No. 45/POJK.03/2015 tanggal 23 Desember 2015 dan SEOJK No. 40/SEOJK.03/2016 tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum yang antara lain terdiri dari:

- Prinsip kehati-hatian dalam pemberian remunerasi berbasiskan kinerja dan risiko.
- Metode Penentuan *Material Risk Taker* (MRT).

- Pemberlakuan remunerasi yang bersifat variabel yang telah sesuai dengan ketentuan regulator terkait penerapan remunerasi bagi bank umum.

Bank terus melakukan pengkajian berkala atas kebijakan remunerasi Bank agar tetap sesuai dengan perkembangan industri dan strategi Bank serta ketentuan regulator yang berlaku.

KEBIJAKAN REMUNERASI BAGI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Kebijakan remunerasi baik bagi Dewan Komisaris dan Direksi mengacu kepada rekomendasi dari Komite Nominasi dan Remunerasi yang memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris terkait prosedur untuk meninjau struktur, kebijakan dan rencana remunerasi serta syarat dan ketentuan bagi Dewan Komisaris dan Direksi untuk kemudian diajukan kepada Rapat Umum Pemegang Saham. Dalam hal ini, Komite Nominasi dan Remunerasi memastikan keputusan remunerasi didasarkan atas pertimbangan risiko dan kinerja, keselarasan dengan kinerja finansial maupun pemenuhan cadangan sebagaimana ketentuan yang berlaku dan potensi pendapatan Bank di masa yang akan datang, hasil penilaian kinerja, kesetaraan dengan Bank lain yang setara, serta sasaran jangka panjang dan strategi Bank.

PROSEDUR PENETAPAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS



Kebijakan Remunerasi

STRUKTUR REMUNERASI DEWAN KOMISARIS

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Dewan Komisaris mendapat sejumlah paket remunerasi dalam bentuk non natura, termasuk gaji dan penghasilan tetap lainnya, antara lain tunjangan (*benefit*) sesuai dengan ketentuan Bank dan bentuk remunerasi lainnya serta fasilitas lain dalam bentuk natura/non natura yaitu penghasilan tidak tetap lainnya, termasuk tunjangan untuk perumahan, transportasi dan fasilitas lainnya, yang dapat dimiliki maupun tidak dapat dimiliki.

Paket Remunerasi dan fasilitas yang diterima oleh Dewan Komisaris mencakup struktur Remunerasi dan rincian jumlah nominal, sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Jenis Remunerasi dan Fasilitas	Jumlah Diterima dalam 1 (Satu) Tahun	
	Dewan Komisaris	
	Orang	Juta Rp
Remunerasi (Gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem, dan fasilitas lainnya dalam bentuk non natura)	8	12.319
Fasilitas lain dalam bentuk natura (perumahan, asuransi kesehatan, dan sebagainya) yang: a. dapat dimiliki; b. tidak dapat dimiliki	8	974
Total	8	13.294

Paket Remunerasi yang dikelompokkan dalam tingkat penghasilan yang diterima oleh anggota Dewan Komisaris dalam 1 (satu) tahun, sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Jumlah Remunerasi per Orang dalam 1 (Satu) Tahun *)	Jumlah Komisaris
Di atas Rp5miliar	0
Di atas Rp2miliar s/d Rp5miliar	1
Di atas Rp1 miliar s/d Rp2 miliar	5
Di atas Rp500 juta s/d Rp1 miliar	1
Rp500 juta ke bawah	1

Keterangan: *) yang diterima secara tunai

Jumlah Dewan Komisaris yang menerima Remunerasi yang Bersifat Variabel selama 1 (satu) tahun dan total nominal sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Remunerasi yang Bersifat Variabel	Jumlah Diterima dalam 1 (Satu) Tahun	
	Dewan Komisaris	
	Orang	Juta Rp
Total	0	0

PROSEDUR PENETAPAN REMUNERASI DIREKSI



STRUKTUR REMUNERASI DIREKSI

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Direksi mendapat sejumlah paket remunerasi dalam bentuk non natura, termasuk gaji dan penghasilan tetap lainnya, antara lain tunjangan (*benefit*) sesuai dengan ketentuan Bank dan bentuk remunerasi lainnya serta fasilitas lain dalam bentuk natura/non natura yaitu penghasilan tidak tetap lainnya termasuk tunjangan untuk perumahan, transportasi dan fasilitas lainnya, yang dapat dimiliki maupun tidak dapat dimiliki.

Paket Remunerasi dan fasilitas yang diterima oleh Direksi mencakup struktur Remunerasi dan rincian jumlah nominal, sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Jenis Remunerasi dan Fasilitas	Jumlah Diterima dalam 1 (Satu) Tahun	
	Direksi	
	Orang	Juta Rp
Remunerasi (Gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem, dan fasilitas lainnya dalam bentuk non natura)	9	57.496
Fasilitas lain dalam bentuk natura (perumahan, asuransi kesehatan, dan sebagainya) yang:	9	6.309
a. dapat dimiliki;		
b. tidak dapat dimiliki		
Total	9	63.805

Kebijakan Remunerasi

Paket Remunerasi yang dikelompokkan dalam tingkat penghasilan yang diterima oleh Direksi dalam 1 (satu) tahun, sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Jumlah Remunerasi per Orang dalam 1 (Satu) Tahun *)	Jumlah Direksi
Di atas Rp5miliar	4
Di atas Rp2miliar s/d Rp5miliar	5
Di atas Rp1 miliar s/d Rp2 miliar	0
Di atas Rp500 juta s/d Rp1 miliar	0
Rp500 juta ke bawah	0

Keterangan: *) yang diterima secara tunai

Jumlah Direksi yang menerima Remunerasi yang Bersifat Variabel selama 1 (satu) tahun dan total nominal sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Remunerasi yang Bersifat Variabel	Jumlah Diterima dalam 1 (Satu) Tahun	
	Direksi	
	Orang	Juta Rp
Total	7	24.458

INDIKATOR KINERJA DIREKSI UNTUK PENETAPAN REMUNERASI DIREKSI

Aspek	Indikator
Kinerja Keuangan	Pengukuran kinerja keuangan dan pertumbuhan portfolio bisnis Bank, yang meliputi pencapaian laba dan pendapatan Bank, perkreditan, pertumbuhan dana pihak ketiga, rasio produktivitas dan pengelolaan biaya Bank dalam rangka peningkatan efisiensi.
Kepuasan Nasabah	Pengukuran kepuasan nasabah, yang meliputi skor promotor atas produk Bank, indeks <i>engagement</i> nasabah, pertumbuhan jumlah nasabah dan transaksi, serta pemenuhan <i>Service Level Agreement</i> (SLA).
Tata Kelola dan Kepatuhan	Komitmen Bank atas tata kelola dan kepatuhan terhadap Regulator diukur melalui rating dan jumlah temuan audit, skor tata kelola Perusahaan, <i>Liquidity Coverage Ratio</i> (LCR), dan kualitas aset.
Perbaikan Proses	Perbaikan proses berkelanjutan dalam rangka peningkatan kinerja keuangan, produktivitas Bank, kepuasan nasabah, termasuk proyek transformasi Bank.
Pengelolaan Sumber Daya Manusia	Keberhasilan inisiatif pengelolaan sumber daya manusia yang diukur melalui indeks kepemimpinan dan kultur, perencanaan suksesi, dan tingkat <i>turnover</i> karyawan.