



OTORITAS JASA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN
NOMOR 45 /POJK.03/2015
TENTANG
PENERAPAN TATA KELOLA DALAM PEMBERIAN REMUNERASI
BAGI BANK UMUM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEWAN KOMISIONER OTORITAS JASA KEUANGAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menghadapi dinamika perekonomian global, industri perbankan 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 dalam rangka menciptakan disiplin pasar dan sesuai dengan perkembangan standar internasional perlu transparansi informasi mengenai pemberian Remunerasi baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu mengatur ketentuan tentang penerapan tata kelola dalam pemberian remunerasi bagi bank umum

dalam suatu Peraturan Otoritas Jasa Keuangan.

- 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);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini yang dimaksud dengan:

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 dari bank yang berkedudukan di luar negeri.
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 persen) 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 persen) 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 ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perseroan terbatas;
 - b. bagi Bank berbentuk hukum Perusahaan Daerah adalah direksi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perusahaan daerah;
 - c. bagi Bank berbentuk hukum Koperasi adalah pengurus sebagaimana dimaksud dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perkoperasian;
 - d. bagi kantor cabang dari bank yang berkedudukan di luar negeri adalah 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 ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perseroan terbatas;
 - b. bagi Bank berbentuk hukum Perusahaan Daerah adalah pengawas sebagaimana dimaksud dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perusahaan daerah;
 - c. bagi Bank berbentuk hukum Koperasi adalah pengawas sebagaimana dimaksud dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perkoperasian.

5. Remunerasi adalah imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris dan/atau Pegawai baik yang bersifat tetap maupun variabel dalam bentuk tunai maupun tidak tunai sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.
6. 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.
7. Remunerasi yang Bersifat Variabel adalah Remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain bonus atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
8. 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.
9. *Malus* adalah kebijakan yang mengizinkan Bank berdasarkan kriteria tertentu menunda pembayaran sebagian atau seluruh dari Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan.
10. *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 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; dan
 - d. pengungkapan Remunerasi (*disclosure*).

BAB II

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS

Pasal 3

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

Pasal 4

Direksi wajib menyusun kebijakan Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 yang paling sedikit memuat:

- a. struktur Remunerasi yang paling sedikit mencakup:
 - 1) skala Remunerasi berdasarkan tingkat dan jabatan; dan
 - 2) komponen Remunerasi
- 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; dan
- e. potensi pendapatan di masa yang akan datang.

Pasal 6

Dewan Komisaris wajib paling sedikit melaksanakan:

- a. pengawasan terhadap penerapan kebijakan Remunerasi; dan
- b. evaluasi secara berkala atas kebijakan Remunerasi atas dasar hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada 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) paling sedikit beranggotakan:
 - a. seorang Komisaris Independen;
 - b. seorang Komisaris; dan
 - c. seorang Pejabat Eksekutif yang membawahkan Sumber Daya Manusia atau seorang perwakilan Pegawai.
- (3) Komite Remunerasi 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 maka anggota Komisaris Independen berjumlah paling sedikit 2 (dua) orang.

Pasal 8

Pembentukan Komite Remunerasi bagi kantor cabang dari bank yang berkedudukan di luar negeri disesuaikan dengan struktur organisasi yang berlaku pada bank yang bersangkutan.

Pasal 9

Komite Remunerasi wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara independen.

Pasal 10

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 peraturan perundang-undangan dan potensi pendapatan Bank di masa yang akan datang;
- b. menyampaikan hasil evaluasi dan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai:
 - 1) kebijakan Remunerasi bagi Direksi dan Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada Rapat Umum Pemegang Saham;
 - 2) kebijakan Remunerasi bagi Pegawai secara keseluruhan untuk disampaikan kepada Direksi;
- c. memastikan bahwa kebijakan Remunerasi telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku; dan
- d. melakukan evaluasi secara berkala terhadap penerapan kebijakan Remunerasi.

BAB IV

PENERAPAN PRINSIP KEHATI-HATIAN DALAM
PEMBERIAN REMUNERASI

Pasal 11

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 Pertama
Remunerasi yang Bersifat Tetap

Pasal 12

Kebijakan Remunerasi yang Bersifat Tetap wajib paling sedikit memperhatikan skala usaha, kompleksitas usaha, *peer group*, tingkat inflasi, kondisi, dan kemampuan keuangan, serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua
Remunerasi yang Bersifat Variabel

Pasal 13

Kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel selain memperhatikan Pasal 12, juga wajib mendorong dilakukannya *prudent risk taking*.

Pasal 14

Dalam menetapkan kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Komite Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) wajib berkoordinasi dengan satuan kerja manajemen risiko.

Pasal 15

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

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

Pasal 16

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

Pasal 17

- (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 yang bersangkutan sebesar persentase tertentu dari Remunerasi yang Bersifat Variabel.

Pasal 18

Remunerasi yang Bersifat Variabel dalam bentuk saham atau instrumen yang berbasis saham bagi Komisaris Independen dikonversi dan diberikan dalam bentuk tunai.

Pasal 19

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 dan/atau Pegawai.

Pasal 20

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

Pasal 21

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

Bagian Ketiga

Material Risk Takers

Pasal 22

Bank wajib menetapkan pihak yang menjadi *material risk takers*, yang paling sedikit memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Direksi dan/atau Pegawai lainnya 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.

Pasal 23

- (1) Bank wajib menangguhkan pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel kepada pihak yang menjadi *material risk takers* sebesar persentase tertentu.
- (2) Besarnya persentase penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan tingkat jabatan.

Pasal 24

- (1) Jangka waktu penangguhan pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel sebagaimana dimaksud pada Pasal 23 ayat (1) paling sedikit 3 (tiga) tahun.
- (2) Penetapan jangka waktu penangguhan pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel sebagaimana

dimaksud dalam ayat (1) dapat disesuaikan jangka waktunya menjadi lebih panjang sesuai dengan jangka waktu risiko (*time horizon of risks*).

Pasal 25

Pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) wajib diberikan secara prorata sesuai dengan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24.

Pasal 26

- (1) 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.
- (2) Bank menetapkan kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 27

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

BAB V

PENGUNGKAPAN (*DISCLOSURE*)

Pasal 28

- (1) Bank wajib mengungkapkan informasi kebijakan Remunerasi dalam laporan tahunan pelaksanaan tata kelola sebagaimana diatur dalam ketentuan mengenai pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi bank umum.
- (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 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 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; dan
 - 4) perubahan penentuan jenis risiko utama dibandingkan dengan tahun lalu beserta alasannya, apabila ada;

- 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 apabila sudah dibayarkan (*clawback*);
- g. nama konsultan ekstern dan tugas konsultan terkait kebijakan Remunerasi, apabila Bank menggunakan jasa konsultan ekstern;
- h. paket Remunerasi dan fasilitas yang diterima oleh Direksi dan Dewan Komisaris mencakup struktur Remunerasi dan rincian jumlah nominal;
- i. Remunerasi yang Bersifat Variabel, meliputi:
 - 1) bentuk Remunerasi yang Bersifat Variabel beserta alasan pemilihan bentuk tersebut; dan
 - 2) penjelasan apabila terdapat perbedaan pemberian Remunerasi yang Bersifat

Variabel di antara para Direksi, Dewan Komisaris dan/atau Pegawai;

- j. jumlah Direksi, Dewan Komisaris dan Pegawai yang menerima Remunerasi yang Bersifat Variabel selama 1 (satu) tahun, dan total nominalnya;
- k. jabatan dan jumlah pihak yang menjadi *material risk takers*;
- l. *shares option* yang dimiliki Direksi, Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif;
- m. rasio gaji tertinggi dan terendah;
- n. 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21;
- o. jumlah Pegawai yang terkena pemutusan hubungan kerja dan total nominal pesangon yang dibayarkan;
- p. jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan, yang terdiri dari tunai dan/atau saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank;
- q. jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan yang dibayarkan selama 1 (satu) tahun;
- r. rincian jumlah Remunerasi yang diberikan dalam satu tahun meliputi:
 - 1) Remunerasi yang bersifat tetap maupun 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;

- s. 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;
 - 3) total pengurangan Remunerasi yang disebabkan karena penyesuaian implisit selama periode laporan.

Pasal 29

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.

BAB VI 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 Otoritas Jasa Keuangan menilai Bank belum mengimplementasikan kebijakan Remunerasi sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, Otoritas Jasa Keuangan memerintahkan Bank untuk melakukan langkah-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, 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 yang berbadan hukum Indonesia 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 ketentuan 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 VII

SANKSI

Pasal 33

Bank yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 2, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7, Pasal 9, Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13, Pasal 14, Pasal 15, Pasal 17 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 22, Pasal 23 ayat (1), Pasal 25, Pasal 27, Pasal 28, Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 34 atau Pasal 35, dikenakan sanksi administratif antara lain berupa:

- a. teguran tertulis; dan/atau
- b. penurunan peringkat faktor *Good Corporate Governance*.

BAB VIII 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 wajib melakukan penyesuaian kebijakan Remunerasi dengan mengacu kepada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini dalam jangka waktu paling lambat 1 (satu) tahun sejak berlakunya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

Pasal 35

Dengan berlakunya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, tugas dan tanggung jawab Komite Remunerasi yang telah ada namun belum sesuai dengan yang diatur dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini wajib menyesuaikan dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

Pasal 36

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

- (1) 1 Januari 2019, bagi Bank Asing, Bank BUKU 3, dan BUKU 4; dan
- (2) 1 Januari 2020, bagi Bank BUKU 1 dan BUKU 2 yang bukan merupakan Bank Asing.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 37

Ketentuan lebih lanjut mengenai penerapan tata kelola dalam pemberian remunerasi berdasarkan kinerja dan risiko diatur dengan Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan.

Pasal 38

Dengan berlakunya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, Pasal 61 ayat (2) huruf d, huruf e, dan huruf f, serta ayat (3) Peraturan Bank Indonesia Nomor 8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* 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 *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 39

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku pada tanggal:

- (1) 1 Januari 2016 bagi Bank Asing, Bank BUKU 3, dan BUKU 4; dan
- (2) 1 Januari 2017 bagi Bank BUKU 1 dan BUKU 2 yang bukan merupakan Bank Asing.

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

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 23 Desember 2015

KETUA DEWAN KOMISIONER
OTORITAS JASA KEUANGAN,

ttd

MULIAMAN D. HADAD

Diundangkan di Jakarta
Pada tanggal 28 Desember 2015

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2015 NOMOR 371

Salinan sesuai dengan aslinya
Direktur Hukum 1
Departemen Hukum

ttd

Sudarmaji

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN
NOMOR 45 /POJK.03/2015
TENTANG
PENERAPAN TATA KELOLA DALAM PEMBERIAN REMUNERASI
BAGI BANK UMUM

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.

Sehubungan dengan itu, perlu diatur mengenai penerapan tata kelola dalam pemberian remunerasi 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, dan mampu bersaing di pasar global dan di *peer group*nya.

Kecukupan permodalan Bank meliputi kecukupan permodalan dalam rangka pemenuhan *regulatory capital*

maupun *Individual Capital Adequacy Assessment Process* (ICAAP).

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pengaturan mengenai keanggotaan Komite Remunerasi mengacu kepada ketentuan mengenai pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi bank umum.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

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

Pasal 10

Pengaturan mengenai tugas dan tanggung jawab Komite Remunerasi mengacu kepada ketentuan mengenai pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi bank umum.

Huruf a

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

Yang dimaksud dengan “cadangan” adalah cadangan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang mengenai perseroan terbatas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Evaluasi terhadap kebijakan Remunerasi dan penerapannya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kerangka manajemen risiko Bank.

Pasal 11

Yang dimaksud dengan “memperhatikan prinsip kehati-hatian dalam pemberian Remunerasi” adalah 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; dan
- e. potensi pendapatan di masa yang akan datang.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

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 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “risiko” meliputi risiko yang sudah terjadi maupun risiko yang mungkin terjadi. Jenis-jenis risiko mengacu kepada ketentuan yang mengatur mengenai penerapan manajemen risiko bagi bank umum.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1)

Huruf a.

Cukup jelas.

Huruf b.

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

Ayat (2)

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

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

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

Dalam menetapkan Remunerasi yang Bersifat Variabel relatif kecil atau tidak membagikan sama sekali karena Bank mengalami kerugian, didasarkan atas prinsip kehati-hatian dalam pemberian Remunerasi.

Pasal 20

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

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

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

Pasal 24

Ayat (1)

Penetapan jangka waktu paling sedikit 3 (tiga) tahun sudah memperhitungkan risiko yang akan terjadi.

Ayat (2)

Contoh:

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

Bank menilai adanya potensi (risiko) terjadinya kegagalan pengembalian kredit valas karena terjadinya penguatan nilai

valas. Untuk itu Remunerasi Pegawai A tersebut dapat ditangguhkan pemberiannya oleh Bank lebih dari 3 (tiga) tahun misalnya 4 (empat) tahun.

Pasal 25

Contoh:

Pegawai A termasuk pihak yang menjadi *material risk takers*. Pada bulan Januari 2015, A telah diputuskan menerima bonus tahun 2014 sebesar Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah). Sesuai kebijakan Bank, pembayaran bonus dilakukan akhir bulan Januari 2015 dan persentase bonus yang ditangguhkan sebesar 60% (enam puluh persen). Pada akhir bulan Januari 2015, 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 tahun dan akan dibayarkan dalam 3 tahun yaitu tahun 2015 (setelah bulan Januari), tahun 2016, dan tahun 2017 secara prorata, yaitu masing-masing Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) per tahun.

Pasal 26

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

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

Pasal 27

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

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

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Angka 1)

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

Angka 2).

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

Huruf j

Cukup jelas.

Huruf k

Cukup jelas.

Huruf l

Cukup jelas.

Huruf m

Cukup jelas.

Huruf n

Cukup jelas.

Huruf o

Yang dimaksud dengan “pemutusan hubungan kerja” adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi bukan karena permintaan dari Direksi, Dewan Komisaris, dan/atau Pegawai yang bersangkutan namun karena adanya kebijakan Bank seperti adanya merger, konsolidasi, akuisisi, atau perampangan struktur organisasi Bank.

Tidak termasuk dalam pengertian pemutusan hubungan kerja pada ayat ini adalah pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena pelanggaran ketentuan atau *fraud*.

Huruf p

Cukup jelas.

Huruf q

Cukup jelas.

Huruf r

Cukup jelas.

Huruf s

Penyesuaian implisit merupakan penyesuaian yang terjadi dikarenakan faktor diluar 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.

Pasal 29

Penyajian dalam bentuk tabel atau grafik serta perbandingan dengan periode laporan sebelumnya dimaksudkan untuk antara lain mengetahui tren perkembangan yang terjadi dan untuk meningkatkan kejelasan informasi.

Pasal 30

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “kondisi tertentu” antara lain Bank dalam status pengawasan khusus atau Bank dalam penyehatan sesuai dengan ketentuan mengenai penetapan status dan tindak lanjut pengawasan bank umum konvensional.

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.

Pasal 39

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5811