

1. Komite Remunerasi

Komite Remunerasi disebut Komite Kompensasi Eksekutif Senior (SECC - Senior Executive Compensation Committee) dan diketuai oleh Ketua Dewan Pengawas. Komite ini tidak ada pada tingkat DB Indonesia. SECC adalah suatu komite yang didelegasi pada tingkat Global yang dibentuk oleh Dewan Manajemen yang memiliki mandat untuk mengembangkan prinsip kompensasi berkelanjutan, untuk mempersiapkan rekomendasi mengenai tingkat Kompensasi Total dan untuk memastikan tata kelola dan pengawasan kompensasi yang tepat.

Agar dapat menjaga kemandiriannya, hanya pegawai dari fungsi pengendali yang tidak selaras dengan salah satu Divisi bisnis kami adalah anggota dari SECC. SECC terdiri dari:

- Chief Administration Officer dan Chief Financial Officer, Chief Risk Officer, Kepala Global Sumber Daya Manusia dan perwakilan Finance tambahan sebagai Anggota dengan Hak Suara.
- Compensation Officer, Wakil Compensation Officer dan salah satu Kepala Gabungan dari Manage Reward & Performance adalah Anggota tanpa Hak Suara.
- Penasehat eksternal independen dimana diperlukan.

2. Proses Penyusunan Kebijakan Remunerasi

Di 2016, bank memperkenalkan Kerangka Kompensasi untuk menyelaraskan kompensasi lebih dekat lagi dengan tujuan strategis dan bisnisnya. Kerangka Kompensasi dirancang untuk: lebih jauh menguatkan tautan antara Kompensasi Variabel (VC) dan kinerja bank secara keseluruhan; memastikan bahwa Pembayaran Tetap (FP) dan unsur VC seimbang dengan tepat; mendorong dan mendukung pegawai untuk mencapai puncak potensi mereka, dan mencapai lima tujuan di atas.

3. Cakupan Kebijakan Remunerasi

Bank menjalankan pendekatan filosofi Kompensasi Total terhadap remunerasi, dimana komponen utamanya adalah Pembayaran Tetap (FP) dan Kompensasi Variabel (VC). Kompensasi Total memberikan dasar untuk membedakan hasil pembayaran sementara menguatkan strategi bank secara keseluruhan. Ini adalah metode yang paling tepat untuk memberikan pembayaran kompetitif dalam manajemen risiko dan kerangka tata kelola yang sehat, dengan mempertimbangkan faktor pasar dan persyaratan perundang-undangan.

Strategi Kompensasi bank dipusatkan pada mendukung model global yang berpusat pada klien, yang didukung oleh praktek kompensasi yang aman dan sehat yang beroperasi di dalam kapasitas modal, likuiditas dan tanggungan risiko bank. Strategi Kompensasi juga selaras dengan tujuan strategis bank dan nilai dan keyakinan korporasinya. Lima tujuan di bawah mendukung praktek kompensasi bank dan merangkum penyelarasan strategis ini. Selain itu, prinsip remunerasi inti di bawah menentukan apa yang harus dicapai oleh sistem dan praktek remunerasi. Mereka juga mendukung lima tujuan tersebut dengan menggarisbawahi

pentingnya menyelaraskan kepentingan para pemegang saham, para pemangku kepentingan eksternal lain, pegawai dan bank.

Lima Tujuan kunci untuk praktek kompensasi kami

- Untuk mendukung tercapainya strategi bank global terpusat klien Bank dengan menjerat dan mempertahankan talenta lintas serangkaian penuh model bisnis dan lokasi negara berbeda
- Untuk mendukung kinerja berkelanjutan jangka panjang dan mengembangkan Bank dan strategi risiko yang sesuai
- Untuk mempromosikan dan mendukung kinerja jangka-pangjan berdasarkan disiplin dan efisiensi biaya,
- Untuk memastikan bahwa praktek kompensasi Bank adalah aman, dengan menyesuaikan risiko hasil kinerja, mencegah pengambilan risiko yang tidak tepat, memastikan kesesuaian berkelanjutan dengan perencanaan modal dan likuiditas dan mematuhi peraturan
- Untuk menerapkan dan mempromosikan nilai-nilai korporasi Bank mengenai integritas, kinerja berkelanjutan, keterpusatan klien, inovasi, disiplin dan kemitraan

Prinsip remunerasi inti

- Menyelaraskan kompensasi terhadap kepentingan pemegang saham dan profitabilitas berkelanjutan di seluruh bank, dengan mempertimbangkan risiko
- Memaksimalkan kinerja berkelanjutan, baik pada tingkat pegawai dan di seluruh bank
- Menjaring dan mempertahankan talenta terbaik
- Mengalibrasi kompensasi untuk mencerminkan divisi berbeda dan tingkat tanggung jawab
- Menerapkan ranangan kompensasi yang sederhana dan transparan
- Memastikan kepatuhan pada persyaratan perundang-undangan

Untuk memastikan bahwa kelima tujuan kompensasi bank dan prinsip remunerasi inti diterapkan dengan benar dan secara konsisten, ada suatu struktur tata kelola kompensasi global yang kokoh.

Dengan tunduk pada ketentuan lokal, Kerangka Kompensasi mencakup: suatu angka Referensi Kompensasi Total (RTC) untuk pegawai; suatu Komponen VC Kelompok yang menghubungkan kompensasi pegawai langsung pada kinerja bank; suatu Komponen VC Individu untuk pegawai yang berhak pada umumnya pada tingkat jabatan Vice President (VP) dan ke atas; dan suatu Penghargaan Pengakuan untuk pegawai yang berhak pada tingkat jabatan Assistant Vice President (AVP) dan ke bawah¹. Hal ini menyelaraskan insentif untuk kinerja berkelanjutan pada semua tingkatan di bank sementara meningkatkan transparansi pengambilan keputusan kompensasi dan dampak mereka terhadap pemegang saham dan pegawai. Mencapai keseimbangan berkelanjutan antara kepentingan pegawai dan pemegang saham adalah aspek kunci strategi bank.

Sebagai hasilnya, praktek dan sistem kompensasi bank (termasuk unsur inti Kerangka Kompensasi bank, metodologi penentuan VC bank, tingkat penangguhan dan ketentuan penghapusan) ditentukan dengan pertimbangan atas target dan aspirasi strategisnya.

Pendekatan Kompensasi Total bank dan komponennya yang berbeda memberi kontribusi terhadap daya saing bank di pasar tenaga kerja. Keseimbangan FP terhadap VC dapat berbeda sesuai dengan tugas pegawai, senioritas dalam organisasi, wilayah atau divisi. Variasi demikian disebabkan oleh konteks bisnis dan lingkungan perundang-undangan yang berbeda

4. Remunerasi Dikaitkan Dengan Risiko dan Risiko

FP digunakan untuk memberi kompensasi kepada pegawai atas keterampilan, pengalaman dan kompetensi mereka, yang sepadan dengan persyaratan, ukuran dan lingkup peran mereka. Tingkat FP yang tepat ditentukan dengan referensi pada nilai pasar yang berlaku untuk setiap peran, perbandingan internal dan persyaratan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini memainkan peran kunci dalam mengizinkan bank untuk memenuhi tujuan strategisnya dengan menjaring dan mempertahankan talenta yang benar. Bagi mayoritas pegawai, FP adalah komponen kompensasi utama, dan bagian dari kompensasi tetap dalam Kompensasi Total jauh lebih besar dari 50%.

VC memiliki kelebihan dengan mengizinkan bank untuk membedakan antara hasil kinerja dan mendorong perilaku melalui sistem insentif yang tepat yang dapat mempengaruhi budaya kerja secara positif. Hal ini juga mempertahankan fleksibilitas biaya. Berdasarkan Kerangka Kompensasi, VC terdiri dari 'Komponen VC Kelompok' dan 'Komponen VC Individu'.

Komponen VC Kelompok adalah bagian dari setiap TRC pegawai dan dirancang untuk menciptakan sebuah hubungan yang jelas dan langsung antara kinerja Kelompok, dalam konteks tujuan strategis bank, dan kompensasi pegawai. Hal ini secara langsung mengakui bahwa setiap pegawai berkontribusi terhadap keberhasilan bank dan ditentukan berdasarkan kinerja terhadap Indikator Kinerja Kunci di seluruh Kelompok yang diselaraskan pada target keuangan bank yang ditetapkan.

Pegawai pada umumnya baik berhak untuk dipertimbangkan untuk suatu Komponen VC Individu atau Penghargaan Pengakuan, tergantung pada divisi dan tingkat jabatan mereka. Penilaian kinerja individu juga mempertimbangkan perilaku dan tingkah laku, misalnya, melalui umpan balik kualitatif dan/atau Red Flag (dimana berlaku) atau pertimbangan disipliner, dan ditentukan dengan mempertimbangkan faktor faktor keuangan dan non-keuangan.

Struktur kompensasi atas pegawai bergaji besar, dan populasi tertentu sebagaimana dikenali oleh persyaratan perundang-undangan, dirancang agar diselaraskan dengan insentif pegawai dengan kepentingan pemegang saha dan pemangku kepentingan eksternal dengan menghubungkan kinerja pegawai dengan kinerja masa depan bank melalui penangguhan porsi

VC. Penghargaan ditangguhkan adalah langkah awal dari proses VC bank dan menunjang efektivitasnya dalam menguatkan budaya risiko yang sehat.

Ada peraturan yang jelas untuk menentukan proporsi dan struktur penangguhan penghargaan. Hal ini mematuhi persyaratan perundang-undangan dan lebih lanjut mendukung pemegang saham dan penyelarasan risiko dengan meliputi ketentuan yang mengizinkan penangguhan penghargaan untuk dihapuskan berdasarkan berbagai situasi.

Penentuan pool VC

Sesuai dengan persyaratan perundang-undangan, bank memiliki proses formal untuk menentukan pool VC lintas Kelompok, yang selaras dengan prinsip remunerasi inti dan tujuan strategisnya.

Tantangan inti untuk sistem dan praktek kompensasi bank adalah bagaimana menyeimbangkan keberlanjutan waralaba bisnisnya sepanjang siklus bisnis (yaitu mempertahankan kemampuan untuk mendorong penghasilan masa depan berdasarkan kinerja multi tahun) terhadap suatu sistem kompensasi yang mencerminkan kinerja tahun berjalan yang disesuaikan pada risiko.

Bank mencapai keseimbangan ini terutama melalui pengurangan, dimana berlaku, pengurangan kompensasi selama siklus menurun agar mempertahankan potensi keberlanjutan bisnis untuk pertumbuhan masa depan, dan melalui pengurangan setiap peningkatan selama siklus naik. Komponen VC Kelompok mendukung pendekatan ini dengan memberikan suatu tautan antara porsi kompensasi setiap pegawai dan kinerja bank. Pendekatan demikian, sejalan dengan penangguhan VC yang signifikan, memastikan daya saing masa depan bisnis dan mendukung daya tahan keuangan. Bank dapat lebih jauh melindungi ketahanan keuangannya pada waktu adanya tekanan yang lebih ekstrim melalui ketentuan yang mengizinkan penghapusan penghargaan VC ditangguhkan.

Penentuan pool VC dan proses alokasi adalah inti dari pencapaian keseimbangan ini. Hal tersebut selaras dengan kelima tujuan kompensasi pada inti dari Strategi Kompensasi ini. Ketika mengambil keputusan pool VC, pertimbangan utama adalah menyeimbangkan kemampuan Kelompok terhadap daya saing. Pendekatan demikian memastikan bank dapat memenuhi targetnya yang dipublikasi secara eksternal, persyaratan likuiditas dan modal, sebagaimana ditetapkan dalam Ordonansi Remunerasi Jerman bagi Lembaga (Institutsvergütungsverordnung / InstitutsVergV)

5. Pengaturan penangguhan

Kelompok Pegawai	Dampak pada Kompensasi Variabel
Pengambil Risiko Material (MRT)	Sedikitnya 40% dari VC ditangguhkan selama empat tahun dengan jadwal vesting pro rata. Semua MRT menerima 50% dari penangguhan ini dalam ekuitas dibatasi dan 50% lainnya dalam tunai dibatasi. Selain itu, 50% dari penghargaan VC di muka juga dianugerahkan dalam bentuk ekuitas.

	<p>Mengikuti persyaratan berdasarkan InstVV, minimal 60% dari VC harus ditangguhkan untuk "Geschäftsleiter" (yaitu Anggota dari Dewan Manajemen serta Anggota Eksekutif) dari lembaga signifikan dalam pengertian Bagian 17 InstVV.</p> <p>Sesuai dengan pedoman masing-masing yang diberikan oleh BaFin, persyaratan ini tidak berlaku untuk MRT yang nilai VCnya kurang dari €50,000.</p>
Karyawan	<p>40% dari VC untuk tingkat VP dan ke atas ditangguhkan selama empat tahun dengan jadwal vesting pro rata bila VC lebih besar dari €50,000. 50% dari VC ditangguhkan diterima dalam bentuk tunai dibatasi dan 50% dalam ekuitas dibatasi.</p>

6. Pengambil Risiko Material (MRT) untuk Indonesia

DB Indonesia memiliki 2 (dua) posisi MRT yang adalah Country Chief Officer dan Kepala Fixed Income & Currencies.

7. Opsi Saham

Saat ini DB tidak memiliki program Opsi Saham bagi para pegawainya.

8. Redundansi di 2017

DB Indonesia memiliki 1 kasus redundansi di 2017 yang disebabkan oleh penyesuaian bisnis dengan total paket redundansi yang dibayar sebesar IDR 1,215,933,343 kotor.

Ringkasan dari Pembayaran Variabel di 2017 (dalam jutaan IDR)

Pembayaran Variabel 2017	<u>Dibayarkan di 2017</u> IDR 6,546	<u>Ditangguhkan</u> 0
Pembayaran ditangguhkan dari tahun sebelumnya	IDR 5,571	
Saham Dimiliki di 2017	IDR 6,598	
Bonus Terjamin dibayarkan di 2017	IDR 0	