

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 ditanggungkan 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