

LAPORAN PELAKSANAAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE
GOOD CORPORATE GOVERNANCE IMPLEMENTATION REPORT
POSISI 31 DESEMBER 2025
JPMORGAN CHASE BANK, N.A. JAKARTA BRANCH

I. STRUKTUR ORGANISASI

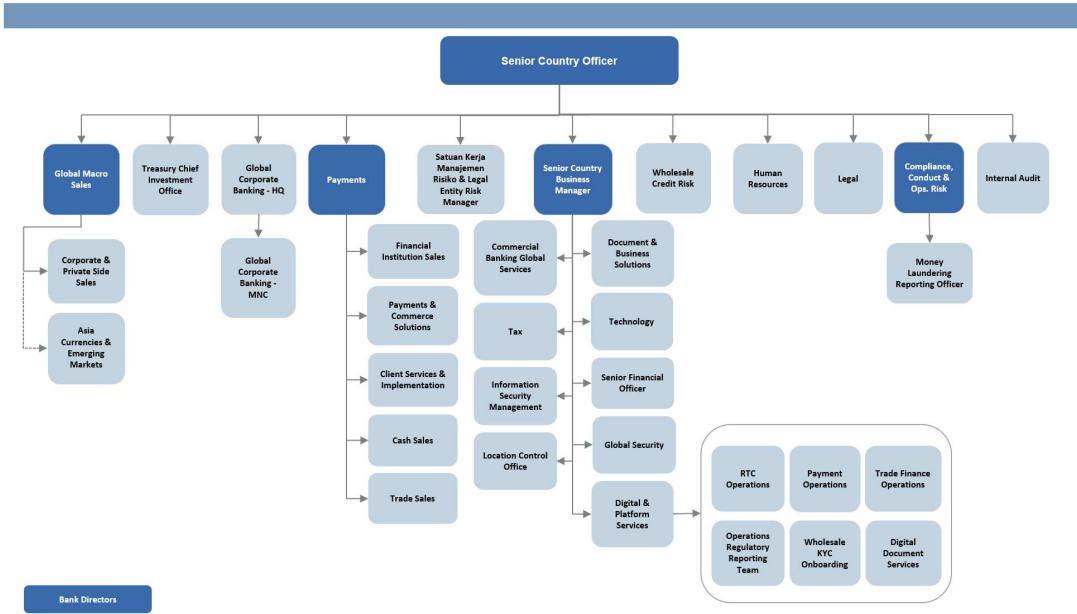
JPMorgan Chase Bank, N.A., cabang Jakarta (“Bank”) adalah kantor cabang bank asing yang berkantor pusat di New York, Amerika Serikat dan mempunyai struktur tata kelola perusahaan yang berinduk pada kantor pusat. Bank dipimpin oleh seorang *Senior Country Officer* yang dibantu oleh beberapa pejabat dan kepala divisi berikut: *Currency & Emerging Market (CEM)*, *Treasury & Chief Investment Officer (TCIO)*, *Global Corporate Banking (GCB)*, *Commercial Banking (CB)*, *Wholesale Payment (WP)*, *Finance*, *Legal Entity Risk Manager (SKMR)*, *Senior Country Business Manager (SCBM)*, *Human Resources*, *Compliance*, *Legal*, dan *Internal Audit*.

I. ORGANIZATION STRUCTURE

JPMorgan Chase Bank, N.A., Jakarta branch (“Bank”) is a branch office of a foreign bank head quartered in New York, United States of America and has a corporate governance structure that is based at the Head Office. The Bank is led by a Senior Country Officer, assisted by several officials and heads of the following divisions: Currency & Emerging Market (CEM), Treasury & Chief Investment Officer (TCIO), Global Corporate Banking (GCB), Commercial Banking (CB), Wholesale Payment (WP), Finance, Legal Entity Risk Manager (SKMR), Senior Country Business Manager (SCBM), Human Resources, Compliance, Legal, and Internal Audit.

Organizational Chart

JPMorgan Chase Bank, N.A. Jakarta Branch (as of 31 Dec 2025)



II. PELAKSANAAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB DEWAN KOMISARIS & KOMITE-KOMITE PELAKSANA FUNGSI PENGAWASAN

Berdasarkan Pasal 136 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 17 Tahun 2023 tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Umum (“POJK GCG”), disebutkan bahwa pelaksana fungsi Dewan Komisaris dan pembentukan komite pada kantor cabang bank asing disesuaikan dengan struktur organisasi yang berlaku di bank dan wajib memenuhi seluruh fungsi yang diperlukan dalam pelaksanaan GCG sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang Tata Kelola. Selanjutnya disebutkan pula bahwa Otoritas Jasa Keuangan berwenang meminta penyesuaian struktur organisasi kantor cabang bank asing untuk memastikan terlaksananya GCG sesuai dengan peraturan Otoritas Jasa Keuangan.

Pelaksanaan fungsi Dewan Komisaris secara keseluruhan telah memenuhi fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang Pelaksanaan GCG yaitu dengan diterapkannya struktur pengawasan yang kami uraikan di bawah ini.

II. THE IMPLEMENTATION OF THE DUTIES AND RESPONSIBILITIES OF THE BOARD OF COMMISSIONER & OVERSIGHT COMMITTEE FUNCTION

Pursuant to Article 136 of Financial Service Authority Regulation No. 17 of 2023 concerning Implementation of Good Corporate Governance for Commercial Banks (“POJK GCG”), it is stated that the implementation function of the Board of Commissioners and the formation of committees at the branch office of a foreign bank adapted to the organizational structure prevailing in the bank and shall meet all the functions required in the implementation of GCG as a set in the Otoritas Jasa Keuangan’s GCG regulation. Furthermore, Otoritas Jasa Keuangan also mentioned the authority to request for organizational structure adjustment of foreign bank branches to ensure effective corporate governance in accordance with Otoritas Jasa Keuangan regulations.

The implementation of the functions of the Board of Commissioners as a whole has met the functions as stipulated in Otoritas Jasa Keuangan Regulation on the Implementation of GCG is the implementation of control structures that we describe below.

a. Oversight Committee

Pelaksanaan fungsi Dewan Komisaris di kantor cabang Jakarta dilakukan oleh *Oversight Committee* yang terdiri dari tiga orang pejabat senior yang ditugaskan untuk mengawasi kinerja kantor cabang Jakarta. Ketiga anggota *Oversight Committee* tersebut adalah pegawai Kantor Regional. *Oversight Committee* melaksanakan fungsi Dewan Komisaris melalui hal-hal sebagai berikut:

1. Memastikan terselenggaranya pelaksanaan GCG dalam setiap kegiatan usaha Bank pada seluruh tingkatan organisasi Bank.
2. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Pimpinan Kantor Cabang dan memberikan nasehat kepada Pimpinan Kantor Cabang dengan mengarahkan, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan strategis Bank.
3. Memastikan bahwa Pimpinan Kantor Cabang telah menindaklanjuti temuan audit dan rekomendasi dari internal audit, auditor eksternal, hasil pengawasan Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan dan/ atau hasil pengawasan otoritas lain.

a. Oversight Committee

The implementation of the functions of the Board of Commissioners in Jakarta branch conducted by the Oversight Committee consisting of three senior officers who oversees the performance of the Jakarta branch office. The three members of the Oversight Committee is an employee of the regional office. Oversight Committee for carrying out the functions of the Board of Commissioners through the following matters:

1. *To ensure the implementation of GCG in every business activities of the Bank at all levels of the organization of the Bank.*
2. *To implement monitoring of the implementation of the tasks and responsibilities of the Branch Leadership and gives advice to the Leadership of the Branch to instruct, monitor and evaluate the implementation of the strategic policy of the Bank.*
3. *To ensure that the Branch Management follows up on audit findings and recommendations from internal audit, external auditors, examinations by Bank Indonesia and Otoritas Jasa Keuangan, and/or the results of other supervisory authorities.*

4. Melalui satuan kerja Kepatuhan, memberitahukan kepada Bank Indonesia atau Otoritas Jasa Keuangan secepatnya sejak ditemukannya:
 - a. pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang keuangan dan perbankan; dan
 - b. keadaan atau perkiraan keadaan yang dapat membahayakan kelangsungan Bank.
5. Melalui satuan kerja Kepatuhan, memberitahukan kepada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) secepatnya sejak diputuskannya adanya indikasi transaksi mencurigakan.

Selama tahun 2025 rapat Oversight Committee dengan Direksi diadakan sebanyak 3 (tiga) kali dimana semua telah memenuhi persyaratan *quorum*.

b. Audit Committee

Komite Audit JPMorgan Chase & Co Holding Company bertanggung-jawab untuk membantu Dewan Direksi JPMorgan Chase & Co Holding Company untuk melakukan pengawasan terhadap:

4. *Through Compliance division, to inform Bank Indonesia or Otoritas Jasa Keuangan as soon as the followings have been identified:*
 - a. *violations of laws and regulations in the field of finance and banking; and*
 - b. *conditions or arrangements that can endanger the going concern of the Bank.*
5. *Through the Compliance division, to inform the Center for Financial Transaction Reports and Analysis Center (INTRAC) as soon as possible since indications of suspicious transactions have been determined.*

During the year 2025, the oversight committee meetings with the board of director have been held 3 (three) times in which they all have met minimum quorum requirements.

b. Audit Committee

The JPMorgan Chase & Co Holding Company Audit Committee is responsible to assist the JPMorgan Chase & Co Holding Company Board of Directors oversight of:

- Kualifikasi dan independensi dari kantor akuntan publik yang teregistrasi dan independen;
 - Performa dari fungsi internal audit perusahaan dan kantor akuntan publik teregistrasi dan independen;
 - Tanggung-jawab Manajemen untuk memastikan adanya sistem kontrol yang efektif secara desain untuk:
 - Menjaga aset dan pendapatan perusahaan,
 - Memastikan integritas laporan keuangan perusahaan, dan
 - Menjaga kepatuhan dengan standar etika perusahaan, kebijakan, rencana dan prosedur, serta terhadap undang-undang dan peraturan yang ada.
- *The independent registered public accounting firm's qualifications and independence;*
 - *The performance of the corporation's internal audit function and independent registered public accounting firm;*
 - *Management's responsibilities to assure that there is in place an effective system of controls reasonably designed to:*
 - *Safeguard the assets and income of the corporation,*
 - *Assure the integrity of the corporation's financial statements, and*
 - *Maintain compliance with corporation's ethical standards, policies, plans and procedures, and with laws and regulations.*

c. Risk/Asset Liability Committee

RALCO memberikan pengawasan atas risiko inheren pada level *Legal Entity*, termasuk risiko pasar, risiko kredit, risiko likuiditas, risiko estimasi dan model, *country risk* dan risiko struktural suku bunga. RALCO juga memberikan pengawasan kerangka kerja tata kelola risiko untuk risiko operasional, risiko reputasi dan risiko kepatuhan termasuk risiko fidusia, risiko hukum, risiko strategi

c. Risk/Asset Liability Committee

The RALCO provides oversight of the risks inherent in the firm's business in Indonesia at the legal entity level, including market risk, credit risk, liquidity risk, estimations and model risk, country risk and structural interest rate risk. It also provides oversight of the risk governance frameworks for operational risk, reputational risk and compliance risk including fiduciary risk, legal risk,

sebagaimana sesuai pada level *Legal Entity* yang dilengkapi dengan komite risiko regional yang juga memberikan pengawasan regional atas semua risiko tersebut.

Komite memberikan pengawasan atas asset dan kewajiban (ALCO) termasuk pendanaan, permodalan, pengelolaan likuiditas, lapoan keuangan dan risiko suku bunga di banking book.

Sejak Januari 2026, RALCO telah dirubah menjadi 2 (dua) komite yaitu Risk Committee dan ALCO, perubahan ini dilakukan untuk menyelaraskan dengan struktur dan kerangka kerja *firmwide* serta mewujudkan pembagian agenda yang sesuai dengan mandat masing-masing komite.

d. Komite Kompensasi & Pengembangan Manajemen & Komite Nominasi

Sesuai struktur organisasi Bank, pelaksanaan fungsi Komite Remunerasi dan Nominasi dilaksanakan oleh Komite Kompensasi & Pengembangan Manajemen dan Komite Nominasi. Kedua komite ini berada di Kantor Pusat Bank.

strategic risk as appropriate at the legal entity level, complemented by regional risk committees that provide regional oversight over all such risks.

The Committee provides asset and liability oversight (ALCO) including funding, capital, liquidity management, financial statements and interest rate risk in banking book.

Since January 2026, RALCO has been restructured into two (2) committees - the Risk Committee and ALCO. This change was made to align with the firmwide structure and framework and to ensure an appropriate separation of agendas in line with each committee's mandate.

d. Compensation & Management Development Committee & Nomination Committee

As per organizational structure of the Bank, the implementation of the Remuneration and Nomination Committee functions are carried out by the Compensation & Management Development Committee and Nomination Committee. Both these committees are in the Bank's Head Office.

Komite Kompensasi & Pengembangan Manajemen

Tanggung jawab utama komite yang terkait dengan program kompensasi meliputi:

- Secara berkala meninjau dan menyetujui pernyataan mengenai filosofi, prinsip, dan praktik kompensasi Perusahaan.
 - Meninjau praktik kompensasi Perusahaan serta hubungan antara risiko, manajemen risiko, dan kompensasi (termasuk aspek kehati-hatian dan kesehatan perusahaan serta menghindari praktik yang dapat mendorong pengambilan risiko berlebihan).
 - Menetapkan praktik pengupahan dan menyetujui formula, metrik kinerja, atau perhitungan pool yang diperlukan, sesuai dengan ketentuan regulasi, perundang-undangan, atau tata kelola yang berlaku di AS maupun global.
 - Meninjau dan menyetujui keseluruhan pool kompensasi insentif (termasuk komposisi ekuitas/tunai).
 - Meninjau dan menyetujui desain dan ketentuan penghargaan
- *Periodically reviewing and approving a statement of the Firm's compensation philosophy, principles and practices*
 - *Reviewing the Firm's compensation practices and the relationship among risk, risk management and compensation (including safety and soundness and avoiding practices that could encourage excessive risk-taking)*
 - *Adopting pay practices and approving any necessary formulas, performance metrics or pool calculations in compliance with applicable U.S. and global regulatory, statutory or governance requirements*
 - *Reviewing and approving overall incentive compensation pools (including equity/cash mix)*
 - *Reviewing and approving the design and terms of compensation awards,*

Compensation & Management Development Committee

Key committee responsibilities related to compensation programs include:

kompensasi, termasuk ketentuan pemulihan/penarikan kembali (*recovery/clawback*).

including recovery/clawback provisions

Nomination Committee

Melakukan pengawasan umum terhadap komposisi Dewan, termasuk:

- Mengkaji dan memberi rekomendasi terhadap kandidat yang diajukan untuk pemilihan Dewan.
- Mengevaluasi dan memberi rekomendasi kepada Dewan tentang praktek-praktek tata kelola perusahaan yang berlaku di Perusahaan.
- Memberikan penilaian terhadap kerangka kerja untuk menilai kinerja Dewan dan evaluasi diri Dewan.

Nomination Committee

Exercises general oversight with respect to the composition of the Board, including:

- *The review and recommendation of proposed nominees for election to the Board.*
- *The evaluation and recommendation to the Board of corporate governance practices applicable to the Firm.*
- *The appraisal of the framework for assessing the Board's performance and the Board's self-evaluation.*

Selain itu pada Kantor Cabang Jakarta, telah dibentuk Komite Nominasi dengan tanggung jawab meliputi:

1. Pengangkatan anggota Dewan Manajemen ("Dewan") Bank atau IOC:
 - a. Mengidentifikasi kandidat yang sesuai;
 - b. Mengevaluasi dan menominasikan kandidat yang diusulkan ke Dewan atau IOC:
 - i. Menetapkan kualifikasi, kualitas, keterampilan, dan keahlian lain yang

At the Jakarta Branch level, a Nomination Committee has been established with responsibilities including:

1. *Appointment of members of the Bank's Board of Management ("Board") or IOC:*
 - a. *Identify suitable candidates;*
 - b. *Evaluate and nominate proposed candidates to Board or IOC:*
 - i. *Determine the qualifications, qualities, skills and other expertise required to be*

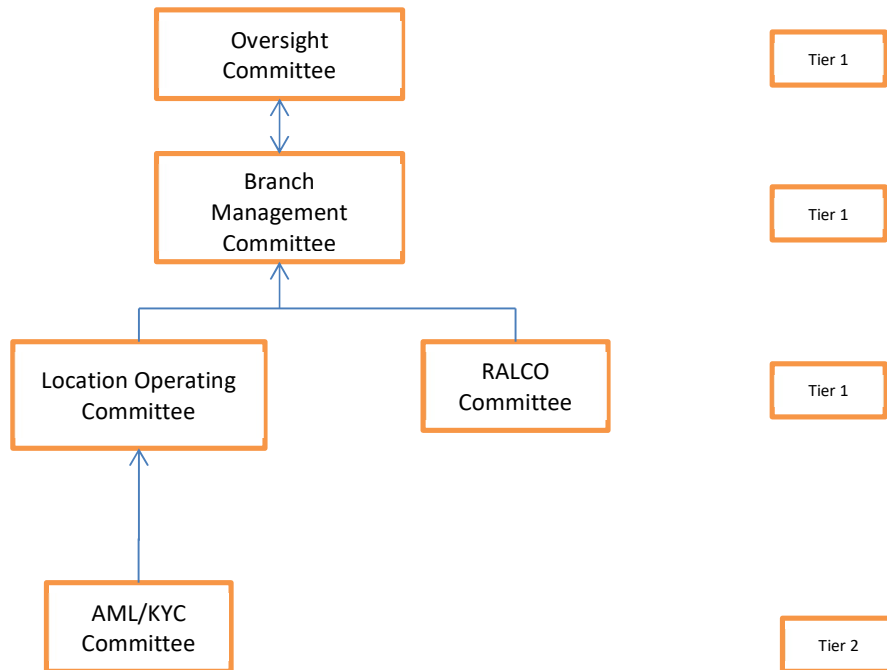
- diperlukan untuk menjadi anggota Dewan atau IOC, dengan melakukan penilaian kepatutan terhadap kandidat sesuai kriteria yang disebutkan dalam surat edaran OJK - *Fit and Proper Test*;
- ii. Memberikan hasil rekomendasi kandidat yang sesuai kepada IOC untuk persetujuan, untuk selanjutnya harus mendapat persetujuan OJK;
- iii. Menyerahkan hasil nominasi kepada OJK untuk proses *Fit & Proper Test* lebih lanjut sesuai ketentuan
- a member of the Board or IOC, by conducting a proper assessment of the candidate(s) as per criterion mentioned in the OJK Fit and Proper Test circular;*
- ii. Provide result of recommendations of suitable candidates to IOC for approval, further subject to OJK approval;*
- iii. Submit the results of the nomination to OJK for further Fit & Proper Test process in compliance with the regulation.*

III. PELAKSANAAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PIMPINAN KANTOR CABANG

Berdasarkan pasal 1 butir 5 POJK GCG, Direksi adalah pemimpin kantor cabang dan pejabat satu tingkat di bawah pemimpin kantor cabang bagi KCBLN. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Pemimpin Kantor Cabang dibantu oleh sejumlah komite yang sekaligus menjadi bagian dari tatakelola Bank (*local governance*) seperti dapat dilihat dalam struktur dibawah ini.

III. THE IMPLEMENTATION OF THE DUTIES AND RESPONSIBILITIES OF THE BRANCH LEADERSHIP

Based on article 1 point 5 of the POJK GCG, the Board of Directors is the branch leader and one level officer below the branch leader for KCBLN. To carry out the duties and responsibilities the Head of the Branch Office is assisted by a number of committees which also became part of the Bank's governance (local governance) as we can see in the following structure.



Anggota Pimpinan Kantor Cabang diangkat oleh kantor pusat berdasarkan Surat Penunjukan. Susunan Pimpinan Kantor Cabang pada akhir Desember 2025 terdiri dari:

Members of the Branch Leadership are appointed by the Head Office by virtue of designation. The composition of the Branch Leadership as at the end of December 2025 is as follow:

1.	Pemimpin Kantor Cabang / <i>Head of Branch Office</i>	Gioshia Ralie
2.	Direktur Kepatuhan / <i>Compliance Director</i>	Marchelius Santiaji Mario
3.	Anggota Pimpinan Kantor Cabang / <i>Member of Branch Office Leadership</i>	Charles Dickens Gultom
4.	Anggota Pimpinan Kantor Cabang / <i>Member of Branch Office Leadership</i>	Halim Tjie Kian
5.	Anggota Pimpinan Kantor Cabang / <i>Member of Branch Office Leadership</i>	Yudo Martilaon Kahuripan

Kelima Pimpinan Kantor Cabang berdomisili di Indonesia serta berasal dari pihak yang independen terhadap pemegang saham pengendali.

The five members of the Branch Leadership domiciled in Indonesia and are independent from the controlling shareholders.

a. Branch Management Committee (BMC)

Anggota BMC terdiri dari anggota Pimpinan dan seluruh kepala Divisi yang dibentuk dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Mengevaluasi strategi bisnis yang dijalankan oleh masing-masing Divisi;
2. Mengevaluasi sistem kontrol yang dijalankan oleh Bank dan memastikan serta memantau pelaksanaannya;
3. Mengevaluasi kinerja keuangan Bank secara umum yang dihasilkan oleh masing-masing Divisi;
4. Memastikan kepatuhan atas kebijakan dan prosedur yang berlaku baik internal maupun eksternal.

BMC mengadakan rapat sebulan sekali.

a. Branch Management Committee (BMC)

BMC members consist of members from the Branch Leadership and the entire head of the division that was formed in order to carry out the following functions:

1. *Evaluating business strategies implemented by each Division;*
2. *Evaluating control system operated by the Bank as well as ensure and monitor implementation;*
3. *Evaluating the Bank's financial performance is generally generated by each Division;*
4. *Ensuring compliance with applicable policies and procedures both internally and externally.*

BMC meetings held on a monthly basis.

b. Location Operating Committee (LOC)

Anggota LOC terdiri dari kepala-kepala divisi yang terkait dengan kegiatan operasional Bank, termasuk dari divisi *Senior Country Business Manager, Compliance, Finance, CIB Operations, Global Technology and Infrastructure, Human Resources, Information Security Manager, Legal, Location Control Manager, SKMR (Satuan Kerja Manajemen Risiko), Credit Product Delivery, Corporate Tax, dan Resiliency*. Pertemuan LOC diselenggarakan setiap bulan, dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut, termasuk fungsi lain yang sebelumnya dijalankan oleh dan *Outsourcing Forum*.

1. Fungsi utama:

- a. Mengevaluasi dan membahas permasalahan-permasalahan yang mengenai sistem kontrol operasional terkait dengan divisi-divisi yang telah disinggung diatas (dari Kepatuhan, Operation, Sumber Daya Manusia sampai dengan Hukum dan Teknologi), termasuk hal-hal terkait alih daya (*outsourcing*) serta dapat juga mengkonsultasikannya dengan tim regional untuk memastikan terpeliharannya sistem kontrol

b. Location Operating Committee (LOC)

LOC members consist of the heads of divisions related to operational activities of the Bank, including from Senior Country Business Manager, Compliance, Finance, CIB Operations, Global Technology and Infrastructure, Human Resources, Information Security Manager, Legal, Location Control Manager, SKMR (Satuan Kerja Manajemen Risiko), Credit Product Delivery, Corporate Tax, and Resiliency. LOC meeting held monthly basis, in order to carry out the following functions, including other functions which were previously carried-out separately in and Outsourcing Forum.

1. Main function:

- a. *Evaluate and discuss issues on the operational control system related to divisions mentioned above (from Compliance, Operations, HR, to Legal and Technology), including updates related to outsourcing, and may also consult further with the regional team to ensure the maintenance of good control system in business-related activities.*

yang baik dalam kegiatan bisnis terkait.

- b. Menampung dan memonitor penyelesaian masalah yang terkait dengan hasil audit yang dilakukan oleh Bank Indonesia, tim pengawas Otoritas Jasa Keuangan, Auditor (internal dan eksternal), Hukum dan Kepatuhan.
- c. Memastikan terpenuhinya kebutuhan infrastruktur untuk setiap divisi di kantor cabang Jakarta.
- d. Mendiskusikan dan mengkomunikasikan semua ide atau inisiatif untuk pengembangan sistem operasional yang terbaik untuk diterapkan di Bank.

2. Monitoring terkait APU PPT & PPPSPM:

- a. Memonitor perkembangan pengkinian profil dan transaksi nasabah, dan bilamana relevan, untuk mengeskalisasi suatu *exception* ke tim regional;
- b. Memastikan risk rating Nasabah telah sesuai dengan ketentuan;
- c. Memastikan kecukupan identifikasi dan monitoring Nasabah-nasabah yang *high risk*;
- d. Memastikan kebijakan lokal yang relevan dikinikan sesuai dengan

b. Accommodating and monitor for problems associated with the results of the audit conducted by Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan supervisory Team, auditors (internal and external), Legal and Compliance.

c. Ensuring the infrastructure requirements for each division at the Jakarta branch office.

d. To discuss and communicate all ideas or initiatives for the development of best operational system to be applied in the Bank.

2. AML, CFT & CPF related monitoring:

- a. To monitor the timely update of client profiles and transaction profiles, and where relevant, to escalate to relevant regional team of any exception;*
- b. To ensure that client risk rating is aligned with relevant regulation;*
- c. To ensure proper identification and monitoring of high risk clients;*
- d. To ensure that relevant local policy is updated with the most recent development in local regulations and regional/global policies in regards to AML, CFT & CPF;*

- perkembangan ketentuan lokal dan kebijakan regional/global terkait dengan APU PPT & PPPSPM;
- e. Mempromosikan pemahaman terhadap perkembangan dari ketentuan lokal dan program-program di tingkat regional/global yang terkait dengan program APU PPT & PPPSPM;
 - f. Mempromosikan pemahaman untuk mengidentifikasi unusual pattern atas transaksi Nasabah yang dapat menimbulkan potensi transaksi mencurigakan; dan
 - g. Memastikan pengkinian *Sanction list* lokal dan *local list lainnya*; dan memastikan telah dimasukkan ke dalam sistem *screening* bank.
3. Monitoring Alih Daya (*Outsourcing*):
- a. Memastikan Bank memiliki kebijakan yang memadai terkait Alih Daya, serta prosedur (pengidentifikasian risiko, pengukuran, pengawasan, *control*, dan pengelolaan manajemen risiko berbasis sistem informasi).
 - b. Melakukan pengawasan secara teratur terhadap kegiatan alih daya yang ada untuk memastikan masih
- e. *To promote awareness of any development in the relevant local regulatory requirements and regional/global projects relevant to AML, CFT & CPF program;*
 - f. *To promote awareness in identifying unusual pattern in client's transaction that could lead to potential suspicious transaction; and*
 - g. *To keep abreast of any update/development in the establishment of the local Sanction list and other local list; and ensure that it is incorporated into the bank Screening.*
3. *Outsourcing Monitoring:*
- a. *Ensure the Bank has adequate Outsourcing policy and procedure and Outsourcing Company selection process (risk identification, measurement, monitoring, controlling and risk management information system).*
 - b. *Perform periodic review/ monitoring and evaluation of existing Outsourcing to ensure compliance with the requirements.*

sesuai dengan kebutuhan yang ada.

c. Risk/Asset & Liability Committee (RALCO)

RALCO dipimpin bersama oleh *Senior Country Officer (SCO)* dan *Legal Entity Risk Manager (LERM)* yang merupakan pejabat Satuan Kerja Manajemen Risiko (SKMR). Anggota inti RALCO lainnya meliputi *Senior Country Business Manager, Senior Financial Officer, LOB Heads, TCIO Head, Country Compliance and Operational Risk Officer, Kepala Audit Internal, Head of Legal, Credit Risk, dan Market Risk*. RALCO memberikan pengawasan atas risiko – risiko inheren dari bisnis di Indonesia pada tingkat *Legal Entity*, termasuk:

Risiko: pengawasan atas risiko, pasar, risiko kredit, risiko likuiditas, risiko estimasi dan model, *country risk*, dan risiko struktural suku bunga. RALCO juga memberikan pengawasan kerangka kerja tata kelola risiko untuk risiko operasional, risiko reputasi, dan risiko kepatuhan termasuk risiko fidusia, risiko hukum dan risiko strategis sebagaimana sesuai pada level *legal entity*, yang dilengkapi dengan komite risiko regional yang juga memberikan pengawasan regional atas semua risiko tersebut.

c. Risk/Asset & Liability Committee (RALCO)

RALCO is co-chaired by Senior Country Officer (SCO) and Legal Entity Risk Manager (LERM) who is the Risk Management Unit (SKMR) officer. Other core members of RALCO include Senior Country Business Manager, Senior Financial Officer, LOB Heads, TCIO Head, Country Compliance and Operational Risk Officer, Head of Internal Audit, Head of Legal, Credit Risk, and Market Risk. RALCO provides oversight of the risks inherent in the firm's business in Indonesia at the Legal Entity level, including:

Risk: *oversight on market risk, credit risk, liquidity risk, estimations and model risk, country risk and structural interest rate risk .It also provides oversight of the risk governance frameworks for operational risk, reputational risk, and compliance risk including fiduciary risk, legal risk, and strategic risks as appropriate at the legal entity level, complemented by regional risk committees that provide regional oversight over all such risks.*

ALCO: pengawasan yang meliputi pendanaan, permodalan, pengelolaan likuiditas, pencatatan keuangan dan risiko suku bunga di *banking book*.

Rapat RALCO diadakan setiap bulan.

ALCO: oversight including funding, capital, liquidity management, financial statements, and interest rate risk in banking book.

RALCO meetings are conducted on a monthly basis.

d. South East Asia Technology Operating Committee (SEATOC)

Teknologi Indonesia merupakan bagian dari SEATOC dimana komite ini diketuai oleh South East Asia Senior Technology Officer (STO). Anggota SEATOC terdiri dari South East Asia STO, pimpinan Business Technology, pimpinan Enablement Technology, pimpinan Teknologi tiap Negara, *Functional Partner* dan Anggota Pemantauan. Southeast Asia STO dapat meminta partisipasi tambahan dari anggota sesuai diskresi yang bersangkutan. SEATOC dibentuk dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Fokus dengan kesesuaian strategi South East Asia Technology untuk mendukung bisnis secara umum dan strategi manajemen resiko Bank, sesuai dengan strategi Global Teknologi. Mengintegrasikan dan menyesuaikan organisasi South East Asia Technology dengan fungsi-fungsi pendukung lainnya (Audit Teknologi, Kepatuhan, Keuangan, dan Risiko Operasional)

d. South East Asia Technology Operating Committee (SEATOC)

Indonesia Technology is part of SEATOC, chaired by South East Asia Senior Technology Officer (STO). SEATOC members consist of South East Asia STO, Business Technology Leaders, Enablement Technology Leaders, Country Technology Leaders, Functional Partners and Oversight Members. The South East Asia STO can request the attendance of additional members or presenters at his or her discretion. SEATOC was formed in order to carry out the following functions:

1. *Focus on aligning the South East Asia Technology strategy to support the overall business and risk management strategy of the firm, in alignment with Global Technology strategy. Integrate and align the Southeast Asia Technology organization with other functional partners (Technology Audit, Compliance, Finance and Operational Risk).*

2. Memberikan pemantauan terhadap inisiatif strategis regional (termasuk program signifikan).
 3. Mengatur, memantau dan memperbaiki lingkungan operasi South East Asia Technology termasuk efektifitas kontrol secara menyeluruh, resiko teknologi terkait dan isu keamanan terkait dengan South East Asia Technology
 4. Meluncurkan dan menginisiasi program peningkatan di level negara sesuai kebutuhan dan memastikan sumber daya dan dana tersedia
 5. Bertanggung jawab terhadap:
 - APAC Chief Information Officer (CIO) dan APTOC. SEATOC akan direpresentasikan oleh South East Asia STO di rapat APTOC.
 - South East Asia Senior Country Business Manager (SCBM), Location Operating Committee (LOC) dan komite pengaturan yang sesuai di lokasi. SEATOC akan direpresentasikan oleh pimpinan TI Negara di rapat LOC.
 6. Mengeskalasikan risiko signifikan dan isu-isu kepada pihak atau forum terkait.
 7. Representative SEATOC dari lini bisnis dan fungsi korporasi bertanggung-jawab untuk menyetujui keputusan
2. *Provide oversight of regional strategic initiatives (including significant programs).*
 3. *Oversee, monitor, and improve the Southeast Asia Technology operating environment including the overall control effectiveness, associated technology risk and related security issues for Southeast Asia Technology*
 4. *Launch and initiate country-level improvement programs as needed and ensure they are appropriately funded/resourced*
 5. *Be accountable to:*
 - *The APAC Chief Information Officer (“CIO”) and APTOC. The SEATOC will be represented by the South East Asia Senior Technology Officer (“STO”) at the APTOC meetings.*
 - *The respective Southeast Asia Senior Country Business Manager (“SCBM”), Location Operating Committee (“LOC”) and other appropriate location governance committees. The SEATOC will be represented by the Country Technology Leaders at the LOC meetings.*
 6. *Escalate significant risks and issues to the appropriate individuals or forums.*
 7. *The SEATOC representatives of line of business and corporate functions are*

SEATOC dari Teknologi di lokasi dan lini bisnis.

8. Melakukan review SEATOC Charter setiap tahun.

SEATOC mengadakan rapat satu kali sebulan. SEATOC akan dibatalkan apabila lebih dari 4 pimpinan Teknologi Inti tidak dapat hadir.

e. Fungsi Kepatuhan

Dalam rangka membantu pelaksanaan fungsi Direktur Kepatuhan, Bank telah membentuk Satuan Kerja Kepatuhan (*Compliance Conduct & Operational Risk, CCOR*) yang independen terhadap satuan kerja operasional. CCOR bertanggung-jawab langsung kepada Pemimpin Kantor Cabang.

Tugas dan tanggung jawab CCOR antara lain:

1. Menetapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan Bank telah memenuhi seluruh peraturan Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan dan peraturan perundang-undangan lain yang berlaku dalam rangka pelaksanaan prinsip kehati-hatian.
2. Memantau dan menjaga agar kegiatan usaha Bank tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku.
3. Memantau dan menjaga kepatuhan Bank terhadap seluruh perjanjian dan

responsible to approve SEATOC decisions on behalf of Location Technology and Technology Line of Business.

8. *Review the charter annually SEATOC meetings conducted in monthly basis. SEATOC will be cancelled if more than 4 of the 10 core Technology Leaders are not able to attend.*

e. Compliance Function

In order to facilitate the implementation of the functions of the Director of Compliance, the Bank has established a Compliance working unit (Compliance, Conduct & Operational Risk) is independent of the operational working units. CCOR is responsible directly to the Head of the Branch Office.

The duties and responsibilities of CCOR among others:

1. *Setting the necessary steps to ensure that the Bank has met all the regulations of Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan and other laws and regulations that apply within the framework of the implementation of the prudential principle.*
2. *To monitor and keep the Bank's business activities do not deviate from the applicable rules and regulations.*
3. *To monitor and maintain compliance with the Bank's entire agreement and commitments made by the Bank to*

komitmen yang dibuat oleh Bank kepada Bank Indonesia atau Otoritas Jasa Keuangan.

Bank Indonesia or Otoritas Jasa Keuangan.

f. Fungsi Audit Intern

Internal Audit adalah fungsi yang independen yang memberikan jaminan objektif, berlandaskan filosofi penambahan nilai untuk meningkatkan operasional organisasi. Audit Interen membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas tata kelola organisasi, manajemen risiko, dan proses pengendalian internal.

f. Internal Audit Function

Internal Audit is an independent function that provides objective assurance, guided by a philosophy of adding value to improve the operations of the organization. It assists the organization in accomplishing its objectives by bringing a systematic and disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of the organization's governance, risk management, and internal control processes.

Ruang lingkup Audit Internal meliputi, tetapi tidak terbatas pada, pemeriksaan bukti yang obyektif untuk memberikan penilaian yang independen atas kecukupan dan efektivitas desain tata kelola organisasi, manajemen risiko, dan proses pengendalian.

The scope of Internal Auditing encompasses, but is not limited to, objective examinations of evidence for the purpose of providing independent assessments on the adequacy and effectiveness of governance, risk management, and control process.

g. Fungsi Audit Ekstern

Dalam rangka pelaksanaan fungsi Audit Ekstern, Bank telah menunjuk Kantor Akuntan Publik *Price Waterhouse Coopers* dalam pelaksanaan audit laporan keuangan Bank. Penunjukan Kantor Akuntan Publik ditentukan oleh kantor regional dan dilakukan dengan

g. External Audit Function

In the implementation of External Audit function, the Bank has appointed Price Waterhouse Coopers public accounting firm to audit the financial statements of the Bank. Public Accountant designation is determined by the regional office and be guided by the provisions contained in the

berpedoman pada ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 18 Tahun 2025 tentang Transparansi dan Publikasi Laporan Bank. *Otoritas Jasa Keuangan Regulation No. 18 Year 2025 on Transparency and Publication of the Bank's Reports.*

IV. PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO

a. Faktor-faktor Risiko

Dalam kegiatannya Bank memiliki eksposur terhadap beberapa risiko yang terdiri dari risiko kredit, risiko pasar, risiko operasional, risiko likuiditas di samping risiko lainnya seperti risiko reputasi, hukum, kepatuhan dan strategik. Penerapan manajemen risiko Bank telah dilakukan secara memadai dengan menggunakan prinsip kehati-hatian serta mengikuti kebijakan internal dan peraturan Bank Indonesia dan Otoritas Jasa Keuangan. Dalam implementasinya, setiap lini organisasi atau lini bisnis Bank kami telah memahami tentang perlunya kesadaran atas adanya risiko inheren yang harus dikelola secara seksama dan menyeluruh. Bank kami telah memiliki metodologi pengukuran dan pemantauan manajemen risiko yang diterapkan sesuai dengan model bisnis Bank yang merupakan kantor cabang bank asing.

b. Pelaksanaan Manajemen Risiko

Risiko Kredit

Bank telah mengembangkan kebijakan dan praktik yang dipersiapkan untuk melindungi independensi dan integritas proses persetujuan dan pengambilan keputusan

IV. RISK MANAGEMENT IMPLEMENTATION

a. Risk Factors

In its activities the Bank has exposure to several risks which consists of credit, market, operational, liquidity risks in addition to other risks such as reputational, legal, compliance and strategic risks. The application of the Bank's risk management has been done adequately by using the prudential principle and follow internal policies and regulations of Bank Indonesia and Otoritas Jasa Keuangan. In its implementation, each line of the Bank's organization or line of business have understood the need for awareness of the inherent risks that must be managed carefully and thoroughly. Our Bank has applied risk measurement and monitoring methodology in accordance with the Bank's business model which is a branch office of a foreign bank.

b. Risk Management Implementation

Credit Risk

The Firm has developed policies and practices that are designed to preserve the independence and integrity of the approval and decision-making process, for extending

dalam pemberian kredit, sehingga risiko kredit dapat dinilai secara akurat, disetujui secara tepat, serta dipantau secara berkala baik pada tingkat transaksi dan portofolio. Kerangka kebijakan *firmwide* menetapkan kewenangan persetujuan kredit, batas konsentrasi, metodologi penilaian risiko, parameter tinjauan portofolio, dan pedoman untuk pengelolaan eksposur bermasalah. Selain itu, model, asumsi, dan input tertentu yang digunakan dalam mengevaluasi dan memantau risiko kredit divalidasi secara independen oleh grup yang terpisah dari lini bisnis.

Untuk memungkinkan pemantauan risiko kredit dan pengambilan keputusan yang efektif; eksposur kredit agregat, proyeksi kualitas kredit, tingkat konsentrasi, dan perubahan profil risiko dilaporkan secara periodik kepada anggota senior Manajemen Risiko Kredit. Pelaporan portofolio yang terperinci tentang industri, debitur, *counterparty* dan nasabah, produk, serta geografi dan produk dipersiapkan; dan kesesuaian cadangan untuk kerugian kredit ditinjau oleh manajemen senior paling sedikit setiap triwulan. Melalui pelaporan risiko dan struktur tata kelola tersebut, tren risiko kredit dan pemberian *limit* secara rutin disampaikan kepada, dan dibahas dengan RALCO, manajemen senior, dan Dewan Direksi.

credit so that credit risks are assessed accurately, approved properly, and monitored regularly at both the transaction and portfolio levels. The firmwide policy framework establishes credit approval authorities, concentration limits, risk-rating methodologies, portfolio review parameters, and guidelines for management of distressed exposures. In addition, certain models, assumptions and inputs used in evaluating and monitoring credit risk are independently validated by groups that are separate from the lines of business.

To enable monitoring of credit risk and effective decision-making; aggregate credit exposure, credit quality forecasts, concentration levels and risk profile changes are reported regularly to senior members of Credit Risk Management. Detailed portfolio reporting of industry, clients, counterparties and customers, geography and product are prepared; and the appropriateness of the allowance for credit losses is reviewed by senior management at least on a quarterly basis. Through the risk reporting and governance structure, credit risk trends and limit extensions are provided regularly to, and discussed with RALCO, senior management and the Board of Directors..

Estimasi kerugian kredit didasarkan pada estimasi *Probability of Default* (PD) dan *Loss Given Default* (LGD). Fasilitas kredit *wholesale* mencakup fasilitas kredit yang diberikan kepada berbagai debitur, mulai dari perusahaan besar hingga anak perusahaan dari perusahaan multinasional. Indikator utama kualitas kredit untuk fasilitas kredit *wholesale* adalah peringkat risiko internal yang diberikan pada setiap fasilitas kredit. Peringkat risiko digunakan untuk mengidentifikasi kualitas kredit pinjaman dan membedakan risiko dalam portofolio. Peringkat risiko pada fasilitas kredit mempertimbangkan PD dan LGD. PD adalah kemungkinan bahwa fasilitas kredit akan mengalami gagal bayar. LGD adalah estimasi kerugian pada fasilitas kredit yang akan direalisasikan jika debitur gagal bayar, dengan mempertimbangkan jaminan dan dukungan struktural untuk setiap fasilitas kredit. Peringkat risiko ditinjau secara rutin dan berkelanjutan oleh Manajemen Risiko Kredit dan disesuaikan sesuai kebutuhan berdasarkan informasi terbaru yang mempengaruhi kemampuan debitur untuk memenuhi kewajibannya. Perhitungan dan asumsi didasarkan pada pengalaman historis internal dan eksternal serta penilaian manajemen, yang ditinjau secara berkala.

Credit loss estimates are based on estimates of the probability of default (PD) and loss given default (LGD). Wholesale loans include loans made to a variety of clients, ranging from large corporates and subsidiaries of multinational companies. The primary credit quality indicator for wholesale loans is the internal risk rating assigned to each loan. Risk ratings are used to identify the credit quality of loans and differentiate risk within the portfolio. Risk ratings on loans consider the PD and the LGD. The PD is the likelihood that a loan will default. The LGD is the estimated loss on the loan that would be realized upon the default of the borrower and takes into consideration collateral and structural support for each credit facility. Risk ratings are reviewed on a regular and ongoing basis by Credit Risk Management and adjusted as necessary for updated information affecting the obligor's ability to fulfil its obligations. The calculations and assumptions are based on both internal and external historical experience and management judgment and are reviewed regularly.

Jenis nasabah utama Bank adalah anak perusahaan (*subsidiaries*) dari perusahaan multinasional dan perusahaan lokal papan atas (*blue chip companies*) yang sudah memiliki rekam jejak yang baik dan diakui oleh lembaga pemeringkat internasional (atau melalui perusahaan induknya di luar negeri yang sebelumnya sudah menjadi nasabah Bank di Kantor Pusat/Regional). Eksposur terhadap anak perusahaan multinasional umumnya didukung oleh *corporate guarantee* atau *ownership support* dari perusahaan induk yang bersangkutan. Portofolio Bank terdiversifikasi di berbagai sector, seperti perdagangan, lembaga keuangan, telekomunikasi, manufaktur dan sektor lainnya.

Risiko Pasar

Dalam pengelolaan risiko pasar atas eksposur aktivitas perdagangan surat berharga dan valuta asing, Bank menggunakan metode *Value-at-Risk* (VaR) yang menghitung batas maksimum kerugian yang dapat diterima dengan tingkat keyakinan (*confidence level*) 99%. Bank telah menetapkan *limit* risiko berdasarkan nilai *Value-at-Risk* (VaR), *Basis Value Point* (BPV), dan *Regulatory FX Net Open Position* (NOP) atau Posisi Devisa Neto (PDN), yang dihitung dan dipantau setiap hari oleh unit independen di

The key types of clients for the Bank are subsidiaries of multinational companies and top tier local corporates (blue chip companies) that have a good track record and are recognized by international rating agencies (or through their parent companies abroad, which have previously been clients of the Bank at the Head Office/Regional Level). Exposures to subsidiaries of multinational companies are largely backed by corporate guarantee or ownership support from its respective parent companies. The portfolio is diversified across various sectors, i.e. trading, financial services, telecommunication, manufacturing, and various others.

Market Risk

In managing market risk for exposures arising from securities trading and foreign exchange activities, the Bank uses the Value-at-Risk (VaR) method, which calculates the maximum acceptable loss at a 99% confidence level. The Bank has set risk limits based on the Value-at-Risk (VaR), Basis Point Value (BPV), and Regulatory FX Net Open Position (NOP), all of which are calculated and monitored daily by an independent unit outside the treasury dealing room. In addition, the Bank has established Stop Advisory Limits to monitor

luar *treasury dealing room*. Selain itu, Bank juga menetapkan *Stop Advisory Limit* untuk memantau potensi kerugian aktivitas perdagangan surat berharga dan valuta asing. Selanjutnya, untuk meyakinkan tingkat kepercayaan hasil perhitungan VaR, Bank melakukan proses *back testing* secara harian, yang dilaporkan setiap bulan. Demikian pula, *stress testing* dilaksanakan untuk menguji ketahanan Bank terhadap berbagai skenario pasar yang ekstrem.

Berdasarkan pemantauan selama tahun 2025, tidak terdapat pelampauan limit dan secara umum dapat dikatakan bahwa rata-rata nilai VaR, baik per kuartal maupun tahunan, tetap berada dalam batas limit yang ditentukan. Demikian juga halnya dengan rata-rata BPV dan rasio *Regulatory FX NOP* sepanjang tahun 2025, yang juga berada dalam batas limit yang ditentukan. Selanjutnya, Bank juga melakukan pemantauan atas eksposur *Interest Rate Risk Banking Book (IRRBB)* dengan menggunakan metrik *Earning at Risk (EaR)* dan *Economic Value Sensitivity (EVS)* secara bulanan.

Pemantauan eksposur risiko pasar dilakukan secara tersentralisasi melalui kantor regional, yang secara harian dan periodik memberikan laporan hasil

potential losses from securities and foreign exchange trading activities. Furthermore, to verify the reliability of the VaR calculation, the Bank conducts back testing daily, which is reported monthly. Similarly, stress testing is performed to assess the Bank's resilience under various extreme market scenarios.

Based on monitoring throughout 2025, there were no limit breaches, and in general, the average VaR, both quarterly and annually, remained within the established limits. The same applies to the average BPV and the Regulatory FX NOP ratio throughout 2025, which also remained within the set limits. Furthermore, the Bank also monitors Interest Rate Risk in the Banking Book (IRRBB) using Earnings at Risk (EaR) and Economic Value Sensitivity (EVS) metrics on a monthly basis.

Market risk exposure monitoring is performed centrally through the regional office, which distributes daily and periodic reports on VaR, BPV, Regulatory FX NOP,

perhitungan VaR, BPV, *Regulatory FX NOP*, serta *Stop Loss Advisory* untuk memastikan tidak terjadinya pelanggaran limit. Seluruh informasi terkait eksposur risiko pasar, termasuk hasil *stress testing* dan *back testing*, didiskusikan dalam rapat RALCO setiap bulan dengan melibatkan unit terkait seperti *Credit Risk*, *Finance*, dan departemen lainnya untuk menentukan tindak lanjut berikutnya, apabila diperlukan.

Risiko Likuiditas

Manajemen risiko likuiditas dilakukan secara menyeluruh yang mencakup seluruh elemen Bank atau perusahaan dimana hasil analisa akan memberikan evaluasi yang ekstensif terhadap kondisi likuiditas Bank. Hal ini juga dilakukan secara global dimana Bank menggunakan *centralized liquidity model* dan mengukur risiko likuiditas secara terkonsolidasi di tingkat pusat. Model ini memungkinkan Bank untuk mengoptimalkan likuiditas global, memberikan pandangan mengenai risiko likuiditas secara konsisten serta meminimalisir biaya-biaya ekonomi dari pengelolaan posisi likuiditas secara global. Bank akan menerima pendanaan modal dan dukungan dari kantor pusat, serta dapat meminjam atau memberikan pinjaman kepada seluruh kantor cabang atau pihak terkait di dalam grup perusahaan sesuai dengan *centralized*

and Stop Loss Advisory to ensure that no limit breaches occur. All information related to market risk exposure, including the results of stress testing and back testing, is discussed in monthly RALCO meetings, involving relevant units such as Credit Risk, Finance, and other departments to determine any follow-up actions, if necessary.

Liquidity Risk

Liquidity risk management is performed comprehensively that includes all elements of the bank or the firm where the results of the analysis will provide an extensive evaluation of the Bank liquidity condition. This is also done globally where the Bank uses a centralized liquidity model and measures liquidity risk consolidated at the central level. This model allows the Bank to optimize the global liquidity, provide a view of the liquidity risk consistently and minimize the economic costs of managing the liquidity position globally. The Bank will receive capital funding and support from its headquarters, and can borrow or lend to all branches or related parties within the group of companies in accordance with the centralized liquidity model that is applied consistently throughout the bank. The Liquidity Risk Management Group is responsible for the independent

liquidity model yang diterapkan secara konsisten di seluruh bank. Grup Manajemen Risiko Likuiditas bertanggung jawab atas penilaian independen, pengukuran, pemantauan, dan pengendalian risiko likuiditas di seluruh bank (*firm*).

Di samping itu, kebijakan *Liquidity Risk Management* telah mendefinisikan ruang lingkup tugas dan tanggung jawab secara jelas. *Limit* dan indikator likuiditas telah ditetapkan sesuai dengan Standar Limit dan Indikator *Firmwide*. Selain itu, uji ketahanan likuiditas (*liquidity stress test*) bulanan dilakukan untuk memberikan keyakinan atas kemampuan likuiditas Bank dalam menghadapi kondisi pada saat yang ketat atau kurang menguntungkan

Risiko Operasional

Untuk mengantisipasi risiko yang bersifat operasional, Bank telah melakukan langkah-langkah koordinasi guna memastikan bahwa dampak kegagalan operasi yang berasal dari proses internal, sistem dan kesalahan manusia dapat dimitigasi. Untuk memastikan seluruh kegiatan operasional Bank berjalan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan, isu-isu yang berkaitan dengan risiko operasional dibahas dalam rapat *Location Operating Committee*

assessment, measuring, monitoring, and control of liquidity risk across the firm.

Furthermore, the Liquidity Risk Management Policy has defined the scope of duties and responsibilities clearly. Liquidity limits and indicators have been set in accordance with the Firmwide Limits and Indicators Standard. Additionally, monthly liquidity stress test is set in order to obtain confidence in the bank's liquidity ability to overcome stringent or less profitable conditions.

Operational Risk

To anticipate operational risks, the Bank has made coordination measures to ensure that the impact of failure stemming from internal processes, systems, and human errors can be mitigated. To ensure that all operational activities of the Bank run according to the established systems and procedures, issues related to operational risks are discussed in the Location Operating Committee (LOC)/Infrastructure meeting, which are attended by all levels of operational division heads under the Senior

(LOC)/*Infrastructure* yang dihadiri oleh semua level kepala divisi operasional dibawah *Senior Country Business Manager*. Pejabat risiko operasional (dibantu oleh pejabat risiko operasional di regional) melakukan *oversight* dan penilaian independen terkait risiko kepatuhan, operasional, dan *conduct*; dan melakukan eskalasi jika diperlukan untuk mengidentifikasi *risk drivers* serta langkah – langkah mitigasi yang diperlukan. Informasi dimana terjadi peningkatan risiko dimaksud akan digunakan sebagai dasar melakukan tes efektivitas kontrol yang ada melalui Key Risk Indicators (KRIs) dan Key Performance Indicators (KPIs). KRIs dan KPIs tersebut merupakan bagian dari *Local Operating Risks Scorecards (LORS)* yang dibahas secara periodik dalam rapat *LOC/Infrastructure*.

Risiko Reputasi dan Hukum

Selain risiko kredit, pasar, operasional dan likuiditas, Bank juga sangat mementingkan pengelolaan atas risiko reputasi dan hukum yang dapat berasal dari hubungan dengan nasabah, investor, regulator dan publik/masyarakat. Merupakan kewajiban bagi setiap karyawan di Bank kami untuk memastikan setiap aspek terkait dengan reputasi dan hukum menjadi prioritas utama, termasuk ketaatan terhadap peraturan dan perundang-undangan yang

Country Business Manager. The Operational Risk officer (supported by operational risk officer at regional level) performs oversight and independent assessments related to compliance, operational and conduct risks; and escalates when necessary to identify risk drivers as well as the required mitigating steps. Information on when there is an increase in risk will be used as a basis for testing the effectiveness of existing control through Key Risk Indicators (KRIs) and Key Performance Indicators (KPIs). These KRIs and KPIs are part of Local Operating Risks Scorecards (LORS), which are discussed periodically in the LOC/Infrastructure meetings.

Reputation and Legal Risks

In addition to credit, market, operational and liquidity risks, the Banks also places great importance on managing reputation and legal risks that may arise from relationships with clients, investors, regulators and the public. It is the duty of every employee in the Bank to ensure every aspect related to reputation and legal matters is a top priority, including compliance with applicable laws and regulations, as well as upholding the

berlaku serta menjunjung tinggi kode etik perusahaan sebagaimana tercantum dalam dokumen *Code of Conduct*.

company's code of ethics as outlined in the Code of Conduct document.

c. Risiko Komposit & Profil Risiko

Secara menyeluruh profil risiko komposit JPMorgan Chase Bank, N.A. Jakarta untuk Triwulan IV – 2025 dapat dikategorikan sebagai “Risiko Rendah” atau *Low Risk*. Penilaian ini didasarkan pada manajemen risiko dan sistem pengendalian Bank yang berfungsi dengan baik. Di samping itu Bank memenuhi peraturan-peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan Bank Indonesia dalam bidang manajemen risiko serta telah melaporkan Profil Risiko Bank secara triwulanan kepada Otoritas Jasa Keuangan berdasarkan parameter-parameter pengukuran yang telah disepakati. Aktivitas pemantauan dan monitoring telah dilakukan serta didiskusikan secara rutin dalam rapat RALCO dan komite-komite lainnya serta diskusi langsung dengan Otoritas Jasa Keuangan dan Bank Indonesia.

c. Composite Risk & Risk Profile

The composite risk profile of JPMorgan Chase Bank, N.A. Jakarta branch for Quarter IV – 2025 can be categorized as Low Risk. This assessment is based on the well -functioning of the risk management and control system of the Bank. In addition, the Bank is in compliance with the Otoritas Jasa Keuangan and Bank Indonesia regulations in the field of risk management, and the Risk Profile of the Bank has been reported to Otoritas Jasa Keuangan on a quarterly basis based on the measurement parameters that have been agreed upon. Supervision and monitoring activities have been carried out and regularly discussed in the RALCO meetings and other committees, as well as direct discussions with Otoritas Jasa Keuangan and Bank Indonesia.

V. PENYEDIAAN DANA KEPADA PIHAK TERKAIT DAN PENYEDIAAN DANA BESAR

V. PROVISION OF FUNDS TO RELATED PARTY AND LARGE EXPOSURE

Penyediaan dana kepada pihak terkait dilakukan Bank dengan menerapkan prinsip kehati-hatian melalui penyebaran atau diversifikasi portofolio penyediaan dana yang berpedoman kepada Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang Batas Maksimum Pemberian Kredit Bank Umum.

Provision of funds to related parties by the Bank by applying the prudential principles through the provision of funds' portfolio spread or diversification as guided by OJK Regulation on Lending Limit Limit for Commercial Bank.

Posisi penyediaan dana per 31 Desember 2025 adalah sebagai berikut:

Provision of funds position by 31 December 2025 are as follows:

No	Penyediaan Dana / <i>Provision of Funds</i>	Jumlah / <i>Amount</i>	
		Debitur <i>Debtor</i>	Nominal (Jutaan Rupiah) <i>Nominal (million Rupiah)</i>
1.	Kepada pihak terkait / <i>To related party</i>	8	778.964
2.	Kepada Debitur Inti / <i>To Core Debtor:</i>		
	a. individu	2	2.138.131
	b. group	31	23.371.507

Tabel sesuai Lampiran V – SEOJK 14/SEOJK.03/2025

VI. RENCANA STRATEGIS BANK

Target Jangka Panjang

Di Indonesia Bank akan tetap fokus kepada pemenuhan kebutuhan keuangan nasabah multinasional, korporasi Indonesia, perbankan, dan lembaga keuangan bukan bank. Pemenuhan target Bank dilakukan melalui penyediaan produk dan jasa perbankan yang sudah ada maupun yang baru yang disesuaikan dengan kebutuhan nasabah.

Target Jangka Pendek

Sesuai dengan tujuan Bank, maka target (fokus) kegiatan Bank selama 1 (satu) tahun ke depan masih tetap pada pemenuhan kebutuhan finansial nasabah korporasi, baik dari sisi pendanaan maupun sisi penyaluran dana. Secara garis besar, Bank akan menitikberatkan pada peningkatan pemberian pembiayaan, layanan *cash management* dan transaksi valuta asing serta derivatif untuk mendukung ekspansi bisnis nasabah-nasabah multinasional dan korporasi lokal. Sejumlah inisiatif dan produk baru Bank akan ditujukan untuk dapat memberikan solusi kepada nasabah yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan

VI. BANK STRATEGIC PLAN

Long Term Target

The Bank will continue to focus on meeting the financial needs of multinational customers, corporations, banks and non-bank financial institutions in Indonesia. Achievement of the Bank's target is done through the provision of existing banking products and services and new ones that are tailored to the needs of the Bank's customers.

Short Term Target

In accordance with the Bank's objectives, the target (focus) activities of the Bank for 1 (one) year ahead still remains on meeting the financial needs of corporate clients, both in terms of funding and the provision of funds. In overall, the Bank will focus to enhance provision of financing, the cash management services and foreign exchange transactions as well as derivatives to support the business expansions of multinational clients and local corporates. A number of Bank's initiatives and new products are offered as a solution for clients who are in need to be more adaptive with the development of technology and hedging needs. In the area of treasury, as a

lindung nilai. Dalam kegiatan tresuri, sebagai dealer utama Surat Utang Negara (SUN), Bank akan terus mendukung pasar obligasi di Indonesia. Kami akan tetap memelihara tingkat NPL < 5%, dan meneruskan fungsi intermediasi bank.

Target Jangka Menengah

Kegiatan usaha bank selama 3 (tiga) tahun ke depan masih akan tetap pada pemenuhan kebutuhan finansial pada segmen nasabah korporasi.

Dalam upaya menjaga peran intermediasi Bank dan potensi peningkatan perkreditan, Bank akan melakukan kajian atas strategi pendanaan Bank jangka menengah yang tepat dan optimum. Bank akan tetap melanjutkan upaya peningkatan layanan *cash management*, transaksi valuta asing, dan *trade finance* yang lebih adaptif mengikuti perkembangan kebutuhan bisnis dan industri.

primary dealer for the Indonesia Government Bond, the Bank will continue to support the Indonesia bond market. We will continue to maintain the level of NPLs <5%, and continue the Bank's intermediation function.

Medium Term Target

The business activities of the bank for 3 (three) years ahead will remain on meeting the financial needs of the corporate customer segment.

To maintain the Bank's intermediary role and anticipate the potential increase in loans, Bank will assess the Bank's optimum funding strategy for medium term. Bank will continue to focus to enhance the cash management services, foreign exchange transaction, and trade finance which will be dynamic following the industry and business need.

VII. INTEGRITAS PELAPORAN DAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI.

Bank menerapkan integritas pelaporan melalui forum *Internal Control over Financial Reporting* (ICOFR), kebijakan akuntansi *firmwide*, serta SOP Pelaporan Keuangan KC Jakarta yang selaras dengan ketentuan OJK dan ditinjau serta diperbarui secara berkala. Bank memenuhi kewajiban transparansi dan publikasi dengan menyusun serta menyampaikan laporan tahunan, laporan keuangan publikasi, dan laporan terstruktur maupun tidak terstruktur secara lengkap dan tepat waktu kepada regulator, serta mempublikasikan informasi yang relevan melalui website Bank.

Selain itu, Bank memastikan keandalan dan keamanan sistem teknologi informasi melalui tata kelola TI yang mengacu pada ketentuan OJK, didukung komite pengawasan IT, SDM yang kompeten, pengendalian keamanan informasi, serta pemantauan berkelanjutan dan pembaruan berkala.

Seluruh pelaksana fungsi Dewan Komisaris (IOC) dan anggota Pimpinan Kantor Cabang tidak memiliki saham yang mencapai 5% (lima perseratus)

VII. INTEGRITY OF REPORTING AND INFORMATION TECHNOLOGY SYSTEMS.

The Bank upholds reporting integrity through the Internal Control over Financial Reporting (ICOFR) forum, firmwide accounting policies, and the Jakarta Branch Financial Reporting SOP, which is aligned with OJK requirements and is reviewed and updated periodically.

The Bank fulfills its transparency and publication obligations by preparing and submitting the annual report, published financial statements, and both structured and unstructured reports completely and on a timely basis to the regulator, and by publishing relevant information through the Bank's website.

In addition, the Bank ensures the reliability and security of its information technology systems through IT governance that refers to applicable OJK requirements, supported by IT oversight committees, competent personnel, information security controls, and ongoing monitoring and periodic updates.

The implementation of the Board of Commissioners function (IOC) and members of the Board Leadership do not

atau lebih, baik pada Bank, pada bank lain, Lembaga Keuangan Bukan Bank dan perusahaan lainnya, yang berkedudukan di dalam dan di luar negeri dan tidak memiliki hubungan keuangan dan hubungan keluarga satu sama lain, termasuk dengan pemegang saham pengendali Bank. *own shares of 5% (five percent) or above on the Bank, other banks, non-bank financial institutions and other companies, domiciled in and outside the country and not to have financial and family ties with each other, including the controlling shareholder of the Bank.*

VIII. PAKET / KEBIJAKAN REMUNERASI DAN FASILITAS LAIN PIMPINAN KANTOR CABANG **VIII. REMUNERATION PACKAGE / POLICY AND OTHER FACILITIES FOR THE BRANCH LEADERSHIP**

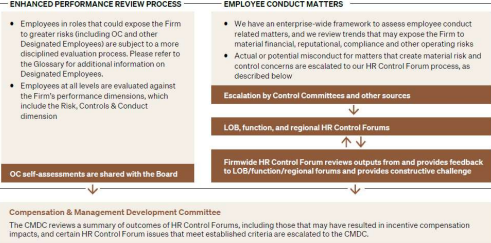
Tata kelola Perusahaan untuk kompensasi adalah sebagai berikut: *The Firm's governance for compensation is as follows:*

No	Deskripsi <i>Description</i>	2024	2025
a.	Komite Remunerasi antara lain: <i>The Remuneration Committee:</i>		
1)	Nama anggota, komposisi, tugas dan tanggung jawab <i>Name of members, composition, duties and responsibilities</i>	<p>Komite Kompensasi & Pengembangan Manajemen ("KKPM") JPMorgan Chase & Co. terdiri dari direktur non-manajemen berikut: Stephen B. Burke (Ketua dan Pimpinan Direktur Independen), Linda B. Bammann, Todd A Combs, Virginia M. Rometty.</p> <p>KKPM membantu Dewan dalam pengawasan hal-hal berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan dan suksesi untuk para eksekutif kunci • Prinsip dan praktik kompensasi • Program kompensasi dan manfaat yang memenuhi syarat • Budaya dan masalah perilaku karyawan yang signifikan dan tindakan terkait lainnya • Risiko reputasi dan risiko perilaku dalam ruang lingkup tanggung jawabnya <p><i>The Compensation & Management Development Committee ("CMDC") of JPMorgan Chase & Co. is made up of the following non-management directors: Stephen B. Burke (Chair and Lead Independent Director), Linda B. Bammann, Todd A Combs, Virginia M. Rometty.</i></p> <p><i>The CMDC assists the Board in its oversight of:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Development of and succession for key executives</i> • <i>Compensation principles and practices</i> • <i>Compensation and qualified benefit programs</i> • <i>Culture and significant employee conduct issues and any related actions</i> • <i>Reputational risks and conduct risks within its scope of responsibility</i> 	<p>Komite Kompensasi & Pengembangan Manajemen ("KKPM") JPMorgan Chase & Co. terdiri dari direktur non-manajemen berikut: Stephen B. Burke (Ketua dan Pimpinan Direktur Independen), Linda B. Bammann, dan Virginia M. Rometty.</p> <p>Tanggung jawab utama komite yang terkait dengan program kompensasi meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secara berkala meninjau dan menyetujui pernyataan mengenai filosofi, prinsip, dan praktik kompensasi Perusahaan. • Meninjau praktik kompensasi Perusahaan serta hubungan antara risiko, manajemen risiko, dan kompensasi (termasuk aspek kehati-hatian dan kesehatan perusahaan serta menghindari praktik yang dapat mendorong pengambilan risiko berlebihan). • Menetapkan praktik pengupahan dan menyetujui formula, metrik kinerja, atau perhitungan pool yang diperlukan, sesuai dengan ketentuan regulasi, perundang-undangan, atau tata kelola yang berlaku di AS maupun global. • Meninjau dan menyetujui keseluruhan pool kompensasi insentif (termasuk komposisi ekuitas / tunai). • Meninjau dan menyetujui desain dan ketentuan penghargaan kompensasi, termasuk ketentuan pemulihan/penarikan kembali (recovery/clawback). <p><i>The Compensation & Management Development Committee ("CMDC") of JPMorgan Chase & Co. is made up of the following non-management directors: Stephen B. Burke (Chair and Lead Independent Director), Linda B. Bammann, and Virginia M. Rometty.</i></p> <p><i>Key committee responsibilities related to compensation programs include:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Periodically reviewing and approving a statement of the Firm's compensation philosophy, principles and practices</i> • <i>Reviewing the Firm's compensation practices and the relationship among risk, risk management and compensation (including safety and soundness and avoiding practices that could encourage excessive risk-taking)</i> • <i>Adopting pay practices and approving any necessary formulas, performance metrics or pool calculations in compliance with applicable U.S. and global regulatory, statutory or governance requirements</i> • <i>Reviewing and approving overall incentive compensation pools (including equity/cash mix)</i>

			<ul style="list-style-type: none"> Reviewing and approving the design and terms of compensation awards, including recovery/clawback provisions
2)	Jumlah rapat yang dilakukan <i>Total meetings convened</i>	6(enam) 6 (six)	6(enam) 6 (six)
3)	Remunerasi yang telah dibayarkan kepada anggota Komite Remunerasi selama 1 (satu) tahun <i>Remuneration paid to members of the Remuneration Committee for 1 (one) year</i>	<p>Untuk tahun 2024, setiap direktur bukan karyawan menerima uang tunai tahunan sampai dengan sebesar USD110.000 dan jika direktur bukan karyawan ada di dewan pada saat penghargaan ekuitas tahun kinerja tahunan diberikan, pemberian tahunan dari unit saham yang ditangguhkan senilai USD265.000. Untuk tahun 2024, Pimpinan Direktur Independen menerima uang tetap sebesar USD35.000. Ketua komite menerima uang tetap sebesar USD20.000.</p> <p><i>For 2024, each non-employee director was entitled to receive an annual cash retainer of up to \$110,000 and, if the non-employee director was on the Board at the time when annual performance year equity awards were granted, an annual grant of deferred stock units valued at \$265,000. For 2024, the Lead Independent Director received a retainer of USD35,000. The committee chair received a retainer of USD20,000.</i></p>	<p>Untuk tahun 2025, setiap direktur bukan karyawan menerima uang tunai tahunan sampai dengan sebesar USD110.000 dan jika direktur bukan karyawan ada di dewan pada saat penghargaan ekuitas tahun kinerja tahunan diberikan, pemberian tahunan dari unit saham yang ditangguhkan senilai USD265.000. Untuk tahun 2025, Pimpinan Direktur Independen menerima uang tetap sebesar USD35.000. Ketua komite menerima uang tetap sebesar USD20.000.</p> <p><i>For 2025, each non-employee director was entitled to receive an annual cash retainer of up to \$110,000 and, if the non-employee director was on the Board at the time when annual performance year equity awards were granted, an annual grant of deferred stock units valued at \$265,000. For 2025, the Lead Independent Director received a retainer of USD35,000. The committee chair received a retainer of USD20,000.</i></p>
b.	Proses penyusunan kebijakan Remunerasi yang meliputi: <i>Preparation process of the Remuneration policy, covering:</i>		
1)	<p>Tinjauan mengenai latar belakang dan tujuan kebijakan Remunerasi <i>Review of background and purpose of Remuneration policy</i></p>	<p>Selain Tujuan dan Nilai-nilai Perusahaan, Prinsip Bisnis dan budaya Perusahaan merupakan dasar keberhasilan Perusahaan dalam cara menjalankan bisnis dalam jangka panjang. Dipandu oleh Prinsip-Prinsip Bisnis ini, filosofi kompensasi Perusahaan merupakan dasar bagi tujuan kami untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja Perusahaan di pasar yang kompetitif. Filosofi kompensasi Perusahaan menyediakan prinsip panduan yang mendorong keputusan terkait kompensasi. Prinsip utama filosofi kompensasi kami tercantum di bawah ini.</p> <ul style="list-style-type: none"> Membayar untuk kinerja dan menyelaraskan dengan kepentingan pemegang saham Mendorong budaya sukses bersama Menarik dan mempertahankan karyawan Mengintegrasikan manajemen risiko dan kompensasi Tidak ada tunjangan khusus dan kompensasi berbasis non-kinerja Mempertahankan tata kelola yang kuat Transparansi dengan pemegang saham <p><i>In addition to the Firm's Purpose and Values, the Firm's Business Principles and culture are fundamental to the Firm's success in how the Firm does business over the long-term. Guided by these Business Principles, the Firm's compensation philosophy is fundamental to our goals of attracting, retaining, and motivating the Firm's workforce in a competitive market. The Firm's compensation philosophy provides the guiding principles that drive compensation-related decisions. The key tenets of our compensation philosophy are listed below.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Paying for performance and aligning with shareholders' interests Encouraging a culture of shared success Attracting and retaining employees Integrating risk management and compensation 	<ul style="list-style-type: none"> Filosofi kompensasi Perusahaan mendorong pendekatan kompensasi jangka panjang yang adil dan dikelola dengan tata kelola yang baik, termasuk praktik kompensasi berbasis kinerja yang dirancang untuk menarik dan mempertahankan talenta dari berbagai latar belakang, responsif terhadap dan selaras dengan pemegang saham, memitigasi pengambilan risiko berlebihan, serta mendorong budaya yang mendukung Tujuan, Nilai, Prinsip Bisnis, dan kerangka strategis kami. Filosofi kompensasi Perusahaan memberikan prinsip panduan yang mendasari pengambilan keputusan terkait kompensasi. Pokok utama filosofi kompensasi kami adalah sebagai berikut: Membayar untuk kinerja dan menyelaraskan dengan kepentingan pemegang saham Mendorong budaya sukses bersama Menarik dan mempertahankan talenta dari berbagai latar belakang Mengintegrasikan manajemen risiko dan kompensasi Tidak ada tunjangan khusus dan kompensasi berbasis non-kinerja Mempertahankan tata kelola yang kuat Transparansi dengan pemegang saham <p><i>The Firm's compensation philosophy promotes a fair and well-governed long-term approach to compensation, including pay-for-performance practices that are designed to attract and retain talent from all backgrounds, to be responsive to and aligned with shareholders, to mitigate excessive risk-taking, and to encourage a culture that supports our Purpose, Values, Business Principles and strategic framework. The Firm's compensation philosophy provides the guiding principles that drive compensation-related decisions. The key tenets of our compensation philosophy are listed below.</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> • <i>No special prerequisites and non-performance based compensation</i> • <i>Maintaining strong governance</i> • <i>Transparency with shareholders</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Paying for performance and aligning with shareholders' interests</i> • <i>Encouraging a culture of shared success</i> • <i>Attracting and retaining talent from all backgrounds</i> • <i>Integrating risk management and compensation</i> • <i>No special prerequisites and non-performance based compensation</i> • <i>Maintaining strong governance</i> • <i>Transparency with shareholders</i>
2)	<p>Pelaksanaan kaji ulang atas Kebijakan Remunerasi pada tahun sebelumnya, beserta perbaikannya</p> <p><i>Review of the Remuneration policy in the previous year, including improvements</i></p>	<p>Perusahaan menerima dukungan sebesar 91% untuk proposal Say on Pay tahun 2024, dan para pemegang saham menyatakan dukungan mendalam mereka yang berkelanjutan terhadap program dan praktik kompensasi berbasis kinerja kami. Oleh karena itu, kami mempertahankan fitur-fitur utama dari program kompensasi kami untuk tahun 2024.</p> <p><i>The Firm received 91% support for the 2024 Say on Pay proposal, and shareholders expressed their continued deep support for our pay-for-performance compensation program and practices amongst others. Accordingly, we maintained the key features of our compensation program for 2024.</i></p>	<p>Perusahaan menerima persetujuan sebesar 91% untuk proposal Say on Pay 2025, dan para pemegang saham menyampaikan dukungan kuat yang berkelanjutan terhadap program dan praktik kompensasi berbasis kinerja kami. Oleh karena itu, kami mempertahankan fitur-fitur utama dari program kompensasi kami untuk tahun 2025.</p> <p><i>Our 2025 Say on Pay proposal received 91% approval, and shareholders expressed their continued deep support for our pay-for-performance compensation program and practices amongst others. Accordingly, we maintained the key features of our compensation program for 2025.</i></p>
3)	<p>Mekanisme untuk memastikan bahwa Remunerasi bagi Pegawai di unit kontrol bersifat independen dari unit kerja yang diawasinya</p> <p><i>Mechanism to ensure that the Remuneration for Employees in control unit is independent from the business units supervised</i></p>	<p>Remunerasi untuk Fungsi Pengendalian ditentukan dengan mengacu pada tujuan independen dan alokasi kompensasi insentif untuk grup ini dikelola secara terpisah dari Lini-lini Usaha yang dicakup oleh Fungsi Pengendalian.</p> <p><i>Remuneration for the Control Functions is determined by reference to independent objectives and the incentive compensation allocations for these groups are managed separately from the Lines of Business that the Control Functions cover.</i></p>	<p>Remunerasi untuk Fungsi Pengendalian ditentukan dengan mengacu pada tujuan independen dan alokasi kompensasi insentif untuk grup ini dikelola secara terpisah dari Lini-lini Usaha yang dicakup oleh Fungsi Pengendalian.</p> <p><i>Remuneration for the Control Functions is determined by reference to independent objectives and the incentive compensation allocations for these groups are managed separately from the Lines of Business that the Control Functions cover.</i></p>
c.	<p>Cakupan kebijakan Remunerasi dan implementasinya per unit bisnis, per wilayah dan pada perusahaan anak atau kantor cabang yang berlokasi di luar negeri</p> <p><i>Scope of the Remuneration policy and the implementation per business unit, per area and subsidiary or branch located offshore</i></p>	<p>Kebijakan remunerasi berlaku untuk seluruh Perusahaan. KKPM menyetujui pendelegasian wewenang kepada Kepala Sumber Daya Manusia atau pejabat lain yang berwenang untuk mengelola dan mengubah program kompensasi dan manfaat perusahaan, termasuk wewenang untuk menafsirkan program tersebut dalam kasus-kasus individual apabila diperlukan.</p> <p><i>The remuneration policy applies across the Firm. The CMDC approve the delegation of authority to the Head of Human Resources or other appropriate officer to administer and amend the corporation's compensation and benefits programs, including the authority to interpret the program in individual cases when appropriate.</i></p>	<p>Kebijakan remunerasi berlaku untuk seluruh Perusahaan. KKPM menyetujui pendelegasian wewenang kepada Kepala Sumber Daya Manusia atau pejabat lain yang berwenang untuk mengelola dan mengubah program kompensasi dan manfaat perusahaan, termasuk wewenang untuk menafsirkan program tersebut dalam kasus-kasus individual apabila diperlukan.</p> <p><i>The remuneration policy applies across the Firm. The CMDC approve the delegation of authority to the Head of Human Resources or other appropriate officer to administer and amend the corporation's compensation and benefits programs, including the authority to interpret the program in individual cases when appropriate.</i></p>

	<p>Metode penetapan kebijakan Remunerasi yang Bersifat Tetap <i>Method to determine Fixed Remuneration Policy</i></p>	<p>Perusahaan menggunakan kerangka pembayaran-untuk-kinerja secara disiplin untuk membuat keputusan mengenai kompensasi bagi karyawan-karyawan kami, sehingga kompensasi mereka sepadan dengan kinerja Perusahaan secara keseluruhan, bisnis mereka, dan kinerja mereka secara individu.</p> <p><i>The Firm uses a disciplined pay-for-performance framework to make decisions about the compensation of our employees, so that their compensation is commensurate with the overall performance of the Firm, their respective businesses, and their individual performance.</i></p>	<p>Perusahaan menggunakan kerangka pembayaran-untuk-kinerja secara disiplin untuk membuat keputusan mengenai kompensasi, sehingga kompensasi sepadan dengan kinerja Perusahaan secara keseluruhan, bisnis, dan kinerja secara individu.</p> <p><i>The Firm uses a disciplined pay-for-performance framework to make decisions about compensation so that compensation is commensurate with the overall performance of the Firm, the respective businesses and individual performance.</i></p>
<p>d. Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dikaitkan dengan risiko yang meliputi: <i>Variable Remuneration related to risks, covering:</i></p>			
<p>1) Jenis risiko utama (key risk) yang digunakan dalam menerapkan Remunerasi yang Bersifat Variabel <i>Types of key risks used to decide Remuneration</i></p>	<p>Ringkasan dari proses review kami mempertahankan proses review untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik perihal risiko, pengendalian dan perilaku dan untuk mengidentifikasi orang-orang yang mungkin akan dikenakan tindakan-tindakan perbaikan seperti dampak-dampak pada penilaian kinerja, pelatihan tambahan, kompensasi dan/atau pemutusan hubungan kerja yang dijelaskan di bawah ini:</p> <div data-bbox="477 835 974 1150" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Proses Penilaian Kinerja yang Ditingkatkan</p> <ul style="list-style-type: none"> Karyawan yang dalam perannya dapat membuat Perusahaan menghadapi risiko yang lebih besar (termasuk Komite Operasional dan Karyawan yang Ditunjuk lainnya) tunduk pada proses penilaian yang lebih disiplin. Silakan merujuk ke Glosarium untuk informasi tambahan tentang Karyawan yang Ditunjuk. Karyawan di semua tingkat dievaluasi berdasarkan dimensi kinerja Perusahaan, yang mencakup dimensi Risiko, Pengendalian & Perilaku. <p>Penilaian mandiri anggota Komite Operasional dibagikan dengan Dewan</p> <p>Komite Kompensasi & Pengembangan Manajemen</p> <p>KKPM meninjau ringkasan hasil Forum Pengendalian SDM, termasuk yang mungkin menghasilkan dampak kompensasi insentif, dan masalah Forum Pengendalian SDM tertentu yang memenuhi kriteria yang ditetapkan dieskalasikan ke KKPM</p> </div> <p>Agar individu yang mengambil risiko yang tidak sesuai dengan selera risiko Perusahaan dituntut untuk bertanggung jawab dan untuk mencegah perilaku ceroboh di masa depan, Perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur yang memungkinkannya untuk mengambil tindakan yang tepat waktu dan proporsional sehubungan dengan individu yang bertanggung jawab, termasuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mengurangi atau menghilangkan sama sekali kompensasi insentif tahunan; Membatalkan penghargaan yang belum diberikan (secara penuh atau sebagian); Penarikan/Pemulihan kompensasi insentif yang telah dibayarkan sebelumnya (tunai dan/atau ekuitas); Penurunan pangkat, penilaian kinerja negatif atau tindakan ketenagakerjaan lain yang sesuai; dan Pemutusan hubungan kerja <p>Perusahaan memiliki kerangka kerja yang menyediakan dampak yang direkomendasikan untuk mendorong konsistensi. Tindakan tepat yang kami ambil sehubungan dengan individu yang bertanggung jawab, yang mungkin juga mencakup pembinaan dan pelatihan selain di atas, didasarkan pada keadaan yang relevan, termasuk sifat keterlibatan mereka, besarnya peristiwa, dampaknya terhadap Perusahaan dan hukum setempat.</p> <p><i>A summary of the review processes we maintain review processes to evaluate and provide feedback on risk, controls and conduct matters and to identify individuals who may be subject to remedial actions such as impacts</i></p>	<p>Proses peninjauan yang kami pertahankan untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik atas isu risiko, kontrol, dan perilaku, serta untuk mengidentifikasi karyawan yang bertanggung jawab, dirangkum sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> Proses penilaian kinerja: Semua karyawan dievaluasi berdasarkan apa yang mereka capai dan bagaimana mereka mencapainya. Karyawan dalam peran yang dapat mengekspos Perusahaan pada risiko yang lebih besar, termasuk OC dan Designated Employees lainnya, dikenakan proses evaluasi yang lebih disiplin, termasuk umpan balik perilaku yang diminta dari fungsi-fungsi kontrol. Kerangka perilaku karyawan: Kami memiliki kerangka kerja di seluruh Perusahaan untuk menilai hal-hal terkait perilaku karyawan, dan kami meninjau tren yang dapat mengekspos Perusahaan pada risiko operasional yang material, termasuk risiko keuangan, reputasi, kepatuhan, dan lainnya. Isu yang mencakup pelanggaran aktual atau potensi pelanggaran yang menimbulkan kekhawatiran material akan dieskalasikan ke proses HR Control Forum melalui berbagai jalur eskalasi. Firmwide HR Control Forum meninjau hasilnya dan memberikan umpan balik kepada lini bisnis serta HR Control Forum tingkat fungsi dan/atau regional, serta memberikan tantangan konstruktif (constructive challenge). Pengawasan Dewan: KKPM juga meninjau ringkasan hasil dari HR Control Forums, dan isu-isu tertentu yang ditinjau di HR Control Forums serta memenuhi kriteria yang telah ditetapkan akan dieskalasikan kepada KKPM <p>Agar individu yang mengambil risiko yang tidak sesuai dengan selera risiko Perusahaan dituntut untuk bertanggung jawab dan untuk mencegah perilaku ceroboh di masa depan, Perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur yang memungkinkannya untuk mengambil tindakan yang tepat waktu dan proporsional sehubungan dengan individu yang bertanggung jawab, termasuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mengurangi atau menghilangkan sama sekali kompensasi insentif tahunan; Membatalkan penghargaan yang belum diberikan (secara penuh atau sebagian); Penarikan/Pemulihan kompensasi insentif yang telah dibayarkan sebelumnya termasuk tunai dan/atau ekuitas; Penurunan pangkat, penilaian kinerja negatif atau tindakan ketenagakerjaan lain yang sesuai; dan Pemutusan hubungan kerja 	

		<p><i>to performance assessment ratings, additional training, compensation and/or termination is provided below:</i></p>  <p><i>To hold individuals responsible for taking risks inconsistent with the Firm's risk appetite and to discourage future imprudent behavior, the Firm has policies and procedures that enable it to take timely and proportionate actions, including:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reduce or altogether eliminate annual incentive compensation; • Cancel unvested awards (in full or in part); • Clawback/Recover previously paid incentive compensation(cash and/or equity) • Demotion, negative performance rating or other appropriate employment actions; and • Termination of employment <p><i>The Firm has a framework in place that provides for recommended impacts to drive consistency. The precise actions we take with respect to accountable individuals, which may also include coaching and training, are based on the relevant circumstances, including the nature of their involvement, the magnitude of the event,the impact on the Firm and local laws.</i></p>	<p>Perusahaan memiliki kerangka kerja yang menyediakan dampak yang direkomendasikan untuk mendorong konsistensi. Tindakan tepat yang kami ambil sehubungan dengan individu yang bertanggung jawab, yang mungkin juga mencakup pembinaan dan pelatihan selain di atas, didasarkan pada keadaan yang relevan, termasuk sifat keterlibatan mereka, besarnya peristiwa, dampaknya terhadap Perusahaan dan hukum setempat.</p> <p><i>The review processes we maintain to evaluate and provide feedback on risk, controls and conduct matters and to identify accountable employees are summarized below:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Performance review process: All employees are evaluated for both what they achieve and how they achieve it. Employees in roles that could expose the Firm to greater risks, including OC and other Designated Employees, are subject to a more disciplined evaluation process including solicited behavioral feedback from control functions</i> • <i>Employee conduct framework: We have a firmwide framework to assess employee conduct-related matters, and we review trends that may expose the Firm to material financial, reputation, compliance and other operational risks. Matters that have actual or potential misconduct that create material concerns are escalated to the HR Control Forum process through a variety of escalation channels. The Firmwide HR Control Forum reviews outputs and gives feedback to the LOB, Functional and/or Regional HR Control Forums and provides constructive challenge.</i> • <i>Board oversight: The CMDC also reviews a summary of outcomes of HR Control Forums, and certain issues reviewed at HR Control Forums that meet established criteria are escalated to the CMDC.</i> <p><i>To hold individuals responsible for taking risks inconsistent with the Firm's risk appetite and to discourage future imprudent behavior, the Firm has policies and procedures that enable it to take timely and proportionate actions, including:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reduce or altogether eliminate annual incentive compensation; • Cancel unvested awards (in full or in part); • Clawback/Recover previously paid incentive compensation, which includes cash and/or equity • Demotion, negative performance rating or other appropriate employment actions; and • Termination of employment <p><i>The Firm has a framework in place that provides for recommended impacts to drive consistency. The precise actions we take with respect to accountable individuals, which may also include coaching and training, are based on the relevant circumstances, including the nature of their involvement, the magnitude of the event,the impact on the Firm and local laws.</i></p>
2)	<p>Kriteria untuk menentukan jenis risiko utama, termasuk untuk risiko yang sulit diukur</p> <p><i>Criteria to decide types of key risks, including the risks difficult to measure</i></p>		
3)	<p>Dampak penetapan risiko utama terhadap kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel</p> <p><i>Impact of the decision of the types of risks to Variable Remuneration</i></p>		
4)	<p>Perubahan penentuan jenis risiko utama dibandingkan dengan tahun lalu beserta alasannya</p> <p><i>Change of the decision of key risks compared to the previous year and the reason</i></p>	<p>Tidak ada</p> <p><i>None</i></p>	<p>Tidak ada</p> <p><i>None</i></p>

e.	Pengukuran kinerja dikaitkan dengan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang meliputi:	
1)	<p>Tinjauan mengenai kebijakan Remunerasi yang dikaitkan dengan penilaian kinerja <i>Review of the Remuneration policy related to rating of performance</i></p> <p>Sesuai dengan filosofi kompensasi kami, Perusahaan menggunakan pendekatan yang seimbang dan holistik untuk menilai kinerja sepanjang tahun terhadap empat dimensi kinerja yang luas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hasil Bisnis • Klien/Nasabah/Pemangku Kepentingan • Kerjasama Tim dan Kepemimpinan • Risiko, Pengendalian & Perilaku <p>Perusahaan memiliki ekspektasi khusus untuk setiap dimensi kinerja yang berbeda tergantung pada tingkat dan/atau peran karyawan. Menunjukkan perilaku yang diharapkan sesuai dengan Prinsip Bisnis dan Kode Etik Perusahaan adalah faktor penting dalam proses pengembangan kinerja dan ekspektasi ini umumnya dimasukkan ke dalam ekspektasi standar yang tersedia bagi karyawan dalam sistem pengembangan kinerja Perusahaan.</p> <p>Dimensi kinerja ini secara tepat mempertimbangkan prioritas jangka pendek dan menengah yang mendorong nilai pemegang saham yang berkelanjutan, dengan memperhitungkan sasaran dari risiko, pengendalian dan perilaku.</p> <p>Untuk mempromosikan keselarasan pembayaran-untuk-kinerja yang tepat, Perusahaan tidak menetapkan bobot relatif untuk dimensi-dimensi ini, dan juga mempertimbangkan faktor lain yang terkait, termasuk praktek pasar. Tidak ada satu dimensi kinerja tunggal yang menentukan total kompensasi, namun mungkin saja satu kekurangan yang signifikan pada salah satu dimensi kinerja dapat mengakibatkan penurunan pada kompensasi variabel karyawan tanpa batas.</p> <p>Tiga titik skala yaitu kuat, sesuai jalur atau area pertumbuhan untuk penilaian terhadap masing-masing dimensi kinerja kecuali Risiko, Pengendalian dan Perilaku telah diberlakukan untuk semua karyawan.</p> <p>Untuk penilaian Risiko, Pengendalian dan Perilaku, <i>Executive Directors ("ED"), Managing Directors ("MD")</i> dan para karyawan tertentu yang ditunjuk sesuai peraturan, akan menerima komentar kinerja tertulis dan Penilaian Risiko, Pengendalian dan Perilaku (RPP) yaitu "Seperti yang Diharapkan untuk Peran" atau "Kurang dari yang Diharapkan untuk Peran".</p> <p>Untuk para karyawan tingkat <i>Vice President ("VP")</i> ke bawah, manajer akan menjawab sebuah pertanyaan tentang apakah karyawan tersebut memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan harapan RPP perusahaan dan tindakan yang diambil apabila jawabannya adalah Tidak</p> <p><i>In accordance with our compensation philosophy, the Firm uses a balanced and holistic approach to assess performance throughout the year against four broad performance dimensions:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Business Results</i> • <i>Client/Customer/Stakeholder</i> • <i>Teamwork and Leadership</i> • <i>Risk, Controls & Conduct</i> <p><i>The Firm has specific expectations under each performance dimension which differ depending on the employee's level and/or role. Demonstrating the expected behaviors consistent with the Firm's Business Principles and Code of Conduct is an important factor in the performance development process and these expectations are generally incorporated into these standard expectations which are available to employees in the Firm's performance development system.</i></p>	<p>Pada tahun kinerja 2025, sesuai dengan filosofi kompensasi kami, Perusahaan menggunakan pendekatan yang seimbang dan holistik untuk menilai kinerja sepanjang tahun terhadap empat dimensi kinerja yang luas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hasil Bisnis • Klien/Nasabah/Pemangku Kepentingan • Kerjasama Tim dan Kepemimpinan • Risiko, Pengendalian & Perilaku <p>Perusahaan memiliki ekspektasi khusus untuk setiap dimensi kinerja yang berbeda tergantung pada tingkat dan/atau peran karyawan. Menunjukkan perilaku yang diharapkan sesuai dengan Prinsip Bisnis dan Kode Etik Perusahaan adalah faktor penting dalam proses pengembangan kinerja dan ekspektasi ini umumnya dimasukkan ke dalam ekspektasi standar yang tersedia bagi karyawan dalam sistem pengembangan kinerja Perusahaan.</p> <p>Dimensi kinerja ini secara tepat mempertimbangkan prioritas jangka pendek dan menengah yang mendorong nilai pemegang saham yang berkelanjutan, dengan memperhitungkan sasaran dari risiko, pengendalian dan perilaku.</p> <p>Untuk mempromosikan keselarasan pembayaran-untuk-kinerja yang tepat, Perusahaan tidak menetapkan bobot relatif untuk dimensi-dimensi ini, dan juga mempertimbangkan faktor lain yang terkait, termasuk praktek pasar. Tidak ada satu dimensi kinerja tunggal yang menentukan total kompensasi, namun mungkin saja satu kekurangan yang signifikan pada salah satu dimensi kinerja dapat mengakibatkan penurunan pada kompensasi variabel karyawan tanpa batas.</p> <p>Tiga titik skala yaitu kuat, sesuai jalur atau area pertumbuhan untuk penilaian terhadap masing-masing dimensi kinerja kecuali Risiko, Pengendalian dan Perilaku telah diberlakukan untuk semua karyawan.</p> <p>Untuk penilaian Risiko, Pengendalian dan Perilaku, <i>Executive Directors ("ED"), Managing Directors ("MD")</i> dan para karyawan tertentu yang ditunjuk sesuai peraturan, akan menerima komentar kinerja tertulis dan Penilaian Risiko, Pengendalian dan Perilaku (RPP) yaitu "Seperti yang Diharapkan untuk Peran" atau "Kurang dari yang Diharapkan untuk Peran".</p> <p>Untuk para karyawan tingkat <i>Vice President ("VP")</i> ke bawah, manajer akan menjawab sebuah pertanyaan tentang apakah karyawan tersebut memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan harapan RPP perusahaan dan tindakan yang diambil apabila jawabannya adalah Tidak</p> <p><i>In performance year 2025, in accordance with our compensation philosophy, the Firm uses a balanced and holistic approach to assess performance throughout the year against four broad performance dimensions:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Business Results</i> • <i>Client/Customer/Stakeholder</i> • <i>Teamwork and Leadership</i> • <i>Risk, Controls & Conduct</i> <p><i>The Firm has specific expectations under each performance dimension which differ depending on the employee's level and/or role. Demonstrating the expected behaviors consistent with the Firm's Business Principles and Code of Conduct is an important factor in the performance development process and these expectations are generally incorporated into these</i></p>

		<p><i>These performance dimensions appropriately consider short- and medium-term priorities that drive sustained shareholder value, while accounting for risk, controls and conduct objectives.</i></p> <p><i>To promote a proper pay-for-performance alignment, the Firm does not assign relative weightings to these dimensions and also considers other relevant factors, including market practices. No single performance dimension in isolation determines total compensation; however, it is possible for a single significant shortcoming in any performance dimension to have a downward impact on variable compensation without limitation.</i></p> <p><i>A three-point scale of strong, on track or growth area for assessment against each of the performance dimensions with the exception of Risk, Controls and Conduct has been implemented for all employees.</i></p> <p><i>For Risk, Controls and Conduct assessment, Executive Directors ("ED"), Managing Directors ("MD") and certain regulatory designated employees, will receive written performance commentary and a Risk, Controls and Conduct (RCC) Assessment of "As Expected" or "Less than Expected" for the role.</i></p> <p><i>For Vice President ("VP") and below employees, managers will answer a question about whether the employee exhibits behaviors in line with the Firm's RCC expectations and any action(s) taken if the answer is No.</i></p>	<p><i>standard expectations which are available to employees in the Firm's performance development system.</i></p> <p><i>These performance dimensions appropriately consider short- and medium-term priorities that drive sustained shareholder value, while accounting for risk, controls and conduct objectives.</i></p> <p><i>To promote a proper pay-for-performance alignment, the Firm does not assign relative weightings to these dimensions and also considers other relevant factors, including market practices. No single performance dimension in isolation determines total compensation; however, it is possible for a single significant shortcoming in any performance dimension to have a downward impact on variable compensation without limitation.</i></p> <p><i>A three-point scale of strong, on track or growth area for assessment against each of the performance dimensions with the exception of Risk, Controls and Conduct has been implemented for all employees.</i></p> <p><i>For Risk, Controls and Conduct assessment, Executive Directors ("ED"), Managing Directors ("MD") and certain regulatory designated employees, will receive written performance commentary and a Risk, Controls and Conduct (RCC) Assessment of "As Expected" or "Less than Expected" for the role.</i></p> <p><i>For Vice President ("VP") and below employees, managers will answer a question about whether the employee exhibits behaviors in line with the Firm's RCC expectations and any action(s) taken if the answer is No.</i></p>
2)	<p>Metode dalam mengaitkan Remunerasi individu dengan kinerja Bank, kinerja unit kerja dan kinerja individu</p> <p><i>Method in connecting individual Remuneration to the Bank's performance, business unit</i></p>	<p>Silakan merujuk ke tanggapan di Bagian c mengenai "Metode untuk menentukan Kebijakan Remunerasi Tetap".</p> <p><i>Please refer to the response in Section c regarding "Method to determine Fixed Remuneration Policy".</i></p>	<p>Silakan merujuk ke tanggapan di Bagian c mengenai "Metode untuk menentukan Kebijakan Remunerasi Tetap".</p> <p><i>Please refer to the response in Section c regarding "Method to determine Fixed Remuneration Policy".</i></p>
3)	<p>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</p> <p><i>Details regarding the method used by the Bank to declare that the agreed</i></p>	<p>Silakan merujuk ke tanggapan di Bagian e.1 mengenai "Tinjauan kebijakan Remunerasi yang dikaitkan dengan penilaian kinerja".</p> <p><i>Please refer to the response in Section e.1 regarding "Review of the Remuneration policy related to rating of performance"</i></p>	<p>Silakan merujuk ke tanggapan di Bagian e.1 mengenai "Tinjauan kebijakan Remunerasi yang dikaitkan dengan penilaian kinerja".</p> <p><i>Please refer to the response in Section e.1 regarding "Review of the Remuneration policy related to rating of performance"</i></p>

	<p><i>performance is not reached so that remuneration has to be adjusted and the amount of the remuneration adjustment if such conditions occurs</i></p>		
f.	<p>Penyesuaian Remunerasi dikaitkan dengan Kinerja dan Risiko yang meliputi: <i>Adjustment of the Remuneration related to Performance and Risks, covering:</i></p>		
1)	<p>Kebijakan mengenai Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditanggguhkan, besarannya, dan kriteria untuk menetapkan besaran tersebut</p> <p><i>Policy regarding deferred Variable Remuneration, the amount, and criteria to decide such amount</i></p>	<p>Rencana Kompensasi Insentif Tahunan Perusahaan adalah program kompensasi diskresioner yang selaras dengan prinsip utama filosofi kompensasi Perusahaan. Rencana tersebut berfungsi untuk memotivasi dan memberi penghargaan kepada karyawan karena memberikan hasil yang berkelanjutan.</p> <p>Kompensasi insentif diberikan dalam bentuk tunai dan/atau ekuitas. Umumnya, ketika karyawan menjadi lebih senior atau dampak dari peran mereka meningkat, porsi kompensasi insentif yang lebih besar diberikan dalam ekuitas.</p> <p>Penghargaan berbasis ekuitas (yaitu, kompensasi yang ditanggguhkan) umumnya berbentuk Unit Saham Terbatas ("UST") yang diberikan selama beberapa tahun. Firma percaya penghargaan berbasis ekuitas penting untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyelaraskan kompensasi karyawan dengan penciptaan nilai pemegang saham • Mendukung keamanan jangka panjang dan kesehatan Perusahaan dengan ketentuan yang memungkinkan pembatalan atau penarikan kembali penghargaan jika diperlukan <p>Sementara Perusahaan mengharapkan kompensasi insentif dibayarkan dan diberikan sesuai dengan ketentuan, Perusahaan percaya bahwa ketentuan yang kuat yang memberikan penghargaan jangka panjang dan berkelanjutan sekaligus memungkinkan pemulihan kompensasi insentif (baik tunai dan ekuitas) dalam kondisi tertentu penting untuk mengelola bisnis Perusahaan.</p> <p><i>The Firm's Annual Incentive Compensation Plan is a discretionary compensation program that aligns with the key tenets of the Firm's compensation philosophy. The plan serves to motivate and reward employees for delivering sustained results.</i></p> <p><i>Incentive compensation is awarded in cash and/or equity. Generally, as employees become moresenior or the impact of their role increases, a greater portion of incentive compensation is awarded inequity.</i></p> <p><i>Equity-based awards (i.e., deferred compensation) generally take the form of Restricted Stock Units ("RSUs") that vest over multiple years. The Firm believes equity-based awards are important to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Align employee compensation with creation of shareholder value • Support the long-term safety and soundness of the Firm with provisions allowing for cancellation or clawback of awards when warranted <p><i>While the Firm expects incentive compensation to be paid and to vest according to terms, the Firm believes strong provisions that reward long-term, sustained value while permitting the recovery of incentive compensation (both cash and equity) under certain circumstances are important to managing the Firm's businesses.</i></p>	<p>Rencana Kompensasi Insentif Tahunan Perusahaan adalah program kompensasi diskresioner yang selaras dengan prinsip utama filosofi kompensasi Perusahaan. Rencana tersebut berfungsi untuk memotivasi dan memberi penghargaan kepada karyawan karena memberikan hasil yang berkelanjutan.</p> <p>Kompensasi insentif diberikan dalam bentuk tunai atau kombinasi tunai dan ekuitas. Secara umum, seiring karyawan menjadi lebih senior atau dampak perannya meningkat, porsi kompensasi insentif yang diberikan dalam bentuk ekuitas juga menjadi lebih besar.</p> <p>Penghargaan berbasis ekuitas (yaitu, kompensasi yang ditanggguhkan) umumnya berbentuk Unit Saham Terbatas ("UST") yang vest selama beberapa tahun. Secara umum, 50% dari porsi UST akan vest pada aniversari kedua sejak tanggal pemberian dan 50% sisanya akan vest pada aniversari ketiga sejak tanggal pemberian. Perusahaan percaya penghargaan berbasis ekuitas penting untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyelaraskan kompensasi karyawan dengan penciptaan nilai pemegang saham • Mendukung keamanan jangka panjang dan kesehatan Perusahaan dengan ketentuan yang memungkinkan pembatalan atau penarikan kembali penghargaan jika diperlukan <p>Sementara Perusahaan mengharapkan kompensasi insentif dibayarkan dan diberikan sesuai dengan ketentuan, Perusahaan percaya bahwa ketentuan yang kuat yang memberikan penghargaan jangka panjang dan berkelanjutan sekaligus memungkinkan pemulihan kompensasi insentif (baik tunai dan ekuitas) dalam kondisi tertentu penting untuk mengelola bisnis Perusahaan.</p> <p><i>The Firm's Annual Incentive Compensation Plan is a discretionary compensation program that aligns with the key tenets of the Firm's compensation philosophy. The plan serves to motivate and reward employees for delivering sustained results.</i></p> <p><i>Incentive compensation is awarded in cash or a combination of cash and equity. Generally, as employees become more senior or the impact of their role increases, a greater portion of incentive compensation is awarded in equity.</i></p> <p><i>Equity-based awards (i.e., deferred compensation) generally take the form of Restricted Stock Units ("RSUs") that vest over multiple years. Generally, 50% of the RSU portion of the award vests on the second anniversary of the grant date and 50% vests on the third anniversary of the grant date. The Firm believes equity-based awards are important to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Align employee compensation with creation of shareholder value • Support the long-term safety and soundness of the Firm with provisions allowing for cancellation or clawback of awards when warranted

			<p><i>While the Firm expects incentive compensation to be paid and to vest according to terms, the Firm believes strong provisions that reward long-term, sustained value while permitting the recovery of incentive compensation (both cash and equity) under certain circumstances are important to managing the Firm's businesses.</i></p>																																																																																																																							
2)	<p>Kebijakan Bank mengenai Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan yang ditunda pembayarannya (malus), atau ditarik kembali apabila sudah dibayarkan (clawback) <i>The Bank's policy regarding deferred Variable Remuneration the payment of which is deferred (malus) or clawback if already paid</i></p>	<p>Perusahaan mempertahankan ketentuan penarikan / pemulihan pada insentif tunai dan penghargaan ekuitas yang memungkinkan kami untuk mengurangi atau membatalkan penghargaan yang belum diberikan dan memulihkan kompensasi yang telah dibayarkan sebelumnya dalam situasi tertentu. Sementara penghargaan insentif dimaksudkan dan diharapkan untuk diberikan sesuai dengan persyaratan, ketentuan pemulihan yang kuat dari Perusahaan memungkinkan pemulihan penghargaan kompensasi insentif dalam kondisi yang tepat.</p> <p><i>The Firm maintains clawback/recovery provisions on both cash incentives and equity awards which enable us to reduce or cancel unvested awards and recover previously paid compensation in certain situations. While incentive awards are intended and expected to vest according to their terms, the Firm's strong recovery provisions permit recovery of incentive compensation awards in appropriate circumstances.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>TIPE PENARIKAN</th> <th>PEMUCU PENARIKAN</th> <th>SUDAH VEST</th> <th>BELUM VEST</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pernyataan Kembali</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Dalam hal penyajian kembali yang material dari hasil keuangan Perusahaan untuk periode yang relevan Kelenturan ini juga berlaku untuk insentif tunai </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Kekeluan Buruk</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan terlibat dalam tindakan yang merugikan Perusahaan yang menyebabkan kerugian finansial atau reputasi yang material bagi Perusahaan, atau terlibat dalam pelanggaran yang diketahui dan disengaja terkait dengan pekerjaan </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Jika penghargaan didasarkan pada kesalahan penyajian material oleh karyawan </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan diberhentikan karena alasan </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Terkait Risiko dan lainnya</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan secara tidak benar atau dengan kelalaian besar gagal mengidentifikasi, menyampaikan atau menilai, secara tepat waktu dan sebagaimana diharapkan, masalah dan/atau kekhawatiran sehubungan dengan risiko material kepada Perusahaan </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Jika penghargaan didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, terlepas apakah karyawan tersebut bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Vesting Berbasis Perlindungan⁴</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Jika lini bisnis di mana karyawan dipekerjakan atau menjalankan tanggung jawabnya tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya atau, dalam kasus anggota Komite Operasi, jika penghargaan diberikan kepada peserta dalam lini bisnis yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi seluruhnya atau sebagian dibatalkan karena lini bisnis tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya⁵ </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table> <p>⁴ Kelenturan berlaku untuk Unit Saham Kinerja ("USK") dan UST yang diberikan setelah tahun 2011 dan dapat mengakibatkan pembatalan hingga total 50% dari penghargaan. ⁵ Kelenturan ini hanya berlaku untuk Karyawan Tingkat 1 dan Staf Teridentifikasi Perusahaan</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CLAWBACK TYPE</th> <th>CLAWBACK TRIGGER</th> <th>VESTED</th> <th>UNVESTED</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Restatement</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> In the event of a material restatement of the Firm's financial results for the relevant period This provision also applies to cash incentives </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Misconduct</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> If the employee engaged in conduct detrimental to the Firm that causes material financial or reputational harm to the Firm, or engaged in knowing and willful misconduct related to employment </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> If the award was based on material misrepresentation by the employee </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> If the employee is terminated for cause </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Risk-related and other</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> If the employee improperly or with gross negligence failed to identify, raise or assess, in a timely manner and as reasonably expected, issues and/or concerns with respect to risks material to the Firm </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Protection Based Vesting⁴</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> If a LOB in which the employee is employed or exercises responsibility did not meet its annual line of business financial threshold or, in the case of an Operating Committee member, if awards granted to participants in a LOB for which the Operating Committee member exercised responsibility were in whole or in part cancelled because the LOB did not meet its annual LOB financial threshold⁵ </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table> <p>⁴ Provisions apply to Performance Share Units ("PSUs") and RSUs granted after 2011 and may result in cancellation of up to a total of 50% of the award. ⁵ This provision is only applicable to the Firm's Tier 1 Employees and Identified Staff.</p>	TIPE PENARIKAN	PEMUCU PENARIKAN	SUDAH VEST	BELUM VEST	Pernyataan Kembali	<ul style="list-style-type: none"> Dalam hal penyajian kembali yang material dari hasil keuangan Perusahaan untuk periode yang relevan Kelenturan ini juga berlaku untuk insentif tunai 	✓	✓	Kekeluan Buruk	<ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan terlibat dalam tindakan yang merugikan Perusahaan yang menyebabkan kerugian finansial atau reputasi yang material bagi Perusahaan, atau terlibat dalam pelanggaran yang diketahui dan disengaja terkait dengan pekerjaan 	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> Jika penghargaan didasarkan pada kesalahan penyajian material oleh karyawan 	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan diberhentikan karena alasan 	✓	✓	Terkait Risiko dan lainnya	<ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan secara tidak benar atau dengan kelalaian besar gagal mengidentifikasi, menyampaikan atau menilai, secara tepat waktu dan sebagaimana diharapkan, masalah dan/atau kekhawatiran sehubungan dengan risiko material kepada Perusahaan 	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> Jika penghargaan didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, terlepas apakah karyawan tersebut bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak 	✓	✓	Vesting Berbasis Perlindungan ⁴	<ul style="list-style-type: none"> Jika lini bisnis di mana karyawan dipekerjakan atau menjalankan tanggung jawabnya tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya atau, dalam kasus anggota Komite Operasi, jika penghargaan diberikan kepada peserta dalam lini bisnis yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi seluruhnya atau sebagian dibatalkan karena lini bisnis tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya⁵ 	✓	✓	CLAWBACK TYPE	CLAWBACK TRIGGER	VESTED	UNVESTED	Restatement	<ul style="list-style-type: none"> In the event of a material restatement of the Firm's financial results for the relevant period This provision also applies to cash incentives 	✓	✓	Misconduct	<ul style="list-style-type: none"> If the employee engaged in conduct detrimental to the Firm that causes material financial or reputational harm to the Firm, or engaged in knowing and willful misconduct related to employment 	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> If the award was based on material misrepresentation by the employee 	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> If the employee is terminated for cause 	✓	✓	Risk-related and other	<ul style="list-style-type: none"> If the employee improperly or with gross negligence failed to identify, raise or assess, in a timely manner and as reasonably expected, issues and/or concerns with respect to risks material to the Firm 	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy 	✓	✓	Protection Based Vesting ⁴	<ul style="list-style-type: none"> If a LOB in which the employee is employed or exercises responsibility did not meet its annual line of business financial threshold or, in the case of an Operating Committee member, if awards granted to participants in a LOB for which the Operating Committee member exercised responsibility were in whole or in part cancelled because the LOB did not meet its annual LOB financial threshold⁵ 	✓	✓	<p>Perusahaan mempertahankan ketentuan penarikan / pemulihan pada insentif tunai dan penghargaan ekuitas yang memungkinkan kami untuk mengurangi atau membatalkan penghargaan yang belum diberikan dan memulihkan kompensasi yang telah dibayarkan sebelumnya dalam situasi tertentu. Sementara penghargaan insentif dimaksudkan dan diharapkan untuk diberikan sesuai dengan persyaratan, ketentuan pemulihan yang kuat dari Perusahaan memungkinkan pemulihan penghargaan kompensasi insentif dalam kondisi yang tepat.</p> <p><i>The Firm maintains clawback/recovery provisions on both cash incentives and equity awards which enable us to reduce or cancel unvested awards and recover previously paid compensation in certain situations. While incentive awards are intended and expected to vest according to their terms, the Firm's strong recovery provisions permit recovery of incentive compensation awards in appropriate circumstances.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">KATEGORI</th> <th>PEMUCU</th> <th>SUDAH VEST</th> <th>BELUM VEST</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">Pernyataan Kembali (Restatement)</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Jika terjadi restatement atas hasil keuangan yang material terkait periode relevan Kelenturan ini juga berlaku untuk insentif tunai </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Kekeluan Buruk (Misconduct)</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan terlibat dalam tindakan yang menyebabkan kerugian finansial material atau kerugian reputasi bagi Perusahaan, atau melakukan tindakan dengan cara yang diketahui dan disengaja </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Jika penghargaan diberikan berdasarkan misrepresentasi material oleh karyawan </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan diberhentikan karena alasan </td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan secara tidak tepat atau dengan kelalaian berat (gross negligence) gagal mengidentifikasi, menegakkan, atau menilai, secara tepat waktu dan sebagaimana diharapkan, masalah dan/atau kekhawatiran sehubungan dengan risiko material kepada Perusahaan </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Jika penghargaan didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, terlepas apakah karyawan bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Vesting Berbasis Perlindungan⁴</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Jika lini bisnis tempat karyawan bekerja atau menjadi tanggung jawabnya tidak memenuhi ambang batas keuangan tahunan lini bisnis tersebut, atau dalam hal anggota Komite Operasi, jika penghargaan yang diberikan kepada peserta dalam suatu lini bisnis yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi tersebut dibatalkan seluruhnya atau sebagian karena lini bisnis tersebut tidak memenuhi ambang batas keuangan tahunan lini bisnis </td> <td></td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">EQUITY CLAWBACK REVIEW PROVISIONS</th> <th colspan="2">AWARD TYPE</th> </tr> <tr> <th>CATEGORY</th> <th>TRIGGER</th> <th>VESTED</th> <th>UNVESTED</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Restatement</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> In the event of a material restatement of the firm's financial results for the relevant period This provision also applies to cash incentives </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Misconduct</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> If the employee engaged in conduct detrimental to the firm that causes material financial or reputational harm to the firm, or engaged in knowing and willful misconduct related to employment </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> If the award was based on material misrepresentation by the employee </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> If the employee is terminated for cause </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Risk-related and other</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> If the employee improperly or with gross negligence failed to identify, raise or assess, in a timely manner and as reasonably expected, issues and/or concerns with respect to risks material to the firm </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Protection Based Vesting (applicable only to PSUs and RSUs granted to a limited population including Tier 1 Employees and the firm's Operating Committee and may result in cancellation of up to a total of 50% of the award)</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> If a LOB in which the employee is employed or exercises responsibility did not meet its annual line of business financial threshold or, in the case of an Operating Committee member, if awards granted to participants in a LOB for which the Operating Committee member exercised responsibility were in whole or in part cancelled because the LOB did not meet its annual LOB financial threshold </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table>	KATEGORI		PEMUCU	SUDAH VEST	BELUM VEST	Pernyataan Kembali (Restatement)		<ul style="list-style-type: none"> Jika terjadi restatement atas hasil keuangan yang material terkait periode relevan Kelenturan ini juga berlaku untuk insentif tunai 	✓	✓	Kekeluan Buruk (Misconduct)	<ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan terlibat dalam tindakan yang menyebabkan kerugian finansial material atau kerugian reputasi bagi Perusahaan, atau melakukan tindakan dengan cara yang diketahui dan disengaja 	<ul style="list-style-type: none"> Jika penghargaan diberikan berdasarkan misrepresentasi material oleh karyawan 	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan diberhentikan karena alasan 		✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan secara tidak tepat atau dengan kelalaian berat (gross negligence) gagal mengidentifikasi, menegakkan, atau menilai, secara tepat waktu dan sebagaimana diharapkan, masalah dan/atau kekhawatiran sehubungan dengan risiko material kepada Perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Jika penghargaan didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, terlepas apakah karyawan bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak 	✓	✓	Vesting Berbasis Perlindungan ⁴	<ul style="list-style-type: none"> Jika lini bisnis tempat karyawan bekerja atau menjadi tanggung jawabnya tidak memenuhi ambang batas keuangan tahunan lini bisnis tersebut, atau dalam hal anggota Komite Operasi, jika penghargaan yang diberikan kepada peserta dalam suatu lini bisnis yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi tersebut dibatalkan seluruhnya atau sebagian karena lini bisnis tersebut tidak memenuhi ambang batas keuangan tahunan lini bisnis 		✓	✓	EQUITY CLAWBACK REVIEW PROVISIONS		AWARD TYPE		CATEGORY	TRIGGER	VESTED	UNVESTED	Restatement	<ul style="list-style-type: none"> In the event of a material restatement of the firm's financial results for the relevant period This provision also applies to cash incentives 	✓	✓	Misconduct	<ul style="list-style-type: none"> If the employee engaged in conduct detrimental to the firm that causes material financial or reputational harm to the firm, or engaged in knowing and willful misconduct related to employment 	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> If the award was based on material misrepresentation by the employee 	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> If the employee is terminated for cause 	✓	✓	Risk-related and other	<ul style="list-style-type: none"> If the employee improperly or with gross negligence failed to identify, raise or assess, in a timely manner and as reasonably expected, issues and/or concerns with respect to risks material to the firm 	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy 	✓	✓	Protection Based Vesting (applicable only to PSUs and RSUs granted to a limited population including Tier 1 Employees and the firm's Operating Committee and may result in cancellation of up to a total of 50% of the award)	<ul style="list-style-type: none"> If a LOB in which the employee is employed or exercises responsibility did not meet its annual line of business financial threshold or, in the case of an Operating Committee member, if awards granted to participants in a LOB for which the Operating Committee member exercised responsibility were in whole or in part cancelled because the LOB did not meet its annual LOB financial threshold 	✓	✓
TIPE PENARIKAN	PEMUCU PENARIKAN	SUDAH VEST	BELUM VEST																																																																																																																							
Pernyataan Kembali	<ul style="list-style-type: none"> Dalam hal penyajian kembali yang material dari hasil keuangan Perusahaan untuk periode yang relevan Kelenturan ini juga berlaku untuk insentif tunai 	✓	✓																																																																																																																							
Kekeluan Buruk	<ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan terlibat dalam tindakan yang merugikan Perusahaan yang menyebabkan kerugian finansial atau reputasi yang material bagi Perusahaan, atau terlibat dalam pelanggaran yang diketahui dan disengaja terkait dengan pekerjaan 	✓	✓																																																																																																																							
	<ul style="list-style-type: none"> Jika penghargaan didasarkan pada kesalahan penyajian material oleh karyawan 	✓	✓																																																																																																																							
	<ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan diberhentikan karena alasan 	✓	✓																																																																																																																							
Terkait Risiko dan lainnya	<ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan secara tidak benar atau dengan kelalaian besar gagal mengidentifikasi, menyampaikan atau menilai, secara tepat waktu dan sebagaimana diharapkan, masalah dan/atau kekhawatiran sehubungan dengan risiko material kepada Perusahaan 	✓	✓																																																																																																																							
	<ul style="list-style-type: none"> Jika penghargaan didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, terlepas apakah karyawan tersebut bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak 	✓	✓																																																																																																																							
Vesting Berbasis Perlindungan ⁴	<ul style="list-style-type: none"> Jika lini bisnis di mana karyawan dipekerjakan atau menjalankan tanggung jawabnya tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya atau, dalam kasus anggota Komite Operasi, jika penghargaan diberikan kepada peserta dalam lini bisnis yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi seluruhnya atau sebagian dibatalkan karena lini bisnis tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya⁵ 	✓	✓																																																																																																																							
CLAWBACK TYPE	CLAWBACK TRIGGER	VESTED	UNVESTED																																																																																																																							
Restatement	<ul style="list-style-type: none"> In the event of a material restatement of the Firm's financial results for the relevant period This provision also applies to cash incentives 	✓	✓																																																																																																																							
Misconduct	<ul style="list-style-type: none"> If the employee engaged in conduct detrimental to the Firm that causes material financial or reputational harm to the Firm, or engaged in knowing and willful misconduct related to employment 	✓	✓																																																																																																																							
	<ul style="list-style-type: none"> If the award was based on material misrepresentation by the employee 	✓	✓																																																																																																																							
	<ul style="list-style-type: none"> If the employee is terminated for cause 	✓	✓																																																																																																																							
Risk-related and other	<ul style="list-style-type: none"> If the employee improperly or with gross negligence failed to identify, raise or assess, in a timely manner and as reasonably expected, issues and/or concerns with respect to risks material to the Firm 	✓	✓																																																																																																																							
	<ul style="list-style-type: none"> If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy 	✓	✓																																																																																																																							
Protection Based Vesting ⁴	<ul style="list-style-type: none"> If a LOB in which the employee is employed or exercises responsibility did not meet its annual line of business financial threshold or, in the case of an Operating Committee member, if awards granted to participants in a LOB for which the Operating Committee member exercised responsibility were in whole or in part cancelled because the LOB did not meet its annual LOB financial threshold⁵ 	✓	✓																																																																																																																							
KATEGORI		PEMUCU	SUDAH VEST	BELUM VEST																																																																																																																						
Pernyataan Kembali (Restatement)		<ul style="list-style-type: none"> Jika terjadi restatement atas hasil keuangan yang material terkait periode relevan Kelenturan ini juga berlaku untuk insentif tunai 	✓	✓																																																																																																																						
Kekeluan Buruk (Misconduct)	<ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan terlibat dalam tindakan yang menyebabkan kerugian finansial material atau kerugian reputasi bagi Perusahaan, atau melakukan tindakan dengan cara yang diketahui dan disengaja 	<ul style="list-style-type: none"> Jika penghargaan diberikan berdasarkan misrepresentasi material oleh karyawan 	✓	✓																																																																																																																						
	<ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan diberhentikan karena alasan 		✓	✓																																																																																																																						
	<ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan secara tidak tepat atau dengan kelalaian berat (gross negligence) gagal mengidentifikasi, menegakkan, atau menilai, secara tepat waktu dan sebagaimana diharapkan, masalah dan/atau kekhawatiran sehubungan dengan risiko material kepada Perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Jika penghargaan didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, terlepas apakah karyawan bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak 	✓	✓																																																																																																																						
Vesting Berbasis Perlindungan ⁴	<ul style="list-style-type: none"> Jika lini bisnis tempat karyawan bekerja atau menjadi tanggung jawabnya tidak memenuhi ambang batas keuangan tahunan lini bisnis tersebut, atau dalam hal anggota Komite Operasi, jika penghargaan yang diberikan kepada peserta dalam suatu lini bisnis yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi tersebut dibatalkan seluruhnya atau sebagian karena lini bisnis tersebut tidak memenuhi ambang batas keuangan tahunan lini bisnis 		✓	✓																																																																																																																						
EQUITY CLAWBACK REVIEW PROVISIONS		AWARD TYPE																																																																																																																								
CATEGORY	TRIGGER	VESTED	UNVESTED																																																																																																																							
Restatement	<ul style="list-style-type: none"> In the event of a material restatement of the firm's financial results for the relevant period This provision also applies to cash incentives 	✓	✓																																																																																																																							
Misconduct	<ul style="list-style-type: none"> If the employee engaged in conduct detrimental to the firm that causes material financial or reputational harm to the firm, or engaged in knowing and willful misconduct related to employment 	✓	✓																																																																																																																							
	<ul style="list-style-type: none"> If the award was based on material misrepresentation by the employee 	✓	✓																																																																																																																							
	<ul style="list-style-type: none"> If the employee is terminated for cause 	✓	✓																																																																																																																							
Risk-related and other	<ul style="list-style-type: none"> If the employee improperly or with gross negligence failed to identify, raise or assess, in a timely manner and as reasonably expected, issues and/or concerns with respect to risks material to the firm 	✓	✓																																																																																																																							
	<ul style="list-style-type: none"> If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy 	✓	✓																																																																																																																							
Protection Based Vesting (applicable only to PSUs and RSUs granted to a limited population including Tier 1 Employees and the firm's Operating Committee and may result in cancellation of up to a total of 50% of the award)	<ul style="list-style-type: none"> If a LOB in which the employee is employed or exercises responsibility did not meet its annual line of business financial threshold or, in the case of an Operating Committee member, if awards granted to participants in a LOB for which the Operating Committee member exercised responsibility were in whole or in part cancelled because the LOB did not meet its annual LOB financial threshold 	✓	✓																																																																																																																							
g.	<p>Nama konsultan ekstern dan tugas konsultan terkait kebijakan Remunerasi, apabila Bank menggunakan</p>	<p>Kami tidak menggunakan konsultan eksternal. <i>We do not engage external consultants.</i></p>	<p>Bank tidak menggunakan konsultan eksternal. <i>The Bank does not engage external consultants.</i></p>																																																																																																																							

	jasa konsultan ekstern; <i>Name of external consultant and duties of the consultant related to Remuneration policy, if the Bank is using the service of an external consultant</i>	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

h. Paket Remunerasi dan fasilitas yang diterima oleh Direksi dan Dewan Komisaris mencakup struktur Remunerasi dan rincian jumlah nominal / *Remuneration package and facilities received by Directors and Board of Commissioners*

Tipe Remunerasi dan Benefit <i>Remuneration and Benefits Type</i>	Jumlah diterima dalam 1 tahun / <i>Amount received in 1 year</i>							
	2024				2025			
	Dewan Komisaris <i>/ Board of Commissioner</i>		Direksi / <i>Board of Director</i>		Dewan Komisaris <i>/ Board of Commissioner</i>		Direksi / <i>Board of Director</i>	
	Orang <i>No. of Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Orang <i>No. of Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Orang <i>No. of Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Orang <i>No. of Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>
Gaji, bonus ^{*)} , tunjangan rutin, tantiem dan fasilitas lainnya dalam bentuk natura <i>Salary, bonus^{*)}, regular allowance, royalties and other non in-kind benefits</i>	-	-	5	49,175	-	-	5	61,692
Fasilitas Lain dalam bentuk natura (perumahan, transportasi, asuransi kesehatan dan sebagainya) <i>Other benefits in-kind (housing, health insurance, etc.) which:</i>								
a. Dapat dimiliki / <i>Can be owned</i>	-	-	5	756	-	-	5	783
b. Tidak dapat dimiliki / <i>Cannot be owned</i>	-	-	5	1,701	-	-	5	2,374
Total	-	-	5	51,632	-	-	5	64,849

^{*)}Bonus termasuk Remunerasi bersifat Variabel yang diterima dalam bentuk uang tunai dan/atau Unit Saham Terbatas / *Bonus includes Variable Remuneration received in forms of Cash and/or Restricted Stock Unit*

Angka mencerminkan nilai yang dibayar atau kena pajak / *Numbers reflect paid values*

Total Remunerasi per Orang dalam 1 tahun*) <i>Total Remuneration per Person within 1 Year</i> ^{*)}	2024		2025	
	Jumlah Direksi <i>Total Board of Directors</i>	Jumlah Komisaris <i>Total Board of Commissioner</i>	Jumlah Direksi <i>Total Board of Directors</i>	Jumlah Komisaris <i>Total Board of Commissioner</i>
Diatas Rp 2 miliar / <i>Above Rp 2 bln</i>	5	-	5	-
Diatas Rp 1 miliar s.d. Rp 2 miliar / <i>Above Rp 1 bln until 2 bln</i>				
Diatas Rp 500 juta s.d. Rp 1 miliar / <i>Above Rp 500 million until Rp 1 million</i>				
Rp. 500 juta ke bawah / <i>Rp 500 million and below</i>	-	-	-	-

^{*)}Diterima secara tunai/*Received in cash*

No.	Deskripsi / <i>Description</i>	2024	2025
i.	Remunerasi bersifat Variabel mencakup / <i>Variable Remuneration covering:</i>		
1)	Jenis dari Remunerasi bersifat variabel termasuk alasan pemilihan jenis tersebut / <i>Form of Variable Remuneration including</i>	Bonus uang tunai dan Unit Saham Terbatas <i>Cash Bonus and Restricted Stock Unit</i>	Bonus uang tunai dan Unit Saham Terbatas <i>Cash Bonus and Restricted Stock Unit</i>

	<i>the reason for the selection of such form</i>		
2)	Penjelasan jika terdapat perbedaan Remunerasi bersifat Variabel yang diterima anggota Direksi, Dewan Komisaris dan Pegawai / <i>Explanation if there is a difference of the Variable Remuneration type among members of Directors, Board of Commissioners and/or Employees</i>	Secara umum, ketika kompensasi insentif seorang karyawan sebesar atau lebih dari USD 50,000 atau setara dalam mata uang lokal, sebagian dari kompensasi insentif akan diberikan dalam bentuk ekuitas. Secara umum, seiring dengan meningkatnya senioritas karyawan atau dampak peran mereka meningkat, lebih besar porsi kompensasi insentif diberikan dalam bentuk ekuitas. Penghargaan berbasis ekuitas (misalnya kompensasi yang ditangguhkan) umumnya berbentuk Unit Saham Terbatas (RSU) yang vesting selama beberapa tahun. <i>In general, when an employee's incentive compensation is or more than USD 50,000 or its local currency equivalent, a portion of the incentive compensation will be awarded in the form of equity. Generally, as employees become more senior or the impact of their role increases, a greater portion of incentive compensation is awarded in equity. Equity-based awards (i.e., deferred compensation) generally take the form of Restricted Stock Units (RSUs) that vest over multiple years.</i>	Secara umum, ketika kompensasi insentif seorang karyawan sebesar atau lebih dari USD 50,000 atau setara dalam mata uang lokal, sebagian dari kompensasi insentif akan diberikan dalam bentuk ekuitas. Secara umum, seiring dengan meningkatnya senioritas karyawan atau dampak peran mereka meningkat, lebih besar porsi kompensasi insentif diberikan dalam bentuk ekuitas. Penghargaan berbasis ekuitas (misalnya kompensasi yang ditangguhkan) umumnya berbentuk Unit Saham Terbatas (RSU) yang vesting selama beberapa tahun. <i>Incentive Compensation is awarded in cash or a combination of cash and equity. F. Generally, as employees become more senior or the impact of their role increases, a greater portion of incentive compensation is awarded in equity. Equity-based awards (i.e., deferred compensation) generally take the form of Restricted Stock Units (RSUs) that vest over multiple years.</i>
j.	Jumlah Direksi, Dewan Komisaris dan Pegawai yang menerima Remunerasi yang Bersifat Variabel selama 1 (satu) tahun, dan jumlah nominalnya; <i>Total number of Directors, Board of Commissioners and Employees who receive Variable Remuneration during 1 (one) year and the total nominal</i>		

Remunerasi bersifat Variabel Remuneration	Jumlah diterima dalam 1 tahun / Amount received in 1 year											
	2024						2025					
	Direksi / Board of Directors		Dewan Komisaris / Board of Commissioners		Pegawai / Employee		Direksi / Board of Directors		Dewan Komisaris / Board of Commissioners		Pegawai / Employee	
	Jml Org / Per son	Juta / Million Rp	Jml Org / Per son	Juta / Million Rp	Jml Org / Per son	Juta / Million Rp	Jml Org / Per son	Juta / Million Rp	Jml Org / Per son	Juta / Million Rp	Jml Org / Per son	Juta / Million Rp
Total	5	24,618	-	-	119	36,649	5	35,969	-	-	132	34,741

No.	Deskripsi / Description	2024	2025
k.	Jabatan dan jumlah pihak yang menjadi Material Risk Takers (MRT) <i>Position and total parties which are material risk takers</i>	Directors, 5 <i>Direksi, 5</i>	Directors, 5 <i>Direksi, 5</i>
l.	Shares option yang dimiliki Direksi, Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif <i>Shares option held by Directors, Board of Commissioners and Executive Officers</i>	Tidak Ada <i>Nil</i>	Tidak Ada <i>Nil</i>
m.	Rasio gaji tertinggi dan terendah <i>Highest and lowest salary ratio, covering:</i>		
1)	Rasio gaji pegawai yang tertinggi dan terendah <i>Highest and lowest employee salary ratio</i>	46.22	44.62
2)	Rasio gaji Direksi yang tertinggi dan terendah <i>Highest and lowest management salary ratio</i>	1.87	1.99
3)	Rasio gaji Dewan Komisaris yang tertinggi dan terendah <i>Highest and lowest Board of Commissioner ratio</i>		
4)	Rasio gaji Direksi tertinggi dan pegawai tertinggi	1.34	1.38

	<i>Highest management and highest employee salary ratio</i>		
n.	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 <i>Total recipients and total amounts of guaranteed unconditional Variable Remuneration paid to candidate Directors, Board of Commissioners and/or candidate Employees during the first 1 (one) year of their employment as referred to in Article 21</i>	3 Pegawai, IDR 4.860 juta <i>3 employees, IDR 4,860 mio</i>	6 Pegawai, IDR 1.317 juta <i>6 employees, IDR 1,317 mio</i>
o.	Jumlah Pegawai yang terkena pemutusan hubungan kerja dan total nominal pesangon yang dibayarkan <i>Total employees affected by layoffs and total nominal severance pay</i>		

MRT termasuk semua Dewan Direksi / *MRT includes all Directors on the Board*

Rasio gaji termasuk semua karyawan aktif per 31 Des tahun yang bersangkutan/*Salary ratio includes active employees as of December 31st in the respective year*

Total Nominal Pesangon yang dibayarkan per orang selama 1 tahun <i>Total Severance Amount which is paid per person in 1 year</i>	2024	2025
	Jumlah Pegawai <i>Total Employee</i>	Jumlah Pegawai <i>Total Employee</i>
Diatas Rp. 1 milyar / <i>Above Rp 1 billion</i>	2	-
Diatas Rp 500 juta s.d Rp. 1 milyar / <i>Above Rp 500million until Rp 1 billion</i>	-	1
Rp 500 juta ke bawah / <i>Rp 500 million and below</i>	-	3

No.	Deskripsi / <i>Description</i>
p.	Jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan, yang terdiri dari tunai dan/atau saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Total deferred Variable Remuneration, consisting of cash and/or stocks or stock-based instruments issued by the Bank</i>
q.	Jumlah total Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan yang dibayarkan selama 1 (satu) tahun <i>Total deferred Variable Remuneration paid during 1 (one) year</i>
r.	Rincian jumlah Remunerasi yang diberikan dalam satu tahun meliputi: <i>Details of total Remuneration paid in one year, covering:</i>
1)	Remunerasi yang bersifat tetap maupun variable <i>Fixed and variable Remuneration</i>
2)	Remunerasi yang ditangguhkan dan tidak ditangguhkan <i>Deferred and Non-Deferred Remuneration</i>
3)	Bentuk Remunerasi yang diberikan secara tunai dan/atau saham atau instrumen yang berbasis saham yang diterbitkan Bank, dengan format sebagai berikut: <i>Forms of Remuneration paid in cash and/or stock or stock-based instruments issued by the Bank</i>

Total Remunerasi*) <i>Total Remuneration*)</i>	2024		2025	
	Tidak Ditangguhkan <i>Non-Deferred</i>	Ditangguhkan <i>Deferred</i>	Tidak Ditangguhkan <i>Non-Deferred</i>	Ditangguhkan <i>Deferred</i>
	Juta / <i>Million Rp</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Juta / <i>Million Rp</i>
A. Remunerasi yang bersifat Tetap / <i>Fixed Remuneration</i>				
1. Kas / <i>Cash</i>	24,558	-	25,723	-
2. Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based instrument issued by Bank</i>	-	-	-	-
B. Remunerasi yang bersifat Variabel / <i>Variable Remuneration</i>				
1. Tunai / <i>Cash</i>	16,558	-	20,631	-
2. Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based instrument issued by Bank</i>	-	8,060	-	15,338

*)Hanya untuk Material Risk Takers (MRT)/*Only for MRT*

Angka mencerminkan nilai yang dibayar atau kena pajak / *Numbers reflect paid values*

No.	Deskripsi / <i>Description</i>
s.	Informasi kuantitatif mengenai / <i>Quantitative information regarding:</i>
1)	Total sisa Remunerasi yang masih ditangguhkan baik yang terekspos penyesuaian implisit maupun eksplisit

	<i>Total balance of deferred Remuneration both exposed to implicit or explicit adjustment</i>
2)	Total pengurangan Remunerasi yang disebabkan karena penyesuaian eksplisit selama periode laporan <i>Total deduction of Remuneration due to explicit adjustments during the reporting period</i>
3)	Total pengurangan Remunerasi yang disebabkan karena penyesuaian implisit selama periode laporan <i>Total deduction of Remuneration due to implicit adjustments during the reporting period</i>

Remunerasi bersifat Variabel*) <i>Variable Remuneration*)</i>	Sisa yang masih ditangguhkan <i>Deferred Balance</i>	Total Pengurangan Selama Periode Laporan		
		<i>Disebabkan penyesuaian eksplisit (A) Due to explicit adjustment (A)</i>	<i>Disebabkan penyesuaian implisit (B) Due to implicit adjustment (B)</i>	Total (A+B)
		Juta / Million Rp	Juta / Million Rp	Juta / Million Rp
2024				
1. Tunai / <i>Cash</i>	-	-	-	-
2. Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based instrument issued by Bank</i>	42,166	-	-	-
2025				
1. Tunai / <i>Cash</i>	-	-	-	-
2. Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based instrument issued by Bank</i>	41,743	-	-	-

*)Hanya untuk Material Risk Takers (MRT)/Only for MRT

Catatan/Note:

Total saldo Remunerasi yang ditangguhkan baik yang terkena penyesuaian implisit maupun eksplisit mengacu pada nilai terutang per 31 Desember untuk masing-masing tahun pelaporan/*Total balance of deferred Remuneration both exposed to implicit or explicit adjustment refers to the outstanding value as of Dec 31st for respective reporting year.*

Jumlah pengurangan remunerasi karena penyesuaian implisit selama periode pelaporan mempertimbangkan pergerakan harga saham Perusahaan selama periode pelaporan. Nilai negatif akan dilaporkan sebagai jumlah pengurangan karena penyesuaian implisit *ex-post* sedangkan jumlah positif atau nol akan dilaporkan sebagai NIL/*Total deduction of remuneration due to implicit adjustments during the reporting period considers the Firm's stock price movement during the reporting period. A negative value will be reported as the amount of reductions due to ex-post implicit adjustments whereas a positive or zero amount will be reported as NIL.*

**IX. JUMLAH PENYIMPANGAN
(INTERNAL FRAUD)**

IX. INTERNAL FRAUD

Tidak terdapat kasus penyimpangan *There is no internal fraud case in 2025.*
internal selama tahun 2025.

Internal Fraud dalam 1 tahun <i>Internal Fraud in 1 year</i>	Jumlah kasus yang dilakukan oleh / <i>Number of cases performed by</i>					
	Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris, dan Anggota DPS <i>Member of Directors and Board of Commissioners, and DPS member</i>		Pegawai Tetap <i>Permanent employee</i>		Pegawai Tidak Tetap dan Tenaga Kerja Alih Daya <i>Temporary employee and Outsourced Staff</i>	
	Tahun sebelumnya <i>Previous year</i>	Tahun berjalan <i>Current year</i>	Tahun sebelumnya <i>Previous year</i>	Tahun berjalan <i>Current year</i>	Tahun sebelumnya <i>Previous year</i>	Tahun berjalan <i>Current year</i>
Total fraud	-	-	-	-	-	-
Telah diselesaikan <i>Completed</i>	-	-	-	-	-	-
Dalam proses penyelesaian di internal Bank <i>In internal Bank settlement process</i>	-	-	-	-	-	-
Belum diupayakan penyelesaiannya <i>Settlement has not been sought</i>	-	-	-	-	-	-
Telah ditindaklanjuti melalui proses hukum <i>Followed up through the legal process</i>	-	-	-	-	-	-

Tabel sesuai Lampiran V – SEOJK 14/SEOJK.03/2025

X. PERMASALAHAN HUKUM

X. LEGAL MATTERS

Permasalahan hukum untuk posisi tahun *Legal matters as of 31 December 2025*
31 Desember 2025 adalah sebagai *are as follows:*

berikut:

Permasalahan Hukum <i>Legal Matters</i>	Jumlah Kasus / <i>Number of Cases</i>	
	Perdata <i>Civil claim</i>	Pidana <i>Criminal act</i>
Telah mendapatkan putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap / <i>Completed (has final and binding decision)</i>	-	-
Dalam proses penyelesaian <i>In settlement process</i>	1	-
Total	1	-

Tabel sesuai Lampiran V – SEOJK 14/SEOJK.03/2025

XI. BUY BACK SHARES

XI. BUY BACK SHARES

Bank tidak memiliki program *Buy Back* *Bank has no Buy Back Shares program.*
Shares.

XII. TRANSAKSI YANG MENGANDUNG KEPENTINGAN **XII. TRANSACTION WITH CONFLICT OF INTEREST**

Selama tahun 2025 terdapat transaksi-transaksi valuta asing dan surat-surat berharga dengan pihak terkait Bank. Namun demikian, Bank akan terus memastikan transaksi-transaksi tersebut dilakukan secara wajar dan *arm's length* basis untuk menghindari timbulnya potensi benturan kepentingan. *During the year 2025 there were foreign exchange transactions and securities to related parties of the Bank. Nevertheless, the Bank will continue to ensure these transactions are conducted properly and on an arm's length basis in order to avoid potential conflicts of interest.*

No	Nama dan Jabatan Pihak yang Memiliki Benturan Kepentingan / <i>Name and Rank of Entity with Conflict of Interest</i>	Nama dan Jabatan Pengambil Keputusan / <i>Name and Rank of Entity Taking the Decision</i>	Jenis Transaksi / <i>Transaction Type</i>	Nilai Transaksi (jutaan Rupiah) / <i>Transaction Value (million Rupiah)</i>	Keterangan*) / <i>Information</i>
-	-	-	-	-	-

*) Tidak sesuai sistem dan prosedur yang berlaku / *not in compliance with prevailing system and procedures*
 Tabel sesuai Lampiran V – SEOJK 14/SEOJK.03/2025

XIII. PEMBERIAN DANA UNTUK KEGIATAN SOSIAL DAN POLITIK

Selama tahun 2025 kami bekerja sama dengan tim Global Filantropi regional kami untuk mendukung agar kegiatan CSR kami menjadi lebih produktif, bermanfaat bagi para peserta, dan sejalan dengan misi regulator untuk memperdalam pengetahuan mengenai literasi keuangan bagi masyarakat pada umumnya.

Untuk mencapai cita-cita kami, Volunteer Leadership Group (VLG) dibentuk sejak bulan Maret 2016 untuk mengajak organisasi nirlaba yang potensial dalam membantu kami dengan kegiatan CSR, yang berfokus pada pengembangan literasi keuangan, khususnya di segmen masyarakat yang kurang mampu. Adapun fokus tersebut, dalam penerapannya kami bagi 3 (tiga) jenis kegiatan utama yaitu pengembangan usaha kecil, kesiapan untuk bekerja, dan kemampuan keuangan.

Berikut adalah beberapa organisasi nirlaba CSR yang sedang menjalin kerjasama dengan kami:

XIII. FUNDS CONTRIBUTION FOR SOCIAL AND POLITICAL ACTIVITIES

Throughout 2025, we have been working together with our Global Philanthropy team to make our CSR events productive, beneficial to our target audience, and in line with our regulator's mission to enhance financial literacy across the population.

To achieve our aspirations, Voluntary Leadership Group (VLG) was formed in 2016 to focus in bringing potential non-profit organizations to work with us in CSR activities, with primary focus on enhancing financial literacy, particularly for the marginal society. In general, there are 3 main activities including small business development, workforce readiness, and financial capability.

The followings are the list of non-profit CSR organizations which we have been working with:

1. Goodera

Didirikan pada tahun 2014, Goodera adalah organisasi yang bertujuan untuk memfasilitasi tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan kegiatan sukarela untuk korporasi melalui kurasi program sukarela yang akan meningkatkan dampak sosial.

2. Bulir Padi

Bulir Padi memiliki visi untuk menyediakan pendidikan yang memadai kepada murid sekolah kurang beruntung dan memberikan harapan kembali terhadap kehidupan dan pendidikan, dengan menanamkan sikap positif untuk menjadi individu mandiri dan penuh percaya diri di tengah masyarakat. Program-program ini terutama berfokus untuk mengeksplorasi potensi keterampilan kreatif yang mereka miliki.

Selain itu, Bulir Padi juga memiliki program pemberdayaan perempuan yang mencakup pembinaan dan pendampingan bagi ibu-ibu rumah tangga dalam menciptakan dan menjalankan usaha skala kecil untuk membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Baik JPMorgan melalui Goodworks maupun Bulir Padi memiliki visi yang sama yaitu menciptakan kesetaraan dalam

1. Goodera

Founded in 2014, Goodera is an organization that aims to facilitate corporate social responsibility (CSR) and volunteering activities for corporations through curating volunteering programs that will enhance social impact.

2. Bulir Padi

Bulir Padi has a vision to provide the under-privilege students with adequate education and regain their hope toward life and education, by instilling a positive attitude to become a self-sufficient individual in the society with confidence. Many of their programs are focusing in exploring their creative skills potential.

In addition, Bulir Padi also have a women empowerment program which include training and support for housewives in running their low scale business, in order to help them fulfill their financial needs. Both JPMorgan via Goodworks and Bulir Padi are aligned with the same vision, which is to create equality within job opportunities, and hence are on the same page.

kesempatan kerja, dan karenanya berada pada halaman yang sama.

Selain dua organisasi diatas, Bank juga terus berkontribusi bagi komunitas melalui program kerjasama dengan organisasi lainnya secara *ad-hoc*.

JPMorgan berkolaborasi dengan Habitat for Humanity untuk membangun rumah di daerah Gunung Putri, Jawa Barat. Habitat for Humanity adalah organisasi nirlaba global yang didedikasikan untuk membangun dan memperbaiki rumah bagi orang-orang yang membutuhkan. Didirikan pada tahun 1976, organisasi ini beroperasi dengan prinsip bahwa setiap orang berhak mendapatkan tempat tinggal yang layak, aman, dan terjangkau. Habitat for Humanity bekerja sama dengan keluarga, relawan, dan donatur untuk membangun, merehabilitasi, dan memelihara rumah, serta mengadvokasi kebijakan perumahan yang adil dan layak.

JPMorgan Chase Bank, N.A. – Kantor Cabang Jakarta tidak melakukan pemberian dana untuk kegiatan politik selama tahun 2025.

Aside from two organizations mentioned above, the Bank continue to contribute to the community through partnership program with other organization on a ad-hoc basis.

JPMorgan's collaborated with Habitat for Humanity to build houses in Gunung Putri area, West Java. Habitat for Humanity is a global nonprofit organization dedicated to building and improving homes for people in need. Founded in 1976, the organization operates on the principle that everyone deserves a decent, safe, and affordable place to live. Habitat for Humanity works in partnership with families, volunteers, and donors to construct, rehabilitate, and preserve homes, as well as to advocate for fair and just housing policies.

JPMorgan Chase Bank, N.A. - Jakarta Branch did not undertake funding for political activities during the year 2025.

KESIMPULAN UMUM

Mengacu pada uraian-uraian tentang pelaksanaan GCG pada Bank kami serta dari hasil penilaian sendiri, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, tata kelola yang diterapkan oleh Bank kami telah memenuhi prinsip-prinsip dan semangat GCG sebagaimana dimuat dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang *Good Corporate Governance*. Manajemen Bank telah melakukan GCG yang secara umum **Baik**. Sebagai kantor cabang dari Bank yang berkedudukan di luar negeri, Bank telah menyesuaikan struktur sesuai dengan yang ada di Kantor Regional dan Pusat Bank namun tetap memastikan fungsi-fungsi tersebut dapat dijalankan untuk memenuhi prinsip-prinsip GCG sebagaimana diatur Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 17 Tahun 2023.

GENERAL CONCLUSION

*With reference to the descriptions of the implementation of GCG in our Bank and based on self assessment results, it can be concluded that overall, governance applied by the Bank have met the principles and spirit of corporate governance as stipulated in Financial Service Authority Regulation concerning Good Corporate Governance. The Bank management has implemented GCG which is generally **Good**. As a branch of a foreign bank, the Bank has made adjustment in accordance with the existing structures in the Regional and Head Office, but still ensuring these functions can be implemented to meet the GCG principles as governed by Otoritas Jasa Keuangan Regulation No. 17 Year 2023.*

Hormat Kami,

Marchelius S. Mario
Direktur Kepatuhan

**LAPORAN PENILAIAN SENDIRI (SELF ASSESSMENT) PENERAPAN TATA
KELOLA BAGI BANK UMUM**
*SELF ASSESSMENT REPORT ON THE IMPLEMENTATION OF GOOD
GOVERNANCE FOR BANKS*

Nama Bank: JPMorgan Chase Bank, N.A. Kantor Cabang Jakarta

Bank Name: JPMorgan Chase Bank, N.A. Jakarta Branch

Posisi: 31 Desember 2025

Position: 31 December 2025

Hasil Penilaian Sendiri Penerapan Tata Kelola <i>Result of the Self Assessment on the Good Corporate Governance Implementation</i>		
	Peringkat / <i>Rating</i>	Definisi Peringkat / <i>Rating Definition</i>
Individu / <i>Individual</i>	2	Baik / <i>Good</i>
Konsolidasi / <i>Consolidated</i>	N/A	N/A
Analisis / <i>Analysis</i>		
Berdasarkan analisis terhadap seluruh kriteria/indikator penilaian tersebut di atas, disimpulkan bahwa: A. Governance Structure Faktor positif, Bank telah memiliki kecukupan struktur dan infrastruktur tata kelola agar proses pelaksanaan prinsip <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) menghasilkan <i>outcome</i> yang sesuai dengan harapan <i>stakeholders</i> Bank: <ul style="list-style-type: none">• Bank telah memiliki <i>Oversight Committee</i> yang menjalankan fungsi komisaris.		

- Anggota Pimpinan serta satuan kerja kepatuhan, internal audit dan manajemen risiko yang independen dari satuan kerja operasional bekerja sama untuk memastikan kebijakan dan prosedur Bank, sistem informasi manajemen serta tugas pokok dan fungsi masing-masing struktur organisasi. Tidak ada anggota *Oversight Committee* dan Anggota Pimpinan yang merangkap jabatan di kantor cabang Jakarta dan saling memiliki hubungan keluarga sampai dengan derajat kedua dengan sesama anggota *Oversight Committee* dan/atau Anggota Pimpinan. Jumlah anggota *Oversight Committee* dan Anggota Pimpinan telah mencukupi, memiliki integritas, kompetensi serta independen dan relevan dengan jabatannya untuk menjalankan tugas dan tanggung-jawabnya.
- Sesuai dengan strukturnya sebagai Kantor Cabang dari Bank yang berkedudukan di luar negeri, Bank telah memiliki komite-komite di kantor pusat Bank yang menjalankan fungsi Komite Audit, Komite Pemantau Risiko dan Komite Remunerasi dan Nominasi.
- Bank telah menyusun Rencana Bisnis Bank sesuai dengan visi dan misi Bank dan telah didukung dengan prosedur untuk membuat, menyetujui dan memonitor Rencana Bisnis Bank.
- Bank telah memiliki kebijakan dan prosedur untuk memastikan penanganan benturan kepentingan, tata-cara pelaksanaan transparansi kondisi keuangan dan non-keuangan serta penyediaan dana kepada pihak terkait dan penyediaan dana besar.

B. Governance Process

Faktor positif, proses pelaksanaan prinsip GCG telah didukung dengan struktur dan infrastruktur tata kelola Bank yang cukup untuk memastikan efektivitas implementasi GCG dan menghasilkan *outcome* yang sesuai dengan harapan stakeholders Bank.

- *Oversight Committee* melalui rapat-rapatnya secara berkala mengevaluasi pelaksanaan prinsip-prinsip GCG, kebijakan strategis Bank, pemenuhan rekomendasi temuan audit internal dan regulator, dll.

- Anggota Pimpinan telah menjalankan tugas dan tanggung-jawabnya sesuai dengan standar kerja serta memiliki alur pelaporan sesuai dengan lini bisnisnya ke Kantor Pusat.
- Laporan Pelaksanaan GCG cakupan serta transparansi sesuai peraturan yang berlaku.
- Anggota Pimpinan telah menjalankan tugas dan tanggung-jawabnya untuk memastikan fungsi kepatuhan, audit internal, manajemen risiko serta proses tata kelola dalam penunjukan auditor eksternal.
- Bank telah mentransparansikan kondisi keuangan dan non-keuangan kepada stakeholders, laporan GCG dan Rencana Bisnis Bank.

C. Governance Outcome

Faktor positif, kualitas dari hasil proses pelaksanaan prinsip GCG yang didukung oleh kecukupan struktur dan infrastruktur tata kelola Bank dan menghasilkan *outcome* yang sesuai dengan harapan stakeholders Bank.

- Bank telah menerbitkan laporan keuangan tahunan, laporan GCG dan Rencana Bisnis Bank secara lengkap dan tepat waktu.
- Berdasarkan laporan profil risiko Bank selama ini memiliki risiko kepatuhan yang relatif rendah serta memastikan pemenuhan atas semua komitmen kepada regulator.
- Bank memastikan perlindungan konsumen dalam bertransaksi.
- Fungsi internal audit telah dilaksanakan secara memadai, mencakup keseluruhan unit kerja dengan program audit dan ruang lingkup audit telah memadai.
- Sesuai dengan laporan Risk Based Bank Rating untuk Semester II/2025 adalah "2" (Sehat).

Bank tidak menemukan faktor-faktor negatif dalam aspek *governance structure*, *process* maupun *outcome*. Namun demikian, konglomerasi akan senantiasa melakukan kajian atas penerapan GCG Bank untuk menyesuaikan dengan kompleksitas usaha di masa yang akan datang.

Bank tidak memiliki perusahaan anak di Indonesia, sehingga tidak melakukan penilaian sendiri secara konsolidasi.

Based on the analysis of all the criteria / indicators of the above assessment, it is concluded that:

A. Governance Structure

Positive factors, the Bank has adequate governance structures and infrastructure to allow the implementation of GCG to produce outcomes that correspond to the expectations of the Bank's stakeholders:

- The Bank's Oversight Committee performs the function of the commissioners.*
- Members of the Branch Leadership, compliance, internal audit and risk management units that are independent from the operating unit working together to ensure the Bank's policies and procedures, management information systems as well as the duties and functions of each organizational structure. No member of the Oversight Committee and the Branch Leadership has double hat/positions in the Jakarta branch and having family relations up to the second degree with fellow members of the Oversight Committee and/or Branch Leadership. We have sufficient number of members of the Oversight Committee and the Branch Leadership, with whom they have the integrity, competence and independent relevant to the position to carry out respective duties and responsibilities.*
- In accordance with the structure as foreign bank branch (KCBLN), the Bank has committees at the Bank's head office to function as the Audit Committee, Risk Monitoring Committee and Remuneration and Nomination Committee.*
- The Bank has developed Bank Business Plan in accordance with the vision and mission of the Bank and is supported with procedures to devise, approve and monitor the Bank Business Plan.*
- The Bank has policies and procedures in place to ensure the handling of conflicts of interest, transparency of procedures for the implementation of financial and non-financial as well as the provision of funds to related parties and large exposures.*

The Bank did not identify any negative factor in the governance structure aspect.

B. Governance Process

Positive factors, the process to implement the Good Corporate Governance (GCG) principles has been supported by the Bank's governance structures and infrastructure that are sufficient to ensure effective implementation of GCG and to produce outcomes that correspond to the expectations of the Bank's stakeholders Bank.

- Oversight Committee through its meetings regularly perform evaluation of the implementation of the good corporate governance principles, strategic policy of the Bank, the fulfillment of recommendations of the internal audit findings and regulators, etc.*
- Members of the Branch Leaderships have been performing their duties and responsibilities in accordance with the standards and has reporting lines in accordance to its business line to the Head Office.*
- Report on the Implementation of GCG and its coverage and transparency has complied with Bank Indonesia and OJK regulation.*
- Members of the Branch Leadership have duties and responsibilities to ensure compliance function, internal audit, risk management and governance processes in the appointment of the external auditors.*
- The Bank has been transparent with regard to its financial and non-financial condition to its stakeholders, and providing the GCG report and Bank Business Plan.*

The Bank did not identify any negative factor in the governance process aspect.

C. Governance Outcome

Positive factors, the quality of the results of the implementation of corporate governance principles are supported by adequate infrastructure and governance structure of the Bank that correspond to the expectations of the Bank's stakeholders.

- The Bank has published annual financial statements, the GCG report and Business Plan in full and on a timely manner.*
- Based on the Bank's latest risk profile report, it has relatively low compliance risk and the Bank always ensure fulfillment of all regulatory commitments.*

- *The Bank ensures consumer protection in its transactions.*
- *The function of Internal audit has been implemented adequately, covering the entire unit in Jakarta branch with adequate audit program and scope.*
- *In accordance with the Bank's Risk-Based Bank Rating report as of for Semester II/2025 is "2" (Healthy).*

The Bank did not identify any negative factors in the governance outcome aspect.

The Bank has no subsidiaries in Indonesia, and subsequently does not perform self- assessment on a consolidated basis.

Tabel sesuai Lampiran IV – SEOJK 14/SEOJK.03/2025