

REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Kebijakan

Penetapan remunerasi dan fasilitas lain kepada anggota Dewan Komisaris dan Direksi mengacu kepada keputusan Pemegang Saham yang ditetapkan melalui RUPS. Penetapan tersebut memperhatikan saran yang diberikan oleh Komite Remunerasi dan Nominasi.

Dalam menetapkan remunerasi masing-masing Dewan Komisaris dan Direksi, Bank mempertimbangkan kinerja secara umum, evaluasi kinerja individu, kewajaran dengan *peer group* dalam bank dan di industri perbankan, serta kemampuan Bank. Kinerja Bank yang merupakan salah satu faktor dalam penentuan remunerasi anggota Dewan Komisaris dan Direksi, antara lain digambarkan pada harga saham perusahaan di bursa.

Remunerasi Bersifat Variabel

Remunerasi yang bersifat variabel di lingkungan Bank terdiri dari: Insentif dan Bonus Kinerja. Insentif tersebut diberikan berdasarkan kinerja individu pegawai dengan jabatan penjual (*sales*), service dan Collection. Insentif diberikan bulanan dan triwulanan.

Bonus kinerja diberikan berdasarkan kinerja perusahaan, kinerja unit kerja terkait dan kinerja individu. Pembayaran direalisasikan pada tahun berikutnya. Bonus kinerja merupakan diskresi manajemen dan diberikan sesuai dengan kinerja dan kondisi keuangan Bank. Bonus kinerja diberikan tahunan kepada pegawai yang tidak menerima insentif dan Direksi.

Prosedur Penetapan Remunerasi

Proses penetapan remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi di lingkungan Bank, dijelaskan dalam alur di bawah ini:



Pengukuran Kinerja Dikaitkan dengan Remunerasi

Keterkaitan antara kinerja dengan remunerasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Bank menganut prinsip meritokrasi dalam memberikan remunerasi kepada Direksi dan pegawai, baik untuk remunerasi yang bersifat tetap maupun variabel. Kaji ulang remunerasi individu dilakukan setiap tahun dan penyesuaian remunerasi mempertimbangkan kinerja Bank, kinerja unit kerja dan kinerja individu serta kemampuan Bank.
2. Dalam manajemen kinerja Bank, setiap anggota Direksi dan pegawai memiliki target individu sebagai dasar untuk menilai kinerja individu. Target individu Direksi yang juga merupakan target unit kerja/direktoratnya, diturunkan dari target Bank, dan kemudian secara berjenjang diturunkan menjadi target unit kerja terkecil dan target individu pegawai pada lapisan paling bawah.
3. Dalam penilaian kinerja unit maupun individu, berdasarkan realisasi dari target unit kerja maupun individu. Kinerja unit dalam kategori: Melampaui Target, Mencapai target atau Tidak Mencapai Target. Kinerja unit juga mempengaruhi kinerja pimpinan unit kerja tersebut.

Kinerja individu dinilai berdasarkan realisasi dari target individu, dan dinilai dalam kategori: Istimewa (*Outstanding*); Sangat baik (*Very Good*); Baik (*Good*); Perlu perbaikan (*Need Improvement*); Kurang (*Poor*).

Bank juga mengatur panduan pemberian remunerasi variabel yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko (*Material Risk Taker*) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. 80% dari *Variable Income* diberikan dalam bentuk *cash*.
- b. 20% dari *Variable Income* ditangguhkan (*Deferred Variable Income*) dengan distribusi sebagai berikut:
 1. Direksi
 - 1/3 diberikan dalam bentuk *cash*/tunai dan 500 lembar saham.
 - 1/3 diberikan dalam bentuk *cash*/tunai dan 500 lembar saham.
 - 1/3 diberikan dalam bentuk *cash*/tunai dan 500 lembar saham.
 2. Board of Management
 - 1/3 diberikan dalam bentuk *cash*/tunai dan 400 lembar saham.
 - 1/3 diberikan dalam bentuk *cash*/tunai dan 400 lembar saham.
 - 1/3 diberikan dalam bentuk *cash*/tunai dan 400 lembar saham.

Jabatan dan Jumlah Pihak yang Menjadi *Material Risk Takers*

Jabatan yang termasuk dalam kategori *material risk takers* adalah Direksi sejumlah 8 (delapan) orang dan *Board of Managements* sejumlah 10 (sepuluh) orang. Jumlah tersebut merupakan *Material Risk Takers* (MRT) selama tahun 2024.

Struktur Remunerasi Dewan Komisaris

Jenis Remunerasi dan Fasilitas Lain	Jumlah Rupiah Diterima (Kotor) dalam 1 (satu) Tahun	
	Dewan Komisaris	
	Jumlah Penerima Per 31 Desember 2024	Rp Juta
Honorarium dan/atau Tunjangan.	7	15.669
Fasilitas lain dalam bentuk natura: perumahan, asuransi kesehatan, dan sebagainya, yang:		
• Dapat dimiliki	7	824
• Tidak dapat dimiliki	7	21
Total	7	16.545

Jumlah Remunerasi dan Benefit dalam 1 Tahun	Jumlah Dewan Komisaris
Di atas Rp2 Miliar	3
Di atas Rp1 Miliar – Rp2 Miliar	2
Di atas Rp500 Juta – Rp1 Miliar	0
Di bawah Rp500 juta	0

Jenis Remunerasi dan Fasilitas Lain	Jumlah Rupiah Diterima (Kotor) dalam 1 (satu) Tahun	
	Direksi	
	Jumlah Penerima Per 31 Desember 2024	Rp Juta
Gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem dan fasilitas lainnya dalam bentuk non natura ¹⁾	8	87.259
Fasilitas lain dalam bentuk natura: perumahan, asuransi kesehatan, dan sebagainya, yang:		
• Dapat dimiliki	8	5.911
• Tidak dapat dimiliki	8	70
Total	8	93.240

1) Termasuk remunerasi anggota Direksi yang bekerja sampai dengan 25 Maret 2022, 13 April 2023 dan 22 Juni 2023

Jumlah Remunerasi dan Benefit dalam 1 Tahun	Jumlah Direksi
Di atas Rp2 Miliar	8
Di atas Rp1 Miliar – Rp2 Miliar	0
Di atas Rp500 Juta – Rp1 Miliar	0
Di bawah Rp500 juta	2

Jumlah Direksi, Dewan Komisaris, dan Pegawai Penerima Remunerasi Bersifat Tetap dan Variabel selama 1 (satu) tahun dan Total Nominalnya.

Kategori Tetap

(Rp Juta)

Detail	2024	2023
Direksi	59.043	57.429
Dewan Komisaris	15.724	15.725
Karyawan	1.506.787	1.428.752

Kategori Variabel

(Rp Juta)

Detail	2024		2023	
	Headcount	Jumlah	Headcount	Jumlah
Direksi	10	31.878	9	28.136
Dewan Komisaris	-	-	-	-
Bonus Karyawan	-	231.831	-	219.805
Insentif Karyawan	-	23.338	-	20.480

Shares Option Direksi, Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif

SMBC Indonesia saat ini tidak memiliki program *shares option*.

Rasio Gaji Tertinggi dan Terendah

Detail	2024
Karyawan Tertinggi - Karyawan Terendah	109,87
Direktur Tertinggi - Direktur Terendah	4,05
Komisaris Tertinggi - Komisaris Terendah	2,72
Direktur Tertinggi - Karyawan Tertinggi	1,92

Total Remunerasi Bersifat Variabel Ditangguhkan

(Rp Juta)

Detail	2024		2023	
	Headcount	Jumlah	Headcount	Jumlah
Direksi	18	12.013	17	10.674