



OTORITAS JASA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN

NOMOR 59 /POJK.03/2017

TENTANG

PENERAPAN TATA KELOLA DALAM PEMBERIAN REMUNERASI BAGI
BANK UMUM SYARIAH DAN UNIT USAHA SYARIAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEWAN KOMISIONER OTORITAS JASA KEUANGAN,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk menghadapi dinamika perekonomian global, industri perbankan syariah perlu meningkatkan ketahanan;
 - b. bahwa peningkatan ketahanan tersebut dilakukan melalui peningkatan tata kelola dalam pemberian remunerasi;
 - c. bahwa peningkatan tata kelola dalam pemberian remunerasi bertujuan untuk mendorong dilakukannya *prudent risk taking* sehingga kelangsungan usaha bank dapat terjaga;
 - d. bahwa untuk menciptakan disiplin pasar dan sesuai dengan perkembangan standar internasional diperlukan transparansi informasi mengenai pemberian remunerasi baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif;

- e. bahwa dalam pemberian remunerasi bagi bank umum syariah dan unit usaha syariah harus mempertimbangkan kesesuaian dengan prinsip syariah;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a sampai dengan huruf e, perlu menetapkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4867);
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5253);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN TENTANG PENERAPAN TATA KELOLA DALAM PEMBERIAN REMUNERASI BAGI BANK UMUM SYARIAH DAN UNIT USAHA SYARIAH.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini yang dimaksud dengan:

1. Bank adalah Bank Umum Syariah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.
2. Unit Usaha Syariah adalah unit usaha syariah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.

3. Direksi adalah direksi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
4. Dewan Komisaris adalah dewan komisaris sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
5. Dewan Pengawas Syariah yang selanjutnya disingkat DPS adalah dewan yang bertugas memberikan nasihat dan saran kepada Direksi serta mengawasi kegiatan Bank agar sesuai dengan prinsip syariah.
6. Pegawai Bank yang selanjutnya disebut Pegawai adalah orang yang bekerja pada Bank berdasarkan perjanjian untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan, termasuk Pegawai dengan perjanjian kerja waktu tertentu.
7. Remunerasi adalah imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan/atau Pegawai baik yang bersifat tetap maupun variabel dalam bentuk tunai maupun tidak tunai sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.
8. Remunerasi yang Bersifat Tetap adalah Remunerasi yang tidak dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain gaji pokok, fasilitas, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, dan pensiun.
9. Remunerasi yang Bersifat Variabel adalah Remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain bonus atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu.
10. *Malus* adalah kebijakan yang mengizinkan Bank berdasarkan kriteria tertentu menunda pembayaran sebagian atau seluruh dari Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan.
11. *Clawback* adalah suatu perjanjian antara Bank dengan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau Pegawai dimana anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau

Pegawai setuju untuk mengembalikan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima sepanjang memenuhi kriteria tertentu sebagaimana ditetapkan oleh Bank.

Pasal 2

- (1) Bank wajib menerapkan tata kelola dalam pemberian Remunerasi.
- (2) Penerapan tata kelola dalam pemberian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit mencakup:
 - a. tugas dan tanggung jawab Direksi dan Dewan Komisaris;
 - b. tugas dan tanggung jawab komite Remunerasi;
 - c. penerapan prinsip kehati-hatian dalam pemberian Remunerasi;
 - d. penerapan prinsip syariah dalam pemberian Remunerasi; dan
 - e. pengungkapan Remunerasi.
- (3) Bank umum konvensional yang memiliki Unit Usaha Syariah wajib menerapkan tata kelola dalam pemberian Remunerasi yang terkait dengan DPS.

BAB II

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS

Pasal 3

Bank wajib memiliki kebijakan Remunerasi secara tertulis bagi Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan Pegawai.

Pasal 4

- (1) Direksi wajib menyusun kebijakan Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.
- (2) Kebijakan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. struktur Remunerasi yang paling sedikit mencakup:

1. skala Remunerasi berdasarkan tingkat dan jabatan; dan
 2. komponen Remunerasi; dan
- b. metode dan mekanisme penetapan Remunerasi.

Pasal 5

Penyusunan kebijakan Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 wajib paling sedikit mempertimbangkan:

- a. terciptanya manajemen risiko yang efektif;
- b. stabilitas keuangan Bank;
- c. kecukupan dan penguatan permodalan Bank;
- d. kebutuhan likuiditas jangka pendek dan jangka panjang;
- e. potensi pendapatan Bank di masa yang akan datang; dan
- f. kesesuaian dengan prinsip syariah.

Pasal 6

Dewan Komisaris wajib paling sedikit melaksanakan:

- a. pengawasan terhadap penerapan kebijakan Remunerasi; dan
- b. evaluasi secara berkala terhadap kebijakan Remunerasi atas dasar hasil pengawasan sebagaimana dimaksud dalam huruf a.

BAB III

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB KOMITE REMUNERASI

Pasal 7

- (1) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Dewan Komisaris wajib membentuk komite Remunerasi.
- (2) Komite Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib paling sedikit beranggotakan:
 - a. 1 (satu) orang komisaris independen;
 - b. 1 (satu) orang komisaris; dan
 - c. 1 (satu) orang pejabat eksekutif yang membawahkan sumber daya manusia atau 1 (satu) orang perwakilan Pegawai.

- (3) Komite Remunerasi wajib diketuai oleh komisaris independen.
- (4) Anggota Direksi dilarang menjadi anggota komite Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (5) Dalam hal anggota komite Remunerasi ditetapkan lebih dari 3 (tiga) orang, anggota komisaris independen wajib berjumlah paling sedikit 2 (dua) orang.
- (6) Komite Remunerasi dapat dibentuk terpisah dari komite nominasi atau digabung dengan komite nominasi sebagai komite Remunerasi dan nominasi.

Pasal 8

Komite Remunerasi wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara independen.

Pasal 9

Komite Remunerasi wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawab paling sedikit:

- a. melakukan evaluasi terhadap kebijakan Remunerasi yang didasarkan atas kinerja, risiko, kewajaran dengan *peer group*, sasaran dan strategi jangka panjang Bank, pemenuhan cadangan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, serta potensi pendapatan Bank di masa yang akan datang;
- b. menyampaikan hasil evaluasi dan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai:
 1. kebijakan Remunerasi bagi Direksi, Dewan Komisaris, dan DPS untuk disampaikan kepada rapat umum pemegang saham; dan
 2. kebijakan Remunerasi bagi Pegawai secara keseluruhan untuk disampaikan kepada Direksi;
- c. memastikan bahwa kebijakan Remunerasi telah sesuai dengan ketentuan; dan
- d. melakukan evaluasi secara berkala terhadap penerapan kebijakan Remunerasi.

BAB IV
PENERAPAN PRINSIP KEHATI-HATIAN DALAM PEMBERIAN
REMUNERASI

Pasal 10

Dalam menerapkan tata kelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Bank wajib memperhatikan prinsip kehati-hatian dalam pemberian Remunerasi baik Remunerasi yang Bersifat Tetap maupun Remunerasi yang Bersifat Variabel.

Bagian Kesatu
Remunerasi yang Bersifat Tetap

Pasal 11

Kebijakan Remunerasi yang Bersifat Tetap wajib paling sedikit memperhatikan:

- a. skala usaha, kompleksitas usaha, *peer group*, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- b. perbedaan (*gap*) Remunerasi antar tingkat jabatan.

Bagian Kedua
Remunerasi yang Bersifat Variabel

Pasal 12

Kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel wajib:

- a. paling sedikit memperhatikan skala usaha, kompleksitas usaha, *peer group*, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- b. mendorong dilakukannya *prudent risk taking*.

Pasal 13

Komite Remunerasi wajib berkoordinasi dengan satuan kerja manajemen risiko dalam melakukan evaluasi terhadap kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.

Pasal 14

Pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan/atau Pegawai wajib mempertimbangkan:

- a. kinerja, yaitu:
 1. kinerja Direksi, Dewan Komisaris, DPS, atau Pegawai;
 2. kinerja unit bisnis; dan
 3. kinerja Bank; dan
- b. risiko.

Pasal 15

Bank menentukan metode pengukuran kinerja dan jenis risiko dalam menetapkan pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel sesuai skala dan kompleksitas usaha Bank.

Pasal 16

- (1) Remunerasi yang Bersifat Variabel dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. tunai; dan/atau
 - b. saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank.
- (2) Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diberikan oleh Bank berstatus perseroan terbuka (*go public*) wajib dalam bentuk saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank sebesar persentase tertentu dari Remunerasi yang Bersifat Variabel.
- (3) Pemberian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku paling sedikit untuk seluruh anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan *material risk takers*.

Pasal 17

Remunerasi yang Bersifat Variabel dalam bentuk saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank bagi komisaris independen dikonversi dan diberikan dalam bentuk tunai.

Pasal 18

Dalam hal Bank mengalami kerugian, Bank dapat:

- a. tidak membagikan; atau
 - b. membagikan dengan nilai yang relatif kecil,
- Remunerasi yang Bersifat Variabel kepada Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan/atau Pegawai.

Pasal 19

Pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi Pegawai pada unit pengawasan dilakukan sesuai dengan kinerja dengan tetap memperhatikan objektivitas dan independensi.

Pasal 20

- (1) Bank dilarang menjamin tanpa syarat pemberian besaran tertentu Remunerasi yang Bersifat Variabel kepada Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan/atau Pegawai.
- (2) Larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku untuk tahun pertama sejak Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan/atau Pegawai bekerja pada Bank.

Bagian Ketiga

Material Risk Takers

Pasal 21

- (1) Bank wajib menetapkan pihak yang menjadi *material risk takers*, yang paling sedikit memenuhi kriteria sebagai berikut:
 - a. Direksi dan/atau Pegawai yang karena tugas dan tanggung jawabnya mengambil keputusan yang berdampak signifikan terhadap profil risiko Bank; atau
 - b. Direksi, Dewan Komisaris, dan/atau Pegawai yang memperoleh Remunerasi yang Bersifat Variabel dengan nilai yang besar.
- (2) Penetapan pihak yang menjadi *material risk takers* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam

Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

Pasal 22

- (1) Bank wajib menanggihkan pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi pihak yang menjadi *material risk takers* sebesar persentase tertentu.
- (2) Besaran persentase penanggihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan tingkat jabatan.
- (3) Penanggihan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi pihak yang menjadi *material risk takers* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

Pasal 23

- (1) Jangka waktu penanggihan pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) paling singkat 3 (tiga) tahun.
- (2) Penetapan jangka waktu penanggihan pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menjadi lebih panjang sesuai dengan jangka waktu risiko (*time horizon of risks*).

Pasal 24

Pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditanggihkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) wajib diberikan secara prorata sesuai dengan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23.

Pasal 25

- (1) Bank dapat menerapkan *Malus* dan/atau *Clawback* kepada pihak yang menjadi *material risk takers* dalam kondisi tertentu.
- (2) Bank menetapkan kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

- (3) Penerapan *Malus* dan/atau *Clawback* kepada pihak yang menjadi *material risk takers* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

Pasal 26

Pihak yang menjadi *material risk takers* dilarang melakukan lindung nilai atas Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditanggungkan.

BAB V

PENERAPAN PRINSIP SYARIAH DALAM PEMBERIAN REMUNERASI

Pasal 27

Dalam menerapkan tata kelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Bank wajib memperhatikan prinsip syariah dalam pemberian Remunerasi.

BAB VI

PENGUNGKAPAN (*DISCLOSURE*)

Pasal 28

- (1) Bank wajib mengungkapkan informasi kebijakan Remunerasi dalam laporan pelaksanaan tata kelola sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pelaksanaan *good corporate governance* bagi bank umum syariah dan unit usaha syariah.
- (2) Informasi kebijakan Remunerasi yang wajib diungkapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit mencakup:
 - a. komite Remunerasi antara lain:
 1. nama anggota, komposisi, tugas, dan tanggung jawab;
 2. jumlah rapat yang dilakukan; dan

3. Remunerasi yang telah dibayarkan kepada anggota komite Remunerasi selama 1 (satu) tahun;
- b. proses penyusunan kebijakan Remunerasi yang meliputi:
1. tinjauan mengenai latar belakang dan tujuan kebijakan Remunerasi;
 2. pelaksanaan kaji ulang atas kebijakan Remunerasi pada tahun sebelumnya, beserta perbaikan atas kebijakan Remunerasi pada tahun sebelumnya; dan
 3. mekanisme untuk memastikan bahwa Remunerasi bagi Pegawai di unit pengawasan bersifat independen dari unit kerja yang diawasinya;
- c. cakupan kebijakan Remunerasi dan implementasi kebijakan Remunerasi per unit bisnis, per wilayah, dan pada perusahaan anak atau kantor cabang yang berlokasi di luar negeri;
- d. Remunerasi dikaitkan dengan risiko yang meliputi:
1. jenis risiko utama (*key risk*) yang digunakan dalam menerapkan Remunerasi;
 2. kriteria untuk menentukan jenis risiko utama, termasuk untuk risiko yang sulit diukur;
 3. dampak penetapan risiko utama terhadap kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel, termasuk dampak penetapan risiko utama terhadap kebijakan Remunerasi yang Bersifat Tetap apabila ada; dan
 4. perubahan penentuan jenis risiko utama dibandingkan dengan tahun lalu beserta alasan perubahan apabila ada, termasuk perubahan kriteria yang digunakan untuk menentukan jenis risiko utama selama periode laporan beserta alasan dan dampak perubahan terhadap kebijakan Remunerasi;

- e. pengukuran kinerja dikaitkan dengan Remunerasi yang meliputi:
 - 1. tinjauan mengenai kebijakan Remunerasi yang dikaitkan dengan penilaian kinerja;
 - 2. metode dalam mengaitkan Remunerasi individu dengan kinerja Bank, kinerja unit bisnis, dan kinerja individu; dan
 - 3. uraian mengenai metode yang digunakan Bank untuk menyatakan bahwa kinerja yang disepakati tidak dapat tercapai sehingga perlu dilakukan penyesuaian atas Remunerasi dan besaran penyesuaian Remunerasi dalam hal kondisi tersebut terjadi;
- f. penyesuaian Remunerasi dikaitkan dengan kinerja dan risiko yang meliputi:
 - 1. kebijakan mengenai Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan, besaran, dan kriteria untuk menetapkan besaran Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan; dan
 - 2. kebijakan Bank mengenai *Malus* dan/atau *Clawback* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25;
- g. nama konsultan ekstern dan tugas konsultan terkait kebijakan Remunerasi, dalam hal Bank menggunakan jasa konsultan ekstern;
- h. paket Remunerasi dan fasilitas yang diterima oleh Direksi, Dewan Komisaris, dan DPS yang mencakup struktur Remunerasi dan rincian jumlah nominal;
- i. paket Remunerasi yang dikelompokkan dalam tingkat penghasilan yang diterima oleh Direksi, Dewan Komisaris, dan DPS dalam 1 (satu) tahun;
- j. Remunerasi yang Bersifat Variabel, meliputi:
 - 1. bentuk Remunerasi yang Bersifat Variabel dan alasan pemilihan bentuk tersebut; dan
 - 2. penjelasan dalam hal terdapat perbedaan pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel diantara anggota Direksi, anggota Dewan

Komisaris, anggota DPS, dan/atau Pegawai, termasuk penjelasan faktor yang menentukan perbedaan tersebut beserta dasar pertimbangan;

- k. jumlah Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan Pegawai yang menerima Remunerasi yang Bersifat Variabel selama 1 (satu) tahun dan total nominal Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima;
- l. jabatan dan jumlah pihak yang menjadi *material risk takers*;
- m. *shares option* yang dimiliki Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan pejabat eksekutif;
- n. rasio gaji tertinggi dan terendah;
- o. jumlah penerima dan jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dijamin tanpa syarat akan diberikan oleh Bank kepada calon Direksi, calon Dewan Komisaris, calon DPS, dan/atau calon Pegawai selama 1 (satu) tahun pertama bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2);
- p. jumlah Pegawai yang terkena pemutusan hubungan kerja dan total nominal pesangon yang dibayarkan;
- q. jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan dalam bentuk tunai dan/atau saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank;
- r. jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan yang dibayarkan selama 1 (satu) tahun;
- s. rincian jumlah Remunerasi yang diberikan dalam 1 (satu) tahun meliputi:
 - 1. Remunerasi yang Bersifat Tetap dan Remunerasi yang Bersifat Variabel;
 - 2. Remunerasi yang ditangguhkan dan Remunerasi yang tidak ditangguhkan; dan
 - 3. Remunerasi yang diberikan dalam bentuk tunai dan/atau saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank; dan

- t. informasi kuantitatif mengenai:
 - 1. total sisa Remunerasi yang masih ditangguhkan baik yang terekspos penyesuaian implisit maupun eksplisit;
 - 2. total pengurangan Remunerasi yang disebabkan karena penyesuaian eksplisit selama periode laporan; dan
 - 3. total pengurangan Remunerasi yang disebabkan karena penyesuaian implisit selama periode laporan.
- (3) Bank umum konvensional yang memiliki Unit Usaha Syariah wajib mengungkapkan informasi kebijakan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang terkait dengan DPS dalam laporan pelaksanaan tata kelola sebagaimana diatur dalam ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai penerapan tata kelola bagi bank umum.

Pasal 29

- (1) Bank menyajikan informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) dalam bentuk:
 - a. tabel atau grafik; dan/atau
 - b. perbandingan dengan periode laporan 1 (satu) tahun sebelumnya.
- (2) Penyajian informasi dalam bentuk tabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a paling sedikit tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

BAB VII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 30

- (1) Otoritas Jasa Keuangan melakukan pengawasan atas implementasi kebijakan Remunerasi Bank sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

- (2) Dalam hal Bank dinilai belum mengimplementasikan kebijakan Remunerasi sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, Otoritas Jasa Keuangan berwenang memerintahkan Bank untuk melakukan langkah perbaikan.

Pasal 31

- (1) Dalam kondisi tertentu, Otoritas Jasa Keuangan berwenang untuk:
 - a. melakukan kaji ulang terhadap besaran Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan/atau Pegawai; dan/atau
 - b. memerintahkan Bank untuk melakukan penyesuaian kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel.
- (2) Otoritas Jasa Keuangan berwenang menunjuk pihak independen untuk melakukan kaji ulang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a.

Pasal 32

- (1) Bank wajib menerapkan dan memantau pelaksanaan kebijakan Remunerasi sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini kepada jaringan kantor Bank di luar negeri.
- (2) Dalam hal ketentuan Remunerasi di negara tempat kedudukan jaringan kantor Bank sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbeda dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, Bank wajib menerapkan kebijakan Remunerasi paling sedikit sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.
- (3) Otoritas Jasa Keuangan berwenang melakukan koordinasi dalam rangka *home-host supervision* untuk memastikan penerapan kebijakan Remunerasi.

BAB VIII
SANKSI

Pasal 33

Bank yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), Pasal 2 ayat (3), Pasal 3, Pasal 4 ayat (1), Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7 ayat (1), Pasal 7 ayat (2), Pasal 7 ayat (3), Pasal 7 ayat (4), Pasal 7 ayat (5), Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13, Pasal 14, Pasal 16 ayat (2), Pasal 20 ayat (1), Pasal 21 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), Pasal 24, Pasal 26, Pasal 27, Pasal 28 ayat (1), Pasal 28 ayat (3), Pasal 32 ayat (1), dan/atau Pasal 32 ayat (2), dikenakan sanksi administratif antara lain berupa:

- a. teguran tertulis; dan/atau
- b. penurunan peringkat faktor *good corporate governance* dalam penilaian tingkat kesehatan.

BAB IX
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 34

Bagi Bank yang belum memiliki atau telah memiliki kebijakan Remunerasi namun belum sesuai dengan kebijakan Remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini melakukan penyesuaian kebijakan Remunerasi dengan mengacu pada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini berlaku.

Pasal 35

Ketentuan sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 mulai berlaku sejak tanggal:

- a. 1 Januari 2019, bagi Bank BUKU 3 dan BUKU 4; dan
- b. 1 Januari 2020, bagi Bank BUKU 1 dan BUKU 2.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 36

Pada saat Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku:

- a. Pasal 62 ayat (2) huruf f dan huruf g, Pasal 62 ayat (3), serta Pasal 76 ayat (3) huruf d Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5085); dan
- b. Bagian G. Laporan Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum Syariah angka 2 huruf l dan huruf m serta Bagian H. Laporan Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Unit Usaha Syariah angka 2 huruf d Surat Edaran Bank Indonesia No. 12/13/DPbS perihal Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah, dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 37

Pengaturan komite Remunerasi dan nominasi sebagaimana dimaksud dalam:

- a. Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5085); dan
- b. Surat Edaran Bank Indonesia No. 12/13/DPbS perihal Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah, dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

Pasal 38

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku pada tanggal:

- a. 1 Januari 2018 bagi Bank BUKU 3 dan BUKU 4; dan
- b. 1 Januari 2019 bagi Bank BUKU 1 dan BUKU 2.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 18 Desember 2017

KETUA DEWAN KOMISIONER
OTORITAS JASA KEUANGAN,

ttd

WIMBOH SANTOSO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 18 Desember 2017

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2017 NOMOR 278

Salinan ini sesuai dengan aslinya
Direktur Hukum 1
Departemen Hukum

ttd

Yuliana

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN
NOMOR 59 /POJK.03/2017
TENTANG
PENERAPAN TATA KELOLA DALAM PEMBERIAN REMUNERASI BAGI
BANK UMUM SYARIAH DAN UNIT USAHA SYARIAH

I. UMUM

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya krisis ekonomi dunia tahun 2007 adalah pemberian bonus yang tinggi karena pencapaian target yang ditetapkan dengan mengabaikan risiko yang akan timbul di masa yang akan datang sehingga membahayakan kondisi keuangan Bank apabila Bank tidak mampu menyerap kerugian tersebut. Tindakan perbaikan untuk mengoreksi praktik pemberian bonus yang tidak sehat tersebut kemudian menjadi agenda dalam program reformasi sistem keuangan global dan pada tanggal 25 September 2009 *Financial Stability Board* menerbitkan *Principles for Sound Compensation Practices*.

Program reformasi tersebut bertujuan untuk (i) mencegah timbulnya *moral hazard* dan mengedepankan unsur prudensial dalam pengelolaan Bank; (ii) menjaga kesehatan Bank secara individual; dan (iii) memitigasi adanya *excessive risk taking* yang dilakukan oleh para pengambil keputusan. Indonesia sebagai salah satu anggota G-20 berkomitmen untuk mengadopsi prinsip-prinsip tersebut dalam bentuk regulasi.

Sejalan dengan penerapan Basel II khususnya Pilar 3 (*Market Discipline*), Bank dituntut mengungkapkan informasi yang lebih transparan kepada publik dan pelaku pasar khususnya terkait dengan Remunerasi untuk mendorong disiplin dan agar pemangku kepentingan dapat memberikan penilaian yang wajar.

Namun demikian, pengungkapan informasi ini dilakukan dengan tetap menjaga keunggulan bersaing Bank. Oleh karena itu, perlu diatur cakupan informasi baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif yang wajib diungkapkan sehingga kompetisi antar Bank tetap terjaga.

Sistem Remunerasi berdasarkan prinsip syariah bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, serta untuk mengharapkan keselamatan dunia dan akhirat.

Sehubungan dengan itu, perlu diatur mengenai penerapan tata kelola dalam pemberian Remunerasi bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah dalam suatu Peraturan Otoritas Jasa Keuangan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “kecukupan dan penguatan permodalan Bank” adalah bahwa kebijakan Remunerasi dapat menjaga kelangsungan usaha Bank agar mampu hidup dan berkembang, serta mampu bersaing di pasar global dan di dalam *peer group*-nya.

Kecukupan permodalan Bank meliputi kecukupan permodalan dalam rangka pemenuhan *regulatory capital* maupun *Internal Capital Adequacy Assessment Process* (ICAAP).

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Yang dimaksud dengan “independen” adalah pelaksanaan tugas secara objektif serta bebas dari tekanan dan kepentingan pihak manapun.

Pasal 9

Huruf a

Yang dimaksud dengan “kinerja” adalah kinerja keuangan, kinerja Bank, kinerja unit bisnis, dan kinerja individu.

Yang dimaksud dengan “cadangan” antara lain cadangan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Evaluasi terhadap kebijakan dan penerapan kebijakan Remunerasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ruang lingkup manajemen risiko Bank.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Tujuan Bank memperhatikan perbedaan (*gap*) Remunerasi antar tingkat jabatan yaitu untuk mengurangi potensi terjadinya konflik internal dan risiko operasional seperti *fraud* atau risiko operasional lain dalam menetapkan kebijakan pemberian Remunerasi yang Bersifat Tetap.

Pasal 12

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “*prudent risk taking*” adalah pengambilan risiko dalam melakukan kegiatan usaha dilakukan secara terukur dan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai manajemen risiko.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “risiko” meliputi risiko yang telah terjadi maupun risiko yang mungkin terjadi. Jenis-jenis risiko mengacu pada ketentuan Otoritas Jasa Keuangan yang mengatur mengenai penerapan manajemen risiko bagi bank umum syariah dan unit usaha syariah.

Dalam menetapkan risiko yang dikaitkan dengan Remunerasi yang Bersifat Variabel, Bank memperhatikan risiko yang paling berpengaruh dalam kegiatan usaha sebagai risiko utama

mengacu pada ketentuan Otoritas Jasa Keuangan yang mengatur mengenai penilaian tingkat kesehatan bank umum syariah dan unit usaha syariah.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “saham” adalah berupa saham baru yang diterbitkan Bank atau saham Bank yang dibeli di bursa dengan menggunakan uang Bank.

Ayat (2)

Persentase pemberian Remunerasi dalam bentuk saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank dapat diberikan berbeda pada setiap tingkat jabatan dengan memperhatikan antara lain peran dan tanggung jawab yang bersangkutan dalam pengelolaan Bank.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Yang dimaksud dengan “kerugian” adalah Bank tidak memperoleh laba dalam tahun buku yang menjadi dasar perhitungan pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel.

Bank tidak membagikan atau membagikan dengan nilai yang relatif kecil Remunerasi yang Bersifat Variabel karena Bank mengalami kerugian, didasarkan atas prinsip kehati-hatian dalam pemberian Remunerasi.

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “nilai yang relatif kecil” adalah pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel dengan nilai yang lebih kecil dibandingkan pada periode terakhir Bank memperoleh laba atau ditetapkan lebih kecil sesuai proporsi penurunan laba Bank. Pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel tersebut merupakan bentuk apresiasi bagi beberapa orang yang mempunyai kinerja atau prestasi yang layak diberikan Remunerasi yang Bersifat Variabel walaupun Bank mengalami kerugian.

Pasal 19

Yang termasuk dalam unit pengawasan antara lain satuan kerja manajemen risiko, fungsi kepatuhan, dan satuan kerja audit intern.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “disesuaikan dengan tingkat jabatan” adalah semakin tinggi jabatan, semakin besar persentase Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat (1)

Penetapan jangka waktu paling singkat 3 (tiga) tahun telah memperhitungkan risiko yang akan terjadi.

Ayat (2)

Contoh:

Pegawai A termasuk kategori *material risk takers* telah memutuskan pembiayaan valuta asing dalam jumlah besar untuk pelunasan dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun.

Bank menilai terdapat potensi risiko kegagalan pengembalian pembiayaan valuta asing karena penguatan nilai valuta asing. Oleh karena itu, pemberian Remunerasi Pegawai A dapat ditangguhkan oleh Bank lebih dari 3 (tiga) tahun misalnya 4 (empat) tahun.

Pasal 24

Contoh:

Pegawai A termasuk pihak yang menjadi *material risk takers*. Pada bulan Januari 2018, A telah diputuskan menerima bonus tahun 2017 sebesar Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). Sesuai kebijakan Bank, pembayaran bonus dilakukan akhir bulan Januari 2018 dan persentase bonus yang ditangguhkan sebesar 60% (enam puluh persen). Pada akhir bulan Januari 2018, A menerima 40% (empat puluh persen) atau sebesar Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Sisanya sebesar 60% (enam puluh persen) atau sebesar Rp600.000.000,00 (enam ratus juta rupiah) ditangguhkan selama 3 (tiga) tahun dan akan dibayarkan dalam 3 (tiga) tahun yaitu tahun 2018 (setelah bulan Januari), tahun 2019, dan tahun 2020 secara prorata, yaitu masing-masing Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) per tahun.

Pasal 25

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “kondisi tertentu” antara lain Bank mengalami kerugian, terjadi risiko yang berdampak negatif terhadap keuangan Bank, atau terjadi *fraud* yang dilakukan oleh pihak yang menjadi *material risk takers* yang merugikan Bank.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 26

Contoh lindung nilai antara lain mengasuransikan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan.

Pasal 27

Yang dimaksud dengan “prinsip syariah” adalah prinsip syariah yang berlaku umum dalam muamalah, antara lain:

- a. bersikap adil (*‘adalah*) yaitu pemberian Remunerasi harus mempertimbangkan kewajaran dengan harga pasar di industri yang sama (*peer group*) dan sesuai dengan kompetensi dan kinerja Pegawai;
- b. saling rida (*antaradimminkum*) yaitu pemberian Remunerasi harus tertuang ke dalam sebuah kontrak kerja yang juga menganut asas konsensus (keepakatan bersama di awal);
- c. dapat dipercaya (*amanah*) yaitu pemberian Remunerasi harus didasari kesadaran bersama bahwa bekerja merupakan bagian dari mengejar rida Allah sehingga timbul kepercayaan satu sama lain; dan
- d. memperhatikan beban kerja dan risiko (*al ghunmu bil ghurmi*) yaitu pemberian Remunerasi harus mempertimbangkan beban kerja yang diberikan kepada Pegawai, disertai dengan potensi risiko yang dihadapi pada pekerjaan yang dilakukan.

Pasal 28

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Angka 1)

Kebijakan mengenai Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan antara lain:

- a) kebijakan pembayaran (*vesting*) atas penangguhan yang dilakukan antara lain jangka waktu pembayaran; dan
- b) pengungkapan faktor yang menentukan perbedaan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan diantara Pegawai atau kelompok Pegawai, apabila ada.

Angka 2)

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Huruf j

Angka 1)

Yang dimaksud dengan “bentuk Remunerasi yang Bersifat Variabel” adalah tunai dan/atau saham atau instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank.

Angka 2)

Perbedaan dalam pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel dapat berupa perbedaan komposisi dalam bentuk tunai dan/atau saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank maupun persentase besaran Remunerasi yang Bersifat Variabel.

Huruf k

Cukup jelas.

Huruf l

Cukup jelas.

Huruf m

Yang dimaksud dengan “*shares option*” adalah opsi untuk membeli saham oleh anggota Direksi, anggota Dewan

Komisaris, anggota DPS, dan/atau pejabat eksekutif yang dilakukan melalui penawaran saham atau penawaran opsi saham dalam rangka pemberian kompensasi yang diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan/atau pejabat eksekutif, dan yang telah diputuskan dalam rapat umum pemegang saham dan/atau anggaran dasar Bank.

Pengungkapan mengenai *shares option* paling sedikit mencakup:

1. kebijakan dalam pemberian *shares option*;
2. jumlah saham yang telah dimiliki masing-masing anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan pejabat eksekutif sebelum diberikan *shares option*;
3. jumlah *shares option* yang diberikan;
4. jumlah *shares option* yang telah dieksekusi sampai dengan akhir masa pelaporan;
5. harga opsi yang diberikan; dan
6. jangka waktu berlakunya eksekusi *shares option*.

Huruf n

Yang dimaksud dengan “rasio gaji tertinggi dan terendah” mencakup:

1. rasio gaji Direksi yang tertinggi dan terendah;
2. rasio gaji Dewan Komisaris yang tertinggi dan terendah;
3. rasio gaji DPS yang tertinggi dan terendah;
4. rasio gaji pegawai yang tertinggi dan terendah; dan
5. rasio gaji Direksi tertinggi dan pegawai tertinggi.

Yang dimaksud dengan “gaji” yaitu hak anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan pegawai yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Bank kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan pegawai yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota

DPS, dan pegawai beserta keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

Gaji yang diperbandingkan dalam rasio gaji adalah imbalan yang diterima oleh Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan pegawai per bulan.

Pegawai dalam hal ini adalah pegawai tetap Bank sampai dengan tingkat pegawai pelaksana.

Huruf o

Cukup jelas.

Huruf p

Yang dimaksud dengan “pemutusan hubungan kerja” yaitu pemutusan hubungan kerja yang terjadi bukan karena permintaan dari Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan/atau Pegawai namun karena kebijakan Bank seperti penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau perampingan struktur organisasi Bank.

Tidak termasuk dalam pengertian pemutusan hubungan kerja yaitu pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena pelanggaran ketentuan atau *fraud*.

Huruf q

Cukup jelas.

Huruf r

Cukup jelas.

Huruf s

Cukup jelas.

Huruf t

Penyesuaian implisit merupakan penyesuaian yang terjadi dikarenakan faktor di luar kekuasaan Bank seperti pergerakan harga saham, sedangkan penyesuaian eksplisit merupakan penyesuaian yang secara langsung dipengaruhi oleh Bank seperti pengurangan pembayaran Remunerasi karena tidak tercapainya target tertentu.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 29

Ayat (1)

Penyajian dalam bentuk tabel atau grafik dan/atau perbandingan dengan periode laporan 1 (satu) tahun sebelumnya dimaksudkan antara lain untuk mengetahui tren perkembangan yang terjadi dan untuk meningkatkan kejelasan informasi.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 30

Ayat (1)

Pengawasan atas implementasi kebijakan Remunerasi Bank dilakukan antara lain dalam ruang lingkup manajemen risiko Bank.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “kondisi tertentu” antara lain Bank dalam pengawasan khusus atau Bank dalam pengawasan intensif sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai penetapan status dan tindak lanjut pengawasan bank umum.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6148

LAMPIRAN I
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN
NOMOR 59 /POJK.03/2017
TENTANG
PENERAPAN TATA KELOLA DALAM
PEMBERIAN REMUNERASI BAGI
BANK UMUM SYARIAH DAN UNIT USAHA
SYARIAH

PENETAPAN *MATERIAL RISK TAKERS* OLEH BANK

1. Sesuai dengan Pasal 21 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, Bank wajib menetapkan pihak yang menjadi *material risk takers*.
2. Penetapan *material risk takers* dapat dilakukan melalui 2 (dua) pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan Kualitatif

Direksi dan/atau Pegawai yang karena tugas dan tanggung jawabnya mengambil keputusan yang berdampak signifikan terhadap profil risiko Bank ditetapkan sebagai *material risk takers*.

- 1) Berdasarkan pendekatan kualitatif, direktur utama ditetapkan sebagai *material risk takers* karena memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan yang berdampak signifikan terhadap profil risiko Bank.
- 2) Bank dapat menetapkan anggota Direksi lain atau Pegawai sebagai *material risk takers* sesuai dengan profil risiko utama Bank.

Sebagai contoh, Bank yang fokus kegiatan usahanya pada kegiatan pembiayaan dapat menetapkan sebagai *material risk takers*:

- a) direktur yang membawahkan bidang pembiayaan; dan/atau
- b) pejabat lain di bidang pembiayaan yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan yang berdampak signifikan terhadap profil risiko Bank.

b. Pendekatan Kuantitatif

Direksi, Dewan Komisaris, dan/atau Pegawai yang memperoleh Remunerasi yang Bersifat Variabel dengan nilai yang besar dikategorikan sebagai *material risk takers*.

- 1) Berdasarkan pendekatan kuantitatif, pihak yang tidak termasuk dalam kategori *material risk takers* (*non material risk takers*) namun memperoleh Remunerasi yang Bersifat Variabel sama dengan atau lebih dari jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima oleh *material risk takers*, ditetapkan sebagai *material risk takers*, dengan memperhatikan:
 - a) perbandingan jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel dilakukan antarjabatan yang setingkat. Dalam hal pada jabatan yang setingkat tidak terdapat *material risk takers* yang dapat menjadi pembanding jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima, dilakukan perbandingan dengan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi *material risk takers* pada jabatan yang lebih tinggi; dan
 - b) kinerja dari pihak *non material risk takers*, yaitu sama atau lebih rendah dibandingkan dengan kinerja dari pihak yang telah ditetapkan sebagai *material risk takers*.

Contoh:

Berdasarkan pendekatan kualitatif, Bank menetapkan:

- a) direktur utama, direktur bisnis, dan direktur operasional sebagai *material risk takers*. Terhadap jabatan tersebut, masing-masing memperoleh Remunerasi yang Bersifat Variabel sebesar Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah), Rp8.000.000.000,00 (delapan miliar rupiah), dan Rp7.500.000.000,00 (tujuh miliar lima ratus juta rupiah); dan
- b) tidak terdapat pejabat eksekutif sebagai *material risk takers*. Selanjutnya Bank juga memberikan Remunerasi yang Bersifat Variabel kepada pejabat eksekutif yang membawahkan bidang pembiayaan sebesar Rp7.500.000.000,00 (tujuh miliar lima ratus juta rupiah).

Berdasarkan pendekatan kuantitatif, jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima oleh pejabat eksekutif yang membawahkan bidang pembiayaan diperbandingkan dengan

Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima oleh direktur operasional. Pejabat eksekutif yang membawahkan bidang pembiayaan akan ditetapkan sebagai *material risk takers* sepanjang kinerja pejabat eksekutif yang membawahkan bidang pembiayaan sama atau lebih rendah dibandingkan kinerja direktur operasional.

- 2) Disamping itu Bank juga dapat menggunakan cara lain dalam penetapan *material risk takers* berdasarkan pendekatan kuantitatif, antara lain melalui penetapan batasan tertentu jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel.

Contoh:

Bank menetapkan 10 (sepuluh) orang penerima Remunerasi yang Bersifat Variabel terbesar sebagai *material risk takers*.

3. Bank dapat menggunakan pendekatan kualitatif dan/atau pendekatan kuantitatif selain contoh sebagaimana dimaksud pada angka 2 disesuaikan dengan kondisi Bank pada saat pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel dengan tetap memperhatikan penerapan *prudent risk taking*.

KETUA DEWAN KOMISIONER
OTORITAS JASA KEUANGAN,

ttd

WIMBOH SANTOSO

Salinan ini sesuai dengan aslinya
Direktur Hukum 1
Departemen Hukum

ttd

Yuliana

LAMPIRAN II
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN
NOMOR 59 /POJK.03/2017
TENTANG
PENERAPAN TATA KELOLA DALAM
PEMBERIAN REMUNERASI BAGI
BANK UMUM SYARIAH DAN UNIT USAHA
SYARIAH

PENANGGUHAN REMUNERASI YANG BERSIFAT VARIABEL BAGI PIHAK YANG
MENJADI *MATERIAL RISK TAKERS*

Sesuai dengan Pasal 22 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, Bank wajib menanggihkan pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi *material risk takers* sebesar persentase tertentu. Penanggihan Remunerasi yang Bersifat Variabel untuk *material risk takers* tersebut dilakukan dengan memperhatikan:

1. Besarnya persentase penanggihan disesuaikan dengan tingkat jabatan. Semakin tinggi tingkat jabatan, semakin besar persentase Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditanggihkan.
2. Terhadap Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditanggihkan:
 - a. dalam bentuk tunai, tidak diberikan tambahan atau pengurangan nominal uang termasuk yang disebabkan adanya perubahan nilai waktu uang (*time value of money*); dan/atau
 - b. dalam bentuk saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank, tidak diberikan tambahan atau pengurangan jumlah saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank termasuk yang disebabkan adanya perubahan nilai saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank.
3. Dalam hal Remunerasi yang Bersifat Variabel diberikan dalam bentuk tunai serta dalam bentuk saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank, penanggihan dilakukan terhadap semua bentuk Remunerasi yang Bersifat Variabel tersebut.
4. Metode yang dapat digunakan Bank dalam menetapkan besarnya penanggihan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi *material risk takers* antara lain:

- a. Membandingkan jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel dari *material risk takers* dengan jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel tertinggi dari non *material risk takers* pada jabatan yang setingkat.

Contoh: Sdr. X adalah seorang pejabat eksekutif yang ditetapkan sebagai *material risk takers*, memperoleh Remunerasi yang Bersifat Variabel 30% (tiga puluh persen) lebih besar dibandingkan dengan jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel tertinggi dari pejabat eksekutif non *material risk takers*. Dalam hal ini Bank dapat menanggihkan kelebihan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi Sdr. X.

Dalam hal Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima oleh Pegawai non *material risk takers* lebih tinggi dibandingkan dengan Pegawai *material risk takers* yang antara lain disebabkan karena kinerja Pegawai non *material risk takers* lebih baik, metode ini tidak dapat digunakan Bank sebagai metode dalam menetapkan besarnya penanggihan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi *material risk takers*.

- b. Membandingkan Remunerasi yang Bersifat Variabel dengan total Remunerasi yang Bersifat Tetap selama 1 (satu) tahun bagi *material risk takers* yang bersangkutan.

Contoh: total Remunerasi yang Bersifat Tetap yang diterima Sdr. Y selaku *material risk takers* dalam 1 (satu) tahun adalah Rp1.200.000.000,00 (satu miliar dua ratus juta rupiah), sedangkan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima atas kinerja yang bersangkutan pada tahun yang sama adalah Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah). Dalam hal ini Bank dapat menanggihkan kelebihan Remunerasi yang Bersifat Variabel atas Remunerasi yang Bersifat Tetap bagi Sdr. Y sebesar Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

- c. Berdasarkan persentase peningkatan laba Bank dibandingkan laba Bank 1 (satu) tahun sebelumnya.

Contoh: Bank memperoleh peningkatan laba dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 20% (dua puluh persen). Dalam hal ini Bank dapat menanggihkan 20% (dua puluh persen) dari Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi *material risk takers*.

Dalam hal Bank tidak mengalami peningkatan laba dibandingkan laba periode tahun sebelumnya atau Bank mengalami penurunan

laba dibandingkan laba periode tahun sebelumnya, metode ini tidak dapat digunakan Bank sebagai metode dalam menetapkan besarnya penangguhan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi *material risk takers*.

5. Bank dapat menggunakan metode sebagaimana dimaksud pada angka 4 atau dapat menggunakan metode lain yang disesuaikan dengan kondisi Bank pada saat pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel dengan tetap memperhatikan penerapan *prudent risk taking*.
6. Bank harus menetapkan besarnya persentase Remunerasi yang Bersifat Variabel yang akan ditanggung dalam jumlah yang dapat menimbulkan dampak yang signifikan untuk mendorong *material risk takers* menerapkan *prudent risk taking*.

KETUA DEWAN KOMISIONER
OTORITAS JASA KEUANGAN,

ttd

WIMBOH SANTOSO

Salinan ini sesuai dengan aslinya
Direktur Hukum 1
Departemen Hukum

ttd

Yuliana

LAMPIRAN III
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN
NOMOR 59 /POJK.03/2017
TENTANG
PENERAPAN TATA KELOLA DALAM
PEMBERIAN REMUNERASI BAGI
BANK UMUM SYARIAH DAN UNIT USAHA
SYARIAH

PENERAPAN *MALUS* DAN/ATAU *CLAWBACK*

Sesuai dengan Pasal 25 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, dalam kondisi tertentu yang telah ditetapkan oleh Bank, Bank dapat menerapkan *Malus* dan/atau *Clawback* kepada pihak yang menjadi *material risk takers*. Agar penerapan *Malus* dan/atau *Clawback* dapat dilakukan dengan baik dengan risiko yang seminimal mungkin, Bank perlu memperhatikan paling sedikit:

1. penggunaan pengaturan *Malus*, *Clawback*, atau kombinasi antara *Malus* dan *Clawback* terhadap Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan bagi *material risk takers*. Pengaturan tersebut dimuat dalam kebijakan Remunerasi Bank secara tertulis;
2. pemilihan bentuk pengaturan *Malus* dan/atau *Clawback* yang dilakukan secara cermat dengan mempertimbangkan kendala yang mungkin akan dihadapi Bank dalam implementasi kebijakan dimaksud, antara lain aspek hukum dan perpajakan;
3. pengaturan *Malus* dan/atau *Clawback* yang digunakan Bank dalam kondisi tertentu, antara lain Bank mengalami kerugian, terjadinya risiko yang berdampak negatif terhadap keuangan Bank, terjadi *fraud* yang dilakukan oleh pihak yang menjadi *material risk takers* yang merugikan Bank, atau kondisi lain yang ditetapkan oleh Bank;
4. penetapan kriteria yang jelas dan rinci untuk memitigasi risiko hukum dan/atau risiko lain yang mungkin timbul dalam penerapan *Malus* dan/atau *Clawback*;
5. penerapan *Malus* dan/atau *Clawback* yang dilakukan sebagai berikut:
 - a. *Malus* diterapkan terhadap Remunerasi yang Bersifat Variabel yang masih ditangguhkan; dan

- b. *Clawback* diterapkan terhadap Remunerasi yang Bersifat Variabel yang sudah dibayarkan, bagi anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau Pegawai yang ditetapkan menjadi *material risk takers* baik yang masih bekerja maupun yang sudah tidak bekerja di Bank tersebut;
6. bagian Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dikenakan *Malus* dapat dibayarkan sebagian atau seluruhnya kemudian atau tidak dibayarkan sama sekali. Oleh karena itu, Bank perlu menetapkan kriteria Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dikenakan *Malus* sudah dapat dibayarkan atau tidak dapat dibayarkan; dan
7. penetapan metode pengembalian Remunerasi yang Bersifat Variabel oleh *material risk takers* yang dikenakan *Clawback*, baik terhadap *material risk takers* yang masih menjabat atau sudah tidak menjabat pada Bank. Beberapa metode pengembalian Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dikenakan *Clawback* oleh Bank, antara lain dengan cara:
 - a. *material risk takers* mengembalikan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dikenakan *Clawback*; dan/atau
 - b. dilakukan pemotongan terhadap hak yang akan diterima seperti gaji dan/atau bonus.

KETUA DEWAN KOMISIONER
OTORITAS JASA KEUANGAN,

ttd

WIMBOH SANTOSO

Salinan ini sesuai dengan aslinya
Direktur Hukum 1
Departemen Hukum

ttd

Yuliana

Tabel IV. *Shares Option* yang Dimiliki Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan Pejabat Eksekutif

Keterangan>Nama		Jumlah Saham yang Dimiliki (lembar saham)	Jumlah Opsi		Harga Opsi (Rp)	Jangka Waktu
			Yang Diberikan (lembar saham)	Yang Telah Dieksekusi (lembar saham)		
Direksi	(nama)
Dewan Komisaris	(nama)
DPS	(nama)
Pejabat Eksekutif	(jumlah orang)
Total	

Tabel V. Jumlah Pegawai yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja dan Total Nominal Pesangon yang Dibayarkan

Jumlah Nominal Pesangon yang dibayarkan per Orang dalam 1 (Satu) Tahun	Jumlah Pegawai
Lebih dari Rp1.000.000.000,00
Lebih dari Rp500.000.000,00 sampai dengan Rp1.000.000.000,00
Kurang dari sama dengan Rp500.000.000,00

Tabel VI. Rincian Jumlah Remunerasi yang Diberikan dalam 1 (Satu) Tahun

A. Remunerasi yang Bersifat Tetap*)		
1. Tunai	Rp.....	
2. Saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank	Rp.....	
B. Remunerasi yang Bersifat Variabel*)		
	Tidak Ditanggungkan	Ditanggungkan
1. Tunai	Rp.....	Rp.....
2. Saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank	Rp.....	Rp.....

Keterangan: *) hanya untuk *material risk takers* dan dinyatakan dalam jutaan rupiah

Tabel VII. Informasi Kuantitatif

Jenis Remunerasi yang Bersifat Variabel*)	Sisa yang Masih Ditangguhkan	Total Pengurangan Selama Periode Laporan		
		Disebabkan Penyesuaian Eksplisit (A)	Disebabkan Penyesuaian Implisit (B)	Total (A)+(B)
1. Tunai (dalam jutaan rupiah)
2. Saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank (dalam lembar saham dan nominal jutaan rupiah yang merupakan konversi dari lembar saham tersebut)
Total (dalam jutaan rupiah)

Keterangan: *) hanya untuk *material risk takers*

KETUA DEWAN KOMISIONER
OTORITAS JASA KEUANGAN,

ttd

WIMBOH SANTOSO

Salinan ini sesuai dengan aslinya
Direktur Hukum 1
Departemen Hukum

ttd

Yuliana