

OTORITAS JASA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN

NOMOR /POJK.03/2017

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEWAN KOMISIONER OTORITAS JASA KEUANGAN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menghadapi dinamika perekonomian global, industri perbankan syariah perlu meningkatkan ketahanan;
 - b. bahwa peningkatan ketahanan tersebut dilakukan melalui peningkatan tata kelola dalam pemberian remunerasi;
 - c. bahwa peningkatan tata kelola dalam pemberian remunerasi bertujuan untuk mendorong dilakukannya *prudent risk taking* sehingga kelangsungan usaha bank dapat terjaga;
 - d. bahwa 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 dalam pemberian remunerasi harus mempertimbangkan pula kesesuaian dengan prinsip syariah;
- f. bahwa sehubungan dengan pertimbangan huruf a sampai dengan huruf e di atas diperlukan ketentuan tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4867);

2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5253);

MEMUTUSKAN:

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini yang dimaksud dengan:

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

3. Direksi adalah Direksi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
4. Dewan Komisaris adalah Dewan Komisaris sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
5. Dewan Pengawas Syariah yang selanjutnya disingkat DPS adalah dewan yang bertugas memberikan nasihat dan saran kepada Direksi serta mengawasi kegiatan Bank agar sesuai dengan prinsip syariah.
6. Remunerasi adalah imbalan yang ditetapkan dan diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan/atau Pegawai baik yang bersifat tetap maupun variabel dalam bentuk tunai maupun tidak tunai sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.
7. 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.
8. Remunerasi yang Bersifat Variabel adalah Remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain bonus atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu.
9. 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.
10. *Malus* adalah kebijakan yang mengizinkan Bank berdasarkan kriteria tertentu menunda pembayaran sebagian atau seluruh dari Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan.
11. *Clawback* adalah suatu perjanjian antara Bank dengan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau Pegawai dimana anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau

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

Pasal 2

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

BAB II

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS

Pasal 3

Bank wajib memiliki kebijakan tertulis Remunerasi bagi Direksi, Dewan Komisaris, DPS, 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 Bank di masa yang akan datang.

Pasal 6

Dewan Komisaris wajib paling sedikit melaksanakan:

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

BAB III

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB KOMITE REMUNERASI

Pasal 7

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

- (5) Dalam hal anggota komite Remunerasi ditetapkan lebih dari 3 (tiga) orang, anggota komisaris independen berjumlah paling sedikit 2 (dua) orang.

Pasal 8

Komite Remunerasi wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara independen.

Pasal 9

Komite Remunerasi wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawab paling sedikit:

- a. melakukan evaluasi terhadap kebijakan Remunerasi yang didasarkan atas kinerja, risiko, kewajaran dengan *peer group*, sasaran, dan strategi jangka panjang Bank, pemenuhan cadangan sebagaimana diatur dalam 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, Dewan Komisaris, dan DPS untuk disampaikan kepada rapat umum pemegang saham; dan
 - 2) kebijakan Remunerasi bagi Pegawai secara keseluruhan untuk disampaikan kepada Direksi;
- c. memastikan bahwa kebijakan Remunerasi telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku; dan
- d. melakukan evaluasi secara berkala terhadap penerapan kebijakan Remunerasi.

BAB IV

PENERAPAN PRINSIP KEHATI-HATIAN DALAM PEMBERIAN REMUNERASI

Pasal 10

Dalam menerapkan tata kelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Bank wajib memperhatikan prinsip kehati-hatian

dalam pemberian Remunerasi baik Remunerasi yang Bersifat Tetap maupun Remunerasi yang Bersifat Variabel.

Bagian Pertama
Remunerasi yang Bersifat Tetap

Pasal 11

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 12

Kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel selain memperhatikan Pasal 11, juga wajib mendorong dilakukannya *prudent risk taking*.

Pasal 13

Dalam menetapkan kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, komite Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) wajib berkoordinasi dengan satuan kerja manajemen risiko.

Pasal 14

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

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

Pasal 15

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

Pasal 16

- (1) Remunerasi yang Bersifat Variabel dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. tunai; dan/atau
 - b. saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank.
- (2) Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diberikan oleh Bank berstatus perseroan terbuka (*go public*) wajib dalam bentuk saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank yang bersangkutan sebesar persentase tertentu dari Remunerasi yang Bersifat Variabel.

Pasal 17

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

Pasal 18

Dalam hal Bank mengalami kerugian, Bank dapat:

- a. tidak membagikan; atau
- b. membagikan dengan nilai yang relatif kecil,

Remunerasi yang Bersifat Variabel kepada Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan/atau Pegawai.

Pasal 19

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

Pasal 20

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

Bagian Ketiga

Material Risk Takers

Pasal 21

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

- a. Direksi dan/atau Pegawai lain 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 22

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

Pasal 23

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

Pasal 24

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

Pasal 25

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

Pasal 26

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

BAB V

PENERAPAN PRINSIP SYARIAH DALAM PEMBERIAN
REMUNERASI

Pasal 27

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

BAB VI

PENGUNGKAPAN (*DISCLOSURE*)

Pasal 28

- (1) Bank wajib mengungkapkan informasi kebijakan Remunerasi dalam laporan pelaksanaan tata kelola sebagaimana diatur dalam ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai penerapan tata kelola bagi bank umum syariah dan unit usaha syariah.

- (2) Informasi kebijakan Remunerasi yang wajib diungkapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit mencakup:
- a. komite Remunerasi antara lain:
 - 1) nama anggota, komposisi, tugas, dan tanggung jawab;
 - 2) jumlah rapat yang dilakukan; dan
 - 3) Remunerasi yang telah dibayarkan kepada anggota komite Remunerasi selama 1 (satu) tahun;
 - b. proses penyusunan kebijakan Remunerasi yang meliputi:
 - 1) tinjauan mengenai latar belakang dan tujuan kebijakan Remunerasi;
 - 2) pelaksanaan kaji ulang atas kebijakan Remunerasi pada tahun sebelumnya, beserta perbaikan atas kebijakan Remunerasi pada tahun sebelumnya; dan
 - 3) mekanisme untuk memastikan bahwa Remunerasi bagi Pegawai di unit pengawasan (*control unit*) bersifat independen dari unit kerja yang diawasinya;
 - c. cakupan kebijakan Remunerasi dan implementasi kebijakan Remunerasi per unit bisnis, per wilayah, dan pada perusahaan anak atau kantor cabang yang berlokasi di luar negeri;
 - d. Remunerasi dikaitkan dengan risiko yang meliputi:
 - 1) jenis risiko utama (*key risk*) yang digunakan dalam menerapkan Remunerasi;
 - 2) kriteria untuk menentukan jenis risiko utama, termasuk untuk risiko yang sulit diukur;
 - 3) dampak penetapan risiko utama terhadap kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel; dan
 - 4) perubahan penentuan jenis risiko utama dibandingkan dengan tahun lalu beserta alasan perubahan, 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 bisnis, dan kinerja individu; dan
 - 3) uraian mengenai metode yang digunakan Bank untuk menyatakan bahwa kinerja yang disepakati tidak dapat tercapai sehingga perlu dilakukan penyesuaian atas Remunerasi dan besaran penyesuaian Remunerasi dalam hal kondisi tersebut terjadi;
- f. penyesuaian Remunerasi dikaitkan dengan kinerja dan risiko yang meliputi:
 - 1) kebijakan mengenai Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan, besaran, dan kriteria untuk menetapkan besaran Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan; dan
 - 2) kebijakan Bank mengenai *Malus* atau *Clawback* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25;
- g. nama konsultan ekstern dan tugas konsultan terkait kebijakan Remunerasi, dalam hal Bank menggunakan jasa konsultan ekstern;
- h. paket Remunerasi dan fasilitas yang diterima oleh Direksi, Dewan Komisaris, dan DPS yang mencakup struktur Remunerasi dan rincian jumlah nominal;
- i. Remunerasi yang Bersifat Variabel, meliputi:
 - 1) bentuk Remunerasi yang Bersifat Variabel dan alasan pemilihan bentuk tersebut; dan
 - 2) penjelasan dalam hal terdapat perbedaan pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel diantara anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan/atau Pegawai;
- j. jumlah Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan Pegawai yang menerima Remunerasi yang Bersifat Variabel

selama 1 (satu) tahun dan total nominal Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima;

- k. jabatan dan jumlah pihak yang menjadi *material risk takers*;
- l. *shares option* yang dimiliki Direksi, Dewan Komisaris, DPS, 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, calon DPS, dan/atau calon Pegawai selama 1 (satu) tahun pertama bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20;
- o. jumlah Pegawai yang terkena pemutusan hubungan kerja dan total nominal pesangon yang dibayarkan;
- p. jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan dalam bentuk 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 dan Remunerasi yang Bersifat Variabel;
 - 2) Remunerasi yang ditangguhkan dan Remunerasi yang tidak ditangguhkan; dan
 - 3) bentuk Remunerasi yang diberikan dalam bentuk 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 VII 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, DPS, dan/atau Pegawai; dan/atau
 - b. memerintahkan Bank untuk melakukan penyesuaian kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel.

- (2) Otoritas Jasa Keuangan berwenang menunjuk pihak independen untuk melakukan kaji ulang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a.

Pasal 32

- (1) Bank 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 VIII

SANKSI

Pasal 33

Bank yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (1), Pasal 2 ayat (3), Pasal 3, Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7 ayat (1), Pasal 7 ayat (4), Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10, Pasal 11, Pasal 13, Pasal 14, Pasal 16 ayat (2), Pasal 20 ayat (1), Pasal 21, Pasal 22 ayat (1), Pasal 24, Pasal 26, Pasal 27, Pasal 28, Pasal 32 ayat (1), Pasal 32 ayat (2), Pasal 34, dan/atau Pasal 35, dikenakan sanksi administratif antara lain berupa:

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

BAB IX
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 34

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

Pasal 35

Sejak Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini berlaku, 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:

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

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 37

Ketentuan lebih lanjut mengenai penerapan tata kelola dalam pemberian Remunerasi bagi bank umum syariah dan unit usaha syariah diatur dalam Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan.

Pasal 38

- (1) Sejak Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini berlaku, Pasal 62 ayat (2) huruf f dan huruf g, serta Pasal 62 ayat

- (3) Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* Bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Pengaturan komite Remunerasi dan Nominasi pada Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* Bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan ini.

Pasal 39

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku pada tanggal:

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

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal

KETUA DEWAN KOMISIONER
OTORITAS JASA KEUANGAN,

MULIAMAN D. HADAD

Diundangkan di Jakarta
Pada tanggal

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK
INDONESIA,

YASONNA H. LAOLY

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2017 NOMOR

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

I. UMUM

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

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

Sejalan dengan penerapan Basel II khususnya Pilar 3 (*Market Discipline*), Bank dituntut mengungkapkan informasi yang lebih

transparan kepada publik dan pelaku pasar khususnya terkait dengan Remunerasi untuk mendorong disiplin dan agar pemangku kepentingan dapat memberikan penilaian yang wajar.

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

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

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

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “kecukupan dan penguatan permodalan Bank” adalah bahwa kebijakan Remunerasi dapat menjaga kelangsungan usaha Bank agar mampu hidup dan berkembang,

serta mampu bersaing di pasar global dan di dalam *peer group*-nya.

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

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pengaturan mengenai keanggotaan komite Remunerasi mengacu kepada ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai penerapan tata kelola bagi bank umum syariah dan unit usaha syariah.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 8

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

Pasal 9

Pengaturan mengenai tugas dan tanggung jawab komite Remunerasi mengacu kepada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai penerapan tata kelola bagi bank umum syariah dan unit usaha syariah.

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

Pasal 10

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 Bank di masa yang akan datang.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

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

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

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

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

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

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 19

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

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

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

Pasal 23

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 pembiayaan valuta asing dalam jumlah besar untuk pelunasan dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun.

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

Pasal 24

Contoh:

Pegawai A termasuk pihak yang menjadi *material risk takers*. Pada bulan Januari 2018, A telah diputuskan menerima bonus tahun

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

Pasal 25

Ayat (1)

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 26

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

Pasal 27

Yang dimaksud dengan “prinsip syariah” adalah berdasarkan fatwa Dewan Syariah Nasional – Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI).

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 komposisi dalam bentuk tunai dan/atau saham atau instrumen yang berbasis saham maupun persentase besaran Remunerasi yang Bersifat Variabel.

Huruf j

Cukup jelas.

Huruf k

Cukup jelas.

Huruf l

Yang dimaksud dengan “*shares option*” adalah opsi untuk membeli saham oleh anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan/atau pejabat eksekutif yang dilakukan melalui penawaran saham atau penawaran opsi saham dalam rangka pemberian kompensasi yang diberikan kepada anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, anggota DPS, dan/atau pejabat eksekutif, dan yang telah diputuskan dalam Rapat Umum Pemegang Saham dan/atau Anggaran Dasar Bank.

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, DPS, dan/atau Pegawai namun karena kebijakan Bank seperti penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan 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 ruang lingkup manajemen risiko Bank.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR

DRAFT