

**LAPORAN TAHUN 2021 KEBIJAKAN REMUNERASI, LAPORAN REMUNERASI
YANG DIDAPATKAN PADA TAHUN BUKU, REMUNERASI YANG BERSIFAT
VARIABEL DAN REMUNERASI YANG BERSIFAT VARIABEL YANG
DITANGGUHKAN**

I. Komite Remunerasi dan Nominasi

A. Struktur Keanggotaan, Keahlian dan Independensi Komite Remunerasi dan Nominasi.

Keanggotaan Komite Remunerasi dan Nominasi sesuai dengan Keputusan Dewan Komisaris Nomor 005/KEP/DK/BPD/2020 tanggal 22 Desember 2020 tentang Perubahan Kedua Keputusan Dewan Komisaris Nomor 005/KEP/DK/BPD/2019 Struktur Keanggotaan Komite, Komite Remunerasi dan Nominasi berjumlah 7 (tujuh) orang sebagai berikut:

Tabel Struktur Komite Remunerasi dan Nominasi

NAMA	JABATAN
Ida Bagus Wibawa, S.E	Ketua merangkap Anggota
Ida Bagus Putu Anom Redhi, S.H., M.M	Anggota
Drs. I Made Sukada, M.M	Anggota
Wisnu Bawa Temaja, S.H., M.H	Anggota
Ni Made Dewi Suryani, S.E, Ak, M,Ak, CA	Anggota
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia	Anggota
GDE Winata, SE, MM	Anggota (Pihak Independen)

B. Tugas dan Tanggung Jawab Komite Remunerasi dan Nominasi

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Komite Remunerasi dan Nominasi membantu Dewan Komisaris paling sedikit:

- 1) Terkait dengan Kebijakan Remunerasi wajib:
 - 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 pada 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 RUPS; dan
 - (2) Kebijakan remunerasi bagi karyawan 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.
- 2) Terkait dengan Kebijakan Nominasi wajib:
- a) Menyusun dan memberikan rekomendasi mengenai sistem serta prosedur pemilihan dan/atau penggantian anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS;
 - b) Memberikan rekomendasi mengenai calon anggota Direksi dan/atau calon anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS;
 - c) Memberikan rekomendasi mengenai Pihak Independen yang akan menjadi anggota komite audit, serta anggota komite pemantau risiko kepada Dewan Komisaris;
 - d) Menganalisa/mengevaluasi setiap surat/memo yang diterima/masuk terkait dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya, baik dari intern maupun ekstern dan melaporkan hasilnya kepada Dewan Komisaris;
 - e) Membuat laporan atas segala pelaksanaan tugas kepada Dewan Komisaris setiap 3 (tiga) bulan dan setiap akhir tahun buku; dan
 - f) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang ditugaskan Dewan Komisaris yang berhubungan dengan ruang lingkup tugas Komite Remunerasi dan Nominasi.
- 3) Menganalisa/mengevaluasi setiap surat/memo yang diterima/masuk terkait dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya, baik dari intern maupun ekstern dan melaporkan hasilnya kepada Dewan Komisaris;

- 4) Membuat laporan atas segala pelaksanaan tugas kepada Dewan Komisaris setiap 3 (tiga) bulan dan setiap akhir tahun buku;
- 5) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang ditugaskan Dewan Komisaris yang berhubungan dengan ruang lingkup tugas Komite Remunerasi dan Nominasi.

Dalam melaksanakan tugasnya Komite Remunerasi dan Nominasi membina hubungan kerja yang efektif dan berkoordinasi dengan Direksi melalui Divisi SDM, antar Komite serta Unit Kerja terkait lainnya.

Dalam hal melaksanakan hubungan kerja dan koordinasi dengan unit-unit terkait, Komite wajib mendapatkan penugasan dari Dewan Komisaris.

C. Tabel Remunerasi Komite Remunerasi dan Nominasi

JENIS REMUNERASI DAN FASILITAS LAIN	JUMLAH YANG DITERIMA DALAM 1 TAHUN	
	ORANG	JUMLAH RUPIAH
Remunerasi (gaji, honorarium, bonus, tunjangan rutin, tantiem, dan fasilitas lainnya dalam bentuk non natura)	1	223.417.262,00
Fasilitas lain dalam bentuk natura (transportasi, asuransi kesehatan) yang : a) dapat dimiliki b) tidak dapat dimiliki	1	Nihil
TOTAL		223.417.262,00

D. Frekuensi Rapat Komite Remunerasi dan Nominasi

Selama Tahun 2021 Komite Remunerasi dan Nominasi melakukan rapat sebanyak 9 (sembilan) kali, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel Rapat Komite Remunerasi dan Nominasi

NO	TANGGAL	KETERANGAN
1	9 Pebruari 2021	Pembahasan <i>Draft</i> Keputusan Dewan Komisaris PT Bank Pembangunan Daerah Bali tentang Remunerasi dan Fasilitas Kepada Anggota Komite Independen.
2	9 Pebruari 2021	Pembahasan Metode Perhitungan Pemberian Tantiem Kepada Pengurus dan Bonus Kepada Karyawan Tahun Buku 2020.
3	18 Pebruari 2021	Pembahasan Kajian Honorarium Anggota Komite Independen 2021.

NO	TANGGAL	KETERANGAN
4	24 Pebruari 2021	Pembahasan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada Pengurus dan Karyawan Bank BPD Bali.
5	6 Mei 2021	Pembahasan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
6	29 Juni 2021	Pembahasan Sistem <i>Grading</i> dan Remunerasi Karyawan.
7	28 Juli 2021	Pembahasan Pemberian Tambahan Penghasilan.
8	2 September 2021	Pembahasan Pengaturan Remunerasi, Fasilitas dan Penghargaan Masa Kerja Anggota Komite Independen Dewan Komisaris.
9	13 Oktober 2021	Pembahasan <i>Draft</i> Perubahan Kedua Atas Keputusan Direksi Nomor 0308/KEP/DIR/SDM/2016 tentang Buku Pedoman Perusahaan Sumber Daya Manusia.

Hasil rapat Komite Remunerasi dan Nominasi dituangkan dalam risalah rapat yang didokumentasikan secara baik termasuk perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) jika terjadi dalam rapat.

E. Pelaksanaan Tugas Komite Remunerasi dan Nominasi

Untuk memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris sesuai Pedoman dan Tata Tertib Kerja Komite dan Rencana Kerja Komite, Komite Remunerasi dan Nominasi mempunyai tugas dan tanggung jawab memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris yang meliputi:

1) Komite Remunerasi telah mengevaluasi kebijakan remunerasi bagi:

- a) Direksi dan Dewan Komisaris dan telah mendapat persetujuan RUPS sesuai dengan Akta Nomor 93 (sembilan puluh tiga) tanggal 27 Maret 2019 sebagai berikut:

Pada tahun 2021 Komite Remunerasi dan Nominasi tidak ada melakukan evaluasi kebijakan remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris yang telah mendapat persetujuan RUPS sesuai dengan Akta Nomor 93 (sembilan puluh tiga) tanggal 27 Maret 2019.

MF

- b) Pejabat Eksekutif dan karyawan, dan telah disampaikan kepada Direksi sebagai berikut:
- (1) Tanggal 9 Pebruari 2021 melakukan kajian Tantiem kepada Pengurus dan Bonus kepada Karyawan tahun buku 2020 dan telah ditindaklanjuti dengan surat Nomor 018/DK/BPD/2021 tanggal 9 Pebruari 2021 perihal Persetujuan Pemberian Tantiem kepada Pengurus dan Bonus kepada Karyawan Tahun Buku 2020;
 - (2) Tanggal 9 Pebruari 2021 melakukan kajian Tantiem kepada Pengurus dan Bonus kepada Karyawan tahun buku 2020 dan telah ditindaklanjuti dengan Surat Nomor 019/DK/BPD/2021 tanggal 9 Pebruari 2021 perihal Pemberian Bonus kepada Anggota Komite Independen Tahun Buku 2020;
 - (3) Surat Nomor 020a/DK/BPD/2021 tanggal 10 Pebruari 2021 perihal Penyampaian *Draft* Surat Keputusan tentang Remunerasi, Fasilitas dan Penghargaan Masa Kerja Anggota Komite Independen Dewan Komisaris;
 - (4) Tanggal 10 Pebruari 2021 melakukan kajian Honorarium Anggota Komite Independen 2021 dan telah ditindaklanjuti dengan surat Nomor 029/DK/BPD/2021 tanggal 18 Pebruari 2021 perihal Penyesuaian Honorarium Anggota Komite Independen;
 - (5) Tanggal 24 Pebruari 2021 melakukan kajian Permohonan Persetujuan Pemberian THR 2021 dan telah ditindaklanjuti dengan surat Nomor 036/DK/BPD/2021 tanggal 25 Pebruari 2021 perihal Persetujuan Pemberian THR Keagamaan Tahun 2021;
 - (6) Surat Nomor 037DK/BPD/2021 tanggal 25 Pebruari 2021 perihal Pemberian THR Keagamaan Tahun 2021 kepada Anggota Komite Independen;
 - (7) Tanggal 18 Pebruari 2021 melakukan kajian Laporan Tahunan Dana Pensiun Bank BPD Bali 2019 dan telah ditindaklanjuti dengan surat Nomor 044/DK/BPD/2021 tanggal 12 Maret 2021 perihal Persetujuan

- Perubahan Peraturan Dana Pensiun dan Penyesuaian Manfaat Pensiun Bank BPD Bali;
- (8) Surat Nomor 068/DK/BPD/2021 tanggal 6 Mei 2021 perihal Tanggapan atas Permohonan Pertimbangan atas Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
 - (9) Tanggal 17 Mei 2021 melakukan kajian Sistem *Grading* dan Tunjangan Jabatan 2021 dan telah ditindaklanjuti dengan surat Nomor 100/DK/BPD/2021 tanggal 29 Juni 2021 perihal Tanggapan atas Permohonan Persetujuan Sistem *Grading* dan Remunerasi Karyawan;
 - (10) Tanggal 27 Juli 2021 melakukan kajian Permohonan Persetujuan Pemberian Tamsil Semester I Tahun 2021 dan telah ditindaklanjuti dengan surat Nomor 128/DK/BPD/2021 tanggal 28 Juli 2021 perihal Persetujuan Pemberian Tambahan Penghasilan Karyawan Semester I Tahun 2021;
 - (11) Surat Nomor 129/DK/BPD/2021 tanggal 28 Juli 2021 perihal Pemberian Tambahan Penghasilan Anggota Komite Independen Semester I/2021;
 - (12) Tanggal 9 Agustus 2021 melakukan kajian Tindak Lanjut atas Kajian Kantor Pusat tentang Surat Keputusan Remunerasi Anggota Komite Independen 2021 dan telah ditindaklanjuti dengan Rekomendasi Komite Remunerasi dan Nominasi yang disampaikan kepada Dewan Komisaris tanggal 2 September 2021 perihal Penyampaian Rekomendasi *Draft* Kajian Surat Keputusan tentang Remunerasi dan Fasilitas Anggota Komite Pihak Independen Bank BPD Bali;
 - (13) Surat Nomor 146/DK/BPD/2021 tanggal 3 September 2021 perihal Penyampaian *Draft* Kajian Surat Keputusan tentang Remunerasi dan Fasilitas Anggota Komite Pihak Independen Bank BPD Bali;
 - (14) Tanggal 22 September 2021 melakukan kajian Perubahan BPP SDM dan telah ditindaklanjuti dengan Rekomendasi Komite Remunerasi dan Nominasi yang disampaikan kepada Dewan Komisaris tanggal 13 Oktober 2021 perihal Penyampaian Rekomendasi Perubahan Buku

Pedoman Perusahaan Sumber Daya Manusia (BPP SDM) Bank BPD Bali;

(15) Surat Dewan Nomor 186/DK/BPD/2021 tanggal 13 Oktober 2021 perihal Persetujuan Perubahan Buku Pedoman Perusahaan Sumber Daya Manusia (BPP SDM) Bank BPD Bali;

(16) Tanggal 21 Desember 2021 melakukan kajian Perubahan Peraturan Dana Pensiun Karyawan Bank BPD Bali.

2) Terkait dengan kebijakan nominasi

Tidak ada kebijakan nominasi yang disusun oleh Komite Remunerasi dan Nominasi mengingat tidak ada pergantian anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS.

3) Komite Remunerasi dan Nominasi telah memberikan rekomendasi calon Pihak Independen yang dapat menjadi anggota Komite kepada Dewan Komisaris sebagai berikut:

Pada tahun 2021 Komite Remunerasi dan Nominasi tidak ada memberikan rekomendasi calon Pihak Independen yang dapat menjadi anggota Komite kepada Dewan Komisaris mengingat tidak ada pergantian anggota Komite Dewan Komisaris.

II. Proses Penyusunan Kebijakan Remunerasi sesuai tabel berikut:

Proses Penyusunan Kebijakan Remunerasi sesuai tabel sebagai berikut:

NO	PARAMETER	KETERANGAN
1	Latar Belakang dan Tujuan Kebijakan Remunerasi	Dalam rangka pembayaran kewajiban perusahaan dan untuk memotivasi semangat kerja serta pencapaian/prestasi kinerja sesuai dengan unsur rasio-rasio perbankan, kepada Karyawan diberikan Gaji dan Tunjangan serta penghasilan lainnya. Mengkomodir Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank

af

NO	PARAMETER	KETERANGAN
		Umum dan Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 40/SEOJK.03/2016 tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum yang mewajibkan Bank memiliki kebijakan tertulis terkait Remunerasi terutama yang bersifat variabel bagi Karyawan.
2	Pelaksanaan kaji ulang atas Kebijakan Remunerasi pada tahun sebelumnya, beserta perbaikannya	Kaji ulang dilaksanakan baik pada kebijakan remunerasi yang bersifat tetap maupun variabel. Pada Tahun 2020 telah diperbaharui pemberian remunerasi yang bersifat tetap sesuai dengan Keputusan Direksi Nomor 0404/KEP/DIR/SDM/2021 tentang Perubahan Keempat Atas Keputusan Direksi Nomor 0292/KEP/DIR/SDM/2017 tentang Standar Operasional Prosedur Gaji dan Tunjangan Karyawan serta proses perubahan sistem penggajian menuju <i>Job Grading</i> . Sedangkan pada remunerasi variabel dilakukan proses pembaharuan terhadap pemberian Bonus tahun buku 2020.
3	Mekanisme untuk memastikan bahwa Remunerasi bagi pegawai di unit kontrol bersifat independen dari unit kerja yang diawasinya:	Remunerasi karyawan di unit kontrol sesuai dengan grade, posisi dan jabatan dan direalisasikan secara sentral di Kantor Pusat sehingga independent dari unit kerja yang diawasi.

III. Cakupan Kebijakan Remunerasi dan Implementasinya sesuai tabel berikut:

NO	PARAMETER	KETERANGAN
1	Cakupan Kebijakan Remunerasi	Kebijakan remunerasi yang bersifat tetap dan bersifat variabel
2	Implementasi per unit bisnis, per wilayah, dan pada perusahaan anak atau kantor cabang yang berlokasi di luar negeri;	Implementasi pemberian remunerasi kepada seluruh wilayah Kantor PT Bank Pembangunan Daerah Bali telah sesuai dengan kebijakan remunerasi yang telah ditetapkan.

IV. Remunerasi dikaitkan dengan risiko sesuai tabel berikut:

NO	PARAMETER	KETERANGAN
1	Jenis risiko utama (<i>key risk</i>) yang digunakan dalam menerapkan Remunerasi	Risiko utama dalam penerapan remunerasi: a. Risiko Operasional; b. Risiko Strategik; c. Risiko Kepatuhan; d. Risiko Kredit; e. Risiko Pasar.
2	Kriteria untuk menentukan jenis risiko utama, termasuk untuk risiko yang sulit diukur;	Kriteria menentukan jenis risiko dilakukan melalui: a. Analis proses bisnis; b. Analisa kinerja; c. Perbandingan;
3	Dampak penetapan risiko utama terhadap kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel, termasuk dampak penetapan risiko utama terhadap kebijakan Remunerasi yang Bersifat Tetap jika ada;	Dampak penetapan risiko terhadap kebijakan remunerasi: a. Patuh terhadap ketentuan perundang-undangan; b. Adanya dasar hukum dalam penetapan kebijakan remunerasi; c. Objektivitas pemberian remunerasi kepada karyawan.
4	Perubahan penentuan jenis risiko utama dibandingkan dengan penentuan jenis risiko utama tahun lalu beserta alasannya jika ada, termasuk perubahan kriteria yang digunakan untuk menentukan jenis risiko utama selama periode laporan beserta alasan dan dampak perubahan terhadap Kebijakan Remunerasi;	a. Penentuan jenis risiko yang digunakan dalam menerapkan remunerasi sebelumnya dengan yang ada saat ini sama seperti sebelumnya. b. Kriteria yang digunakan untuk menetapkan jenis risiko secara garis besar melalui analisa proses bisnis, analisa kinerja, dan perbandingan.

V. Tabel Pengukuran Kinerja dikaitkan dengan Remunerasi yang meliputi:

NO	PARAMETER	KETERANGAN
1	Tinjauan mengenai kebijakan Remunerasi yang dikaitkan dengan penilaian kinerja	a. POJK tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum. b. SEOJK tentang Penerapan Tata Kelola Dalam Pemberian Remunerasi Bagi Bank Umum.
2	Metode dalam mengaitkan Remunerasi individu dengan kinerja Bank, kinerja unit kerja, dan kinerja individu	Metode yang digunakan untuk menginlinekan kinerja Bank, Unit Kerja dan Kinerja Individu karyawan dilakukan melalui pola distribusi.
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;	Belum ditetapkan metode apabila kinerja yang disepakati tidak dapat tercapai.

VI. Penyesuaian Remunerasi dikaitkan dengan Kinerja dan Risiko sesuai tabel berikut:

NO	PARAMETER	KETERANGAN
1	Kebijakan mengenai Remunerasi yang Bersifat Variabel, mengenai: a. Penangguhan; b. Besarannya; dan c. Kriteria untuk menetapkan besaran tersebut	a. Penangguhan untuk Pengurus dan Karyawan dilakukan selama 3 (tiga) tahun sebesar persentase tertentu. b. Besarannya persentase penangguhan ditetapkan sebagai berikut: 1) Direktur Utama sebesar 15%; 2) Direktur sebesar 13%; 3) Komisaris sebesar 10% 4) Kepala Divisi Kredit sebesar 5%; 5) Kepala Divisi <i>Treasury</i> sebesar 5%; 6) Kepala Divisi Dana & Jasa sebesar 5%; 7) Kepala Cabang 1 dan 2 sebesar 4%; 8) Kepala cabang 3 dan 4 sebesar 3%.

NO	PARAMETER	KETERANGAN
		c. Kriteria untuk menetapkan besaran penangguhan disesuaikan dengan tingkat jabatan dan risiko posisi/jabatan.
2	Kebijakan Bank mengenai Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan mengenai: a. Penundaan pembayarannya (<i>Malus</i>); atau b. Ditarik kembali dalam hal sudah dibayarkan (<i>Clawback</i>);	Kriteria <i>malus</i> : a. Apabila secara konsolidasi bank mengalami kerugian sebagai tercantum dalam laporan laba/rugi akhir tahun yang diperhitungkan; atau b. Terjadi <i>restate</i> laba tahun buku yang diperhitungkan; dan c. <i>Fraud</i> . Untuk <i>clawback</i> tidak diatur dalam Kebijakan remunerasi PT Bank Pembangunan Daerah Bali.

VII. Penyesuaian Remunerasi dikaitkan dengan Kinerja dan Risiko sebagaimana Kebijakan mengenai Remunerasi yang Bersifat Variabel (VI angka 1) juga meliputi:

NO	PARAMETER	KETERANGAN
1	Kebijakan pembayaran (<i>vesting</i>) atas penangguhan yang dilakukan antara lain jangka waktu pembayaran; dan	a. Secara gabungan, Bank telah memperoleh laba pada tahun berikutnya namun belum memenuhi pencapaian target, <i>malus</i> dibayarkan sebagian atau 50% dari yang ditangguhkan; b. Secara gabungan, Bank telah memperoleh pencapaian laba pada tahun buku berikutnya minimal sesuai dengan target yang ditetapkan, maka <i>malus</i> dibayarkan seluruhnya; c. Dalam hal secara gabungan Bank masih mengalami kerugian pada tahun buku berikutnya, namun demikian apabila terdapat Kantor Cabang yang memperoleh laba, maka <i>malus</i> dibayarkan sebagian apabila pencapaian laba belum memenuhi target laba dan dibayarkan seluruhnya apabila pencapaian laba minimal sesuai dengan target laba yang ditetapkan.
2	Pengungkapan faktor yang menentukan perbedaan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan diantara Pegawai atau kelompok Pegawai, jika ada;	Tidak Ada

VIII. Tabel Nama Konsultan Ekstern dan Tugas Konsultan terkait Kebijakan Remunerasi

NO	PARAMETER	KETERANGAN
1	Nama konsultan ekstern	-
2	Tugas konsultan terkait kebijakan Remunerasi	-

IX. Struktur Remunerasi Direksi

Besarnya penghasilan Direksi mengacu pada Keputusan RUPS Luar Biasa dengan Akta Nomor 93 tanggal 27 Maret 2019 yang menyetujui dan mengesahkan perubahan remunerasi kepada Pengurus PT Bank Pembangunan Daerah Bali dan Keputusan Direksi Nomor: 0556/KEP/DIR/SDM/2019 tentang Remunerasi Pengurus Bank dengan jumlah remunerasi dan fasilitas lain sebagai berikut:

Tabel Remunerasi Direksi

JENIS REMUNERASI DAN FASILITAS LAIN	JUMLAH YANG DITERIMA DALAM 1 TAHUN	
	ORANG	JUTA RUPIAH
Remunerasi (gaji, honorarium, bonus, tunjangan rutin, tantiem, dan fasilitas lainnya dalam bentuk non natura)	5	25.399
Fasilitas lain dalam bentuk natura (transportasi, asuransi kesehatan) yang : 1. dapat dimiliki 2. tidak dapat dimiliki	5	256
TOTAL		25.655

Remunerasi dalam satu tahun dikelompokkan dalam kisaran tingkat penghasilan adalah sebagai berikut:

Tabel Remunerasi Direksi

JUMLAH REMUNERASI	JUMLAH DIREKSI
Diatas Rp2 miliar	5
Diatas Rp1 miliar s.d Rp2 miliar	-
Diatas Rp500 juta s.d Rp1 miliar	-
Rp500 juta ke bawah	-

MF

X. Struktur Remunerasi Dewan Komisaris

Besarnya penghasilan Dewan Komisaris mengacu pada Keputusan RUPS Tahun 2019 dengan Akta Nomor 93 tanggal 27 Maret 2019 yang menyetujui dan mengesahkan perubahan remunerasi kepada Pengurus PT Bank Pembangunan Daerah Bali dan Keputusan Direksi Nomor: 0556/KEP/DIR/SDM/2019 tentang Remunerasi Pengurus Bank dengan jumlah remunerasi dan fasilitas lain sebagai berikut:

Tabel Remunerasi Dewan Komisaris

JENIS REMUNERASI DAN FASILITAS LAIN	JUMLAH YANG DITERIMA DALAM 1 TAHUN	
	ORANG	JUTA RUPIAH
Remunerasi (gaji, honorarium, bonus, tunjangan rutin, tantiem, dan fasilitas lainnya dalam bentuk non natura)	5	12.713
Fasilitas lain dalam bentuk natura (transportasi, asuransi kesehatan) yang : c) dapat dimiliki d) tidak dapat dimiliki	5	113
TOTAL		12.826

Remunerasi dalam satu tahun dikelompokkan dalam kisaran tingkat penghasilan adalah sebagai berikut:

Tabel Remunerasi Dewan Komisaris

JUMLAH REMUNERASI	JUMLAH KOMISARIS
Diatas Rp2 miliar	5
Diatas Rp1 miliar s.d Rp2 miliar	-
Diatas Rp500 juta s.d Rp1 miliar	-
Rp500 juta ke bawah	-

XI. Remunerasi yang Bersifat Variabel

Remunerasi yang Bersifat Variabel sesuai tabel sebagai berikut:

NO	PARAMETER	KETERANGAN
1	Bentuk Remunerasi yang Bersifat Variabel beserta alasan pemilihan bentuk tersebut	Bagi Pengurus : Penghargaan Pengurus, Tantiem Bagi Karyawan : Bonus Alasan: Bersifat Variabel dan Memperhitungkan Faktor Kinerja dan Resiko.
2	Penjelasan dalam hal terdapat perbedaan pemberian Remunerasi yang Bersifat Variabel diantara para Direksi, Dewan Komisaris dan/atau Pegawai, termasuk penjelasan faktor-faktor yang menentukan perbedaan tersebut beserta pertimbangan yang mendasarinya	Pada Penghargaan Pengurus, Tantiem dan Bonus dalam pemberiannya memperhitungkan faktor kinerja.

XII. Jumlah Direksi, Dewan Komisaris, dan Pegawai yang menerima Remunerasi yang Bersifat Variabel selama 1 (satu) tahun dan total nominal sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

Remunerasi yang Bersifat Variabel	Jumlah Diterima dalam 1 (Satu) Tahun					
	Direksi		Dewan Komisaris		Pegawai	
	Orang	Dalam Juta Rp	Orang	Dalam Juta Rp	Orang	Dalam Juta Rp
Total	10	12.855	8	6.332	1.370	87.393

XIII. Tabel jabatan dan jumlah pihak yang menjadi *Material Risk Takers (MRT)*

NO	PARAMETER	KETERANGAN
1	Jabatan yang menjadi <i>MRT</i>	Direksi, Dewan Komisaris, Kepala Divisi Kredit, Kepala Divisi Treasury, Kepala Divisi Dana & Jasa, Kepala Cabang
2	Jumlah pihak yang menjadi <i>MRT</i>	30

27

XIV. Shares option yang dimiliki Direksi, Dewan Komisaris dan Pejabat

Shares option adalah opsi untuk membeli saham oleh anggota Dewan Komisaris, Direksi dan Pejabat Eksekutif yang dilakukan melalui penawaran opsi saham dalam rangka pemberian kompensasi yang telah diputuskan dalam Rapat Umum Pemegang Saham. Sampai dengan 31 Desember 2021, PT Bank Pembangunan Daerah Bali tidak melakukan *shares option*.

Buy Back Share dan/atau *Buy Back Obligasi* adalah upaya mengurangi jumlah saham atau obligasi yang telah diterbitkan dengan cara membeli kembali saham atau obligasi tersebut. Selama Tahun 2021 PT Bank Pembangunan Daerah Bali tidak pernah membeli kembali saham dan/atau obligasi yang telah dikeluarkan. Pengungkapan mengenai *share option* sebagaimana tabel dibawah ini:

Keterangan/Na ma	Jumlah Saham yang Dimiliki (lembar saham)	Jumlah Opsi		Harga Opsi (Rp)	Jangka Waktu
		Yang Diberika n (lembar saham)	Yang Telah Dieksekus i (lembar saham)		
Direksi	-	-	-	-	-
Komisaris	-	-	-	-	-
Pejabat Eksekutif	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-

XV. Tabel Rasio Gaji Tertinggi dan Terendah sesuai Tabel berikut :

NO	PARAMETER	KETERANGAN
1	Rasio gaji pegawai yang tertinggi dan terendah	6,10 : 1
2	Rasio gaji Direksi yang tertinggi dan terendah	1,10 : 1
3	Rasio gaji Dewan Komisaris yang tertinggi dan terendah	1,11 : 1
4	Rasio gaji Direksi tertinggi dan pegawai tertinggi	3,09 : 1

XVI. Tabel 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

NO	PARAMETER	KETERANGAN
1	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	Tidak ada

XVII. Tabel 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
Di atas Rp1 miliar	0
Di atas Rp500 juta s.d. Rp1 miliar	0
Rp500 juta ke bawah	9 orang

XVIII. Tabel Jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan, yang terdiri dari tunai dan/atau saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank

NO	PARAMETER	JUMLAH Dalam Juta Rupiah
1	Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan:	-
	- Dewan Komisaris	652
	- Direksi	1.753
	- Karyawan	89
	Total	2.494

XIX. Tabel Jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan yang dibayarkan selama 1 (satu) tahun

NO	PARAMETER	JUMLAH Dalam Juta Rupiah
1	Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan yang dibayarkan selama 1 (satu) tahun	-
	- Dewan Komisaris	461
	- Direksi	1.562
	- Karyawan	32
	Total	2.056

XX. Tabel Rincian jumlah Remunerasi yang diberikan dalam 1 (satu) tahun

A. Remunerasi yang Bersifat Tetap*)	Dalam Juta Rupiah	
1. Tunai		30.919
2. Saham/instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank		-
B. Remunerasi yang bersifat Variabel	Tidak Ditangguhkan Dalam Juta Rupiah	Ditangguhkan Dalam Juta Rupiah
1. Tunai	19.914	2.494
2. Saham/instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank	-	-

*Keterangan: *) Hanya untuk MRT dan diungkapkan dalam juta rupiah.*

XXI. 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,

Sebagaimana dalam tabel di bawah ini:

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 juta rupiah)	4.551			
2. Saham/ Instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank (dalam lembar saham dan nominal juta rupiah yang merupakan konversi dari lembar saham tersebut)	0			
TOTAL	4.551			

Keterangan: *) Hanya untuk MRT

Demikian Laporan Kebijakan Remunerasi, Laporan Remunerasi yang didapatkan pada Tahun Buku, Remunerasi yang Bersifat Variabel dan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang Ditangguhkan untuk memenuhi Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 37/POJK.03/2019 tentang Transparansi dan Publikasi Laporan Bank.