



# LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.278, 2017

KEUANGAN OJK. Remunerasi. Bank Umum Syariah. Unit Usaha Syariah. Tata Kelola. (Penjelasan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6148)

PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN

NOMOR 59 /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 untuk 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 untuk menciptakan disiplin pasar dan sesuai dengan perkembangan standar internasional diperlukan transparansi informasi mengenai pemberian remunerasi baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif;
  - e. bahwa dalam pemberian remunerasi bagi bank umum syariah dan unit usaha syariah harus

mempertimbangkan kesesuaian dengan prinsip syariah;

- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a sampai dengan huruf e, perlu menetapkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan 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. 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.
7. 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.
8. 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.
9. Remunerasi yang Bersifat Variabel adalah Remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja dan risiko, antara lain bonus atau bentuk lain yang dipersamakan dengan itu.
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.
- (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 Remunerasi secara tertulis bagi Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan Pegawai.

#### Pasal 4

- (1) Direksi wajib menyusun kebijakan Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.

- (2) Kebijakan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
- a. struktur Remunerasi yang paling sedikit mencakup:
    1. skala Remunerasi berdasarkan tingkat dan jabatan; dan
    2. komponen Remunerasi; dan
  - 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;
- e. potensi pendapatan Bank di masa yang akan datang; dan
- f. kesesuaian dengan prinsip syariah.

#### 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) wajib 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 wajib 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 wajib berjumlah paling sedikit 2 (dua) orang.
- (6) Komite Remunerasi dapat dibentuk terpisah dari komite nominasi atau digabung dengan komite nominasi sebagai komite Remunerasi dan nominasi.

#### 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 ketentuan peraturan perundang-undangan, serta 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; 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 Kesatu

#### Remunerasi yang Bersifat Tetap

#### Pasal 11

Kebijakan Remunerasi yang Bersifat Tetap wajib paling sedikit memperhatikan:

- a. skala usaha, kompleksitas usaha, *peer group*, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- b. perbedaan (*gap*) Remunerasi antar tingkat jabatan.

#### Bagian Kedua

#### Remunerasi yang Bersifat Variabel

#### Pasal 12

Kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel wajib:

- a. paling sedikit memperhatikan skala usaha, kompleksitas usaha, *peer group*, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan, serta sesuai

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;  
dan

- b. mendorong dilakukannya *prudent risk taking*.

#### Pasal 13

Komite Remunerasi wajib berkoordinasi dengan satuan kerja manajemen risiko dalam melakukan evaluasi terhadap kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.

#### 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; dan
  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 sebesar persentase tertentu dari Remunerasi yang Bersifat Variabel.

- (3) Pemberian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku paling sedikit untuk seluruh anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan *material risk takers*.

#### Pasal 17

Remunerasi yang Bersifat Variabel dalam bentuk saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank 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 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

- (1) Bank wajib menetapkan pihak yang menjadi *material risk takers*, yang paling sedikit memenuhi kriteria sebagai berikut:
  - a. Direksi dan/atau Pegawai 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.
- (2) Penetapan pihak yang menjadi *material risk takers* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

Pasal 22

- (1) Bank wajib menangguhkan pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi pihak yang menjadi *material risk takers* sebesar persentase tertentu.
- (2) Besaran persentase penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan tingkat jabatan.
- (3) Penangguhan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi pihak yang menjadi *material risk takers* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

Pasal 23

- (1) Jangka waktu penangguhan pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) paling singkat 3 (tiga) tahun.

- (2) Penetapan jangka waktu penangguhan pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat 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* dan/atau *Clawback* kepada pihak yang menjadi *material risk takers* dalam kondisi tertentu.
- (2) Bank menetapkan kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Penerapan *Malus* dan/atau *Clawback* kepada pihak yang menjadi *material risk takers* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

#### 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 peraturan perundang-undangan mengenai pelaksanaan *good corporate governance* 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 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, termasuk dampak penetapan risiko utama terhadap kebijakan Remunerasi yang Bersifat Tetap apabila ada; dan
  - 4 perubahan penentuan jenis risiko utama dibandingkan dengan tahun lalu beserta alasan perubahan apabila ada, termasuk perubahan kriteria yang digunakan untuk menentukan jenis risiko utama selama periode laporan beserta alasan dan dampak perubahan terhadap kebijakan Remunerasi;
- e. pengukuran kinerja dikaitkan dengan Remunerasi yang meliputi:
  - 1. tinjauan mengenai kebijakan Remunerasi yang dikaitkan dengan penilaian kinerja;
  - 2. metode dalam mengaitkan Remunerasi individu dengan kinerja Bank, kinerja unit 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* dan/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. paket Remunerasi yang dikelompokkan dalam tingkat penghasilan yang diterima oleh Direksi, Dewan Komisaris, dan DPS dalam 1 (satu) tahun;
  - j. 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, termasuk penjelasan faktor yang menentukan perbedaan tersebut beserta dasar pertimbangan;
  - k. 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;
  - l. jabatan dan jumlah pihak yang menjadi *material risk takers*;
  - m. *shares option* yang dimiliki Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan pejabat eksekutif;
  - n. rasio gaji tertinggi dan terendah;

- o. 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 ayat (2);
- p. jumlah Pegawai yang terkena pemutusan hubungan kerja dan total nominal pesangon yang dibayarkan;
- q. jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan dalam bentuk tunai dan/atau saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank;
- r. jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan yang dibayarkan selama 1 (satu) tahun;
- s. rincian jumlah Remunerasi yang diberikan dalam 1 (satu) tahun meliputi:
  - 1. Remunerasi yang Bersifat Tetap dan Remunerasi yang Bersifat Variabel;
  - 2. Remunerasi yang ditangguhkan dan Remunerasi yang tidak ditangguhkan; dan
  - 3. Remunerasi yang diberikan dalam bentuk tunai dan/atau saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank; dan
- t. 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; dan
  - 3. total pengurangan Remunerasi yang disebabkan karena penyesuaian implisit selama periode laporan.

- (3) Bank umum konvensional yang memiliki Unit Usaha Syariah wajib mengungkapkan informasi kebijakan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang terkait dengan DPS dalam laporan pelaksanaan tata kelola sebagaimana diatur dalam ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai penerapan tata kelola bagi bank umum.

#### Pasal 29

- (1) 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.
- (2) Penyajian informasi dalam bentuk tabel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a paling sedikit tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

### BAB VII

#### KETENTUAN 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 Bank dinilai belum mengimplementasikan kebijakan Remunerasi sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, Otoritas Jasa Keuangan berwenang memerintahkan Bank untuk melakukan 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 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 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan 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 dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), Pasal 2 ayat (3), Pasal 3, Pasal 4 ayat (1), Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7 ayat (1), Pasal 7 ayat (2), Pasal 7 ayat (3), Pasal 7 ayat (4), Pasal 7 ayat (5), Pasal 8, Pasal 9, Pasal 10, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 13, Pasal 14, Pasal 16 ayat (2), Pasal 20 ayat (1), Pasal 21 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), Pasal 24, Pasal 26, Pasal 27, Pasal 28

ayat (1), Pasal 28 ayat (3), Pasal 32 ayat (1), dan/atau Pasal 32 ayat (2), 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 melakukan penyesuaian kebijakan Remunerasi dengan mengacu pada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini berlaku.

#### Pasal 35

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 36

Pada saat Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku:

- a. Pasal 62 ayat (2) huruf f dan huruf g, Pasal 62 ayat (3), serta Pasal 76 ayat (3) huruf d Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5085); dan

- b. Bagian G. Laporan Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum Syariah angka 2 huruf l dan huruf m serta Bagian H. Laporan Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Unit Usaha Syariah angka 2 huruf d Surat Edaran Bank Indonesia No. 12/13/DPbS perihal Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah,

dinyatakan tidak berlaku.

#### Pasal 37

Pengaturan komite Remunerasi dan nominasi sebagaimana dimaksud dalam:

- a. Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/33/PBI/2009 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5085); dan
- b. Surat Edaran Bank Indonesia No. 12/13/DPbS perihal Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah,

dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

#### Pasal 38

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 18 Desember 2017

KETUA DEWAN KOMISIONER  
OTORITAS JASA KEUANGAN,

ttd

WIMBOH SANTOSO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 18 Desember 2017

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN I  
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN  
NOMOR 59/POJK.03/2017  
TENTANG  
PENERAPAN TATA KELOLA DALAM  
PEMBERIAN REMUNERASI BAGI  
BANK UMUM SYARIAH DAN UNIT USAHA  
SYARIAH

PENETAPAN *MATERIAL RISK TAKERS* OLEH BANK

1. Sesuai dengan Pasal 21 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, Bank wajib menetapkan pihak yang menjadi *material risk takers*.
2. Penetapan *material risk takers* dapat dilakukan melalui 2 (dua) pendekatan, yaitu:
  - a. Pendekatan Kualitatif  
Direksi dan/atau Pegawai yang karena tugas dan tanggung jawabnya mengambil keputusan yang berdampak signifikan terhadap profil risiko Bank ditetapkan sebagai *material risk takers*.
    - 1) Berdasarkan pendekatan kualitatif, direktur utama ditetapkan sebagai *material risk takers* karena memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan yang berdampak signifikan terhadap profil risiko Bank.
    - 2) Bank dapat menetapkan anggota Direksi lain atau Pegawai sebagai *material risk takers* sesuai dengan profil risiko utama Bank.  
Sebagai contoh, Bank yang fokus kegiatan usahanya pada kegiatan pembiayaan dapat menetapkan sebagai *material risk takers*:
      - a) direktur yang membawahkan bidang pembiayaan; dan/atau
      - b) pejabat lain di bidang pembiayaan yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan yang berdampak signifikan terhadap profil risiko Bank.

b. Pendekatan Kuantitatif

Direksi, Dewan Komisaris, dan/atau Pegawai yang memperoleh Remunerasi yang Bersifat Variabel dengan nilai yang besar dikategorikan sebagai *material risk takers*.

- 1) Berdasarkan pendekatan kuantitatif, pihak yang tidak termasuk dalam kategori *material risk takers* (non *material risk takers*) namun memperoleh Remunerasi yang Bersifat Variabel sama dengan atau lebih dari jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima oleh *material risk takers*, ditetapkan sebagai *material risk takers*, dengan memperhatikan:
  - a) perbandingan jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel dilakukan antarjabatan yang setingkat. Dalam hal pada jabatan yang setingkat tidak terdapat *material risk takers* yang dapat menjadi pembanding jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima, dilakukan perbandingan dengan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi *material risk takers* pada jabatan yang lebih tinggi; dan
  - b) kinerja dari pihak non *material risk takers*, yaitu sama atau lebih rendah dibandingkan dengan kinerja dari pihak yang telah ditetapkan sebagai *material risk takers*.

Contoh:

Berdasarkan pendekatan kualitatif, Bank menetapkan:

- a) direktur utama, direktur bisnis, dan direktur operasional sebagai *material risk takers*. Terhadap jabatan tersebut, masing-masing memperoleh Remunerasi yang Bersifat Variabel sebesar Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah), Rp8.000.000.000,00 (delapan miliar rupiah), dan Rp7.500.000.000,00 (tujuh miliar lima ratus juta rupiah); dan
- b) tidak terdapat pejabat eksekutif sebagai *material risk takers*. Selanjutnya Bank juga memberikan Remunerasi yang Bersifat Variabel kepada pejabat eksekutif yang membawahkan bidang pembiayaan sebesar Rp7.500.000.000,00 (tujuh miliar lima ratus juta rupiah).

Berdasarkan pendekatan kuantitatif, jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima oleh pejabat eksekutif yang membawahkan bidang pembiayaan diperbandingkan dengan

Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima oleh direktur operasional. Pejabat eksekutif yang membawahkan bidang pembiayaan akan ditetapkan sebagai *material risk takers* sepanjang kinerja pejabat eksekutif yang membawahkan bidang pembiayaan sama atau lebih rendah dibandingkan kinerja direktur operasional.

- 2) Disamping itu Bank juga dapat menggunakan cara lain dalam penetapan *material risk takers* berdasarkan pendekatan kuantitatif, antara lain melalui penetapan batasan tertentu jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel.

Contoh:

Bank menetapkan 10 (sepuluh) orang penerima Remunerasi yang Bersifat Variabel terbesar sebagai *material risk takers*.

3. Bank dapat menggunakan pendekatan kualitatif dan/atau pendekatan kuantitatif selain contoh sebagaimana dimaksud pada angka 2 disesuaikan dengan kondisi Bank pada saat pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel dengan tetap memperhatikan penerapan *prudent risk taking*.

KETUA DEWAN KOMISIONER  
OTORITAS JASA KEUANGAN,

ttd

WIMBOH SANTOSO

LAMPIRAN II  
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN  
NOMOR 59/POJK.03/2017  
TENTANG  
PENERAPAN TATA KELOLA DALAM  
PEMBERIAN REMUNERASI BAGI  
BANK UMUM SYARIAH DAN UNIT USAHA  
SYARIAH

PENANGGUHAN REMUNERASI YANG BERSIFAT VARIABEL BAGI PIHAK YANG  
MENJADI *MATERIAL RISK TAKERS*

Sesuai dengan Pasal 22 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, Bank wajib menanggihkan pembayaran Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi *material risk takers* sebesar persentase tertentu. Penanggihan Remunerasi yang Bersifat Variabel untuk *material risk takers* tersebut dilakukan dengan memperhatikan:

1. Besarnya persentase penanggihan disesuaikan dengan tingkat jabatan. Semakin tinggi tingkat jabatan, semakin besar persentase Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditanggihkan.
2. Terhadap Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditanggihkan:
  - a. dalam bentuk tunai, tidak diberikan tambahan atau pengurangan nominal uang termasuk yang disebabkan adanya perubahan nilai waktu uang (*time value of money*); dan/atau
  - b. dalam bentuk saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank, tidak diberikan tambahan atau pengurangan jumlah saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank termasuk yang disebabkan adanya perubahan nilai saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank.
3. Dalam hal Remunerasi yang Bersifat Variabel diberikan dalam bentuk tunai serta dalam bentuk saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank, penanggihan dilakukan terhadap semua bentuk Remunerasi yang Bersifat Variabel tersebut.
4. Metode yang dapat digunakan Bank dalam menetapkan besarnya penanggihan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi *material risk takers* antara lain:

- a. Membandingkan jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel dari *material risk takers* dengan jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel tertinggi dari non *material risk takers* pada jabatan yang setingkat.  
Contoh: Sdr. X adalah seorang pejabat eksekutif yang ditetapkan sebagai *material risk takers*, memperoleh Remunerasi yang Bersifat Variabel 30% (tiga puluh persen) lebih besar dibandingkan dengan jumlah Remunerasi yang Bersifat Variabel tertinggi dari pejabat eksekutif non *material risk takers*. Dalam hal ini Bank dapat menanggihkan kelebihan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi Sdr. X.  
Dalam hal Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima oleh Pegawai non *material risk takers* lebih tinggi dibandingkan dengan Pegawai *material risk takers* yang antara lain disebabkan karena kinerja Pegawai non *material risk takers* lebih baik, metode ini tidak dapat digunakan Bank sebagai metode dalam menetapkan besarnya penanggihan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi *material risk takers*.
- b. Membandingkan Remunerasi yang Bersifat Variabel dengan total Remunerasi yang Bersifat Tetap selama 1 (satu) tahun bagi *material risk takers* yang bersangkutan.  
Contoh: total Remunerasi yang Bersifat Tetap yang diterima Sdr. Y selaku *material risk takers* dalam 1 (satu) tahun adalah Rp1.200.000.000,00 (satu miliar dua ratus juta rupiah), sedangkan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang diterima atas kinerja yang bersangkutan pada tahun yang sama adalah Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah). Dalam hal ini Bank dapat menanggihkan kelebihan Remunerasi yang Bersifat Variabel atas Remunerasi yang Bersifat Tetap bagi Sdr. Y sebesar Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).
- c. Berdasarkan persentase peningkatan laba Bank dibandingkan laba Bank 1 (satu) tahun sebelumnya.  
Contoh: Bank memperoleh peningkatan laba dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 20% (dua puluh persen). Dalam hal ini Bank dapat menanggihkan 20% (dua puluh persen) dari Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi *material risk takers*.  
Dalam hal Bank tidak mengalami peningkatan laba dibandingkan laba periode tahun sebelumnya atau Bank mengalami penurunan

laba dibandingkan laba periode tahun sebelumnya, metode ini tidak dapat digunakan Bank sebagai metode dalam menetapkan besarnya penangguhan Remunerasi yang Bersifat Variabel bagi *material risk takers*.

5. Bank dapat menggunakan metode sebagaimana dimaksud pada angka 4 atau dapat menggunakan metode lain yang disesuaikan dengan kondisi Bank pada saat pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel dengan tetap memperhatikan penerapan *prudent risk taking*.
6. Bank harus menetapkan besarnya persentase Remunerasi yang Bersifat Variabel yang akan ditangguhkan dalam jumlah yang dapat menimbulkan dampak yang signifikan untuk mendorong *material risk takers* menerapkan *prudent risk taking*.

KETUA DEWAN KOMISIONER  
OTORITAS JASA KEUANGAN,

ttd

WIMBOH SANTOSO

LAMPIRAN III  
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN  
NOMOR 59/POJK.03/2017  
TENTANG  
PENERAPAN TATA KELOLA DALAM  
PEMBERIAN REMUNERASI BAGI  
BANK UMUM SYARIAH DAN UNIT USAHA  
SYARIAH

PENERAPAN *MALUS* DAN/ATAU *CLAWBACK*

Sesuai dengan Pasal 25 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, dalam kondisi tertentu yang telah ditetapkan oleh Bank, Bank dapat menerapkan *Malus* dan/atau *Clawback* kepada pihak yang menjadi *material risk takers*. Agar penerapan *Malus* dan/atau *Clawback* dapat dilakukan dengan baik dengan risiko yang seminimal mungkin, Bank perlu memperhatikan paling sedikit:

1. penggunaan pengaturan *Malus*, *Clawback*, atau kombinasi antara *Malus* dan *Clawback* terhadap Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan bagi *material risk takers*. Pengaturan tersebut dimuat dalam kebijakan Remunerasi Bank secara tertulis;
2. pemilihan bentuk pengaturan *Malus* dan/atau *Clawback* yang dilakukan secara cermat dengan mempertimbangkan kendala yang mungkin akan dihadapi Bank dalam implementasi kebijakan dimaksud, antara lain aspek hukum dan perpajakan;
3. pengaturan *Malus* dan/atau *Clawback* yang digunakan Bank dalam kondisi tertentu, antara lain Bank mengalami kerugian, terjadinya risiko yang berdampak negatif terhadap keuangan Bank, terjadi *fraud* yang dilakukan oleh pihak yang menjadi *material risk takers* yang merugikan Bank, atau kondisi lain yang ditetapkan oleh Bank;
4. penetapan kriteria yang jelas dan rinci untuk memitigasi risiko hukum dan/atau risiko lain yang mungkin timbul dalam penerapan *Malus* dan/atau *Clawback*;
5. penerapan *Malus* dan/atau *Clawback* yang dilakukan sebagai berikut:
  - a. *Malus* diterapkan terhadap Remunerasi yang Bersifat Variabel yang masih ditangguhkan; dan

- b. *Clawback* diterapkan terhadap Remunerasi yang Bersifat Variabel yang sudah dibayarkan, bagi anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau Pegawai yang ditetapkan menjadi *material risk takers* baik yang masih bekerja maupun yang sudah tidak bekerja di Bank tersebut;
6. bagian Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dikenakan *Malus* dapat dibayarkan sebagian atau seluruhnya kemudian atau tidak dibayarkan sama sekali. Oleh karena itu, Bank perlu menetapkan kriteria Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dikenakan *Malus* sudah dapat dibayarkan atau tidak dapat dibayarkan; dan
7. penetapan metode pengembalian Remunerasi yang Bersifat Variabel oleh *material risk takers* yang dikenakan *Clawback*, baik terhadap *material risk takers* yang masih menjabat atau sudah tidak menjabat pada Bank. Beberapa metode pengembalian Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dikenakan *Clawback* oleh Bank, antara lain dengan cara:
  - a. *material risk takers* mengembalikan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dikenakan *Clawback*; dan/atau
  - b. dilakukan pemotongan terhadap hak yang akan diterima seperti gaji dan/atau bonus.

KETUA DEWAN KOMISIONER  
OTORITAS JASA KEUANGAN,

ttd

WIMBOH SANTOSO

LAMPIRAN IV  
 PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN  
 NOMOR 59/POJK.03/2017  
 TENTANG  
 PENERAPAN TATA KELOLA DALAM  
 PEMBERIAN REMUNERASI BAGI  
 BANK UMUM SYARIAH DAN UNIT USAHA  
 SYARIAH

PENGUNGKAPAN (*DISCLOSURE*)

Tabel I. Paket Remunerasi dan Fasilitas yang Diterima oleh Direksi,  
 Dewan Komisaris, dan DPS

Jenis Remunerasi dan Fasilitas	Jumlah Diterima dalam 1 (Satu) Tahun					
	Direksi		Dewan Komisaris		DPS	
	Orang	Jutaan (Rp)	Orang	Jutaan (Rp)	Orang	Jutaan (Rp)
Gaji, bonus, tunjangan rutin, <i>tantiem</i> , dan fasilitas lain dalam bentuk non natura	.....	.....	.....	.....	.....	.....
Fasilitas lain dalam bentuk natura (perumahan, asuransi kesehatan, dan sebagainya) yang: a. dapat dimiliki; dan/atau b. tidak dapat dimiliki.	.....	.....	.....	.....	.....	.....
Total	.....	.....	.....	.....	.....	.....

Tabel II. Paket Remunerasi yang Dikelompokkan dalam Tingkat Penghasilan yang Diterima oleh Direksi, Dewan Komisaris, dan DPS dalam 1 (Satu) Tahun

Jumlah Remunerasi per Orang dalam 1 (Satu) Tahun*)	Jumlah Anggota Direksi	Jumlah Anggota Dewan Komisaris	Jumlah Anggota DPS
Lebih dari Rp2.000.000.000,00	.....	.....	.....
Lebih dari Rp1.000.000.000,00 sampai dengan Rp2.000.000.000,00	.....	.....	.....
Lebih dari Rp500.000.000,00 sampai dengan Rp1.000.000.000,00	.....	.....	.....
Kurang dari sama dengan Rp500.000.000,00	.....	.....	.....

Keterangan: \*) yang diterima secara tunai

Tabel III. 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

Remunerasi yang Bersifat Variabel	Jumlah Diterima dalam 1 (Satu) Tahun							
	Direksi		Dewan Komisaris		DPS		Pegawai	
	Orang	Jutaan (Rp)	Orang	Jutaan (Rp)	Orang	Jutaan (Rp)	Orang	Jutaan (Rp)
Total	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....

Tabel IV. *Shares Option* yang Dimiliki Direksi, Dewan Komisaris, DPS, dan Pejabat Eksekutif

Keterangan>Nama		Jumlah Saham yang Dimiliki (lembar saham)	Jumlah Opsi		Harga Opsi (Rp)	Jangka Waktu
			Yang Diberikan (lembar saham)	Yang Telah Dieksekusi (lembar saham)		
Direksi	(nama)	.....	.....	.....	.....	.....
Dewan Komisaris	(nama)	.....	.....	.....	.....	.....
DPS	(nama)	.....	.....	.....	.....	.....
Pejabat Eksekutif	(jumlah orang)	.....	.....	.....	.....	.....
Total		.....	.....	.....	.....	.....

Tabel V. Jumlah Pegawai yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja dan Total Nominal Pesangon yang Dibayarkan

Jumlah Nominal Pesangon yang dibayarkan per Orang dalam 1 (Satu) Tahun	Jumlah Pegawai
Lebih dari Rp1.000.000.000,00	.....
Lebih dari Rp500.000.000,00 sampai dengan Rp1.000.000.000,00	.....
Kurang dari sama dengan Rp500.000.000,00	.....

Tabel VI. Rincian Jumlah Remunerasi yang Diberikan dalam 1 (Satu) Tahun

A. Remunerasi yang Bersifat Tetap*)		
1. Tunai	Rp.....	
2. Saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank	Rp.....	
B. Remunerasi yang Bersifat Variabel*)		
	Tidak Ditangguhkan	Ditangguhkan
1. Tunai	Rp.....	Rp.....
2. Saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank	Rp.....	Rp.....

Keterangan: \*) hanya untuk *material risk takers* dan dinyatakan dalam jutaan rupiah

Tabel VII. Informasi Kuantitatif

Jenis Remunerasi yang Bersifat Variabel*)	Sisa yang Masih Ditangguhkan	Total Pengurangan Selama Periode Laporan		
		Disebabkan Penyesuaian Eksplisit (A)	Disebabkan Penyesuaian Implisit (B)	Total (A)+(B)
1. Tunai (dalam jutaan rupiah)	.....	.....		.....
2. Saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank (dalam lembar saham dan nominal jutaan rupiah yang merupakan konversi dari lembar saham tersebut)	.....	.....	.....	.....
Total (dalam jutaan rupiah)	.....	.....	.....	.....

Keterangan: \*) hanya untuk *material risk takers*

KETUA DEWAN KOMISIONER  
OTORITAS JASA KEUANGAN,

ttd

WIMBOH SANTOSO