

Yth.

Direksi Bank Umum Konvensional  
di tempat.

SALINAN  
SURAT EDARAN OTORITAS JASA KEUANGAN  
NOMOR 40 /SEOJK.03/2016

TENTANG  
PENERAPAN TATA KELOLA DALAM PEMBERIAN REMUNERASI  
BAGI BANK UMUM

Sehubungan dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 371, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5811), yang selanjutnya disebut dengan POJK Remunerasi, perlu untuk mengatur ketentuan pelaksanaan penerapan tata kelola dalam pemberian remunerasi bagi bank umum dalam suatu Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan sebagai berikut:

I. KETENTUAN UMUM

1. Dalam rangka meningkatkan tata kelola dalam pemberian remunerasi, sesuai Pasal 3 POJK Remunerasi, Bank wajib memiliki kebijakan tertulis Remunerasi bagi Direksi, Dewan Komisaris, dan Pegawai dengan tetap memperhatikan kepentingan pegawai, Bank, dan pemangku kepentingan.
2. Peningkatan tata kelola dalam pemberian Remunerasi bertujuan untuk menjaga kesehatan Bank secara individu melalui pencegahan pengambilan risiko yang berlebihan (*excessive risk taking*) oleh pengambil keputusan.
3. Remunerasi yang Bersifat Tetap adalah Remunerasi yang tidak dikaitkan dengan kinerja dan risiko. Contoh Remunerasi yang Bersifat Tetap antara lain gaji pokok, fasilitas, tunjangan perumahan,

tunjangan ...

tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, dan pensiun.

4. Remunerasi yang Bersifat Variabel adalah Remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko. Contoh Remunerasi yang Bersifat Variabel antara lain bonus atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan bonus.
5. Sesuai Pasal 22 POJK Remunerasi, Bank wajib menetapkan pihak yang menjadi *material risk takers*. Selanjutnya sesuai Pasal 23 POJK Remunerasi, pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel kepada pihak yang menjadi *material risk takers*, yang selanjutnya disebut MRT, wajib ditangguhkan Bank sebesar persentase tertentu.
6. Bank dapat menunda pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan (*Malus*) atau menarik kembali Remunerasi yang Bersifat Variabel yang sudah dibayarkan (*Clawback*) kepada pihak yang menjadi *material risk takers* dalam kondisi tertentu.

## II. KEBIJAKAN REMUNERASI

Bank wajib memiliki kebijakan tertulis untuk Remunerasi bagi Direksi, Dewan Komisaris, dan Pegawai, baik untuk Remunerasi yang Bersifat Tetap maupun untuk Remunerasi yang Bersifat Variabel.

### A. Remunerasi yang Bersifat Tetap

1. Remunerasi yang Bersifat Tetap umumnya diberikan dalam bentuk tunai yang dapat juga disertai dengan pemberian dalam bentuk tidak tunai.
2. Dalam menetapkan kebijakan pemberian Remunerasi yang Bersifat Tetap, sesuai Pasal 12 POJK Remunerasi, Bank wajib paling sedikit memperhatikan skala usaha, kompleksitas usaha, *peer group*, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
3. Bank harus memperhatikan perbedaan (*gap*) Remunerasi antar tingkat jabatan sehingga dapat mengurangi potensi terjadinya konflik internal dan risiko operasional seperti *fraud* atau risiko operasional lain dalam menetapkan kebijakan pemberian Remunerasi yang Bersifat Tetap.

B. Remunerasi yang Bersifat Variabel

1. Remunerasi yang Bersifat Variabel dapat diberikan dalam bentuk tunai dan/atau saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank.
2. Dalam menetapkan kebijakan pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel, sesuai Pasal 13 POJK Remunerasi, Bank wajib memperhatikan skala usaha, kompleksitas usaha, *peer group*, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Penetapan kebijakan pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel wajib mendorong dilakukannya *prudent risk taking*.
3. 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 penerapan manajemen risiko bagi bank umum. Secara umum terdapat 8 (delapan) risiko dalam kegiatan usaha Bank, yaitu risiko kredit, risiko pasar, risiko likuiditas, risiko operasional, risiko hukum, risiko reputasi, risiko strategik, dan risiko kepatuhan.  
Sebagai contoh, bagi Bank yang tidak fokus dalam melakukan kegiatan derivatif namun fokus dalam penyaluran kredit maka risiko kredit menjadi risiko yang paling berpengaruh untuk dikaitkan dengan Remunerasi yang Bersifat Variabel. Bagi Bank yang fokus usahanya dalam penyaluran kredit dan transaksi derivatif maka risiko kredit dan risiko pasar menjadi risiko yang paling berpengaruh untuk dikaitkan dengan Remunerasi yang Bersifat Variabel.
4. Sesuai Pasal 17 POJK Remunerasi, Bank yang berstatus perseroan terbuka (*go public*) wajib memberikan sebagian Remunerasi yang Bersifat Variabel dalam bentuk saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank yang bersangkutan, dengan memperhatikan paling sedikit hal-hal sebagai berikut:
  - a. pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel dalam bentuk saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank bersangkutan bagi Bank *go public* berlaku paling

kurang ...

kurang untuk seluruh Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan MRT; dan

- b. 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.

Contoh: untuk MRT diberikan sebesar 5% (lima persen), anggota Direksi non MRT diberikan sebesar 4% (empat persen), dan untuk anggota Dewan Komisaris non MRT diberikan sebesar 3% (tiga persen) dari Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima oleh masing-masing.

Pemberian dalam bentuk saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank yang bersangkutan diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap Bank.

5. Sesuai Pasal 19 POJK Remunerasi, dalam hal Bank mengalami kerugian, Bank dapat tidak membagikan atau membagikan Remunerasi yang Bersifat Variabel dengan nilai yang relatif kecil.
6. Yang dimaksud dengan “nilai yang relatif kecil” sebagaimana dimaksud pada angka 5 adalah pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel yang nilainya lebih kecil dibanding pada periode terakhir Bank memperoleh laba atau ditetapkan lebih kecil sesuai proporsi penurunan laba Bank.
7. Pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel sebagaimana dimaksud pada angka 6 merupakan bentuk apresiasi bagi beberapa orang yang mempunyai kinerja atau prestasi yang layak diberikan Remunerasi yang Bersifat Variabel walaupun Bank mengalami kerugian.

#### C. Komite Remunerasi

1. Ketentuan mengenai tata kelola dalam pemberian Remunerasi ini pada dasarnya merupakan bagian dari pelaksanaan tata kelola bagi bank umum. Dengan demikian maka ketentuan mengenai remunerasi ini melengkapi peraturan tata kelola yang telah ada.
2. Sehubungan dengan angka 1 tersebut di atas maka keberadaan Komite Remunerasi merupakan salah satu komite yang dibentuk untuk membantu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan

Komisaris khususnya dalam menerapkan tata kelola dalam pemberian Remunerasi.

3. Komite Remunerasi dapat dibentuk terpisah dari Komite Nominasi maupun digabung menjadi satu dengan Komite Nominasi sebagai Komite Remunerasi dan Nominasi.
4. Keanggotaan Komite Remunerasi dan Nominasi adalah sebagaimana diatur dalam ketentuan mengenai penerapan tata kelola bagi bank umum. Adapun tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan kebijakan Remunerasi sebagaimana ditetapkan dalam POJK Remunerasi, sedangkan terkait kebijakan Nominasi sebagaimana diatur dalam ketentuan yang mengatur mengenai penerapan tata kelola bagi bank umum.

### III. *MATERIAL RISK TAKERS*

#### A. Penetapan *Material Risk Takers* oleh Bank

1. Sesuai Pasal 22 POJK Remunerasi, Bank wajib menetapkan pihak yang menjadi MRT.
2. Penetapan MRT dapat dilakukan melalui 2 (dua) pendekatan, yaitu:

##### a. Pendekatan Kualitatif

Melalui pendekatan kualitatif maka Direksi dan/atau Pegawai yang karena tugas dan tanggung jawabnya mengambil keputusan yang berdampak signifikan terhadap profil risiko Bank ditetapkan sebagai MRT.

- 1) Dengan pendekatan kualitatif maka Direktur Utama ditetapkan sebagai MRT karena yang bersangkutan memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan yang berdampak signifikan terhadap profil risiko Bank.
- 2) Bank dapat menetapkan anggota Direksi lainnya atau Pegawai sebagai MRT sesuai dengan profil risiko utama Bank.

Sebagai contoh, Bank yang fokus kegiatan usahanya pada kegiatan perkreditan dapat menetapkan sebagai MRT:

- a) Direktur yang membawahkan bidang perkreditan, dan/atau

b) Pejabat ...

- b) Pejabat lain di bidang perkreditan yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan yang berdampak signifikan terhadap profil risiko Bank.

b. Pendekatan Kuantitatif

Melalui pendekatan kuantitatif maka Direksi, Dewan Komisaris dan/atau Pegawai yang memperoleh Remunerasi yang Bersifat Variabel dengan nilai yang besar dikategorikan sebagai MRT.

- 1) Dengan pendekatan kuantitatif maka pihak yang tidak termasuk dalam kategori MRT (non MRT) namun memperoleh Remunerasi yang Bersifat Variabel sama dengan atau lebih dari jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima oleh MRT maka ditetapkan sebagai MRT, dengan memperhatikan:

- a) perbandingan jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel dilakukan antarjabatan yang setingkat. Dalam hal pada jabatan yang setingkat tidak terdapat MRT yang dapat menjadi pembanding jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima maka dilakukan perbandingan dengan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi MRT pada jabatan yang lebih tinggi; dan
- b) kinerja dari pihak non MRT, yaitu sama atau lebih rendah dibandingkan dengan kinerja dari pihak yang telah ditetapkan sebagai MRT.

Contoh:

Berdasarkan pendekatan kualitatif, Bank menetapkan:

- i. Direktur Utama, Direktur Kredit, dan Direktur Operasional sebagai MRT. Terhadap jabatan tersebut, masing-masing memperoleh Remunerasi yang Bersifat Variabel sebesar Rp10 miliar, Rp8 miliar, dan Rp7,5 miliar; dan
- ii. tidak terdapat Pejabat Eksekutif sebagai MRT.

Selanjutnya Bank juga memberikan Remunerasi yang Bersifat Variabel kepada Pejabat Eksekutif yang

membawahkan ...

membawahkan bidang perkreditan sebesar Rp7,5 miliar.

Berdasarkan pendekatan kuantitatif ini maka jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima oleh Pejabat Eksekutif yang membawahkan bidang perkreditan diperbandingkan dengan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima oleh Direktur Operasional. Pejabat Eksekutif yang membawahkan bidang perkreditan akan ditetapkan sebagai MRT sepanjang kinerja Pejabat Eksekutif yang membawahkan bidang perkreditan sama atau lebih rendah dibandingkan kinerja Direktur Operasional.

- 2) Disamping itu Bank juga dapat menambahkan metode lain dalam penetapan MRT 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 MRT.

3. Bank dapat menggunakan metode kualitatif dan/atau kuantitatif lain selain contoh tersebut di atas yang disesuaikan dengan kondisi Bank pada saat pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel sepanjang metode dimaksud tetap sejalan dengan penerapan *prudent risk taking*.

B. Penangguhan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi *Material Risk Takers*

Sesuai Pasal 23 POJK Remunerasi, Bank wajib menangguhkan pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi MRT sebesar persentase tertentu. Penangguhan Remunerasi yang Bersifat Variabel untuk MRT tersebut dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Besarnya persentase penangguhan dimaksud disesuaikan dengan tingkat jabatan yaitu semakin tinggi tingkat jabatan maka semakin besar persentase Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan.

2. Terhadap ...

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 maka penanggihan tidak dapat dilakukan hanya untuk salah satu bentuk Remunerasi yang Bersifat Variabel namun dilakukan terhadap semua bentuk Remunerasi yang Bersifat Variabel tersebut.
4. Metode yang dapat digunakan Bank dalam menetapkan besarnya penanggihan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi MRT antara lain:
  - a. Membandingkan jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel dari MRT dengan jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel tertinggi dari non MRT pada jabatan yang setingkat.  
Contoh: Sdr. X adalah seorang Pejabat Eksekutif yang ditetapkan sebagai MRT, memperoleh Remunerasi yang Bersifat Variabel 30% (tiga puluh persen) lebih besar dibandingkan dengan jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel tertinggi dari Pejabat Eksekutif non MRT. 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 MRT lebih tinggi dibandingkan dengan Pegawai MRT yang antara lain disebabkan karena kinerja Pegawai non MRT lebih baik maka metode ini tidak dapat digunakan Bank sebagai metode dalam menetapkan

besarnya ...

besarnya penangguhan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi MRT.

- b. Membandingkan Remunerasi yang Bersifat Variabel dengan total Remunerasi yang Bersifat Tetap selama 1 (satu) tahun bagi MRT yang bersangkutan.

Contoh: total Remunerasi yang Bersifat Tetap yang diterima Sdr. Y selaku MRT dalam 1 (satu) tahun adalah Rp1,2 miliar sedangkan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima atas kinerja yang bersangkutan pada tahun yang sama adalah Rp1,5 miliar. Dalam hal ini Bank dapat menanggihkan kelebihan Remunerasi yang Bersifat Variabel atas Remunerasi yang Bersifat Tetap bagi Sdr. Y sebesar Rp300 juta.

- 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 MRT.

Dalam hal Bank tidak mengalami peningkatan laba dibandingkan laba periode tahun sebelumnya atau Bank mengalami penurunan laba dibandingkan laba periode tahun sebelumnya maka metode ini tidak dapat digunakan Bank sebagai metode dalam menetapkan besarnya penangguhan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi MRT.

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 sepanjang metode dimaksud tetap sejalan dengan penerapan *prudent risk taking*.

6. Bank harus menetapkan besarnya persentase Remunerasi yang Bersifat Variabel yang akan ditanggihkan dalam jumlah yang dapat menimbulkan dampak yang signifikan untuk mendorong MRT menerapkan *prudent risk taking*.

- C. Penundaan Pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel yang Ditanggihkan (*Malus*) atau Penarikan Kembali Remunerasi yang Bersifat Variabel yang Sudah Dibayarkan (*Clawback*)

Sesuai Pasal 26 POJK Remunerasi, dalam kondisi tertentu yang telah ditetapkan oleh Bank, Bank dapat menunda pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan (*Malus*) atau menarik kembali Remunerasi yang Bersifat Variabel yang sudah dibayarkan (*Clawback*) kepada pihak yang ditetapkan menjadi MRT. Dalam penerapan *Malus* dan/atau *Clawback* agar penerapannya dapat dilakukan dengan baik dengan risiko yang seminimal mungkin, Bank perlu memperhatikan paling sedikit hal-hal sebagai berikut:

1. Bank dapat menggunakan pengaturan *Malus*, *Clawback* atau kombinasi antara *Malus* dan *Clawback* terhadap Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan bagi MRT. Pengaturan tersebut dimuat dalam kebijakan tertulis Remunerasi Bank.
2. Pemilihan bentuk pengaturan *Malus* dan/atau *Clawback* dilakukan secara cermat dengan mempertimbangkan kendala yang mungkin akan dihadapi Bank dalam implementasi kebijakan dimaksud, antara lain aspek hukum dan perpajakan.
3. Pengaturan *Malus* atau *Clawback* 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 MRT yang merugikan Bank, atau kondisi lainnya yang ditetapkan oleh Bank.
4. Untuk memitigasi risiko hukum dan/atau risiko lainnya yang mungkin timbul dalam penerapan *Malus* dan/atau *Clawback* maka Bank perlu menetapkan kriteria yang jelas dan rinci.
5. Penerapan *Malus* dan *Clawback* 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 MRT baik yang masih bekerja maupun yang sudah tidak bekerja di Bank tersebut.
6. Terhadap 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.

7. Dalam penerapan *Clawback*, Bank perlu menetapkan metode pengembalian Remunerasi yang Bersifat Variabel oleh MRT yang dikenakan *Clawback*, baik terhadap MRT 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. MRT mengembalikan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dikenakan *Clawback*; dan/atau
  - b. dilakukan pemotongan terhadap hak-hak yang akan diterima seperti gaji dan/atau bonus.

#### IV. PENGUNGKAPAN

1. Sesuai Pasal 28 POJK Remunerasi, Bank wajib mengungkapkan informasi kebijakan Remunerasi dalam laporan tahunan pelaksanaan tata kelola sebagaimana diatur dalam ketentuan yang mengatur mengenai penerapan tata kelola bagi bank umum.
2. Informasi mengenai kebijakan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada angka 1 paling sedikit mencakup:
  - a. Komite Remunerasi yang meliputi:
    - 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 perbaikannya; dan
    - 3) mekanisme untuk memastikan bahwa Remunerasi bagi Pegawai di unit kontrol bersifat independen dari unit kerja yang diawasinya;
  - c. cakupan kebijakan Remunerasi dan implementasinya per unit bisnis, per wilayah, dan pada perusahaan anak atau kantor cabang yang berlokasi di luar negeri;

d. Remunerasi ...

- 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 jika ada; dan
  - 4) perubahan penentuan jenis risiko utama dibandingkan dengan penentuan jenis risiko utama tahun lalu beserta alasannya jika 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 kerja, 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 serta besarnya penyesuaian Remunerasi jika kondisi tersebut terjadi;
- f. penyesuaian Remunerasi dikaitkan dengan Kinerja dan Risiko yang meliputi:
  - 1) kebijakan mengenai Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan, besarnya, dan kriteria untuk menetapkan besaran tersebut; dan
  - 2) kebijakan Bank mengenai Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan yang ditunda pembayarannya (*Malus*), atau ditarik kembali dalam hal sudah dibayarkan (*Clawback*);

g. penyesuaian ...

- g. penyesuaian Remunerasi dikaitkan dengan Kinerja dan Risiko sebagaimana butir f.1) juga meliputi:
  - 1) kebijakan pembayaran (*vesting*) atas penangguhan yang dilakukan antara lain jangka waktu pembayaran; dan
  - 2) pengungkapan faktor yang menentukan perbedaan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditanggungkan diantara Pegawai atau kelompok Pegawai, jika ada;
- h. nama konsultan ekstern dan tugas konsultan terkait kebijakan Remunerasi, dalam hal Bank menggunakan jasa konsultan ekstern;
- i. paket Remunerasi dan fasilitas yang diterima oleh Direksi dan 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			
	Direksi		Dewan Komisaris	
	Orang	Juta Rp	Orang	Juta Rp
Gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem, dan fasilitas lainnya dalam bentuk non natura	.....	.....	.....	.....
Fasilitas lain dalam bentuk natura (perumahan, asuransi kesehatan, dan sebagainya) yang: a. dapat dimiliki; b. tidak dapat dimiliki.	.....	.....	.....	.....
Total	.....	.....	.....	.....

- j. paket Remunerasi yang dikelompokkan dalam tingkat penghasilan yang diterima oleh Direksi dan anggota Dewan Komisaris dalam 1 (satu) tahun, sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Jumlah ...

Jumlah Remunerasi per Orang dalam 1 (Satu) Tahun *)	Jumlah Direksi	Jumlah Komisaris
Di atas Rp2 miliar	.....	.....
Di atas Rp1 miliar s.d. Rp2 miliar	.....	.....
Di atas Rp500 juta s.d. Rp1 miliar	.....	.....
Rp500 juta ke bawah	.....	.....

Keterangan: \*) yang diterima secara tunai

- k. Remunerasi yang Bersifat Variabel, meliputi:
- 1) bentuk Remunerasi yang Bersifat Variabel beserta alasan pemilihan bentuk tersebut; dan
  - 2) penjelasan dalam hal terdapat perbedaan pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel diantara para Direksi, Dewan Komisaris dan/atau Pegawai, termasuk penjelasan faktor-faktor yang menentukan perbedaan tersebut beserta pertimbangan yang mendasarinya;
- l. jumlah Direksi, Dewan Komisaris, dan Pegawai 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		Dewan Komisaris		Pegawai	
	Orang	Juta Rp	Orang	Juta Rp	Orang	Juta Rp
Total	.....	.....	.....	.....	.....	.....

- m. jabatan dan jumlah pihak yang menjadi MRT;
- n. *shares option* yang dimiliki Direksi, Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif;

Yang dimaksud dengan “*shares option*” adalah opsi untuk membeli saham oleh anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, 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, dan/atau Pejabat Eksekutif Bank, dan yang

telah ...

telah diputuskan dalam Rapat Umum Pemegang Saham dan/atau Anggaran Dasar Bank.

Pengungkapan mengenai *shares option* paling kurang mencakup:

- 1) kebijakan dalam pemberian *shares option*;
- 2) jumlah saham yang telah dimiliki masing-masing Direksi, Dewan Komisaris, 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*.

Pengungkapan mengenai *shares option* sebagaimana dimaksud pada angka 2) sampai dengan angka 6) dilakukan sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

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)	.....	.....	.....	.....
Komisaris	(nama)	.....	.....	.....	.....
Pejabat Eksekutif	(total)	.....	.....	.....	.....
Total		.....	.....	.....	.....

- o. rasio gaji tertinggi dan terendah, yang mencakup:
  - 1) rasio gaji pegawai yang tertinggi dan terendah;
  - 2) rasio gaji Direksi yang tertinggi dan terendah;
  - 3) rasio gaji Dewan Komisaris yang tertinggi dan terendah; dan
  - 4) rasio gaji Direksi tertinggi dan pegawai tertinggi.

Yang dimaksud dengan “gaji” adalah hak pegawai yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pegawai yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi

pegawai ...

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

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

Yang dimaksud dengan “pegawai” dalam hal ini adalah pegawai tetap Bank sampai dengan tingkat pegawai pelaksana;

- p. jumlah penerima dan jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dijamin tanpa syarat akan diberikan oleh Bank kepada calon Direksi, calon Dewan Komisaris, dan/atau calon Pegawai selama 1 (satu) tahun pertama bekerja;
- q. jumlah Pegawai yang terkena pemutusan hubungan kerja dan total nominal pesangon yang dibayarkan sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Jumlah Nominal Pesangon yang dibayarkan per Orang dalam 1 (Satu) Tahun	Jumlah Pegawai
Di atas Rp1 miliar	.....
Di atas Rp500 juta s.d. Rp1 miliar	.....
Rp500 juta ke bawah	.....

- r. jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan, yang terdiri dari tunai dan/atau saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank;
- s. jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan yang dibayarkan selama 1 (satu) tahun;
- t. rincian jumlah Remunerasi yang diberikan dalam 1 (satu) tahun meliputi:
  - 1) Remunerasi yang Bersifat Tetap maupun Remunerasi yang Bersifat Variabel;
  - 2) Remunerasi yang ditangguhkan dan tidak ditangguhkan; dan
  - 3) bentuk Remunerasi yang diberikan secara tunai dan/atau saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank,sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

A. Remunerasi yang Bersifat Tetap <sup>*)</sup>		
1. Tunai	Rp.....	
2. Saham/instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank	Rp.....	
B. Remunerasi yang Bersifat Variabel <sup>*)</sup>		
	Tidak Ditanggunghkan	Ditanggunghkan
1. Tunai	Rp.....	Rp.....
2. Saham/instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank	Rp.....	Rp.....

Keterangan: <sup>\*)</sup> Hanya untuk MRT dan diungkapkan dalam juta rupiah

u. informasi kuantitatif mengenai:

- 1) total sisa Remunerasi yang masih ditanggunghkan 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,

sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Jenis Remunerasi yang Bersifat Variabel <sup>*)</sup>	Sisa yang Masih Ditanggunghkan	Total Pengurangan Selama Periode Laporan		
		Disebabkan Penyesuaian Eksplisit (A)	Disebabkan Penyesuaian Implisit (B)	Total (A)+(B)
1. Tunai (dalam juta rupiah)	.....	.....		.....
2. Saham/ Instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank (dalam lembar saham dan nominal juta rupiah yang merupakan konversi dari lembar saham tersebut)	.....	.....	.....	.....
	.....	.....	.....	.....

Keterangan: <sup>\*)</sup> Hanya untuk MRT

3. Penyajian informasi tersebut di atas disampaikan dalam bentuk tabel atau grafik, dan/atau perbandingan dengan periode laporan 1 (satu) tahun sebelumnya. Dalam hal Bank menyajikan informasi dalam bentuk tabel maka penyajian paling kurang mengacu pada tabel-tabel sebagaimana dimaksud pada angka 2 tersebut di atas.

## V. PENUTUP

1. Dengan berlakunya Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan ini maka Bab IX. Transparansi Pelaksanaan GCG, huruf D, huruf E, dan huruf F dalam Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 15/15/DPNP tanggal 29 April 2013 perihal Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum dinyatakan tidak berlaku bagi:
  - a. Bank Asing, Bank BUKU 3, dan Bank BUKU 4 sejak berlakunya Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan ini; dan
  - b. Bank BUKU 1 dan Bank BUKU 2 yang bukan merupakan Bank Asing sejak tanggal 1 Januari 2017.
2. Ketentuan dalam Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 26 September 2016

KEPALA EKSEKUTIF PENGAWAS PERBANKAN  
OTORITAS JASA KEUANGAN,

ttd

NELSON TAMPUBOLON

Salinan sesuai dengan aslinya  
Direktur Hukum 1  
Departemen Hukum

ttd

Yuliana