

Batang Tubuh	Penjelasan
<p style="text-align: center;">PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN NOMOR : /POJK.../2015 TENTANG TATA KELOLA YANG BAIK DALAM PEMBERIAN REMUNERASI BERDASARKAN KINERJA DAN RISIKO BAGI BANK UMUM</p>	<p style="text-align: center;">ATAS PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN NOMOR : /POJK.../2015 TENTANG TATA KELOLA YANG BAIK DALAM PEMBERIAN REMUNERASI BERDASARKAN KINERJA DAN RISIKO BAGI BANK UMUM</p>
<p style="text-align: center;">DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA DEWAN KOMISIONER OTORITAS JASA KEUANGAN,</p>	
Menimbang:	I. UMUM
a. bahwa dalam rangka menghadapi dinamika perekonomian global, industri perbankan perlu meningkatkan ketahanan;	<p>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 praktek-praktek pemberian bonus yang tidak sehat tersebut kemudian menjadi agenda dalam program reformasi sistem keuangan global dan pada tanggal 25 September 2009 <i>Financial Stability Board</i> menerbitkan <i>Principles for Sound Compensation Practices</i>.</p> <p>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 <i>execissive risk taking</i> yang dilakukan oleh para pengambil keputusan. Indonesia sebagai salah satu anggota G-20 berkomitmen untuk mengadopsi prinsip-prinsip tersebut dalam bentuk regulasi.</p>
b. bahwa peningkatan ketahanan tersebut dilakukan melalui peningkatan tata kelola yang baik dalam pemberian remunerasi yang didasarkan atas kinerja dan risiko;	
c. bahwa peningkatan tata kelola yang baik dalam pemberian remunerasi berdasarkan kinerja dan risiko tersebut bertujuan untuk mencegah dilakukannya <i>excessive risk taking</i> dan menjaga kelangsungan usaha Bank;	
d. bahwa dalam rangka menciptakan disiplin pasar dan sejalan dengan perkembangan standar internasional perlu adanya informasi yang transparan baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif terkait dengan remunerasi;	
e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, huruf d perlu diatur ketentuan tentang tata kelola yang baik dalam pemberian remunerasi berdasarkan kinerja dan risiko bagi bank umum dalam suatu Peraturan Otoritas Jasa Keuangan;	

Batang Tubuh	Penjelasan
	<p>Sejalan dengan penerapan Basel II khususnya Pilar 3 (<i>Market Discipline</i>), Bank dituntut mengungkapkan informasi yang lebih transparan kepada publik dan pelaku pasar khususnya terkait dengan Remunerasi sehingga publik dan pelaku pasar dapat memberikan penilaian yang wajar dan mendorong disiplin pasar.</p> <p>Namun demikian, pengungkapan informasi ini juga tidak berlebihan sehingga dapat mengurangi keunggulan bersaing bank. Oleh karena itu perlu diatur cakupan informasi baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif yang wajib diungkapkan kepada publik sehingga kompetisi antar bank tetap terjaga.</p> <p>Sehubungan dengan itu, perlu diatur mengenai tata kelola yang baik dalam pemberian Remunerasi yang di dasarkan atas kinerja, yaitu kinerja Bank, unit bisnis dan individu pegawai dan memperhatikan risiko sehingga bukan hanya bermanfaat bagi karyawan namun juga bagi bank itu sendiri dan masyarakat.</p>
Mengingat:	
1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3472) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3790);	
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);	

Batang Tubuh	Penjelasan
MEMUTUSKAN:	
Menetapkan:	
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN TENTANG TATA KELOLA YANG BAIK DALAM PEMBERIAN REMUNERASI BERDASARKAN KINERJA DAN RISIKO BAGI BANK UMUM	II. PASAL DEMI PASAL
BAB I	
KETENTUAN UMUM	
Pasal 1	Pasal 1
1. Bank adalah Bank Umum sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998, termasuk kantor cabang bank asing.	Cukup jelas.
2. Bank Asing adalah:	
a. Kantor cabang dari bank yang berkedudukan di luar negeri;	
b. Bank yang dimiliki baik secara sendiri atau bersama-sama oleh warga negara asing dan/atau badan hukum asing sebesar 50% (lima puluh perseratus) atau lebih; atau	
c. Bank yang dimiliki baik secara sendiri atau bersama-sama oleh warga negara asing dan/atau badan hukum asing kurang dari 50% (lima puluh perseratus) namun terdapat pengendalian oleh warga negara asing dan/atau badan hukum asing tersebut.	
3. Direksi adalah:	
a. bagi Bank berbentuk hukum Perseroan Terbatas adalah direksi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang mengenai Perseroan Terbatas;	
b. bagi Bank berbentuk hukum Perusahaan Daerah adalah direksi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang mengenai Perusahaan Daerah;	

Batang Tubuh	Penjelasan
c. bagi Bank berbentuk hukum Koperasi adalah pengurus sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang mengenai Perkoperasian;	
d. bagi Kantor Cabang Bank Asing adalah pimpinan Kantor Cabang Bank Asing yakni pemimpin kantor cabang dan pejabat satu tingkat di bawah pemimpin kantor cabang.	
4. Dewan Komisaris adalah:	
a. bagi Bank berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas adalah dewan komisaris sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang mengenai Perseroan terbatas;	
b. bagi Bank berbentuk hukum Perusahaan Daerah adalah pengawas sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang mengenai Perusahaan Daerah;	
c. bagi Bank berbentuk hukum Koperasi adalah pengawas sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang mengenai Perkoperasian;	
5. Remunerasi adalah seluruh pendapatan yang diterima pegawai baik yang bersifat tetap dan tidak tetap, meliputi antara lain gaji pokok, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya baik dalam bentuk tunai maupun tidak tunai.	
6. Remunerasi berdasarkan kinerja dan risiko adalah remunerasi yang di desain untuk memperhatikan kesejahteraan hidup dan prestasi pegawai sesuai tugas dan tanggungjawab masing-masing, dengan memperhitungkan risiko yang timbul dari setiap aktivitasnya agar Bank mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan.	
7. Remunerasi yang bersifat tetap adalah remunerasi yang tidak dikaitkan dengan kinerja dan risiko,	

Batang Tubuh	Penjelasan
antara lain gaji pokok, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, fasilitas dan pensiun.	
8. Remunerasi yang bersifat variabel adalah remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain bonus dan long term incentives.	
9. Risiko adalah potensi kerugian akibat terjadinya suatu peristiwa (<i>events</i>) tertentu.	
10. Risiko <i>ex-ante</i> adalah risiko yang diperkirakan akan terjadi atau terealisasi.	
11. Risiko <i>ex-post</i> adalah risiko yang telah terjadi atau terealisasi.	
12. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang diukur dalam bentuk indikator kinerja utama (<i>key performance indicator</i>).	
13. <i>Malus</i> adalah suatu pengaturan yang mengizinkan Bank untuk menunda pembayaran sebagian atau seluruhnya dari remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan yang didasarkan atas kriteria tertentu yang ditetapkan Bank.	
14. <i>Clawback</i> adalah suatu perjanjian antara Bank dengan Direksi, Dewan Komisaris atau pegawai dimana Direksi, Dewan Komisaris atau pegawai setuju untuk mengembalikan remunerasi yang bersifat variabel yang diterima sepanjang memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan oleh Bank.	
15. Bonus adalah pembayaran yang diterima oleh pegawai dari laba Bank pada satu periode tahun buku atau karena pegawai menghasilkan kinerja yang lebih besar dari target yang ditetapkan.	
16. Tunjangan adalah penghasilan	

Batang Tubuh	Penjelasan
berupa uang atau yang dapat dinilai dengan uang yang diterima pada waktu tertentu oleh anggota Direksi, Dewan Komisaris dan/atau pegawai selain Gaji/Honorarium.	
17. Fasilitas adalah penghasilan berupa sarana dan/atau kemanfaatan dan/atau penjaminan yang digunakan/dimanfaatkan oleh anggota Direksi, Dewan Komisaris dan/atau pegawai dalam rangka pelaksanaan tugas, wewenang, kewajiban dan tanggungjawab berdasarkan peraturan perundang-undangan.	
18. Insentif adalah penghasilan yang merupakan penghargaan yang diberikan kepada anggota Direksi, Dewan Komisaris dan/atau pegawai karena terdapat peningkatan kinerja walaupun Bank masih mengalami kerugian atau akumulasi kerugian.	
Pasal 2	Pasal 2
Direksi wajib mengembangkan budaya manajemen risiko pada seluruh jenjang organisasi.	Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ini dilakukan dengan mengacu pada ketentuan yang mengatur mengenai penerapan manajemen risiko bagi bank umum.
Pasal 3	Pasal 3
Bank wajib menerapkan tata kelola yang baik dalam pemberian Remunerasi bagi Direksi, Dewan Komisaris dan pegawai Bank.	Cukup jelas.
Pasal 4	Pasal 4
Penerapan tata kelola yang baik dalam pemberian Remunerasi paling kurang mencakup:	Cukup jelas
a. pengawasan aktif Direksi dan Dewan Komisaris;	
b. peran serta Komite Remunerasi;	
c. pemberian bonus dikaitkan dengan pengambilan risiko yang hati-hati (<i>prudent risk taking</i>); dan	
d. pengungkapan Remunerasi (<i>disclosure</i>).	
BAB II	

Batang Tubuh	Penjelasan
PENGAWASAN AKTIF DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS	
Pasal 5	Pasal 5
(1) Direksi wajib menyusun kebijakan Remunerasi berdasarkan kinerja dan risiko.	Ayat (1) Yang dimaksud dengan risiko dalam ayat ini adalah risiko <i>ex-post</i> dan risiko <i>ex-ante</i> . Termasuk dalam pengertian risiko ini mencakup pula risiko yang sulit untuk dikuantifikasi antara lain risiko reputasi dan risiko hukum.
(2) Kebijakan Remunerasi berdasarkan kinerja dan risiko memuat paling kurang:	Ayat (2)
a. struktur Remunerasi;	Huruf a Yang dimaksud dengan struktur Remunerasi adalah tingkatan Remunerasi berdasarkan golongan atau jabatan.
b. komponen Remunerasi, yang terdiri dari;	Huruf b Dalam penetapan komponen Remunerasi perlu memperhatikan kewajaran dengan <i>peer group</i> dan keseimbangan antara Remunerasi yang bersifat tetap dan variabel.
1) Remunerasi yang bersifat tetap;	Angka 1) Cukup jelas.
2) Remunerasi yang bersifat variabel.	Angka 2) Cukup jelas.
c. mekanisme penetapan Remunerasi, baik yang bersifat tetap maupun variabel; dan	Huruf c Cukup jelas.
d. metode pengukuran kinerja dikaitkan dengan risiko.	Huruf d Cukup jelas.
(3) Jenis risiko, metode pengukuran kinerja, dan mekanisme pengkaitan Remunerasi dengan kinerja dan risiko ditetapkan oleh Bank sesuai jenis dan kompleksitas kegiatan usaha Bank.	Ayat (3) Cukup jelas.
Pasal 6	Pasal 6
Penyusunan kebijakan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (2) wajib mempertimbangkan:	
a. terciptanya manajemen risiko yang efektif;	Huruf a Cukup jelas.
b. stabilitas keuangan Bank;	Huruf b Cukup jelas.

Batang Tubuh	Penjelasan
c. kebutuhan kecukupan dan pemupukan modal;	Huruf c Kecukupan permodalan Bank meliputi kecukupan permodalan dalam rangka pemenuhan <i>regulatory capital</i> maupun <i>Individual Capital Adequacy Assessment Process</i> (ICAAP).
d. kebutuhan likuiditas jangka pendek dan jangka panjang; dan	Huruf d Cukup jelas.
e. potensi pendapatan di masa yang akan datang.	Huruf e Cukup jelas.
Pasal 7	Pasal 7
(1) Dewan Komisaris wajib melakukan pengawasan aktif terhadap kebijakan Remunerasi sebagaimana di maksud dalam Pasal 5 ayat (2).	Ayat (1) Cukup jelas.
(2) Pengawasan aktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan antara lain melalui:	Ayat (2)
a. pemantauan kebijakan Remunerasi; dan	Huruf a Cukup jelas.
b. kaji ulang untuk memastikan kesesuaian kebijakan Remunerasi dengan tujuannya.	Huruf b Tujuan dari pemberian Remunerasi yang baik antara lain adalah untuk memperhatikan kepentingan pegawai dan mempertahankan keberadaan pegawai serta memperhatikan kepentingan dan kelangsungan usaha Bank.
BAB III	
KOMITE REMUNERASI	
Pasal 8	Pasal 8
(1) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1), Dewan Komisaris wajib membentuk Komite Remunerasi.	Cukup jelas.
(2) Dengan berlakunya Peraturan ini, susunan keanggotaan, tugas dan tanggung jawab Komite Remunerasi yang telah ada wajib menyesuaikan dengan peraturan ini.	
Pasal 9	Pasal 9
(1) Anggota Komite Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) paling kurang terdiri dari:	Cukup jelas.
a. seorang Komisaris Independen;	
b. seorang Komisaris;	

Batang Tubuh	Penjelasan
c. seorang Pejabat Eksekutif yang membawahi Sumber Daya Manusia; dan	
d. seorang Pejabat Eksekutif yang membawahi Satuan Kerja Manajemen Risiko.	
(2) Komite Remunerasi diketuai oleh Komisaris Independen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a.	
(3) Anggota Direksi dilarang menjadi anggota Komite Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).	
Pasal 10	Pasal 10
Komite Remunerasi wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara independen.	Cukup jelas.
Pasal 11	Pasal 11
Dalam hal Komite Remunerasi dan Komite Nominasi dilakukan secara terpisah maka keanggotaan Komite Nominasi dapat tidak mengikutsertakan Pejabat Eksekutif yang membawahi Satuan Kerja Manajemen Risiko.	Susunan keanggotaan Komite Nominasi mengacu kepada ketentuan yang berlaku mengenai Pelaksanaan <i>Good Corporate Governance</i> Bagi Bank Umum.
Pasal 12	Pasal 12
Komite Remunerasi mempunyai tugas dan tanggung jawab paling kurang:	
a. melakukan evaluasi terhadap kebijakan Remunerasi Bank yang didasarkan atas kinerja, risiko, kewajaran dengan <i>peer group</i> , pertimbangan sasaran dan strategi jangka panjang, dan dengan memperhatikan potensi pendapatan Bank di masa yang akan datang;	Huruf a Yang dimaksud dengan kinerja adalah kinerja Bank, kinerja unit bisnis, dan kinerja individu.
b. menyampaikan hasil evaluasi dan rekomendasi kepada Dewan Komisaris terkait kebijakan Remunerasi;	Huruf b Cukup jelas.
c. memastikan bahwa kebijakan Remunerasi Bank telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku; dan	Huruf c Cukup jelas.
d. Melakukan <i>review</i> terhadap penerapan kebijakan Remunerasi Bank.	Huruf d Cukup jelas.
Pasal 13	Pasal 13
Dalam mengevaluasi kewajaran sistem	Cukup jelas.

Batang Tubuh	Penjelasan
Remunerasi, Komite Remunerasi wajib berkoordinasi dengan Komite Pemantau Risiko.	
Pasal 14	Pasal 14
Evaluasi terhadap kebijakan Remunerasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kerangka manajemen risiko Bank.	Cukup jelas.
BAB IV	
PEMBERIAN REMUNERASI YANG BERSIFAT VARIABEL YANG DIKAITKAN DENGAN PENGAMBILAN RISIKO YANG HATI - HATI (PRUDENT RISK TAKING)	
Bagian Pertama	
Umum	
Pasal 15	Pasal 15
(1) Bank dapat memberikan Remunerasi yang bersifat variabel kepada Direksi, Dewan Komisaris dan pegawai Bank.	Ayat (1) Yang dimaksud dengan Remunerasi yang bersifat variabel adalah Remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain bonus dan/atau <i>long term incentives</i> .
(2) Remunerasi yang bersifat variabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:	Ayat (2)
a. Saham; dan/atau	Huruf a Yang dimaksud dengan saham adalah penerbitan saham baru Bank atau membeli saham Bank yang bersangkutan yang diperdagangkan di bursa
b. Tunai	Huruf b Cukup jelas
(3) Bagi Bank berbentuk perusahaan terbuka (<i>go public</i>) proporsi tertentu dari remunerasi yang bersifat variabel itu wajib diberikan dalam bentuk saham Bank yang bersangkutan.	Ayat (3) Remunerasi yang bersifat variabel dalam bentuk saham dapat diperoleh melalui penerbitan saham baru Bank atau membeli saham Bank yang diperdagangkan di bursa.
(4) Dalam hal Bank menerbitkan saham baru dalam pemberian bonus yang bersifat variabel, maka penerbitan saham tersebut wajib memperhatikan ketentuan yang berlaku	Ayat (4) Yang dimaksud dengan ketentuan yang berlaku antara lain ketentuan yang berlaku di pasar modal.
Pasal 16	Pasal 16

Batang Tubuh	Penjelasan
Remunerasi yang bersifat variabel bagi Komisaris Independen diberikan dalam bentuk tabungan tunai yang di- <i>escrow</i> hingga anggota Dewan Komisaris yang bersangkutan berhenti dari jabatannya.	Yang dimaksud dengan berhenti dari jabatannya adalah masa jabatan efektif atau berakhirnya periode masa jabatan. Dalam hal terdapat pengangkatan kembali maka perhitungan <i>escrow</i> tabungan tunai dimulai pada saat yang bersangkutan diangkat kembali.
Pasal 17	Pasal 17
Dalam hal Bank mengalami kerugian, Bank dilarang memberikan Remunerasi yang bersifat variabel kepada Direksi dan Dewan Komisaris.	Yang dimaksud dengan kerugian adalah Bank tidak memperoleh laba dalam satu tahun buku.
Pasal 18	Pasal 18
Pemberian Remunerasi yang bersifat variabel kepada pegawai didasarkan pada <i>bonus pool</i> bagi unit kerja dimaksud.	Yang dimaksud dengan <i>bonus pool</i> adalah total dari kumpulan bonus di unit kerja diluar dari komponen gaji pokok pegawai dengan menggunakan beberapa indikator yang ditetapkan oleh masing-masing Bank.
Pasal 19	Pasal 19
Pemberian Remunerasi yang bersifat variabel bagi Direksi, Dewan Komisaris dan pegawai wajib mempertimbangkan:	
a. kinerja, yaitu :	Huruf a Cukup jelas.
1) kinerja Direksi, Dewan Komisaris, dan pegawai bersangkutan;	
2) kinerja unit bisnis;	
3) kinerja Bank; dan	
b. risiko.	Huruf b Yang dimaksud dengan risiko dalam ayat ini adalah risiko <i>ex-post</i> dan risiko <i>ex-ante</i> . Termasuk dalam pengertian risiko ini mencakup pula risiko yang sulit untuk dikuantifikasi antara lain risiko reputasi dan risiko hukum.
Pasal 20	Pasal 20
Pemberian Remunerasi yang bersifat variabel bagi pegawai pada unit pengawasan (<i>control unit</i>) harus bersifat obyektif, independen dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.	Termasuk dalam unit pengawasan (<i>control unit</i>) antara lain manajemen risiko, fungsi kepatuhan, dan pengendalian intern. Yang dimaksud dengan independen adalah tidak dipengaruhi oleh unit bisnis yang dimonitor oleh fungsi tersebut tapi didasarkan atas kinerja

Batang Tubuh	Penjelasan
	pegawai pada unit pengawasan.
Pasal 21	Pasal 21
Bank dilarang memberikan bonus yang bersifat pasti (<i>guaranteed bonus</i>) atau bentuk jaminan lainnya yang tidak didasarkan atas kinerja.	Termasuk dalam pengertian <i>guaranteed bonus</i> adalah bonus yang dijanjikan oleh Bank kepada calon Direksi, Dewan Komisaris atau pegawai sebelum yang bersangkutan diangkat sebagai pegawai.
Bagian Kedua	
Material Risk Takers	
Pasal 22	Pasal 22
Bank wajib menetapkan kelompok pegawai yang karena tugas dan tanggungjawabnya mengambil keputusan yang berdampak signifikan terhadap profil risiko Bank (<i>material risk takers</i>).	Cukup jelas.
Pasal 23	Pasal 23
(1) Pemberian Remunerasi yang bersifat variabel kepada <i>material risk takers</i> wajib diikat dalam perjanjian yang ditangguhkan.	Ayat (1) Cukup jelas.
(2) Proporsi pembayaran Remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan diberikan secara prorata.	Ayat (2) Cukup jelas
(3) Besarnya proporsi penangguhan Remunerasi yang bersifat variabel sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan level jabatan.	Ayat (3) Yang dimaksud dengan disesuaikan dengan level jabatan adalah semakin tinggi jabatan, maka semakin besar proporsi Remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan.
Pasal 24	Pasal 24
Jangka waktu penangguhan Remunerasi yang bersifat variabel sebagaimana dimaksud pada Pasal 23 ayat (1) paling kurang 3 (tiga) tahun.	Contoh: Pegawai A termasuk kategori MRT dan diputuskan menerima bonus tahun 2014 sebesar Rp. 1 Milyar dan dibayarkan mulai akhir Februari 2015. Pada akhir Februari 2015, pegawai A akan menerima bonus sejumlah Rp. 400 juta, dan sisanya (Rp. 600 juta) akan dibagikan dalam jangka waktu 3 tahun secara pro rata sampai dengan Februari 2018, yaitu masing-masing Rp200 juta per tahun.

Batang Tubuh	Penjelasan
Pasal 25	Pasal 25
(1) Pemberian Remunerasi yang bersifat variabel kepada <i>material risk takers</i> wajib memperhatikan sensitivitas Remunerasi yang bersifat variabel terhadap jangka waktu risiko (<i>time horizon of risks</i>).	Ayat (1) <i>Time horizon of risk</i> adalah jangka waktu tertentu yang harus diperkirakan untuk mengantisipasi kemungkinan timbulnya suatu risiko guna menyesuaikan dengan jadwal pembayaran Remunerasi yang bersifat variabel apakah harus ditangguhkan atau dibayarkan.
(2) Dalam hal Bank menilai adanya suatu risiko yang akan terealisasi dalam jangka panjang, Bank dapat menunda pembayaran bonus kepada <i>material risk takers</i> .	Ayat (2) Sebagai contoh, pegawai A telah memutuskan kredit valuta asing dalam jumlah besar untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Bank menilai adanya potensi (risiko) terjadinya kegagalan pengembalian kredit valas apabila terjadi penguatan nilai valas. Untuk itu Remunerasi pegawai A tersebut dapat ditunda pemberiannya oleh Bank.
Pasal 26	Pasal 26
(1) Dalam kondisi tertentu selama masa penangguhan Remunerasi yang bersifat variabel, bagian Remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan dapat tidak diberikan (<i>malus</i>) atau ditarik kembali apabila sudah dibayarkan (<i>clawback</i>).	Ayat (1) Cukup jelas.
(2) Bank menetapkan kondisi tertentu sebagaimana dimaksud ayat (1).	Ayat (2) Yang dimaksud dengan kondisi tertentu antara lain bank mengalami kerugian, terealisasinya suatu risiko atau <i>fraud</i>
Pasal 27	Pasal 27
Pegawai Bank dilarang melakukan lindung nilai atas Remunerasi yang bersifat variabel yang akan diterima.	Lindung nilai dapat dilakukan melalui transaksi <i>hedging</i> atau asuransi terhadap Remunerasi yang bersifat variabel.
BAB IV	
PENGUNGKAPAN (DISCLOSURE)	
Pasal 28	Pasal 28
(1) Bank wajib menyampaikan informasi mengenai kebijakan Remunerasi dalam laporan tahunan pelaksanaan tata kelola.	Cukup jelas.
(2) Informasi mengenai kebijakan	

Batang Tubuh	Penjelasan
Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang mencakup:	
a. Informasi mengenai Komite Remunerasi yang mencakup:	
1) Nama, komposisi, tugas dan tanggungjawab;	
2) Deskripsi mengenai kebijakan Remunerasi termasuk kebijakan Remunerasi per lini bisnis, wilayah maupun implementasinya terhadap <i>subsidiary</i> atau kantor yang berlokasi di luar negeri;	
3) Jenis dan jumlah pegawai yang termasuk sebagai MRT.	
b. Informasi mengenai proses penyusunan kebijakan Remunerasi yang mencakup:	
1) <i>Overview</i> mengenai latar belakang dan tujuan kebijakan Remunerasi;	
2) Apakah Komite Remunerasi melakukan review terhadap kebijakan Remunerasi pada tahun lalu, jika ya apakah terdapat perbaikan (apabila ada);	
3) Bagaimana Bank memastikan bahwa Remunerasi bagi staf di unit kontrol bersifat independen dari unit kerja yang diawasinya;	
c. Informasi mengenai Remunerasi dikaitkan dengan risiko yang mencakup:	
1) Penjelasan mengenai sifat dan jenis risiko utama (<i>key risk</i>) dalam memberikan Remunerasi dikaitkan dengan risiko;	
2) Informasi mengenai <i>key measures</i> yang diterapkan dalam pengukuran risiko utama (<i>key risk</i>) termasuk risiko yang sulit diukur.	
3) Bagaimana risiko ini berdampak terhadap Remunerasi;	
4) Apakah terdapat perubahan terkait pengukuran risiko sebagaimana di maksud pada angka 2) dibandingkan dengan tahun lalu;	

Batang Tubuh	Penjelasan
d. Informasi mengenai pengukuran kinerja dikaitkan dengan Remunerasi yang mencakup:	
1) <i>Overview</i> mengenai kebijakan Remunerasi yang dikaitkan dengan penilaian kinerja;	
2) Bagaimana Remunerasi individu dikaitkan dengan kinerja Bank, kinerja unit kerja dan kinerja individu;	
e. Informasi mengenai penyesuaian Remunerasi dikaitkan dengan kinerja dan risiko yang mencakup:	
1) Kebijakan mengenai Remunerasi yang bersifat variabel yang ditanggungkan, besarnya, dan kriteria untuk menetapkan besaran tersebut;	
2) Kebijakan Bank mengenai <i>malus</i> dan <i>clawback</i> ;	
f. Jumlah Direksi dan Dewan Komisaris yang menerima paket Remunerasi yang dikelompokkan sesuai tingkat penghasilan, dalam rentang (<i>range</i>) tertentu;	
g. Rasio gaji tertinggi dan terendah, meliputi (i) rasio gaji pegawai yang tertinggi dan terendah, (ii) rasio gaji Direksi yang tertinggi dan terendah, (iii) rasio gaji Dewan Komisaris yang tertinggi dan terendah, (iv) rasio gaji Direksi tertinggi dan pegawai tertinggi;	
h. nama konsultan eksternal, apabila Bank menggunakan jasa konsultan eksternal dan informasi mengenai ruang lingkup tugas konsultan tersebut;	
i. bentuk-bentuk dari Remunerasi yang bersifat variabel, termasuk <i>shares option</i> ;	
j. penjelasan mengenai penggunaan bentuk Remunerasi yang bersifat variabel sebagaimana dimaksud pada huruf i apabila komposisinya ditetapkan berbeda diantara para penerima Remunerasi yang bersifat variabel dan faktor-faktor yang	

Batang Tubuh	Penjelasan
mempengaruhi perbedaan tersebut;	
k. Jumlah rapat yang dilakukan oleh Komite Remunerasi selama 1 (satu) tahun dan Remunerasi yang telah di bayarkan;	
l. Paket Remunerasi dan fasilitas yang diterima oleh Direksi dan Dewan Komisaris, termasuk jumlah orang dan total nominal;	
m. Jumlah Direksi, Dewan Komisaris dan pegawai serta jumlah Remunerasi yang bersifat variabel yang selama 1 (satu) tahun;	
n. Jumlah penerima dan jumlah total <i>guaranteed bonus</i> yang diberikan selama 1 (satu) tahun;	
o. Jumlah penerima dan jumlah total <i>sign-on award</i> yang diterima selama 1 (satu) tahun;	
p. Jumlah dan total nominal pemutusan hubungan kerja dalam rentang nominal tertentu;	
q. Jumlah total dari Remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan, yang terdiri dari tunai, saham dan bentuk lainnya;	
r. Total jumlah dari Remunerasi yang bersifat variabel yang ditangguhkan yang dibayarkan selama 1 (satu) tahun;	
s. Rincian dan jumlah dari Remunerasi yang diberikan dalam satu tahun yang bersifat tetap dan variabel, yang ditangguhkan dan tidak ditangguhkan, dan bentuk dari Remunerasi yang diberikan (tunai, saham dan lain-lain); dan	
t. Informasi kuantitatif mengenai:	
1) Total <i>oustanding</i> Remunerasi yang ditangguhkan;	
2) Total Remunerasi yang disesuaikan selama periode laporan yang disebabkan oleh penerapan <i>malus</i> atau <i>clawback</i> ;	
3) Total Remunerasi yang disesuaikan selama periode laporan yang disebabkan oleh	

Batang Tubuh	Penjelasan
faktor eksternal bank antara lain fluktuasi nilai saham.	
Pasal 29	Pasal 29
Dalam rangka meningkatkan kejelasan informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 Ayat (2), Bank dapat menyajikan informasi tersebut dalam bentuk:	
a. tabel atau grafik;	Huruf a Cukup jelas.
b. perbandingan dengan periode laporan 1 (satu) tahun sebelumnya; atau	Huruf b Cukup jelas.
LAIN-LAIN	
Pasal 30	Pasal 30
(1) Otoritas Jasa Keuangan melakukan review terhadap implementasi kebijakan Remunerasi Bank sesuai dengan tujuannya.	Cukup jelas
(2) Review terhadap implementasi kebijakan Remunerasi Bank sebagaimana di maksud pada ayat (1) dilakukan dalam kerangka manajemen risiko Bank.	
(3) Dalam hal Otoritas Jasa Keuangan menilai Bank belum mengimplementasikan kebijakan Remunerasi secara efektif, Otoritas Jasa Keuangan memerintahkan Bank untuk melakukan langkah-langkah perbaikan.	
Pasal 31	Pasal 31
Dalam keadaan tertentu, Otoritas Jasa Keuangan berwenang untuk:	Yang dimaksud dengan keadaan tertentu antara lain Bank dalam status pengawasan khusus atau bank dalam penyehatan.
a. melakukan penyesuaian kebijakan Remunerasi Bank; dan/ atau	Huruf a Cukup jelas.
b. melakukan kaji ulang khusus dan menentukan besaran Remunerasi terhadap pegawai yang memperoleh Remunerasi tinggi.	Huruf b Kaji ulang khusus dapat dilakukan oleh pihak independen yang diperintahkan oleh Otoritas Jasa Keuangan dan hasilnya menjadi masukan bagi Otoritas Jasa Keuangan.
Pasal 32	Pasal 32
Bagi Kantor Cabang Bank dari bank yang berkedudukan di luar negeri dalam	Cukup jelas.

Batang Tubuh	Penjelasan
kerangka <i>home host supervision</i> , Otoritas Jasa Keuangan dapat memastikan bahwa kebijakan Remunerasi pada Kantor Cabang dari bank yang berkedudukan di luar negeri tersebut telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh FSB secara konsisten sebagaimana diatur pada kantor pusat Kantor Cabang Bank Asing.	
SANKSI	
Pasal 33	Pasal 33
Bank yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 2, Pasal 3, Pasal 5 Ayat (1), Pasal 6, Pasal 7 Ayat (1), Pasal 8, Pasal 10, Pasal 13, Pasal 16 Ayat (1) dan Ayat (2), Pasal 17, Pasal 19, Pasal 21, Pasal 22, Pasal, 23 Ayat (1), Pasal 24 Ayat (1), Pasal 26, Pasal 27 Ayat (1), dan Pasal 29 dikenakan sanksi administratif antara lain berupa:	Cukup jelas.
a. teguran tertulis;	
b. penurunan peringkat tata kelola (GCG) dalam penilaian tingkat kesehatan Bank;	
KETENTUAN PERALIHAN	
Pasal 34	Pasal 34
(1) Bank wajib melakukan kaji ulang kontrak kerja yang berlaku agar disesuaikan dengan kebijakan Remunerasi yang berdasarkan kinerja dan risiko.	Cukup jelas.
(2) Dalam hal kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah sesuai maka kontrak tersebut dapat tetap berlaku.	
KETENTUAN PENUTUP	
Pasal 35	Pasal 35
Dengan berlakunya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini maka:	Cukup jelas.
a. keanggotaan, tugas dan tanggungjawab Komite Remunerasi sebagaimana diatur dalam Pasal 40, Pasal 45 huruf a, dan Pasal 46 Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan	

Batang Tubuh	Penjelasan
<p><i>Good Corporate Governance</i> Bagi Bank Umum sebagaimana diubah dengan Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/14/PBI/2006 tentang Perubahan Atas Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan <i>Good Corporate Governance</i> Bagi Bank Umum disesuaikan dengan pengaturan dalam ketentuan ini.</p>	
<p>b. pengaturan mengenai laporan pelaksanaan <i>Good Corporate Governance</i> pada Pasal 61 ayat (2) huruf d, huruf e dan huruf f, serta ayat (3) dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan <i>Good Corporate Governance</i> Bagi Bank Umum menjadi tidak berlaku.</p>	
Pasal 36	Pasal 36
<p>Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku pada tanggal:</p>	<p>Cukup jelas.</p>
<p>a. 1 Januari 2016 bagi Bank Asing, Bank Umum Berdasarkan Kegiatan Usaha (BUKU) 3, dan Bank Umum Berdasarkan Kegiatan Usaha (BUKU) 4;</p>	
<p>b. 1 Januari 2017 bagi Bank Umum Berdasarkan Kegiatan Usaha (BUKU) 1 dan Bank Umum Berdasarkan Kegiatan Usaha (BUKU) 2 yang bukan merupakan Bank Asing.</p>	
<p>Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.</p>	

Batang Tubuh	Penjelasan
<p>Ditetapkan di Jakarta Pada tanggal</p> <p>KETUA DEWAN KOMISIONER OTORITAS JASA KEUANGAN,</p> <p>MULIAMAN D. HADAD</p>	
<p>Diundangkan di Jakarta Pada tanggal</p> <p>MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA,</p> <p>YASONNA H. LAOLY</p>	
<p>LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2015 NOMOR</p>	<p>TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR</p>