



TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA R.I

No.5811

KEUANGAN. OJK. Bank Umum. Pemberian Remunerasi. Tata Kelola. (Penjelasan Atas Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 371)

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 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 ditanggihkan.

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 ditanggihkan 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 (tiga) 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 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 antara lain untuk 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.