

**LAPORAN PELAKSANAAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE**  
**GOOD CORPORATE GOVERNANCE IMPLEMENTATION REPORT**

**POSISI 31 DESEMBER 2021**

**JPMORGAN CHASE BANK, N.A. JAKARTA BRANCH**

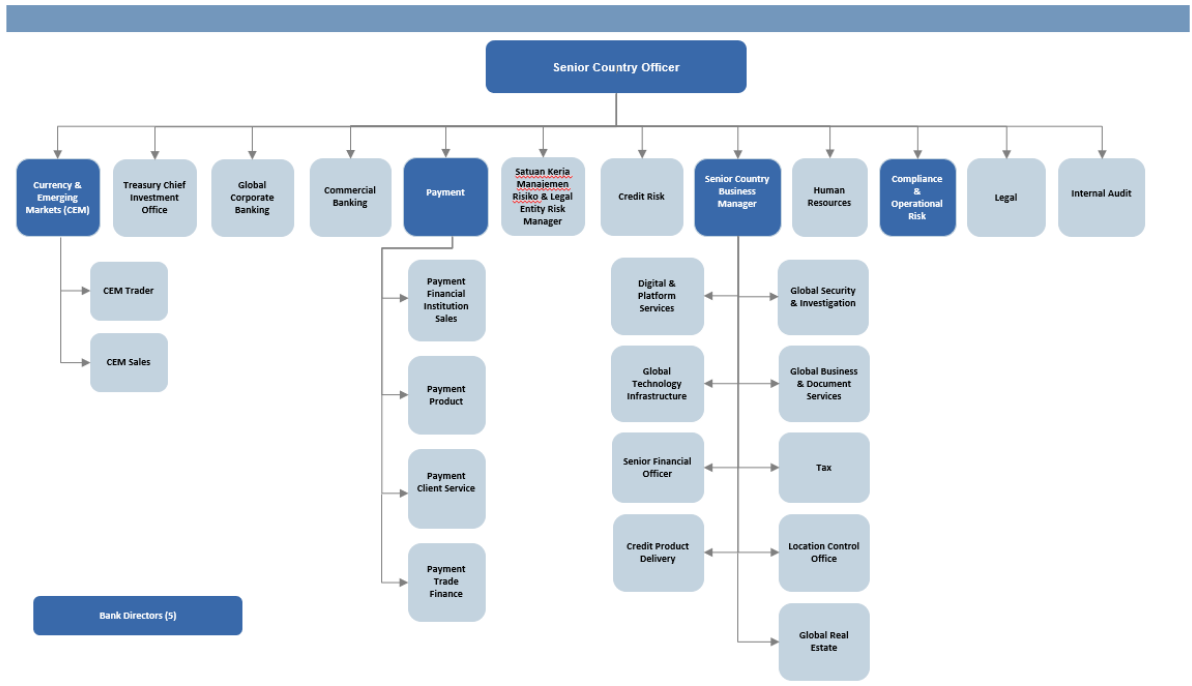
**I. STRUKTUR ORGANISASI**

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.*

Struktur Organisasi / Organizational Chart  
 JPMorgan Chase Bank, N.A. - Jakarta Branch



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

Berdasarkan Pasal 69 ayat (2) dan (3) jo Pasal 70 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 55/POJK.03/2016 tentang Penerapan Tata Kelola (GCG) Bagi Bank Umum, 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 GCG. 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

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

*Pursuant to Article 69 sub article (2) and (3) in conjunction with Article 70 of Otoritas Jasa Keuangan Regulation No. 55/POJK.03/2016 concerning the implementation of Good Corporate Governance (GCG) for Commercial Bank, 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*

diterapkannya struktur pengawasan yang kami uraikan di bawah ini.

**a. Oversight Committee**

Pelaksanaan fungsi Dewan Komisaris di kantor cabang Jakarta dilakukan oleh *Oversight Committee* yang terdiri dari tiga orang pejabat senior yang secara khusus 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 SKAI, auditor eksternal, hasil pengawasan Bank

*implementation of control structures that we describe below.*

**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 specifically 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 Branch Leadership have to follow up audit findings and recommendations from SKAI, external auditors, the results of supervision of Bank Indonesia,*

Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan dan/ atau hasil pengawasan otoritas lain.

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.

*Oversight Committee* mengadakan rapat minimum setiap kwartal. Selama tahun 2021 rapat *Oversight Committee* diadakan sebanyak 4 (empat) kali dimana semua telah memenuhi persyaratan *quorum*.

#### **b. Audit Committee**

Komite Audit JPMorgan Chase & Co Holding Company bertanggung-jawab untuk membantu Dewan Direksi

*Otoritas Jasa Keuangan and / or the results of other surveillance authority.*

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.*

*Oversight Committee performs meetings at minimum every quarter. During the year 2021, the oversight committee meetings have been held 4 (four) 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*

JPMorgan Chase & Co Holding Company untuk melakukan pengawasan terhadap:

- 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.

### **c. Risk/Asset Liability Committee**

RALCO memberikan pengawasan atas risiko inheren pada level *Legal Entity*, termasuk risiko pasar, risiko kredit, risiko likuiditas, *principal risk*, *country risk* dan risiko suku bunga di banking book. Ini juga merupakan bagian dari pengawasan kerangka kerja tata kelola

*Chase & Co Holding Company Board of Directors oversight of:*

- *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**

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, principal risk, country risk and interest rate risk in banking book. It also provides oversight of the risk governance

risiko untuk risiko operasional, kepatuhan, hukum, reputasi, strategis, model dan risiko fidusia yang dilengkapi dengan komite risiko regional yang juga memberikan pengawasan regional atas semua risiko tersebut.

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

**d. Komite Kompensasi & Pengembangan Manajemen dan 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, tanggung jawab mereka adalah:

**Komite Kompensasi & Pengembangan Manajemen**

Membantu Dewan dalam pengawasan untuk hal-hal berikut:

- Pengembangan dan perencanaan suksesi untuk para eksekutif kunci.

frameworks for operational risk, compliance, legal, reputational, strategic, model and fiduciary risk 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.

**d. Compensation & Management Development Committee and 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 and Nomination Committee. Both these committees are in the Bank's Head Office, their key responsibilities are:*

**Compensation & Management Development Committee**

*Assists the Board in its oversight of:*

- *Development of and succession for key executives*

- Prinsip dan praktik kompensasi
- Program kompensasi dan manfaat yang memenuhi syarat
- Prinsip Bisnis Perusahaan, budaya dan masalah perilaku karyawan yang signifikan dan tindakan terkait
- Risiko reputasi dan risiko perilaku dalam ruang lingkup tanggung jawabnya

- *Compensation principles and practices*
- *Compensation and qualified benefit programs*
- *Firm's Business Principles, culture and significant employee conduct issues and any related actions*
- *Reputational risks and conduct risks within its scope of responsibility*

### **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.*

Tanggung jawab Komite Nominasi meliputi:

1. Pengangkatan anggota Dewan Manajemen ("Dewan") Bank atau IOC: sebuah.
  - a. Mengidentifikasi kandidat yang sesuai;

*Responsibilities of the Nomination Committee include:*

1. *Appointment of members of the Bank's Board of Management ("Board") or IOC:*
  - a. *Identify suitable candidates;*



b. Mengevaluasi dan menominasikan kandidat yang diusulkan ke Dewan atau IOC:

- i. Menetapkan kualifikasi, kualitas, keterampilan, dan keahlian lain yang 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

*b. Evaluate and nominate proposed candidates to Board or IOC:*

- i. Determine the qualifications, qualities, skills and other expertise required to be 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**

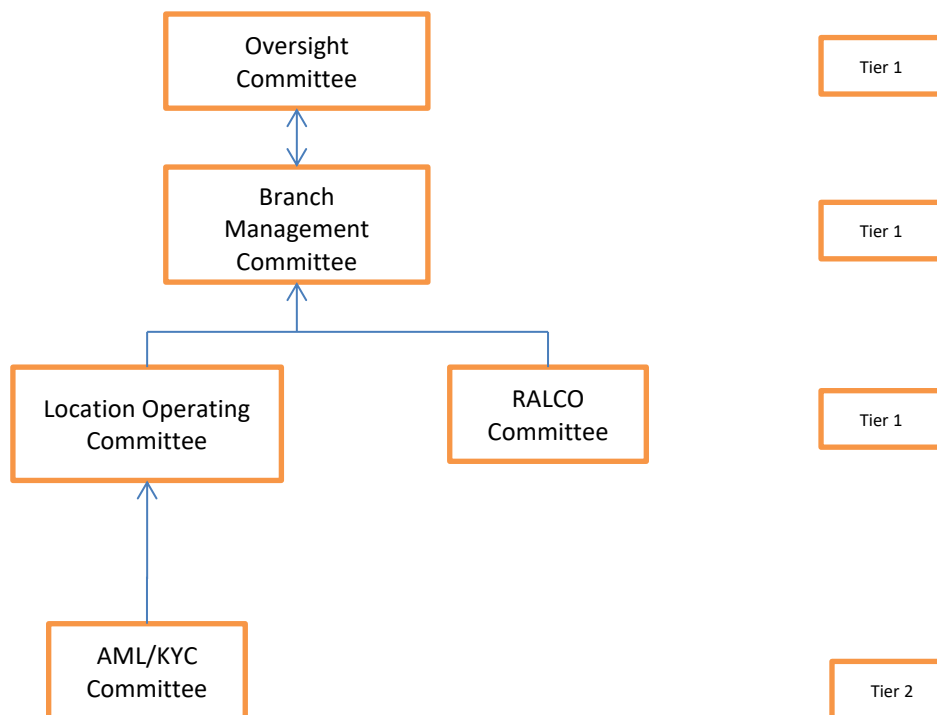
### ***III. THE IMPLEMENTATION OF THE DUTIES AND RESPONSIBILITIES OF THE BRANCH LEADERSHIP***

Berdasarkan pasal 1 butir 2.d Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 55/POJK.03/2016 tanggal 7 Desember 2016 dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 12/POJK. 03/2021 tanggal 30 Juli 2021 tentang Bank Umum , Dewan Direksi bagi kantor cabang bank asing adalah Pimpinan Kantor Cabang Bank Asing yang terdiri

*Under article 1, point 2.d Otoritas Jasa Keuangan Regulation No. 55/POJK.03/2016 dated December 7, 2016 and Otoritas Jasa Keuangan Regulation No. 12/POJK. 03/2021 dated Juli 30, 2021 concerning Commercial Bank , the Board of Directors for a branch office of a foreign bank is Branch Leadership comprising Head of the*

dari Pemimpin Kantor Cabang dan pejabat satu tingkat di bawah Pemimpin Kantor Cabang. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Pimpinan Kantor Cabang dibantu oleh sejumlah komite yang sekaligus menjadi bagian dari tata-kelola Bank (*local governance*) seperti dapat dilihat dalam struktur dibawah ini.

*Branch Office and officials one level below the Head of the Branch Office. 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 2021 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 2021 is as follow:*

1.	Pemimpin Kantor Cabang / <i>Head of Branch Office</i>	Gioshia Ralie
2.	Direktur Kepatuhan / <i>Compliance Director</i>	I Putu Widya Margha Putra
3.	Anggota Pimpinan Kantor Cabang / <i>Member of Branch Office Leadership</i>	Sony Muhammad Hassan

4.	Anggota Pimpinan Kantor Cabang / <i>Member of Branch Office Leadership</i>	Charles Dickens Gultom
5.	Anggota Pimpinan Kantor Cabang / <i>Member of Branch Office Leadership</i>	Halim Tjie Kian

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

**b. Location Operating Committee (LOC)**

*LOC members consist of the heads of divisions related to operational activities of the Bank, including from SCBM Office,*

SCBM Office, Compliance, Finance, CIB Operations, Global Technology and Infrastructure, Human Resources, Global Real Estate, Legal, Location Control Office, SKMR (Satuan Kerja Manajemen Risiko), Credit Product Delivery, Global Security and Investigation, Corporate Tax, dan Resiliency. Pertemuan LOC diselenggarakan minimal dalam 3 (tiga) bulan sekali, dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut, termasuk fungsi lain yang sebelumnya dijalankan oleh Forum AML/ KYC 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 yang baik dalam kegiatan bisnis terkait.
- b. Menampung dan memonitor penyelesaian masalah yang terkait dengan hasil audit yang dilakukan

Compliance, Finance, CIB Operations, Global Technology and Infrastructure, Human Resources, Global Real Estate, Legal, Location Control Office, SKMR (Satuan Kerja Manajemen Risiko), Credit Product Delivery, Global Security and Investigation, Corporate Tax, and Resiliency. LOC meeting held minimum in quarterly basis, in order to carry out the following functions, including other functions which were previously carried-out separately in AML/ KYC Forum 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.
- b. Accommodating and monitor for problems associated with the results of the audit conducted by

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. Fungsi lain terkait AML/ KYC:

- 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 perkembangan ketentuan lokal dan kebijakan regional/global terkait dengan AML/KYC;
- e. Mempromosikan pemahaman terhadap perkembangan dari ketentuan lokal dan program-

*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. Other functions related to AML/ KYC:

- 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/KYC;*
- e. To promote awareness of any development in the relevant local regulatory requirements and*

program di tingkat regional/global yang terkait dengan program AML/KYC;

- f. Mempromosikan pemahaman untuk mengidentifikasi unusual pattern atas transaksi Nasabah yang dapat menimbulkan potensi transaksi mencurigakan; dan
- g. Memastikan pengkinian *Sanction list* lokal dan *KPK black list*, dan memastikan telah dimasukkan ke dalam list internal bank untuk *screening* dan *monitoring*.

3. Fungsi lain terkait Alih Daya (Outsourcing):

- a. Memastikan Bank kebijakan yang baik 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 sesuai dengan kebutuhan yang ada.

**c. Risk/Asset & Liability Committee (RALCO)**

*regional/global projects relevant to AML/KYC 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 in the KPK black list; and ensure that it is incorporated into the bank internal list for proper screening and monitoring.*

3. Other function related to (Outsourcing):

- 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).*

*Perform periodic review/ monitoring and evaluation of existing Outsourcing to ensure compliance with the requirements.*

**c. Risk/Asset & Liability Committee (RALCO)**

Anggota RALCO terdiri dari *Senior Country Officer*, *Senior Financial Officer*, *LOB and CTC Heads*, *Chief Compliance Officer*, *Head of Internal Audit*, *Head of Legal*, *Credit Risk*, *Market Risk* dan *Legal Entity Risk Manager* yang merupakan pejabat Satuan Kerja Manajemen Risiko (SKMR). RALCO dibentuk untuk memberikan pengawasan atas risiko-risiko inheren dari bisnis di Indonesia, termasuk tapi tidak terbatas pada:

Risiko: pengawasan risiko kredit, pasar, likuiditas, *principal risk*, *country risk*, risiko suku bunga pada banking book, kerangka kerja risiko operasional, hukum, kepatuhan, reputasi, strategik, model dan *fiduciary risk*.

ALCO: pendanaan, permodalan, pengelolaan likuiditas, dan pencatatan keuangan.

RALCO mengadakan rapat minimum sebulan sekali.

#### **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 Enterprise Technology dan pimpinan TI tiap Negara, Kepatuhan dan Audit Teknologi. SEATOC

*RALCO members consist of Senior Country Officer, Senior Financial Officer, LOB and CTC Heads, Chief Compliance Officer, Head of Internal Audit, Head of Legal, Credit Risk, Market Risk and Legal Entity Risk Manager who is the Risk Management Unit (SKMR) officer. RALCO was formed to provide oversight of the risks inherent in the firm's business in Indonesia, including but not limited to:*

Risk: *credit, market, liquidity risk, principal risk, country risk and interest rate in banking book oversight, operational risk, legal, compliance, reputational, strategic risk framework, model and fiduciary risk.*

ALCO: *funding, capital, liquidity management, and financial statements.*

RALCO meetings are conducted on a monthly basis.

#### **e. 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, Enterprise Technology Leaders, Country Leaders, Compliance and Technology Audit. SEATOC was formed in order to carry out*

dibentuk dalam rangka menjalankan *the following functions:*  
fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Mengatur kesesuaian strategy South East Asia Technology dengan strategi Global Technology
  2. Mengintegrasikan dan menyesuaikan organisasi South East Asia Technology dengan fungsi-fungsi pendukung lainnya (Audit Teknologi, Kepatuhan, Keuangan, dan Risiko Operasional)
  3. Memberikan pemantauan terhadap inisiatif strategis regional (termasuk program signifikan).
  4. 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
  5. Meluncurkan dan menginisiasi program peningkatan di level negara sesuai kebutuhan dan memastikan sumber daya dan dana tersedia
  6. 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
1. *Govern alignment of the South East Asia Technology strategy with the Global Technology strategy*
  2. *Integrate and align the South East Asia Technology organization with other support functions (Technology Audit, Compliance, Finance, and Operational Risk).*
  3. *Provide oversight of regional strategic initiatives (including significant programs).*
  4. *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*
  5. *Launch and initiate country-level improvement programs as needed and ensure they are appropriately funded/resourced*
  6. *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*



yang sesuai di lokasi. SEATOC akan direpresentasikan oleh pimpinan TI Negara di rapat LOC.

7. Mengeskalisasi resiko signifikan dan isu-isu kepada pihak atau forum terkait
8. Melakukan review SEATOC Charter setiap tahun

SEATOC mengadakan rapat satu kali sebulan. SEATOC akan dibatalkan apabila lebih dari 1/3 pimpinan anggota tidak dapat hadir.

#### **f. Fungsi Kepatuhan**

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

Tugas dan tanggung jawab *Compliance* 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.

*Operating Committee (“LOC”) and other appropriate location governance committees. The SEATOC will be represented by the Country Technology Leaders at the LOC meetings*

- 7. Escalate significant risks and issues to the appropriate individuals or forums*
- 8. Review the charter annually*

*SEATOC meetings conducted in monthly basis. SEATOC will be cancelled if more than 1/3<sup>rd</sup> of technology leaders are not able to attend.*

#### **f. 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) is independent of the operational working units. Compliance is responsible directly to the Head of the Branch Office.*

*The duties and responsibilities of Compliance 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. Memantau dan menjaga agar kegiatan usaha Bank tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku.
3. Memantau dan menjaga kepatuhan Bank terhadap seluruh perjanjian dan komitmen yang dibuat oleh Bank kepada Bank Indonesia atau Otoritas Jasa Keuangan.

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 Bank Indonesia or Otoritas Jasa Keuangan.*

### **g. Fungsi Audit Intern**

Internal Audit adalah fungsi yang independen yang memberikan jaminan tujuan dipandu oleh filosofi penambahan nilai untuk meningkatkan operasional organisasi. Hal ini membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan membawa pendekatan yang sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas tata kelola organisasi, manajemen risiko, dan proses pengendalian internal.

### **g. 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 dan evaluasi kecukupan dan efektivitas desain tata kelola organisasi, manajemen risiko, dan proses pengendalian internal serta kualitas kinerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang ditugaskan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dinyatakan organisasi.

*The scope of Internal Auditing encompasses, but is not limited to, the examination and evaluation of the adequacy and effectiveness of the design of the organization's governance, risk management, and internal control processes as well as the quality of performance in carrying out assigned responsibilities to achieve the organization's stated goals and objectives.*

#### **h. 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 berpedoman pada ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Bank Indonesia tentang Transparansi Keuangan Bank.

#### ***h. 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 Bank Indonesia Regulation on Bank Financial Transparency.*

#### 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 disamping 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 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 tata cara yang dipersiapkan untuk melindungi independensi & integritas persetujuan & pengambilan keputusan dan juga untuk memastikan risiko kredit dinilai

#### 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 the implementation, each line of the bank organization have understood about 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 designed to preserve the independence & integrity of approval & decision-making and also to ensure credit risks are assessed accurately, approved*

akurat, disetujui, dimonitor secara berkala dan dikelola secara aktif di tingkat transaksi dan portofolio. Merujuk kepada *Jakarta Branch Credit Risk Management Manual* (yang telah disetujui oleh *Branch Management Committee* ('BMC'), seluruh eksposur kredit harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari *Credit Officer* (CO), sesuai dengan kewenangan yang tercantum di dalam *Credit Authority Grid*. Pemantauan risiko kredit juga ditingkatkan dengan adanya ringkasan risiko kredit yang di laporkan di RALCO bulanan dan *Oversight Committee* triwulanan.

Peringkat-peringkat risiko adalah sebuah elemen kritis dalam penyetujuan, penilaian dan pemantauan risiko kredit. Metodologi untuk pemeringkatan risiko atas eksposur kredit harus konsisten diseluruh Bank dan harus menggolongkan peringkat semua fasilitas kredit menurut perkiraan kerugiannya, yang akan ditentukan, berdasarkan *probability of default* dan *loss given default* (LGD). Setelah terdapat eksposur kredit, pemantauan yang tepat diperlukan melalui kaji ulang kredit secara berkala. Kaji ulang kredit merupakan media utama untuk menentukan peringkat risiko dan persentase LGD, peninjauan dan persetujuan kembali eksposur kredit bagi nasabah dan penilaian appetite Bank untuk eksposur kredit tambahan bagi nasabah.

*properly, monitored regularly and managed actively at both the transaction and portfolio levels. As per Jakarta Branch Credit Risk Management Manual (approved by Branch Management Committee, 'BMC'), all credit exposure must be approved in advance by a Credit Officer(s) (CO) with the level of credit authority required by the Credit Authority Grid. Monitoring of credit risk is also enhanced by presentation of key credit highlights/updates during monthly RALCO (Risk Asset & Liability Committee) and quarterly Oversight Committee (OC) meetings.*

*Risk grades are a critical element of approving, assessing, and monitoring credit risk. The methodology for risk grading credit exposures shall be consistent across the Bank. All credit facilities are to be graded according to their expected loss, which shall be determined, based on the obligor's probability of default and severity of loss if an obligor defaults, i.e. Loss Given Default (LGD). Once an exposure is incurred, proper monitoring is required through periodic credit reviews. Credit reviews are the primary vehicles for determining risk grades and LGDs, reviewing, and re-approving credit exposure to a client and assessing the firm's appetite for additional credit exposure to a client. Reviews constitute the periodic annual review of a*

Kaji Ulang tahunan merupakan kaji ulang berkala dari kondisi keuangan klien dan memonitor kinerja mereka saat ini, profil risiko, dan prospek kinerja.

Strategi Manajemen Risiko untuk Cabang Jakarta memuat secara jelas arah penyediaan dana untuk tipe utama dari nasabah yang akan menjadi target dari Bank sebagai berikut: korporasi dari perusahaan multinasional, perusahaan lokal papan atas (*blue chip companies*), dan lembaga keuangan. Sebagian besar pinjaman kepada perusahaan multinasional dijamin dengan *corporate guarantee* dan *ownership support* dari perusahaan induk multinasional yang bersangkutan. Portofolio tersebar pada sektor-sektor industri seperti perusahaan perdagangan, lembaga keuangan, media komunikasi / telekomunikasi, manufaktur dan industri lainnya.

### **Risiko Pasar**

Dalam pengelolaan risiko pasar atas eksposur aktivitas perdagangan surat berharga dan nilai tukar, bank kami telah menggunakan metode *Value-at-Risk* (VaR) yang memperhitungkan batas kerugian maksimum yang dapat diterima oleh bank dengan tingkat kepercayaan atau *confidence level* 99%. Bank telah menentukan batasan limit berdasarkan besaran nilai *Value-at-Risk* (VaR), *Basis*

*client's financial condition and address their current performance, risk profile, and performance outlook.*

*Strategy for Jakarta Branch includes a clear direction of fund provisions to the following key types of clients that will be targeted by the Bank:, i.e. top tier Indonesian Corporates / financial institutions and subsidiaries of multinational companies in Indonesia. Exposures to multi national companies are largely backed by corporate guarantee / ownership support from its respective parent companies. The portfolio is diversified across various sectors, i.e. trading, financial services, telecommunication / media related, manufacturing, and various others.*

### **Market Risk**

*In the management of market risk exposure of securities trading activities and exchange rate, our bank has applied Value-at-Risk (VaR) methodology which takes into account the maximum loss limit that is acceptable to the bank with the level of trust or confidence level of 99%. Bank has set limits based on the values of Value-at-Risk (VaR), Basis Point Value (BPV) and Net Open Position (NOP) which is calculated*

*Value Point (BPV) dan Net Open Position (NOP) yang dihitung dan dipantau secara harian oleh unit yang independen dari treasury dealing room. Disamping itu bank juga telah menetapkan Stop Advisory Limit dalam rangka pemantauan atas kerugian yang dapat ditimbulkan dari aktivitas perdagangan surat berharga dan valuta asing. Untuk meyakinkan tingkat kepercayaan hasil perhitungan VaR, telah dilakukan proses Back Testing secara berkala untuk dilaporkan setiap bulan. Demikian juga halnya dengan pelaksanaan Stress Testing untuk menguji ketahanan bank apabila menghadapi beberapa skenario ekstrim dari pergerakan harga pasar.*

Berdasarkan hasil pemantauan selama tahun 2021, tidak terdapat pelampauan limit dan secara umum dapat dikatakan bahwa nilai VaR rata-rata baik secara per kuartal maupun keseluruhan satu tahun terakhir masih jauh dibawah limit VaR yang diperkenankan. Demikian juga halnya dengan nilai rata-rata BPV dan rasio NOP sepanjang tahun 2021 yang masih berada dalam batas limit yang ditentukan. Bank telah melakukan pemantauan Eksposur *Interest Rate Risk Banking Book (IRRBB)* dengan menggunakan *Earning at Risk (EaR)* dan *Economic Value Sensivity (EVS)* secara bulanan.

*and monitored daily by an independent unit of the treasury dealing room. In addition, the Bank has also established Advisory Stop Limit in order to monitor for any loss that may result from securities trading and foreign Exchange activities. To ensure the level of confidence in the results of the VaR calculation, Back Testing process has been carried out on a regular basis to be reported every month. Similarly, Stress Testing to test the resilience of the Bank when facing some extreme scenarios of market price movements has been implemented.*

*Based on the monitoring results for the year 2021, there were no limit breaches and the average value of VaR, on quarterly and yearly basis, is still far below the allowed VaR limit. Similarly, the average value of BPV and NOP ratio in 2021 is still within the specified limit. Bank has been monitoring the exposure of Interest Rate Risk Banking Book (IRRBB) by using Earning at Risk (EaR) and Economic Value Sensitivity (EVS) in monthly basis.*

Pemantauan atas eksposur risiko pasar dilakukan secara tersentralisasi melalui kantor regional yang secara harian dan berkala mengirimkan laporan-laporan hasil perhitungan VaR, BPV, NOP serta *Stop Loss Advisory* untuk meyakinkan tidak terjadinya pelanggaran limit. Atas semua informasi eksposur risiko pasar termasuk hasil *Stress Testing* dan *Back Testing* telah didiskusikan dalam rapat *Risk Committee* dan RALCO secara bulanan dengan melibatkan bagian terkait seperti kredit, *finance* dan departemen lainnya untuk memutuskan tindak lanjut yang perlu dilakukan.

### **Risiko Likuiditas**

Manajemen risiko likuiditas dilakukan secara menyeluruh yang mencakup seluruh elemen bank atau perusahaan dimana hasil analisa dan laporan akan memberikan evaluasi yang ekstensif terhadap kondisi likuiditas bank. Hal ini juga dilakukan secara global dimana bank menggunakan *centralized funding model* dan mengukur risiko likuiditas secara terkonsolidasi di tingkat pusat. Model ini memungkinkan bank untuk mengoptimalkan persediaan likuiditas secara global, memberikan pandangan mengenai risiko likuiditas secara konsisten serta meminimasi biaya ekonomis dari pengelolaan posisi likuiditas secara global.

*Monitoring of market risk exposure is done centrally in the regional office on a daily basis and periodically submit reports on the calculation of VaR, BPV, NOP and Stop Loss Advisory to ensure no limit violations. Over all market risk exposure information including the results of Stress Testing and Back Testing have been discussed in the Risk Committee and monthly RALCO meetings involving the relevant sections such as credit, finance and other departments to decide on the follow-up that needs to be done.*

### **Liquidity Risk**

*Liquidity risk management is performed comprehensively that includes all elements of the bank or the firm where the results of the analysis and report will provide an extensive evaluation of the bank liquidity condition. This is also done globally where the bank uses a centralized funding model and measure liquidity risk consolidated at the central level. This model allows the bank to optimize the global liquidity inventory, 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*



Bank akan menerima dukungan pendanaan dan modal dari kantor pusat, serta dapat meminjam atau memberikan pinjaman kepada seluruh cabang atau pihak terkait di dalam grup perusahaan sesuai dengan centralized funding model yang diterapkan secara konsisten di seluruh bank.

Disamping itu kerangka kerja pelaporan manajemen likuiditas telah menentukan ruang lingkup tugas dan tanggung jawab secara jelas. *Funding limit and guideline* telah ditentukan yang terkait dengan *liquidity stress test* bulanan sehingga dapat diperoleh 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. Guna memastikan seluruh kegiatan operasional bank berjalan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan, isu-isu yang berkaitan dengan risiko operasional dibahas dalam rapat LOC yang dihadiri oleh semua level kepala divisi operasional dibawah *Senior Country*

*related parties within the group of companies in accordance with the centralized funding model that is applied consistently throughout the bank.*

*Besides, the liquidity management reporting framework has defined the scope of duties and responsibilities clearly. Funding limit and guidelines has been set that is associated with the monthly liquidity stress test 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 all operations run in accordance with the bank's systems and procedures have been established, the issues related to operational risks discussed in the LOC, which was attended by all levels of operational division chief under Senior Country Business Manager. In addition, each division routine activity assessment*

*Business Manager*. Disamping itu, secara rutin setiap divisi melakukan aktivitas penilaian *Control Self Assessment (CSA)* yang berfungsi untuk mengidentifikasi, mengukur, memantau dan mengontrol isu-isu yang berkaitan dengan kegiatan operasional sehari-hari dalam rangka memastikan bahwa hal tersebut tidak mempengaruhi efektifitas operasional bank. Berdasarkan hasil CSA tersebut, setiap bulan sekali bank melakukan konsolidasi dalam bentuk *Local Operating Risks Scorecards (LORS)* untuk mengetahui adanya gejala-gejala awal penyimpangan atau *early warning indicators* berdasarkan batasan ukuran dari indikator-indikator risiko operasional yang telah didefinisikan sebelumnya.

### **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 masyarakat. Adalah menjadi kewajiban bagi setiap karyawan di bank kami untuk memastikan setiap aspek yang berkaitan dengan reputasi dan hukum menjadi prioritas utama diantaranya adalah ketaatan terhadap peraturan dan undang-undang yang berlaku serta menjunjung tinggi kode etik perusahaan yang telah

*Control Self Assessment (CSA) that serves to identify, measure, monitor and control issues related to the daily operational activities in order to ensure that it does not affect the effectiveness of the bank's operations. Based on the results of the CSA, consolidation is done once every month in the form of Local Operating Risks Scorecards (LORS) to detect early signs of irregularities or early warning indicators based on the size limitation of operational risk indicators that have been defined previously.*

### **Reputation and Legal Risks**

*In addition to credit, market, operational and liquidity risks, the Banks is also very concerned with the management of reputation and legal risks that can come from relationships with clients, investors, regulators and the public. It is the duty of every employee in the Bank to ensure every aspect of the law relating to reputation and be a top priority of which is adherence to the applicable rules and laws and uphold the company's code of ethics set forth in the Code of Conduct document.*

dituangkan dalam dokumen *Code of Conduct*.

### **c. Risiko Komposit & Profil Risiko**

Secara menyeluruh profil risiko komposit JPMorgan Chase Bank, N.A. Jakarta untuk Triwulan IV – 2021 dapat dikategorikan sebagai “RENDAH” atau *Low Risk*. Pada dasarnya penilaian ini dikarenakan sistem manajemen dan pengendalian risiko yang dimiliki Bank berfungsi dengan baik. Disamping itu Bank telah memenuhi peraturan-peraturan Bank Indonesia dan Otoritas Jasa Keuangan 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 *Risk Committee* dan komite-komite lainnya serta diskusi langsung dengan Otoritas Jasa Keuangan atau dengan Bank Indonesia.

### **c. Composite Risk & Risk Profile**

*Overall risk profile of the composite JPMorgan Chase Bank, N.A. Jakarta branch for Quarter IV – 2021 can be categorized as "LOW" or Low Risk. This assessment is based on the well functioning of the Bank risk management and control system. In addition, the Bank is in compliance with Bank Indonesia and Otoritas Jasa Keuangan regulations in the field of risk management and risk profile of banks has been reported to Otoritas Jasa Keuangan on a quarterly basis based on the measurement parameters that have been agreed upon. Activity to supervise and monitor has been carried out and regularly discussed in the Risk Committee meetings and other committees as well as direct discussions with Otoritas Jasa Keuangan or Bank Indonesia.*

**V. PENYEDIAAN DANA KEPADA PIHAK TERKAIT DAN PENYEDIAAN DANA BESAR**

**V. PROVISION OF FUNDS TO RELATED PARTY AND LARGE PROVISION OF FUNDS**

Penyediaan dana kepada pihak terkait dilakukan Bank dengan menerapkan prinsip kehati-hatian melalui penyebaran atau diversifikasi portofolio penyediaan dana yang berpedoman kepada Peraturan Bank Indonesia 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 Bank Indonesia Regulation on Lending Limit Limit for Commercial Bank.*

Posisi penyediaan dana per 31 Desember 2021 adalah sebagai berikut:

*Provision of funds position by 31 December 2021 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>	7	287.319
2.	Kepada Debitur Inti / <i>To Core Debtor:</i>		
	a. individu	10	2.509.976
	b. group	10	1.149.980

Tabel sesuai Lampiran V – SEOJK 13/SEOJK.03/2017

## 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 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 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 primary dealer for the Indonesia*

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 industry.

*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. ASPEK TRANSPARANSI KONDISI KEUANGAN DAN NON KEUANGAN BANK**

Aspek transparansi oleh Bank dilakukan dengan mempublikasikan kondisi keuangan secara berkala dengan berpedoman pada ketentuan Bank Indonesia tentang Transparansi Kondisi Keuangan Bank serta penyampaian transparansi informasi mengenai produk dan penggunaan data nasabah dengan berpedoman pada ketentuan Bank Indonesia tentang Transparansi Informasi Produk Bank dan Penggunaan Data Pribadi Nasabah. Seluruh pelaksana fungsi Dewan Komisaris dan anggota Pimpinan Kantor Cabang tidak memiliki saham yang mencapai 5% (lima perseratus) 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.

## ***VII. FINANCIAL AND NON-FINANCIAL TRANSPARENCY ASPECT OF THE BANK***

*The transparency aspect is carried out by the Bank by regularly publishing financial conditions based on the Bank Indonesia Regulation on Transparency of Financial Condition and transparency of information regarding product delivery and use of customer data based on the Bank Indonesia Regulation on Transparency Product Information and Use of Customer Personal Data. The implementation of the Board of Commissioners function and members of the Board Leadership do not 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>	2020	2021
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 &amp; Pengembangan Manajemen ("KKPM") JPMorgan Chase &amp; Co. terdiri dari direktur non-manajemen berikut: Stephen B. Burke (Ketua dan Pimpinan Direktur Independen), Todd A Combs, Linda B. Bammann, Virginia M. Rometty.</p> <p>KKPM membantu Dewan dalam pengawasan hal-hal berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan dan suksesi untuk para eksekutif kunci</li> <li>• Prinsip dan praktik kompensasi</li> <li>• Program kompensasi dan manfaat yang memenuhi syarat</li> <li>• Prinsip Bisnis Perusahaan, budaya dan masalah perilaku karyawan yang signifikan dan tindakan terkait</li> <li>• Risiko reputasi dan risiko perilaku dalam ruang lingkup tanggung jawabnya</li> </ul> <p><i>The Compensation &amp; Management Development Committee ("CMDC") of JPMorgan Chase &amp; Co. is made up of the following non-management directors: Stephen B. Burke (Chair and Lead Independent Director), Todd A Combs, Linda B. Bammann, Virginia M. Rometty.</i></p> <p><i>The CMDC assists the Board in its oversight of:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Development of and succession for key executives</i></li> <li>• <i>Compensation principles and practices</i></li> <li>• <i>Compensation and qualified benefit programs</i></li> <li>• <i>Firm's Business Principles, culture and significant employee conduct issues and any related actions</i></li> <li>• <i>Reputational risks and conduct risks within its scope of responsibility</i></li> </ul>	<p>Komite Kompensasi &amp; Pengembangan Manajemen ("KKPM") JPMorgan Chase &amp; Co. terdiri dari direktur non-manajemen berikut: Stephen B. Burke (Ketua dan Pimpinan Direktur Independen), Todd A Combs, Linda B. Bammann, Virginia M. Rometty.</p> <p>KKPM membantu Dewan dalam pengawasan hal-hal berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan dan suksesi untuk para eksekutif kunci</li> <li>• Prinsip dan praktik kompensasi</li> <li>• Program kompensasi dan manfaat yang memenuhi syarat</li> <li>• Prinsip Bisnis Perusahaan, budaya dan masalah perilaku karyawan yang signifikan dan tindakan terkait</li> <li>• Risiko reputasi dan risiko perilaku dalam ruang lingkup tanggung jawabnya</li> </ul> <p><i>The Compensation &amp; Management Development Committee ("CMDC") of JPMorgan Chase &amp; Co. is made up of the following non-management directors: Stephen B. Burke (Chair and Lead Independent Director), Todd A Combs, Linda B. Bammann, Virginia M. Rometty.</i></p> <p><i>The CMDC assists the Board in its oversight of:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Development of and succession for key executives</i></li> <li>• <i>Compensation principles and practices</i></li> <li>• <i>Compensation and qualified benefit programs</i></li> <li>• <i>Firm's Business Principles, culture and significant employee conduct issues and any related actions</i></li> <li>• <i>Reputational risks and conduct risks within its scope of responsibility</i></li> </ul>
2)	Jumlah rapat yang dilakukan <i>Total meetings convened</i>	7 (tujuh) 7 (seven)	6 (enam) 6 (six)
3)	Remunerasi yang telah dibayarkan kepada anggota Komite Remunerasi selama 1 (satu) tahun	Untuk setiap tahun kalender layanan Dewan, setiap direktur bukan karyawan menerima uang tunai tahunan sebesar USD100.000 dan jika direktur bukan karyawan ada di dewan pada saat penghargaan ekuitas tahun kinerja tahunan diberikan, pemberian tahunan dari unit saham yang ditangguhkan senilai USD250.000. Untuk tahun 2020, Pimpinan Direktur Independen	Untuk setiap tahun kalender layanan Dewan, setiap direktur bukan karyawan menerima uang tunai tahunan sebesar USD100.000 dan jika direktur bukan karyawan ada di dewan pada saat penghargaan ekuitas tahun kinerja tahunan diberikan, pemberian tahunan dari unit saham yang ditangguhkan senilai USD250.000. Untuk tahun 2021, Pimpinan Direktur Independen



	<i>Remuneration paid to members of the Remuneration Committee for 1 (one) year</i>	<p>menerima uang tetap sebesar USD30.000. Ketua komite menerima uang tetap sebesar USD15.000.</p> <p><i>For each calendar year of service on the Board, each non-employee director receives an annual cash retainer of USD100,000 and if the non-employee director is on the board at the time when annual performance year equity awards are granted, an annual grant of deferred stock units valued at USD250,000. For 2020, the Lead Independent Director received a retainer of USD30,000. The committee chair received a retainer of USD15,000.</i></p>	<p>menerima uang tetap sebesar USD30.000. Ketua komite menerima uang tetap sebesar USD15.000.</p> <p><i>For each calendar year of service on the Board, each non-employee director receives an annual cash retainer of USD100,000 and if the non-employee director is on the board at the time when annual performance year equity awards are granted, an annual grant of deferred stock units valued at USD250,000. For 2021, the Lead Independent Director received a retainer of USD30,000. The committee chair received a retainer of USD15,000.</i></p>
b.	<p>Proses penyusunan kebijakan Remunerasi yang meliputi: <i>Preparation process of the Remuneration policy, covering:</i></p>		
1)	<p>Tinjauan mengenai latar belakang dan tujuan kebijakan Remunerasi <i>Review of background and purpose of Remuneration policy</i></p>	<p>Filosofi kompensasi kami menyediakan prinsip panduan yang menuntun pengambilan keputusan sehubungan dengan kompensasi di semua tingkat di Perusahaan. Kami percaya filosofi kompensasi kami mempromosikan pendekatan yang adil dan diatur dengan baik untuk kompensasi, yang mencakup praktik pembayaran-untuk-kinerja yang menarik dan mempertahankan talenta terbaik di pasar yang kompetitif, responsif dan selaras dengan para pemegang saham, memperkuat budaya dan Prinsip Bisnis kami, dan mengintegrasikan risiko, pengendalian, dan pertimbangan perilaku.</p> <p><i>Our compensation philosophy provides the guiding principles that drive compensation-related decisions across all levels of the Firm. We believe our compensation philosophy promotes an equitable and well-governed approach to compensation, which includes pay-for-performance practices that attract and retain top talent in a competitive market, is responsive to and aligned with shareholders, reinforces our culture and Business Principles, and integrates risk, controls and conduct considerations.</i></p>	<p>Filosofi kompensasi kami menyediakan prinsip panduan yang menuntun pengambilan keputusan sehubungan dengan kompensasi di semua tingkat di Perusahaan. Kami percaya filosofi kompensasi kami mempromosikan pendekatan yang adil dan diatur dengan baik untuk kompensasi, yang mencakup praktik pembayaran-untuk-kinerja yang menarik dan mempertahankan talenta terbaik di pasar yang kompetitif, responsif dan selaras dengan para pemegang saham, memperkuat budaya dan Prinsip Bisnis kami, dan mengintegrasikan risiko, pengendalian, dan pertimbangan perilaku.</p> <p><i>Our compensation philosophy provides the guiding principles that drive compensation-related decisions across all levels of the Firm. We believe our compensation philosophy promotes an equitable and well-governed approach to compensation, which includes pay-for-performance practices that attract and retain top talent in a competitive market, is responsive to and aligned with shareholders, reinforces our culture and Business Principles, and integrates risk, controls and conduct considerations.</i></p>
2)	<p>Pelaksanaan kaji ulang atas kebijakan Remunerasi pada tahun sebelumnya, beserta perbaikannya <i>Review of the Remuneration policy in the previous year, including improvements</i></p>	<p>Sebagai bagian dari peninjauan desain Unit Saham Kinerja ("USK") pada tahun 2020, KKPM mempertimbangkan dukungan yang kuat (92%) yang diterima resolusi <i>Say-on-Pay</i> pada rapat pemegang saham tahunan di bulan Mei 2020 dan memutuskan untuk mempertahankan desain yang sama, termasuk beberapa peningkatan yang dilakukan pada tahun sebelumnya. Beberapa peningkatan pengungkapan kompensasi eksekutif yang diminta oleh para pemegang saham juga telah dipertahankan.</p> <p><i>As part of the review of the Performance Share Unit ("PSU") design in 2020, the CMDC considered the strong (92%) support that the Say on Pay resolution received at the annual meeting of shareholders in May 2020 and decided to maintain the same design, including the several enhancements made in the previous year. Several executive compensation disclosure enhancements requested by shareholders have also been maintained.</i></p>	<p>Untuk penghargaan Unit Saham Kinerja ("USK") 2021 yang diberikan pada bulan Januari 2022, KKPM mempertahankan fitur utama dari desain USK kami, termasuk penyempurnaan yang dilakukan pada penghargaan USK 2019 sebagai tanggapan atas masukan dari pemegang saham.</p> <p><i>For the 2021 PSU awards granted in January 2022, the CMDC maintained the key features of our PSU design, including the enhancements it made to the 2019 PSU awards in response to feedback from shareholders.</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>Kompensasi untuk Fungsi Pengendalian ditentukan dengan mengacu pada tujuan independen dan alokasi kompensasi insentif untuk grup ini dikelola secara terpisah dari Lini Usaha yang dicakup oleh Fungsi Pengendalian.</p> <p><i>Compensation for the Control Functions is determined by reference to independent objectives and the incentive compensation allocations for these groups are managed separately from the Line of Businesses that the Control Functions cover.</i></p>	<p>Kompensasi untuk Fungsi Pengendalian ditentukan dengan mengacu pada tujuan independen dan alokasi kompensasi insentif untuk grup ini dikelola secara terpisah dari Lini Usaha yang dicakup oleh Fungsi Pengendalian.</p> <p><i>Compensation for the Control Functions is determined by reference to independent objectives and the incentive compensation allocations for these groups are managed separately from the Line of Businesses that the Control Functions cover.</i></p>
c.	<p>Cakupan kebijakan Remunerasi dan implementasi nya 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 telah mendelegasikan wewenang kepada Kepala Sumber Daya Manusia untuk mengurus dan mengubah program kompensasi dan manfaat, selain kompensasi untuk para anggota Komite Operasi.</p> <p><i>The remuneration policy applies across the Firm. The CMDC has delegated authority to the Head of Human Resources to administer and amend the compensation and benefits programs, other than compensation for Operating Committee members.</i></p>	<p>Kebijakan remunerasi berlaku untuk seluruh Perusahaan. KKPM telah mendelegasikan wewenang kepada Kepala Sumber Daya Manusia untuk mengurus dan mengubah program kompensasi dan manfaat, selain kompensasi untuk para anggota Komite Operasi.</p> <p><i>The remuneration policy applies across the Firm. The CMDC has delegated authority to the Head of Human Resources to administer and amend the compensation and benefits programs, other than compensation for Operating Committee members.</i></p>
	<p>Metode penetapan kebijakan Remunerasi yang Bersifat Tetap</p> <p><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 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>
d.	<p>Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dikaitkan dengan risiko yang meliputi:</p> <p><i>Variable Remuneration related to risks, covering:</i></p>		

<p>1) Jenis risiko utama (key risk) yang digunakan dalam menerapkan Remunerasi yang Bersifat Variabel</p> <p><i>Types of key risks used to decide Remuneration</i></p>	<p>Kami mempertahankan proses review untuk mengevaluasi masalah risiko, pengendalian dan perilaku dan untuk mengidentifikasi orang-orang yang mungkin akan dikenakan tindakan-tindakan perbaikan seperti dampak-dampak pada kompensasi dan/atau pemutusan hubungan kerja.</p> <p><i>We maintain review processes to evaluate risk, controls and conduct issues and to identify individuals who may be subject to remedial actions such as impacts to compensation and/or termination.</i></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 48%;"> <p><b>1 Penilaian Kinerja yang Ditingkatkan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan yang dalam perannya dapat membuat Perusahaan menghadapi risiko yang lebih besar (termasuk Komite Operasional, Karyawan Tingkat 1 dan Karyawan yang Diidentifikasi) tunduk pada proses penilaian yang lebih disiplin, termasuk syarat dan ketentuan kompensasi tertentu sebagai mekanisme untuk menyeimbangkan risiko yang lebih besar. Proses kinerja yang ditingkatkan meliputi: <ul style="list-style-type: none"> <li>Risiko Formal dan Umpan Balik Pengendalian yang diminta dari mitra Fungsi Pengendalian setiap tahun untuk Karyawan Yang Ditunjuk tertentu di seluruh Perusahaan.</li> <li>Masalah tingkat tinggi dan menengah yang dilaporkan secara langsung atau tidak langsung oleh Karyawan Yang Ditunjuk dirangkum dalam Laporan Masalah Risiko dan Pengendalian.</li> </ul> </li> <li>Umpan balik ini digunakan oleh para manajer untuk membantu menilai apakah karyawan ini memenuhi harapan kami dalam bidang risiko, pengendalian, dan perilaku.</li> <li>Semua karyawan lainnya dievaluasi oleh manajer mereka terhadap empat kategori kinerja Perusahaan, yang meliputi kategori Risiko, Pengendalian &amp; Perilaku</li> </ul> <p><b>2 Perilaku Karyawan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kami memiliki kerangka kerja skala perusahaan tunggal agar manajemen dapat mengawasi dan menanggapi hal-hal yang terkait dengan perilaku karyawan yang dapat membuat Perusahaan terpapar dengan risiko keuangan, reputasi, kepatuhan, dan risiko operasional lainnya</li> <li>Pelanggaran aktual atau potensial untuk hal-hal yang menimbulkan masalah risiko dan pengendalian yang materi diteruskan ke proses Forum Pengendalian SDM kami, seperti yang dijelaskan di bawah ini</li> </ul> <p><b>3 Ulasan keluar Karyawan Yang Ditunjuk</b></p> <p>Karyawan Yang Ditunjuk tertentu tunduk pada proses keluar yang ditingkatkan sebelum berpisah dari Perusahaan untuk menentukan keadaan seputar pemutusan hubungan kerja karyawan, termasuk mencari umpan balik dari karyawan senior Fungsi Pengendalian untuk melihat apakah mereka terkait dengan risiko, pengendalian, dan masalah perilaku yang diketahui atau berpotensi muncul yang mungkin menjangkit pemantauan saat ini atau di masa depan untuk penyiapan atau penarikan kembali suatu penghargaan.</p> </div> <div style="width: 48%;"> <p><b>1 Penilaian Kinerja yang Ditingkatkan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan yang dalam perannya dapat membuat Perusahaan menghadapi risiko yang lebih besar (termasuk Komite Operasional dan Karyawan yang Ditunjuk) tunduk pada proses penilaian yang lebih disiplin, termasuk syarat dan ketentuan kompensasi tertentu sebagai mekanisme untuk menyeimbangkan risiko yang lebih besar. Proses kinerja yang ditingkatkan meliputi: <ul style="list-style-type: none"> <li>Risiko Formal dan Umpan Balik Pengendalian yang diminta dari mitra Fungsi Pengendalian setiap tahun untuk Karyawan Yang Ditunjuk tertentu di seluruh Perusahaan.</li> <li>Masalah tingkat tinggi dan menengah yang dimiliki secara langsung atau tidak langsung oleh Karyawan Yang Ditunjuk dirangkum dalam Laporan Masalah Risiko dan Pengendalian.</li> </ul> </li> <li>Umpan balik ini digunakan oleh para manajer untuk membantu menilai apakah karyawan ini memenuhi harapan kami dalam bidang risiko, pengendalian, dan perilaku.</li> <li>Semua karyawan lainnya dievaluasi oleh manajer mereka terhadap empat kategori kinerja Perusahaan, yang meliputi kategori Risiko, Pengendalian &amp; Perilaku</li> </ul> <p><b>2 Perilaku Karyawan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kami memiliki sebuah kerangka kerja skala perusahaan agar manajemen dapat mengawasi dan menanggapi hal-hal yang terkait dengan perilaku karyawan yang dapat membuat Perusahaan terpapar dengan risiko keuangan, reputasi, kepatuhan, dan risiko operasional lainnya</li> <li>Pelanggaran aktual atau potensial untuk hal-hal yang menimbulkan masalah risiko dan pengendalian yang materi diteruskan ke proses Forum Pengendalian SDM kami, seperti yang dijelaskan di bawah ini</li> </ul> <p><b>3 Ulasan keluar Karyawan Yang Ditunjuk</b></p> <p>Karyawan Yang Ditunjuk tertentu tunduk pada proses keluar yang ditingkatkan sebelum berpisah dari Perusahaan untuk menentukan keadaan seputar pemutusan hubungan kerja karyawan, termasuk mencari umpan balik dari karyawan senior Fungsi Pengendalian untuk melihat apakah mereka terkait dengan risiko, pengendalian, dan masalah perilaku yang diketahui atau berpotensi muncul yang mungkin menjangkit pemantauan saat ini atau di masa depan untuk penyiapan atau penarikan kembali suatu penghargaan.</p> </div> </div>	<p>Kami mempertahankan proses review untuk mengevaluasi masalah 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.</p> <p><i>We maintain review processes to evaluate risk, controls and conduct issues and to identify individuals who may be subject to remedial actions such as impacts to performance assessment, additional training, compensation and/or termination.</i></p>
<p>2) 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>	<p><b>1 Enhanced performance reviews</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Employees in roles which could expose the Firm to greater risks (including OC, Tier 1 and Identified Staff) are subject to a more disciplined evaluation process, including certain compensation terms and conditions as a mechanism to balance the greater risk. The enhanced performance process includes: <ul style="list-style-type: none"> <li>Formal Risk and Control Feedback that is solicited from Control Function partners on an annual basis for certain Designated Employees across the Firm</li> <li>High and medium severity issues owned directly or indirectly by certain Designated Employees are summarized on a Risk and Control Issue Report</li> <li>This feedback is used by managers to help assess whether these employees are meeting our risk, controls and conduct expectations</li> </ul> </li> <li>All other employees are evaluated by their managers against the Firm's four performance dimensions, which include the Risk, Controls &amp; Conduct dimension</li> </ul> <p><b>2 Employee conduct matters</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>We have a single enterprise-wide framework for managers to oversee and respond to workforce conduct-related matters that may otherwise expose the Firm to financial, reputational, compliance and other operating risks</li> <li>Actual or potential misconduct for matters that create material risk and control concerns are escalated to our HR Control Forum process, as described below</li> </ul> <p><b>3 Designated Employees exit reviews</b></p> <p>Certain Designated Employees are subject to an enhanced exit process prior to separating from the Firm to determine the circumstances surrounding the employee's termination, including seeking feedback from senior Control Function employees to see if they are associated with any known or potential emerging risk, controls and conduct issues that may warrant current or potential future monitoring for forfeiture or clawback of an award</p>	<p><b>1 Enhanced performance reviews</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Employees in roles which could expose the Firm to greater risks (including OC and other Designated Employees) are subject to a more disciplined evaluation process, including certain compensation terms and conditions as a mechanism to balance the greater risk. The enhanced performance process includes: <ul style="list-style-type: none"> <li>Formal Risk and Control Feedback that is solicited from Control Function partners on an annual basis for certain Designated Employees across the Firm</li> <li>High and medium severity issues owned directly or indirectly by certain Designated Employees are summarized on a Risk and Control Issue Report</li> <li>This feedback is used by managers to help assess whether these employees are meeting our risk, controls and conduct expectations</li> </ul> </li> <li>All other employees are evaluated by their managers against the Firm's four performance dimensions, which include the Risk, Controls &amp; Conduct dimension</li> </ul> <p><b>2 Employee conduct matters</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>We have an enterprise-wide framework for management to oversee and respond to workforce conduct-related matters that may otherwise expose the Firm to financial, reputational, compliance and other operating risks</li> <li>Actual or potential misconduct for matters that create material risk and control concerns are escalated to our HR Control Forum process, as described below</li> </ul> <p><b>3 Designated Employees exit reviews</b></p> <p>Certain Designated Employees are subject to an enhanced exit process prior to separating from the Firm to determine the circumstances surrounding the employee's termination, including seeking feedback from senior Control Function employees to see if they are associated with any known or potential emerging risk, controls and conduct issues that may warrant current or potential future monitoring for forfeiture or clawback of an award</p>
<p>3) 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>	<p><b>1 Enhanced performance reviews</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Employees in roles which could expose the Firm to greater risks (including OC, Tier 1 and Identified Staff) are subject to a more disciplined evaluation process, including certain compensation terms and conditions as a mechanism to balance the greater risk. The enhanced performance process includes: <ul style="list-style-type: none"> <li>Formal Risk and Control Feedback that is solicited from Control Function partners on an annual basis for certain Designated Employees across the Firm</li> <li>High and medium severity issues owned directly or indirectly by certain Designated Employees are summarized on a Risk and Control Issue Report</li> <li>This feedback is used by managers to help assess whether these employees are meeting our risk, controls and conduct expectations</li> </ul> </li> <li>All other employees are evaluated by their managers against the Firm's four performance dimensions, which include the Risk, Controls &amp; Conduct dimension</li> </ul> <p><b>2 Employee conduct matters</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>We have a single enterprise-wide framework for managers to oversee and respond to workforce conduct-related matters that may otherwise expose the Firm to financial, reputational, compliance and other operating risks</li> <li>Actual or potential misconduct for matters that create material risk and control concerns are escalated to our HR Control Forum process, as described below</li> </ul> <p><b>3 Designated Employees exit reviews</b></p> <p>Certain Designated Employees are subject to an enhanced exit process prior to separating from the Firm to determine the circumstances surrounding the employee's termination, including seeking feedback from senior Control Function employees to see if they are associated with any known or potential emerging risk, controls and conduct issues that may warrant current or potential future monitoring for forfeiture or clawback of an award</p>	<p><b>1 Enhanced performance reviews</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Employees in roles which could expose the Firm to greater risks (including OC and other Designated Employees) are subject to a more disciplined evaluation process, including certain compensation terms and conditions as a mechanism to balance the greater risk. The enhanced performance process includes: <ul style="list-style-type: none"> <li>Formal Risk and Control Feedback that is solicited from Control Function partners on an annual basis for certain Designated Employees across the Firm</li> <li>High and medium severity issues owned directly or indirectly by certain Designated Employees are summarized on a Risk and Control Issue Report</li> <li>This feedback is used by managers to help assess whether these employees are meeting our risk, controls and conduct expectations</li> </ul> </li> <li>All other employees are evaluated by their managers against the Firm's four performance dimensions, which include the Risk, Controls &amp; Conduct dimension</li> </ul> <p><b>2 Employee conduct matters</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>We have an enterprise-wide framework for management to oversee and respond to workforce conduct-related matters that may otherwise expose the Firm to financial, reputational, compliance and other operating risks</li> <li>Actual or potential misconduct for matters that create material risk and control concerns are escalated to our HR Control Forum process, as described below</li> </ul> <p><b>3 Designated Employees exit reviews</b></p> <p>Certain Designated Employees are subject to an enhanced exit process prior to separating from the Firm to determine the circumstances surrounding the employee's termination, including seeking feedback from senior Control Function employees to see if they are associated with any known or potential emerging risk, controls and conduct issues that may warrant current or potential future monitoring for forfeiture or clawback of an award</p> <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 cepat dan proporsional sehubungan dengan individu yang bertanggung jawab, termasuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mengurangi atau menghilangkan sama sekali kompensasi insentif tahunan;</li> <li>Membatalkan penghargaan yang belum diberikan (secara penuh atau sebagian);</li> <li>Penarikan/Pemulihan kompensasi yang telah dibayarkan sebelumnya (dalam bentuk tunai dan/atau ekuitas); dan</li> <li>Demosi, penilaian kinerja negatif atau tindakan ketenagakerjaan lain yang sesuai</li> <li>Pemutusan hubungan kerja</li> </ul>

			<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 dan dampaknya terhadap Perusahaan dan hukum setempat.</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 prompt and proportionate actions with respect to accountable individuals, including:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Reduce or altogether eliminate annual incentive compensation;</i></li> <li>• <i>Cancel unvested awards (in full or in part);</i></li> <li>• <i>Clawback/Recover previously paid compensation (cash and/or equity); and</i></li> <li>• <i>Demotion, negative performance rating or other appropriate employment actions</i></li> <li>• <i>Termination of employment</i></li> </ul> <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 in addition to the above, are based on the relevant circumstances, including the nature of their involvement, the magnitude of the event and the impact on the Firm and local laws.</i></p>
4)	<p>Perubahan penentuan jenis risiko utama dibandingkan dengan tahun lalu beserta alasannya</p> <p><i>Change of the decision of the types 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.	<p>Pengukuran kinerja dikaitkan dengan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang meliputi: <i>Measurement of performance related to the Variable Remuneration, covering:</i></p>		
1)	<p>Tinjauan mengenai kebijakan Remunerasi yang dikaitkan dengan penilaian kinerja</p> <p><i>Review of the Remuneration policy related to rating of performance (does the remuneration policy have any correlation with performance rating, will you consider performance rating in determining the</i></p>	<p>Sesuai dengan filosofi kompensasi kami, Perusahaan menggunakan pendekatan yang seimbang dan disiplin untuk menilai kinerja sepanjang tahun terhadap empat dimensi yang luas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil Bisnis</li> <li>• Klien/Nasabah/Pemangku Kepentingan</li> <li>• Kerjasama Tim dan Kepemimpinan</li> <li>• Risiko, Pengendalian &amp; Perilaku</li> </ul> <p>Dimensi kinerja ini mempertimbangkan prioritas jangka pendek, menengah dan jangka panjang 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.</p> <p>Tiga titik skala yaitu kuat, sesuai jalur atau area pertumbuhan untuk penilaian terhadap masing-</p>	<p>Sesuai dengan filosofi kompensasi kami, Perusahaan menggunakan pendekatan yang seimbang dan disiplin untuk menilai kinerja sepanjang tahun terhadap empat dimensi yang luas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil Bisnis</li> <li>• Klien/Nasabah/Pemangku Kepentingan</li> <li>• Kerjasama Tim dan Kepemimpinan</li> <li>• Risiko, Pengendalian &amp; Perilaku</li> </ul> <p>Dimensi kinerja ini secara tepat mempertimbangkan tujuan 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.</p> <p>Tiga titik skala yaitu kuat, sesuai jalur atau area pertumbuhan untuk penilaian terhadap masing-</p>

	<p><i>remuneration policy)</i></p>	<p>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”) dan para karyawan tertentu yang ditunjuk</i> 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". Untuk para karyawan tertentu yang ditunjuk sesuai peraturan, jika berlaku, para manajer akan menerima laporan masalah Risiko &amp; Pengendalian yang mencakup semua masalah berat dan menengah yang dilacak dalam sistem manajemen masalah Perusahaan dan harus menjawab pertanyaan ulasan tambahan.</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 memilih alasan dan tindakan yang diambil apabila jawabannya adalah Tidak</p> <p><i>In accordance with our compensation philosophy, the Firm uses a balanced and disciplined approach to assess performance throughout the year against four broad dimensions:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Business Results</i></li> <li>• <i>Client/Customer/Stakeholder</i></li> <li>• <i>Teamwork and Leadership</i></li> <li>• <i>Risk, Controls &amp; Conduct</i></li> </ul> <p><i>These performance dimensions consider short-, medium- and long-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.</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. For certain regulatory designated employees, where applicable, managers will receive a Risk &amp; Control Issue report that includes all high and medium issues tracked in the Firm’s issue management system and will have to answer additional review questions.</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 select reason(s) and any impact(s) taken if the answer is No.</i></p>	<p>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”) dan para karyawan tertentu yang ditunjuk</i> 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". Untuk para karyawan tertentu yang ditunjuk sesuai peraturan, jika berlaku, para manajer akan menerima laporan masalah Risiko &amp; Pengendalian yang mencakup semua masalah berat dan menengah yang dilacak dalam sistem manajemen masalah Perusahaan dan harus menjawab pertanyaan ulasan tambahan.</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 disciplined approach to assess performance throughout the year against four broad dimensions:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Business Results</i></li> <li>• <i>Client/Customer/Stakeholder</i></li> <li>• <i>Teamwork and Leadership</i></li> <li>• <i>Risk, Controls &amp; Conduct</i></li> </ul> <p><i>These performance dimensions appropriately consider short- and medium-term goals 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.</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</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>

	<p>kerja dan kinerja individu <i>Method in connecting individual Remuneration to the Bank's performance, business unit</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 <i>Details regarding the method used by the Bank to declare that the agreed performance is not reached so that remuneration has to be adjusted and the amount of the remuneration adjustment if such conditions occurs</i></p>	<p>Perusahaan menggunakan kerangka kerja pembayaran-untuk-kinerja yang disiplin untuk membuat keputusan tentang kompensasi karyawan kami, sehingga kompensasi mereka sepadan dengan kinerja Perusahaan secara keseluruhan, bisnis mereka masing-masing, dan kinerja individu mereka.</p> <p>Proses pengembangan kinerja Perusahaan secara aktif mengelola kinerja karyawannya sepanjang tahun, dengan mempertimbangkan apa yang telah dicapai dan bagaimana pencapaiannya. Untuk itu, Perusahaan menggunakan kriteria kuantitatif dan kualitatif untuk menilai kinerja, dan kemudian menginformasikan penentuan kompensasi individu. Semua karyawan dievaluasi berdasarkan empat dimensi kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil Bisnis</li> <li>• Klien / Pelanggan / Pemangku Kepentingan</li> <li>• Kerjasama Tim dan Kepemimpinan</li> <li>• Risiko, Pengendalian dan Perilaku</li> </ul> <p>Dimensi kinerja Risiko, Pengendalian dan Perilaku adalah fokus utama bagi Perusahaan dan dipertimbangkan dengan cermat dalam pengembangan kinerja dan proses kompensasi insentif. Untuk membuat orang bertanggung jawab atas pengambilan risiko yang tidak konsisten dengan selera risiko Perusahaan dan untuk mencegah perilaku yang tidak bijaksana di masa depan, Perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur yang memungkinkannya untuk mengambil tindakan yang cepat dan proporsional sehubungan dengan individu yang bertanggung jawab, termasuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengurangi atau sama sekali menghilangkan kompensasi insentif tahunan;</li> <li>2. Membatalkan penghargaan yang belum diinvestasikan (seluruhnya atau sebagian);</li> <li>3. Clawback / Pulihkan kompensasi yang dibayarkan sebelumnya (tunai dan / atau ekuitas); dan</li> <li>4. Penurunan pangkat, peringkat kinerja negatif atau tindakan ketenagakerjaan lain yang sesuai</li> <li>5. Pemutusan hubungan kerja</li> </ol> <p>Tindakan yang kami ambil atas orang yang bertanggung jawab adalah berdasarkan pada keadaan yang terkait, termasuk sifat keterlibatan mereka, besarnya peristiwa dan dampaknya pada Perusahaan.</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><i>The Firm's performance development process actively manages the performance of its employees through the year, taking into account both what has been accomplished and how it was accomplished. To that end, the Firm uses both quantitative and qualitative criteria to assess performance, and to then inform individual compensation determinations.</i></p> <p><i>All employees are evaluated against four performance dimensions:</i></p>	<p>Perusahaan menggunakan kerangka kerja pembayaran-untuk-kinerja yang disiplin untuk membuat keputusan tentang kompensasi karyawan kami, sehingga kompensasi mereka sepadan dengan kinerja Perusahaan secara keseluruhan, bisnis mereka masing-masing, dan kinerja individu mereka.</p> <p>Sesuai dengan filosofi kompensasi kami, Perusahaan menggunakan pendekatan yang seimbang dan disiplin untuk menilai kinerja sepanjang tahun terhadap empat dimensi yang luas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil Bisnis</li> <li>• Klien / Pelanggan / Pemangku Kepentingan</li> <li>• Kerjasama Tim dan Kepemimpinan</li> <li>• Risiko, Pengendalian dan Perilaku</li> </ul> <p>Perusahaan memiliki ekspektasi kinerja yang spesifik pada setiap dimensi yang berbeda tergantung pada tingkat dan/atau peran karyawan. Menunjukkan perilaku yang diharapkan sesuai dengan Prinsip Bank "Bagaimana Kami Melakukan Bisnis" merupakan faktor penting dalam proses pengembangan kinerja dan ekspektasi ini umumnya dimasukkan ke dalam ekspektasi standar yang tersedia bagi karyawan dalam sistem pengembangan kinerja Bank. Prinsip dan praktik Bagaimana Kita Melakukan Bisnis harus menjadi bagian penting dari penilaian keseluruhan karyawan setiap tahun. Pertimbangan kinerja kualitatif seperti risiko, pengendalian, dan standar perilaku harus memuaskan secara keseluruhan untuk peran tersebut. Untuk karyawan yang memiliki kinerja buruk dalam prinsip dan praktik ini, manajer harus, jika sesuai, mengesampingkan kinerja karyawan dalam hasil bisnis, bahkan jika kinerjanya kuat. Kompensasi harus dikurangi atau dihilangkan, sebagaimana mestinya.</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><i>In accordance with our compensation philosophy, the Firm uses a balanced and disciplined approach to assess performance throughout the year against four broad dimensions</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Business Results</li> <li>• Client / Customer / Stakeholder</li> <li>• Teamwork and Leadership</li> <li>• Risk, Controls and Conduct</li> </ul> <p><i>The Firm has specific expectations of performance under each dimension which differ depending on the employee's level and/or role. Demonstrating the expected behaviors consistent with the Bank's "How We Do Business" Principles 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 Bank's performance development system. How We Do Business principles and practices should form a significant part of the overall</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Business Results</i></li> <li>• <i>Client / Customer / Stakeholder</i></li> <li>• <i>Teamwork and Leadership</i></li> <li>• <i>Risk, Controls and Conduct</i></li> </ul> <p><i>Risk, Controls and Conduct performance dimension is a key focus for the Firm and carefully considered in the performance development and incentive compensation processes. 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 prompt and proportionate actions with respect to accountable individuals, including:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Reduce or altogether eliminate annual incentive compensation;</i></li> <li>2. <i>Cancel unvested awards (in full or in part);</i></li> <li>3. <i>Clawback/Recover previously paid compensation (cash and/or equity); and</i></li> <li>4. <i>Demotion, negative performance rating or other appropriate employment actions</i></li> <li>5. <i>Termination of employment</i></li> </ol> <p><i>The precise actions we take with respect to accountable individuals are based on the relevant circumstances, including the nature of their involvement, the magnitude of the event and the impact on the Firm.</i></p>	<p><i>assessment of employees each year. Qualitative performance considerations such as risk, control and conduct standards should be satisfactory overall for the role. For employees who have adverse performance in these principles and practices, managers should, where appropriate, override an employee's performance in business results, even where it is strong. Compensation should be reduced or eliminated, as appropriate.</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 ditangguhkan, besarnya, dan kriteria untuk menetapkan besaran tersebut <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 yang termasuk dalam 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 ditangguhkan) 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"> <li>• Menyelaraskan kompensasi karyawan dengan penciptaan nilai pemegang saham</li> <li>• Mendukung keamanan jangka panjang dan kesehatan Perusahaan dengan ketentuan yang memungkinkan pembatalan atau penarikan kembali penghargaan jika diperlukan</li> </ul> <p>Sementara Perusahaan mengharapkan kompensasi insentif dibayarkan dan diberikan sesuai dengan persyaratan, Perusahaan percaya bahwa ketentuan yang kuat yang menghargai nilai jangka panjang dan berkelanjutan sementara mengizinkan pemulihan kompensasi insentif (baik tunai dan ekuitas) 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 included in the Firm's compensation philosophy. The plan serves to motivate and reward employees for delivering sustained results.</i></p>	<p>Rencana Kompensasi Insentif Tahunan Perusahaan adalah program kompensasi diskresioner yang selaras dengan prinsip utama yang termasuk dalam 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 ditangguhkan) 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"> <li>• Menyelaraskan kompensasi karyawan dengan penciptaan nilai pemegang saham</li> <li>• Mendukung keamanan jangka panjang dan kesehatan Perusahaan dengan ketentuan yang memungkinkan pembatalan atau penarikan kembali penghargaan jika diperlukan</li> </ul> <p>Sementara Perusahaan mengharapkan kompensasi insentif dibayarkan dan diberikan sesuai dengan persyaratan, Perusahaan percaya bahwa ketentuan yang kuat yang menghargai nilai jangka panjang dan berkelanjutan sementara mengizinkan pemulihan kompensasi insentif (baik tunai dan ekuitas) 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 included in 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 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. The Firm believes equity-based awards are important to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Aligning employee compensation with shareholder value creation</i></li> <li><i>Supporting the long-term safety and soundness of the Firm with provisions allowing for cancellation or clawback of awards when warranted</i></li> </ul> <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) are important to managing the Firm’s businesses.</i></p>	<p><i>Incentive compensation is awarded in cash and/or 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. The Firm believes equity-based awards are important to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Aligning employee compensation with shareholder value creation</i></li> <li><i>Supporting the long-term safety and soundness of the Firm with provisions allowing for cancellation or clawback of awards when warranted</i></li> </ul> <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) 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 (<i>clawback</i>)</p> <p><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" data-bbox="470 1310 933 1892"> <thead> <tr> <th colspan="2">KETENTUAN PENARIKAN EKUITAS<sup>1</sup></th> <th colspan="2">TIPE PENGHARGAAN</th> </tr> <tr> <th>KATEGORI</th> <th>PEMUCU</th> <th>YANG SUDAH DIBERIKAN</th> <th>YANG BELUM DIBERIKAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pemulihan Kembali</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dalam hal adanya pemulihan kembali yang bersifat material dari hasil keuangan Perusahaan untuk jangka waktu yang terikat</li> <li>Keputusan ini juga berlaku untuk insentif berupa saham bonus</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Kelakuan Buruk</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika karyawan terlibat dalam perilaku yang melanggar Peraturan yang ditetapkan terapan kepatuhan, atau masalah yang berdampak material bagi Perusahaan, atau terlibat dalam pelanggaran dan melakukan kesalahan yang disusikan terkait dengan pelanggaran</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan pada pelanggaran yang menyebabkan material bagi karyawan</li> <li>Jika karyawan diberhentikan karena alasan</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Terkait Risiko dan Lainnya</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika karyawan tidak benar atau dengan kelalaian akan untuk mengidentifikasi, melaporkan atau meneliti, secara tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan, masalah dan/atau pelanggaran sehubungan dengan risiko yang material bagi Perusahaan</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, baik itu ukuran berdasarkan jawab atau tidak, atau berdasarkan kepatuhan</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Pemberian Berdasarkan Proses<sup>2</sup></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika kinerja terkait dengan asetnya untuk asetnya melebihi atau tidak Perusahaan tidak dapat mengidentifikasi masalah dengan masalah berdasarkan jawab sebagai anggota Komite Operasional, telah tidak memenuhi untuk jawab atau, yang berdasarkan</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan kepada asetnya dalam suatu (ini) untuk diabaikan Komite Operasional yang berdasarkan jawab didasarkan secara berdasarkan jawab, sebagian karena (ini) usaha tersebut tidak memenuhi kriteria berdasarkan jawaban atau jawaban</li> <li>Jika suatu atau tahu kelainan secara akurat waktu berdasarkan berdasarkan jawaban atau dan berdasarkan tidak dapat menjawab yang didasarkan oleh Perusahaan</li> <li>Jika selama tiga tahun kelainan sebelum tanggal pemberian tahu kelainan, Perusahaan tidak memenuhi 15 % atau jumlah dari PLOT</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table>	KETENTUAN PENARIKAN EKUITAS <sup>1</sup>		TIPE PENGHARGAAN		KATEGORI	PEMUCU	YANG SUDAH DIBERIKAN	YANG BELUM DIBERIKAN	Pemulihan Kembali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalam hal adanya pemulihan kembali yang bersifat material dari hasil keuangan Perusahaan untuk jangka waktu yang terikat</li> <li>Keputusan ini juga berlaku untuk insentif berupa saham bonus</li> </ul>	✓	✓	Kelakuan Buruk	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika karyawan terlibat dalam perilaku yang melanggar Peraturan yang ditetapkan terapan kepatuhan, atau masalah yang berdampak material bagi Perusahaan, atau terlibat dalam pelanggaran dan melakukan kesalahan yang disusikan terkait dengan pelanggaran</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan pada pelanggaran yang menyebabkan material bagi karyawan</li> <li>Jika karyawan diberhentikan karena alasan</li> </ul>	✓	✓	Terkait Risiko dan Lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika karyawan tidak benar atau dengan kelalaian akan untuk mengidentifikasi, melaporkan atau meneliti, secara tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan, masalah dan/atau pelanggaran sehubungan dengan risiko yang material bagi Perusahaan</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, baik itu ukuran berdasarkan jawab atau tidak, atau berdasarkan kepatuhan</li> </ul>	✓	✓	Pemberian Berdasarkan Proses <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika kinerja terkait dengan asetnya untuk asetnya melebihi atau tidak Perusahaan tidak dapat mengidentifikasi masalah dengan masalah berdasarkan jawab sebagai anggota Komite Operasional, telah tidak memenuhi untuk jawab atau, yang berdasarkan</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan kepada asetnya dalam suatu (ini) untuk diabaikan Komite Operasional yang berdasarkan jawab didasarkan secara berdasarkan jawab, sebagian karena (ini) usaha tersebut tidak memenuhi kriteria berdasarkan jawaban atau jawaban</li> <li>Jika suatu atau tahu kelainan secara akurat waktu berdasarkan berdasarkan jawaban atau dan berdasarkan tidak dapat menjawab yang didasarkan oleh Perusahaan</li> <li>Jika selama tiga tahun kelainan sebelum tanggal pemberian tahu kelainan, Perusahaan tidak memenuhi 15 % atau jumlah dari PLOT</li> </ul>	✓	✓	<p>Perusahaan mempertahankan ketentuan penarikan / pemulihan pada insentif tunai dan penghargaan ekuitas yang memungkinkan kami untuk mengurangi atau membatalkan penghargaan yang belum diinvestasikan 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" data-bbox="981 1310 1332 1780"> <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"> <li>Dalam hal penyajian kembali yang material dari hasil keuangan Perusahaan untuk periode yang relevan</li> <li>Ketentuan ini juga berlaku untuk insentif tunai</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Kelakuan Buruk</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>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 dianggap terkait dengan pekerjaan</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan pada kesalahan penyajian material oleh karyawan</li> <li>Jika karyawan diberhentikan karena alasan</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Terkait Risiko dan lainnya</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika karyawan secara tidak benar atau dengan kelalaian besar gagal mengidentifikasi, mengeliminasi atau meneliti, pada waktu yang tepat dan seperti yang diharapkan, masalah dan/atau pelanggaran sehubungan dengan risiko material bagi Perusahaan</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, apakah karyawan tersebut bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Vesting Berbasis Perimbangan</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika lini bisnis di mana karyawan dipekerjakan atau menjalankan tanggung jawab tidak memenuhi ambang batas keuangan tahunan Lini Usaha nya atau dalam kasus anggota Komite Operasi, jika penghargaan diberikan kepada peserta dalam Lini Usaha yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi seluruhnya atau sebagian dibatalkan karena Lini Usaha tidak memenuhi ambang batas keuangan Lini Usaha tahunannya<sup>2</sup></li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table> <p><sup>1</sup> Ketentuan berlaku untuk USK dan UST yang diberikan kepada Komite Operasi dan dapat mengakibatkan pembatalan hingga total 50% dari penghargaan</p> <p><sup>2</sup> Ketentuan ini hanya berlaku untuk Karyawan Tingkat 1 dan Staf Teridentifikasi Perusahaan.</p>	TIPE PENARIKAN	PEMUCU PENARIKAN	SUDAH VEST	BELUM VEST	Pernyataan Kembali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalam hal penyajian kembali yang material dari hasil keuangan Perusahaan untuk periode yang relevan</li> <li>Ketentuan ini juga berlaku untuk insentif tunai</li> </ul>	✓	✓	Kelakuan Buruk	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 dianggap terkait dengan pekerjaan</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan pada kesalahan penyajian material oleh karyawan</li> <li>Jika karyawan diberhentikan karena alasan</li> </ul>	✓	✓	Terkait Risiko dan lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika karyawan secara tidak benar atau dengan kelalaian besar gagal mengidentifikasi, mengeliminasi atau meneliti, pada waktu yang tepat dan seperti yang diharapkan, masalah dan/atau pelanggaran sehubungan dengan risiko material bagi Perusahaan</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, apakah karyawan tersebut bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak</li> </ul>	✓	✓	Vesting Berbasis Perimbangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika lini bisnis di mana karyawan dipekerjakan atau menjalankan tanggung jawab tidak memenuhi ambang batas keuangan tahunan Lini Usaha nya atau dalam kasus anggota Komite Operasi, jika penghargaan diberikan kepada peserta dalam Lini Usaha yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi seluruhnya atau sebagian dibatalkan karena Lini Usaha tidak memenuhi ambang batas keuangan Lini Usaha tahunannya<sup>2</sup></li> </ul>	✓	✓
KETENTUAN PENARIKAN EKUITAS <sup>1</sup>		TIPE PENGHARGAAN																																													
KATEGORI	PEMUCU	YANG SUDAH DIBERIKAN	YANG BELUM DIBERIKAN																																												
Pemulihan Kembali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalam hal adanya pemulihan kembali yang bersifat material dari hasil keuangan Perusahaan untuk jangka waktu yang terikat</li> <li>Keputusan ini juga berlaku untuk insentif berupa saham bonus</li> </ul>	✓	✓																																												
Kelakuan Buruk	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika karyawan terlibat dalam perilaku yang melanggar Peraturan yang ditetapkan terapan kepatuhan, atau masalah yang berdampak material bagi Perusahaan, atau terlibat dalam pelanggaran dan melakukan kesalahan yang disusikan terkait dengan pelanggaran</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan pada pelanggaran yang menyebabkan material bagi karyawan</li> <li>Jika karyawan diberhentikan karena alasan</li> </ul>	✓	✓																																												
Terkait Risiko dan Lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika karyawan tidak benar atau dengan kelalaian akan untuk mengidentifikasi, melaporkan atau meneliti, secara tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan, masalah dan/atau pelanggaran sehubungan dengan risiko yang material bagi Perusahaan</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, baik itu ukuran berdasarkan jawab atau tidak, atau berdasarkan kepatuhan</li> </ul>	✓	✓																																												
Pemberian Berdasarkan Proses <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika kinerja terkait dengan asetnya untuk asetnya melebihi atau tidak Perusahaan tidak dapat mengidentifikasi masalah dengan masalah berdasarkan jawab sebagai anggota Komite Operasional, telah tidak memenuhi untuk jawab atau, yang berdasarkan</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan kepada asetnya dalam suatu (ini) untuk diabaikan Komite Operasional yang berdasarkan jawab didasarkan secara berdasarkan jawab, sebagian karena (ini) usaha tersebut tidak memenuhi kriteria berdasarkan jawaban atau jawaban</li> <li>Jika suatu atau tahu kelainan secara akurat waktu berdasarkan berdasarkan jawaban atau dan berdasarkan tidak dapat menjawab yang didasarkan oleh Perusahaan</li> <li>Jika selama tiga tahun kelainan sebelum tanggal pemberian tahu kelainan, Perusahaan tidak memenuhi 15 % atau jumlah dari PLOT</li> </ul>	✓	✓																																												
TIPE PENARIKAN	PEMUCU PENARIKAN	SUDAH VEST	BELUM VEST																																												
Pernyataan Kembali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dalam hal penyajian kembali yang material dari hasil keuangan Perusahaan untuk periode yang relevan</li> <li>Ketentuan ini juga berlaku untuk insentif tunai</li> </ul>	✓	✓																																												
Kelakuan Buruk	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 dianggap terkait dengan pekerjaan</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan pada kesalahan penyajian material oleh karyawan</li> <li>Jika karyawan diberhentikan karena alasan</li> </ul>	✓	✓																																												
Terkait Risiko dan lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika karyawan secara tidak benar atau dengan kelalaian besar gagal mengidentifikasi, mengeliminasi atau meneliti, pada waktu yang tepat dan seperti yang diharapkan, masalah dan/atau pelanggaran sehubungan dengan risiko material bagi Perusahaan</li> <li>Jika pelanggaran didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, apakah karyawan tersebut bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak</li> </ul>	✓	✓																																												
Vesting Berbasis Perimbangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika lini bisnis di mana karyawan dipekerjakan atau menjalankan tanggung jawab tidak memenuhi ambang batas keuangan tahunan Lini Usaha nya atau dalam kasus anggota Komite Operasi, jika penghargaan diberikan kepada peserta dalam Lini Usaha yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi seluruhnya atau sebagian dibatalkan karena Lini Usaha tidak memenuhi ambang batas keuangan Lini Usaha tahunannya<sup>2</sup></li> </ul>	✓	✓																																												



Category	Trigger	Award Type		CLAWBACK TYPE	CLAWBACK TRIGGER	VESTED	UNVESTED
		Vested	Unvested				
Restatement	<ul style="list-style-type: none"> <li>In the event of a material restatement of the Firm's financial results for the relevant period</li> <li>This provision also applies to cash incentives</li> </ul>	✓	✓	Restatement	<ul style="list-style-type: none"> <li>In the event of a material restatement of the Firm's financial results for the relevant period</li> <li>This provision also applies to cash incentives</li> </ul>	✓	✓
Misconduct	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>If the award was based on material misrepresentation by the employee</li> <li>If the employee is terminated for cause</li> </ul>	✓	✓	Misconduct	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>If the award was based on material misrepresentation by the employee</li> <li>If the employee is terminated for cause</li> </ul>	✓	✓
Risk-related and Other	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy</li> </ul>	✓	✓	Risk-related and other	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy</li> </ul>	✓	✓
Protection-Based Vesting <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>If performance in relation to the priorities for their position, or the Firm's performance in relation to the priorities for which they share responsibility as a member of the Operating Committee, has been unsatisfactory for a sustained period of time</li> <li>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</li> <li>If, for any one calendar year during the vesting period, pre-tax pre-provision income is negative, as reported by the Firm</li> <li>If, for the three calendar years preceding the third year vesting date, the Firm does not meet a 15% cumulative ROTCE</li> </ul>		✓	Protection Based Vesting <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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<sup>2</sup></li> </ul>		✓

<sup>1</sup> Provisions apply to PSUs and RSUs granted to the Operating Committee and may result in cancellation of up to a total of 50% of the award.  
<sup>2</sup> This provision is only applicable to the Firm's Tier 1 Employees and Identified Staff.

g.	Nama konsultan ekstern dan tugas konsultan terkait kebijakan Remunerasi, apabila Bank menggunakan 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>	Kami tidak menggunakan konsultan eksternal. <i>We do not engage external consultants.</i>	Kami tidak menggunakan konsultan eksternal. <i>We do not engage external consultants.</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>							
	2020 (restated)				2021			
	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 No. of Person	Juta / Million Rp	Orang No. of Person	Juta / Million Rp	Orang No. of Person	Juta / Million Rp	Orang No. of Person	Juta / Million Rp	
Gaji, bonus <sup>*)</sup> , tunjangan rutin, tantiem dan fasilitas lainnya dalam bentuk natura <i>Salary, bonus<sup>*)</sup>, regular allowance, royalties and other non in-kind benefits</i>	-	-	5	30,178	-	-	5	49,453
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	3,810	-	-	5	5,074	
b. Tidak dapat dimiliki / <i>Cannot be owned</i>	-	-	5	401	-	-	5	469	
Total	-	-	5	34,389	-	-	5	54,996	

\*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*

Total Remunerasi per Orang dalam 1 tahun *) <i>Total Remuneration per Person within 1 Year *)</i>	2020		2021	
	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>	2020	2021
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 the reason for the selection of such form</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>
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>	Pemberian kompensasi insentif kurang dari nilai ekuivalen setempat sebesar USD50.000 dibayarkan secara tunai. Persentase ekuitas yang ditangguhkan dan diberikan adalah lebih tinggi untuk para karyawan yang diberikan kompensasi lebih besar, sehingga meningkatkan nilai agregat yang bergantung pada kinerja berkelanjutan dari saham Perusahaan.  <i>An incentive compensation award of less than the local equivalent of USD50,000 was paid in cash. The percentage of equity being deferred and awarded is higher for more highly compensated employees, thus increasing the aggregate value that is subject to the continued performance of the Firm's stock</i>	Pemberian kompensasi insentif kurang dari nilai ekuivalen setempat sebesar USD50.000 dibayarkan secara tunai. Persentase ekuitas yang ditangguhkan dan diberikan adalah lebih tinggi untuk para karyawan yang diberikan kompensasi lebih besar, sehingga meningkatkan nilai agregat yang bergantung pada kinerja berkelanjutan dari saham Perusahaan.  <i>An incentive compensation award of less than the local equivalent of USD50,000 was paid in cash. The percentage of equity being deferred and awarded is higher for more highly compensated employees, thus increasing the aggregate value that is subject to the continued performance of the Firm's stock</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 <i>Variable Remuneration</i>	Jumlah diterima dalam 1 tahun / <i>Amount received in 1 year</i>											
	2020						2021					
	Direksi / <i>Board of Directors</i>		Dewan Komisaris / <i>Board of Commissioners</i>		Pegawai / <i>Employee</i>		Direksi / <i>Board of Directors</i>		Dewan Komisaris / <i>Board of Commissioners</i>		Pegawai / <i>Employee</i>	
	Jml Org / <i>Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Jml Org / <i>Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Jml Org / <i>Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Jml Org / <i>Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Jml Org / <i>Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Jml Org / <i>Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>
Total	4	12,998	-	-	110	41,256	5	28,089	-	-	112	29,995

No.	Deskripsi / Description	2020 (restated)	2021
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>	50.57	47.72
2)	Rasio gaji Direksi yang tertinggi dan terendah <i>Highest and lowest management salary ratio</i>	2.24	2.24
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 <i>Highest management and highest employee salary ratio</i>	1.43	1.29
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>	1 Pegawai, IDR 113juta <i>1 employee, IDR 113mio</i>	1 Pegawai, IDR 132juta <i>1 employee, IDR 132mio</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 31<sup>st</sup> 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>	2020 dan 2021
	Jumlah Pegawai <i>Total Employee</i>
Diatas Rp.1 milyar/ <i>Above Rp 1 billion</i>	-
Diatas Rp 500 juta s.d Rp. 1 milyar / <i>Above Rp 500million until Rp 1 billion</i>	-
Rp 500 juta ke bawah / <i>Rp 500 million and below</i>	-

No.	Deskripsi / Description
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>	2020 (restated)		2021	
	Tidak Ditangguhkan <i>Non-Deferred</i>	Ditangguhkan <i>Deferred</i>	Tidak Ditangguhkan <i>Non-Deferred</i>	Ditangguhkan <i>Deferred</i>
	Juta / Million Rp	Juta / Million Rp	Juta / Million Rp	Juta / Million Rp
A. Remunerasi yang bersifat Tetap / <i>Fixed Remuneration</i>				
1. Kas / <i>Cash</i>	17,187	-	21,370	-
2. Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based</i>	-	-	-	-

	<i>instrument issued by Bank</i>				
<b>B. Remunerasi yang bersifat Variabel / Variable Remuneration</b>					
1.	Tunai / <i>Cash</i>	8,501	-	22,642	-
2.	Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based instrument issued by Bank</i>	-	4,497	-	5,447

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

No.	Deskripsi / Description
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	Juta / Million Rp
<b>2020 (restated)</b>				
1. Tunai / <i>Cash</i>	-	-	-	-
2. Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based instrument issued by Bank</i>	15,136	-	-	-
<b>2021</b>				
1. Tunai / <i>Cash</i>	-	-	-	-
2. Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based instrument issued by Bank</i>	26,072	-	-	-

\*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 2021.*  
internal selama tahun 2021.

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 Komisari <i>Member of Directors and Board of Commissioners</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 13/SEOJK.03/2017

## X. PERMASALAHAN HUKUM

## X. LEGAL MATTERS

Permasalahan hukum untuk posisi tahun 31 Desember 2021 adalah sebagai berikut: *Legal matters as of 31 December 2021 are as follows:*

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>	-	-
Total	-	-

Tabel sesuai Lampiran V – SEOJK 13/SEOJK.03/2017

## **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 BENTURAN** *XII. TRANSACTION WITH CONFLICT OF INTEREST*

Selama tahun 2021 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 2021 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 13/SEOJK.03/2017



### **XIII. PEMBERIAN DANA UNTUK KEGIATAN SOSIAL DAN POLITIK**

Selama tahun 2021, 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:

#### **1. Cerdik Mapan:**

Cerdik Mapan adalah organisasi gerakan sosial yang didirikan pada Februari 2016 dan berfokus

### **XIII. FUNDS CONTRIBUTION FOR SOCIAL AND POLITICAL ACTIVITIES**

*Throughout 2021, we have been working together with our regional 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 March 2016 to focus in bringing potential non-profit organizations to help us with this CSR activities, with focus to enhance financial literacy, especially on marginal people. 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 worked with:*

#### **1. Cerdik Mapan:**

*Cerdik Mapan is a non-profit organization which was established in February 2016 and focusing on the*

pada pemberdayaan kaum muda. Cerdik Mapan bertujuan untuk ikut serta meningkatkan literasi keuangan masyarakat Indonesia, terutama masyarakat berusia muda agar memiliki kemampuan untuk memahami produk-produk keuangan, mampu menggunakan produk-produk keuangan, dan terampil dalam merencanakan keuangan.

Untuk mencapai sasaran tersebut, saat ini Cerdik Mapan menggunakan media sosial sebagai ujung tombak dalam berbagi pengetahuan tentang literasi keuangan dan telah mengedukasi lebih dari 20,000 masyarakat Indonesia melalui gerakan-gerakannya baik online maupun offline.

Dalam kegiatan terakhir bersama Cerdik Mapan pada tanggal 16 Oktober 2021, sukarelawan dari JPMorgan Indonesia ikut berpartisipasi dalam aktivitas sosialisasi dan berbagi ilmu mengenai pengelolaan keuangan bagi para milenial. Dikarenakan pandemi Covid-19, kegiatan yang dimaksud dilaksanakan secara online dengan menggunakan platform video conference yang diikuti oleh lebih dari 100 peserta.

*empowerment of youth generation. Cerdik Mapan has a vision to enhance the financial literacy of Indonesian, especially the younger generation to have sound knowledge on financial products, able to use various financial products and capable of financial budgeting.*

*To achieve its goals, Cerdik Mapan utilizes social media as the forefront in sharing the knowledge on financial literacy and have managed to provide education to more than 20,000 Indonesian through many sessions, both online and offline.*

*In the last events with Cerdik Mapan on 16 October 2021, volunteers from JPMorgan Indonesia participated in socialization and also conduct sharing session pertaining to basic financial planning and investment for milenial. Due to Covid-19 pandemic situation, the sessions are conducted online by using video conference platform and attended by more than 100 participants.*

## 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.

Dalam beberapa kegiatan terakhir Bersama Bulir Padi, sukarelawan dari JPMorgan Indonesia melaksanakan program sosialisasi dan sharing session kepada pelajar-pelajar SMK di Jakarta (dalam naungan Bulir Padi) dengan tema yang berkaitan dengan *work readiness*.

Hal ini merefleksikan komitmen jangka panjang dan filosofi kami

## 2. **Bulir Padi:**

*Bulir Padi has a vision to provide the underprivileged 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 on exploring their creative skills potential.*

*In addition, Bulir Padi also have a women empowerment program which includes training and support for housewives in running their low scale business in order to help them fulfill their financial needs.*

*In the last several events with Bulir Padi, volunteers from JPMorgan conducted socialization program and sharing sessions with SMK students in Jakarta (supervised by Bulir Padi) with theme related with work readiness.*

*These efforts reflect our long-term commitment and philosophy of*

dalam memberikan kontribusi yang bermanfaat kepada berbagai komunitas dimana Bank kami beroperasi.

*-serving the communities where we operate.*

JPMorgan Chase Bank, N.A. – Kantor Cabang Jakarta tidak melakukan pemberian dana untuk kegiatan politik selama tahun 2021.

*JPMorgan Chase Bank, N.A. - Jakarta Branch did not undertake funding for political activities during the year 2021.*

## **KESIMPULAN UMUM**

Mengacu pada uraian-uraian tentang pelaksanaan GCG pada Bank kami serta dari hasil penilaian sendiri, dapat di simpulkan bahwa secara keseluruhan, tata kelola yang diterapkan oleh Bank kami telah memenuhi prinsip-prinsip dan semangat GCG sebagaimana dimuat dalam Peraturan Bank Indonesia tentang *Good Corporate Governance*. Manajemen Bank telah melakukan GCG yang secara umum **Baik**. Sebagai kantor cabang bank asing 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 dalam pasal 69 ayat (2) dan (3) dan Pasal 70 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 55/POJK.03/2016 dimana untuk fungsi Dewan Komisaris dan pembentukan komite disesuaikan dengan struktur organisasi yang berlaku pada Bank baik yang berada di Kantor Cabang Bank di Indonesia maupun yang berada di Kantor Pusat di Amerika Serikat.

Hormat Kami,

**IP. WIDYA MARGHA PUTRA**  
Direktur Kepatuhan

## **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 Bank Indonesia 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 Article 69 paragraph (2) and (3) and Article 70 of Otoritas Jasa Keuangan Regulation No. 55/POJK.03/2016 where for the function of the Board of Commissioners and committee formation adapted to the prevailing organizational structure of the Bank either in bank branch offices in Indonesia and is located at the head office in the United States.*

**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 2021

*Position: 31 December 2021*

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:		
<b>A. Governance Structure</b>		
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"> <li>• Bank telah memiliki <i>Oversight Committee</i> yang menjalankan fungsi komisaris.</li> </ul>		

- 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 Bank Asing, 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/2021 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.*
- *Member 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 (KCBA), 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.*
- Member of the Branch Leadership 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 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 transaction.*
- *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/2021 is "2" (Healthy).*

*The Bank did not identify any negative factor 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 13/SEOJK.03/2017*