

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.

Prosedur Penetapan Remunerasi

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



Struktur Remunerasi Dewan Komisaris

Jenis Remunerasi dan Fasilitas Lain	Jumlah Rupiah Diterima (Kotor) dalam 1 (satu) Tahun	
	Dewan Komisaris	
	Jumlah Penerima	Rp Juta
Honorarium dan/atau Tunjangan ¹⁾	6	22.700
Fasilitas lain dalam bentuk natura: perumahan, asuransi kesehatan, dan sebagainya, yang:		
• Dapat dimiliki	6	128
• Tidak dapat dimiliki	6	15
Total	6	22.843

1) Termasuk remunerasi anggota Dewan Komisaris yang bekerja sampai dengan 22 April 2025

Jumlah Remunerasi dan Benefit dalam 1 Tahun	Jumlah Dewan Komisaris
Di atas Rp2 Miliar	5
Di atas Rp1 Miliar – Rp2 Miliar	1
Di atas Rp500 Juta – Rp1 Miliar	0
Di bawah Rp500 juta	0

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

Kategori Tetap

(Rp. Juta)

Detail	2025	2024
Direksi	104.803	59.043
Dewan Komisaris	16.819	15.724
Karyawan	1.639.595	1.506.787

Kategori Variabel

(Rp. Juta)

Detail	2025		2024	
	Headcount	Jumlah	Headcount	Jumlah
Direksi	10	35.618	10	31.878
Dewan Komisaris	-	-	-	-
Bonus Karyawan	-	253.524	-	231.831
Insentif Karyawan	-	20.223	-	23.338

Shares Option Direksi, Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif

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

Rasio Gaji Tertinggi dan Terendah

Detail	2025
Karyawan Tertinggi - Karyawan Terendah	117,71
Direktur Tertinggi - Direktur Terendah	5,42
Komisaris Tertinggi - Komisaris Terendah	1,15
Direktur Tertinggi - Karyawan Tertinggi	2,17

Total Remunerasi Bersifat Variabel Ditangguhkan

(Rp. Juta)

Detail	2025		2024	
	Headcount	Jumlah	Headcount	Jumlah
Direksi	19	13.133	18	12.013

Pengukuran Kinerja Dikaitkan dengan Remunerasi

Keterkaitan antara kinerja dengan remunerasi dijelaskan sebagai berikut:

- 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.
- 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. Setiap anggota Direksi memiliki target individual yang berhubungan dengan finansial maupun non-finansial, termasuk *Key Performance Indicator (KPI)* yang berkaitan dengan *Sustainable Growth* dimana menyumbang sekitar 30% dari total KPI.
- 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 kebijakan remunerasi variabel dengan mempertimbangkan kinerja dan risiko. Bank menerapkan strategi remunerasi yang disertai dengan evaluasi kinerja jangka panjang dan potensi risiko yang dihadapi. Jenis risiko yang dihadapi akan disesuaikan dengan profil risiko Bank dan akan ditinjau setiap tahun dengan mempertimbangkan kondisi pasar, kinerja dan kemampuan Bank. Saat ini Bank mengidentifikasi beberapa posisi yang memiliki dampak signifikan terhadap profil risiko bank (*Material Risk Takers*) yaitu Direksi dan Pejabat Eksekutif seperti Board of Management.

Kebijakan remunerasi variabel yang diberikan kepada *Material Risk Taker* diatur sebagai berikut:

- 80% dari remunerasi variabel diberikan dalam bentuk tunai;
- 20% dari remunerasi variabel ditangguhkan (*deferred*) dan diberikan dalam bentuk tunai maupun 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 2025.

Jenis Remunerasi dan Fasilitas Lain	Jumlah Rupiah Diterima (Kotor) dalam 1 (satu) Tahun	
	Direksi	
	Jumlah Penerima Per 31 Desember 2025	Rp. Juta
Gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem dan fasilitas lainnya dalam bentuk non natura ¹⁾	8	121.705
Fasilitas lain dalam bentuk natura: perumahan, asuransi kesehatan, dan sebagainya, yang:		
- Dapat dimiliki	8	3.723
- Tidak dapat dimiliki	8	44
Total	8	125.471

1) Termasuk remunerasi anggota Direksi yang bekerja sampai dengan 13 April 2023, 22 Juni 2023 dan 22 April 2025

Jumlah Remunerasi dan Benefit dalam 1 Tahun	Jumlah Direksi
Di atas Rp2 Miliar	9
Di atas Rp1 Miliar – Rp2 Miliar	2
Di atas Rp500 Juta – Rp1 Miliar	0
Di bawah Rp500 juta	2