

**LAPORAN PELAKSANAAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE**  
**GOOD CORPORATE GOVERNANCE IMPLEMENTATION REPORT**  
**POSISI 31 DESEMBER 2024**  
**JPMORGAN CHASE BANK, N.A. JAKARTA BRANCH**

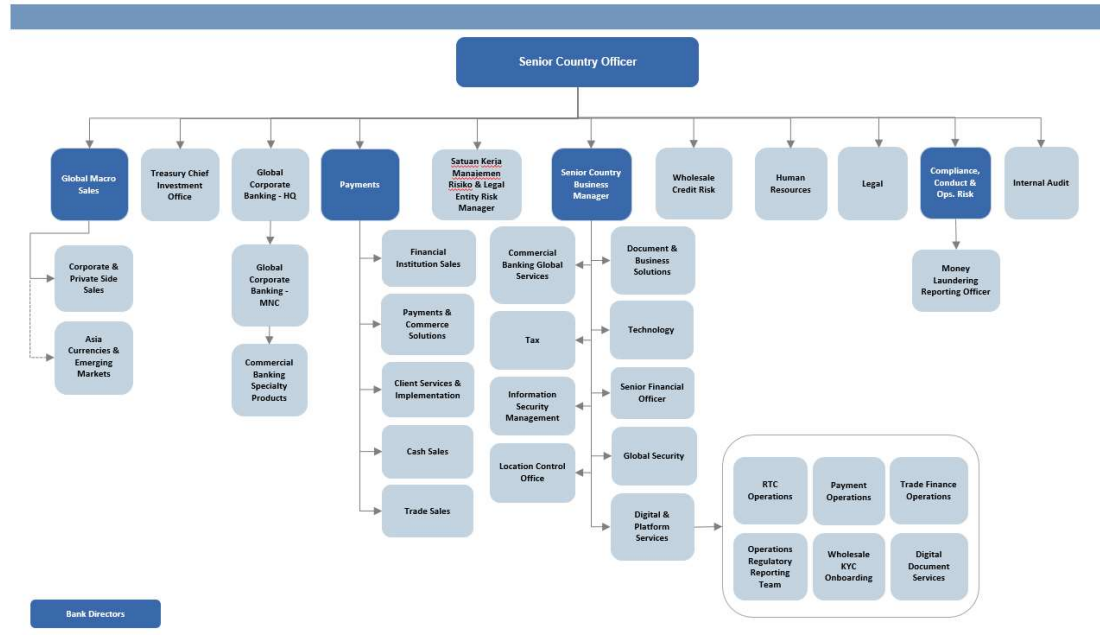
**I. STRUKTUR ORGANISASI**

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

***I. ORGANIZATION STRUCTURE***

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

Organizational Chart  
 JPMorgan Chase Bank, N.A. Jakarta Branch



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

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

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

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

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

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

**a. Oversight Committee**

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

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

**a. Oversight Committee**

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

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

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

Selama tahun 2024 rapat Oversight Committee dengan Direksi 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 JPMorgan Chase & Co Holding Company untuk melakukan pengawasan terhadap:

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

*During the year 2024, the oversight committee meetings with the board of director 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 Chase & Co Holding Company Board of Directors oversight of:*

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

**c. Risk/Asset Liability Committee**

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

**c. Risk/Asset Liability Committee**

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

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

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

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

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

**d. Komite Kompensasi & Pengembangan Manajemen & Komite Nominasi**

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

***d. Compensation & Management Development Committee & Nomination Committee***

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

**Komite Kompensasi & Pengembangan Manajemen**

Membantu Dewan dalam pengawasan untuk hal-hal berikut:

- Pengembangan dan perencanaan suksesi untuk para eksekutif kunci.
- Prinsip dan praktik kompensasi

***Compensation & Management Development Committee***

*Assists the Board in its oversight of:*

- *Development of and succession for key executives*
- *Compensation principles and practices*

- Program kompensasi dan manfaat yang memenuhi syarat
- Budaya dan masalah perilaku karyawan yang signifikan dan tindakan terkait lainnya
- Risiko reputasi dan risiko perilaku dalam ruang lingkup tanggung jawabnya

### **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.

Tanggung jawab Komite Nominasi meliputi:

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

- *Compensation and qualified benefit programs*
- *Culture and significant employee conduct issues and any related actions*
- *Reputational risks and conduct risks within its scope of responsibility*

### **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.*

*Responsibilities of the Nomination Committee include:*

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



- |  |  |
|--|--|
| <p>b. Mengevaluasi dan menominasikan kandidat yang diusulkan ke Dewan atau IOC:</p> <p>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 - <i>Fit and Proper Test</i>;</p> <p>ii. Memberikan hasil rekomendasi kandidat yang sesuai kepada IOC untuk persetujuan, untuk selanjutnya harus mendapat persetujuan OJK;</p> <p>iii. Menyerahkan hasil nominasi kepada OJK untuk proses <i>Fit &amp; Proper Test</i> lebih lanjut sesuai ketentuan</p> | <p><i>b. Evaluate and nominate proposed candidates to Board or IOC:</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>ii. Provide result of recommendations of suitable candidates to IOC for approval, further subject to OJK approval;</i></p> <p><i>iii. Submit the results of the nomination to OJK for further Fit &amp; Proper Test process in compliance with the regulation.</i></p> |
|--|--|

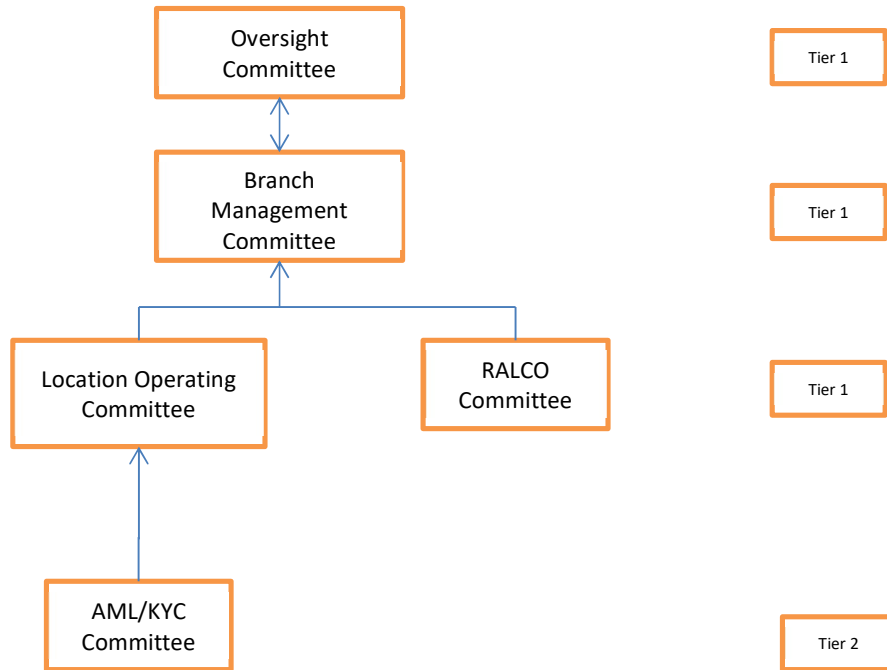
**III. PELAKSANAAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PIMPINAN KANTOR CABANG**

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

Berdasarkan pasal 1 butir 5 POJK GCG, Direksi adalah pemimpin kantor cabang dan pejabat satu tingkat di bawah pemimpin kantor cabang bagi KCBLN. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Pemimpin Kantor Cabang dibantu oleh sejumlah komite yang sekaligus menjadi bagian dari tata-

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

kelola Bank (*local governance*) seperti (*local governance*) as we can see in the dapat dilihat dalam struktur dibawah ini. *following structure.*



Anggota Pimpinan Kantor Cabang di angkat oleh kantor pusat berdasarkan Surat Penunjukan. Susunan Pimpinan Kantor Cabang pada akhir Desember 2024 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 2024 is as follow:*

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

Kelima Pimpinan Kantor Cabang *The five members of the Branch Leadership domiciled in Indonesia and are*

pihak yang independen terhadap pemegang saham pengendali.

*independent from the controlling shareholders.*

**a. Branch Management Committee (BMC)**

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

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

BMC mengadakan rapat sebulan sekali.

**a. Branch Management Committee (BMC)**

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

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

*BMC meetings held on a monthly basis.*

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

Anggota LOC terdiri dari kepala-kepala divisi yang terkait dengan kegiatan operasional Bank, termasuk dari divisi *Senior Country Business Manager, Compliance, Finance, CIB Operations, Global Technology and Infrastructure, Human Resources, Information Security Manager, Legal, Location Control Manager, SKMR (Satuan Kerja Manajemen*

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

*LOC members consist of the heads of divisions related to operational activities of the Bank, including from Senior Country Business Manager, Compliance, Finance, CIB Operations, Global Technology and Infrastructure, Human Resources, Information Security Manager, Legal, Location Control Manager, SKMR (Satuan Kerja Manajemen Risiko), Credit Product*

Risiko), *Credit Product Delivery*, *Corporate Tax*, dan *Resiliency*. Pertemuan LOC diselenggarakan setiap bulan, dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut, termasuk fungsi lain yang sebelumnya dijalankan oleh 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 oleh Bank Indonesia, tim pengawas Otoritas Jasa Keuangan, Auditor (internal dan eksternal), Hukum dan Kepatuhan.
- c. Memastikan terpenuhinya kebutuhan infrastruktur untuk

*Delivery*, *Corporate Tax*, and *Resiliency*. *LOC meeting held monthly basis, in order to carry out the following functions, including other functions which were previously carried-out separately in 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 Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan supervisory Team, auditors (internal and external), Legal and Compliance.*

setiap divisi di kantor cabang Jakarta.

- d. Mendiskusikan dan mengkomunikasikan semua ide atau inisiatif untuk pengembangan sistem operasional yang terbaik untuk diterapkan di Bank.

2. Monitoring terkait AML/ KYC:

- a. Memonitor perkembangan pengkinian profil dan transaksi nasabah, dan bilamana relevan, untuk mengeskalasikan 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-program di tingkat regional/global yang terkait dengan program AML/KYC;
- f. Mempromosikan pemahaman untuk mengidentifikasi unusual pattern atas transaksi Nasabah

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

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

2. AML/KYC related monitoring :

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

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. Monitoring 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)**

Anggota inti RALCO terdiri dari *Senior Country Officer, Senior Financial Officer, LOB and TCIO Heads, Country Compliance and Operational Risk 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

- 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. *Outsourcing Monitoring:*

- a. *Ensure the Bank has adequate Outsourcing policy and procedure and Outsourcing Company selection process (risk identification, measurement, monitoring, controlling and risk management information system).*
- b. *Perform periodic review/ monitoring and evaluation of existing Outsourcing to ensure compliance with the requirements.*

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

*RALCO core members consist of Senior Country Officer, Senior Financial Officer, LOB and TCIO Heads, Country Compliance and Operational Risk 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*

pengawasan atas risiko-risiko inheren dari bisnis di Indonesia, termasuk:

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

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

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 Enablement Technology, pimpinan Teknologi tiap

*provide oversight of the risks inherent in the firm's business in Indonesia, including:*

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

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

*RALCO meetings are conducted on a monthly basis.*

#### **d. South East Asia Technology Operating Committee (SEATOC)**

*Indonesia Technology is part of SEATOC, chaired by South East Asia Senior Technology Officer (STO). SEATOC members consist of South East Asia STO, Business Technology Leaders, Enablement Technology Leaders, Country Technology Leaders, Functional Partners and Oversight Members. The South East*

Negara, *Functional Partner* dan Anggota Pemantauan. Southeast Asia STO dapat meminta partisipasi tambahan dari anggota sesuai diskresi yang bersangkutan. SEATOC dibentuk dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Fokus dengan kesesuaian strategi South East Asia Technology untuk mendukung bisnis secara umum dan strategi manajemen resiko Bank, sesuai dengan strategi Global Teknologi. Mengintegrasikan dan menyesuaikan organisasi South East Asia Technology dengan fungsi-fungsi pendukung lainnya (Audit Teknologi, Kepatuhan, Keuangan, dan Risiko Operasional)
2. Memberikan pemantauan terhadap inisiatif strategis regional (termasuk program signifikan).
3. Mengatur, memantau dan memperbaiki lingkungan operasi South East Asia Technology termasuk efektifitas kontrol secara menyeluruh, resiko teknologi terkait dan isu keamanan terkait dengan South East Asia Technology
4. Meluncurkan dan menginisiasi program peningkatan di level negara sesuai kebutuhan dan memastikan sumber daya dan dana tersedia
5. Bertanggung jawab terhadap:
  - APAC Chief Information Officer (CIO) dan APTOC. SEATOC akan direpresentasikan oleh

*Asia STO can request the attendance of additional members or presenters at his or her discretion. SEATOC was formed in order to carry out the following functions:*

1. *Focus on aligning the South East Asia Technology strategy to support the overall business and risk management strategy of the firm, in alignment with Global Technology strategy. Integrate and align the Southeast Asia Technology organization with other functional partners (Technology Audit, Compliance, Finance and Operational Risk).*
2. *Provide oversight of regional strategic initiatives (including significant programs).*
3. *Oversee, monitor, and improve the Southeast Asia Technology operating environment including the overall control effectiveness, associated technology risk and related security issues for Southeast Asia Technology*
4. *Launch and initiate country-level improvement programs as needed and ensure they are appropriately funded/resourced*
5. *Be accountable to:*
  - *The APAC Chief Information Officer (“CIO”) and APTOC. The SEATOC will be represented by*



South East Asia STO di rapat APTOC.

- South East Asia Senior Country Business Manager (SCBM), Location Operating Committee (LOC) dan komite pengaturan yang sesuai di lokasi. SEATOC akan direpresentasikan oleh pimpinan TI Negara di rapat LOC.

6. Mengeskalasikan resiko signifikan dan isu-isu kepada pihak atau forum terkait.
7. Representative SEATOC dari lini bisnis dan fungsi korporasi bertanggung-jawab untuk menyetujui keputusan SEATOC dari Teknologi di lokasi dan lini bisnis.
8. Melakukan review SEATOC Charter setiap tahun.

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

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

Dalam rangka membantu pelaksanaan fungsi Direktur Kepatuhan, Bank telah membentuk Satuan Kerja Kepatuhan (*Compliance*) yang independen terhadap satuan kerja operasional. *Compliance*

*the South East Asia Senior Technology Officer (“STO”) at the APTOC meetings.*

- *The respective Southeast Asia Senior Country Business Manager (“SCBM”), Location Operating Committee (“LOC”) and other appropriate location governance committees. The SEATOC will be represented by the Country Technology Leaders at the LOC meetings.*

6. *Escalate significant risks and issues to the appropriate individuals or forums.*
7. *The SEATOC representatives of line of business and corporate functions are responsible to approve SEATOC decisions on behalf of Location Technology and Technology Line of Business.*
8. *Review the charter annually*

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

#### **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.*

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.
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.

#### **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.

*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. *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. Internal Audit Function**

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

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

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

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

### **b. Pelaksanaan Manajemen Risiko**

#### **Risiko Kredit**

Bank telah mengembangkan kebijakan dan prosedur yang dipersiapkan untuk melindungi independensi dan integritas persetujuan dan pengambilan keputusan,

## **IV.RISK MANAGEMENT IMPLEMENTATION**

### **a. Risk Factors**

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

### **b. Risk Management Implementation**

#### **Credit Risk**

*The Firm has developed policies and produres designed to preserve the independence and integrity of approval and decision-making, as well as to ensure*

dan juga untuk memastikan risiko kredit dinilai secara akurat, disetujui secara tepat, dimonitor secara berkala dan dikelola secara aktif di tingkat transaksi dan portofolio. Kerangka kebijakan menetapkan otoritas persetujuan kredit, batas konsentrasi, metodologi penilaian risiko, parameter tinjauan portofolio, dan pedoman untuk pengelolaan eksposur bermasalah. Selain itu, model, asumsi, dan input tertentu yang digunakan dalam mengevaluasi dan memantau risiko kredit divalidasi secara independen oleh grup yang terpisah dari lini bisnis.

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

Untuk memungkinkan pemantauan risiko kredit dan pengambilan keputusan yang efektif; eksposur kredit, kualitas kredit, tingkat konsentrasi, dan perubahan profil risiko dilaporkan secara periodik kepada anggota senior Manajemen Risiko Kredit. Pelaporan portofolio yang terperinci tentang industri, debitur, dan produk disiapkan; dan kesesuaian cadangan untuk kerugian kredit ditinjau oleh manajemen senior paling sedikit setiap triwulan. Melalui pelaporan risiko dan struktur tata kelola tersebut, pembaruan tren risiko kredit diberikan secara periodik kepada, dan dibahas dengan, komite risiko, manajemen senior, dan Dewan Direksi.

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

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

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

Jenis nasabah utama Bank adalah anak perusahaan dari perusahaan multinasional dan perusahaan lokal papan atas (*blue chip companies*) yang sudah memiliki rekam jejak yang baik dan diakui oleh lembaga pemeringkat internasional (atau melalui perusahaan induknya di luar negeri yang sebelumnya sudah menjadi nasabah Bank di Kantor Pusat/Regional). Sebagian besar pinjaman kepada anak perusahaan dari perusahaan- multinasional didukung oleh *corporate guarantee* atau *ownership support* dari perusahaan induk yang bersangkutan. Portofolio tersebar pada sektor-sektor industri seperti perusahaan perdagangan, lembaga keuangan, 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 Value Point* (BPV) dan *Net Open Position* (NOP) yang dihitung dan dipantau secara harian oleh unit yang independen dari

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

### **Market Risk**

*In managing market risk related exposure from securities trading activities and exchange rates, our Bank has employed Value-at-Risk (VaR) methodology, which takes into account the maximum acceptable loss for the Bank with the level confidence level of 99%. The Bank has set limits based on the values of Value-at-Risk (VaR), Basis Point Value (BPV) and Net Open Position (NOP) which are calculated and monitored daily by a unit independent unit from the treasury dealing room. In addition, the Bank has also established*

*treasury dealing room*. Di samping 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 2024, tidak terdapat pelampauan limit dan secara umum dapat dikatakan bahwa nilai VaR rata-rata baik secara per kuartal maupun keseluruhan satu tahun terakhir masih dibawah limit VaR yang diperkenankan. Demikian juga halnya dengan nilai rata-rata BPV dan rasio NOP sepanjang tahun 2024 yang masih berada dalam batas limit yang ditentukan. Selanjutnya, Bank telah melakukan pemantauan Eksposur *Interest Rate Risk Banking Book* (IRRBB) dengan menggunakan *Earning at Risk (EaR)* dan *Economic Value Sensivity (EVS)* secara bulanan.

Pemantauan atas eksposur risiko pasar dilakukan secara tersentralisasi melalui kantor regional yang secara harian dan

*Advisory Stop Limit in order to monitor for any loss that may result from securities trading and foreign exchange activities. To ensure the confidence level of the VaR calculation results, Back Testing process has been carried out on a regular basis to be reported every month. Similarly, Stress Testing is conducted to assess the Bank's resilience when facing several extreme Market Price movement scenarios.*

*Based on monitoring results throughout the year 2024, there were no limit breaches; and the average value of VaR, both quarterly and over the entire past year, is still below the allowed VaR limit. Similarly, the average value of BPV and NOP ratio in 2024 is still within the specified limits. Furthermore, the Bank has monitored the exposure of Interest Rate Risk Banking Book (IRRBB) by using Earning at Risk (EaR) and Economic Value Sensitivity (EVS) in monthly basis.*

*Monitoring of market risk exposure is done centrally in the regional office on a daily basis and periodically submit reports on the*



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 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. Bank akan menerima dukungan pendanaan dan modal dari kantor pusat, serta dapat meminjam atau memberikan pinjaman kepada seluruh

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

cabang atau pihak terkait di dalam grup perusahaan sesuai dengan centralized funding model yang diterapkan secara konsisten di seluruh bank. Grup Manajemen Risiko Likuiditas bertanggung jawab atas penilaian independen, pengukuran, pemantauan, dan pengendalian risiko likuiditas di seluruh bank (*firm*).

Di samping itu, kebijakan *Liquidity Risk Management* telah 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

*consistently throughout the bank. The Liquidity Risk Management Group is responsible for the independent assessment, measuring, monitoring, and control of liquidity risk across the firm.*

*Furthermore, the Liquidity Risk Management Policy has defined the scope of duties and responsibilities clearly. 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 that all operational activities of the Bank run according to the established systems and procedures, issues related to operational risks are discussed in the Location Operating Committee (LOC)/Infrastructure meeting, which are attended by all levels of*

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

### **Risiko Reputasi dan Hukum**

Selain risiko kredit, pasar, operasional dan likuiditas, Bank juga sangat mementingkan pengelolaan atas risiko reputasi dan hukum yang dapat berasal dari hubungan dengan nasabah, investor, regulator dan masyarakat. Adalah menjadi kewajiban bagi setiap karyawan di bank kami untuk memastikan setiap aspek yang berkaitan dengan reputasi dan hukum menjadi prioritas utama di antaranya adalah

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

### **Reputation and Legal Risks**

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

ketaatan terhadap peraturan dan undang-undang yang berlaku serta menjunjung tinggi kode etik perusahaan yang telah 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 – 2024 dapat dikategorikan sebagai “Rendah” atau *Low Risk*. Pada dasarnya penilaian ini dikarenakan sistem manajemen dan pengendalian risiko yang dimiliki Bank berfungsi dengan baik. Di samping itu Bank telah memenuhi peraturan-peraturan Otoritas Jasa Keuangan dan Bank Indonesia dalam bidang manajemen risiko serta telah melaporkan Profil Risiko bank secara triwulanan kepada Otoritas Jasa Keuangan berdasarkan parameter-parameter pengukuran yang telah disepakati. Aktivitas pemantauan dan monitoring telah dilakukan serta didiskusikan secara rutin dalam rapat *Risk Committee* dan komite-komite lainnya serta diskusi langsung dengan Otoritas Jasa Keuangan atau dengan Bank Indonesia.

*regulations, as well as upholding the company's code of ethics as outlined in the Code of Conduct document.*

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

*The composite risk profile of JPMorgan Chase Bank, N.A. Jakarta branch for Quarter IV – 2024 can be categorized as Low Risk. This assessment is based on the well-functioning of the risk management and control system of the Bank. In addition, the Bank is in compliance with the Otoritas Jasa Keuangan and Bank Indonesia regulations in the field of risk management, and the Risk Profile of the Bank has been reported to Otoritas Jasa Keuangan on a quarterly basis based on the measurement parameters that have been agreed upon. Supervision and monitoring activities have been carried out and regularly discussed in the 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 2024 adalah sebagai berikut:

*Provision of funds position by 31 December 2024 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	539.343
2.	Kepada Debitur Inti / <i>To Core Debtor:</i>		
	a. individu	6	15.155.431
	b. group	14	8.790.244

*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 pemberian pembiayaan, layanan *cash management* dan transaksi valuta asing serta derivatif untuk mendukung ekspansi bisnis nasabah-nasabah multinasional dan korporasi lokal. Sejumlah inisiatif dan produk baru Bank akan ditujukan untuk dapat memberikan solusi kepada nasabah yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan

## VI. BANK STRATEGIC PLAN

### Long Term Target

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

### Short Term Target

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

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

### **Target Jangka Menengah**

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

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

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

### **Medium Term Target**

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

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

## **VII. 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**

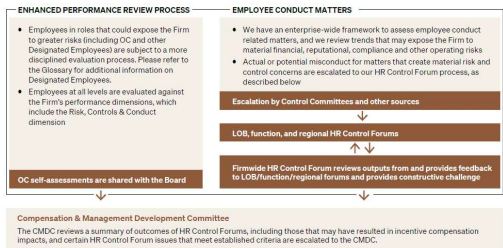
Tata kelola Perusahaan untuk kompensasi adalah sebagai berikut: *The Firm's governance for compensation is as follows:*

No	Deskripsi <i>Description</i>	2023	2024
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), Linda B. Bammann, Todd A Combs, Virginia M. Rometty.</p> <p>KKPM membantu Dewan dalam pengawasan hal-hal berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <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), Linda B. Bammann, Todd A Combs, Virginia M. Rometty.</i></p> <p><i>The CMDC assists the Board in its oversight of:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <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), Linda B. Bammann, Todd A Combs, Virginia M. Rometty.</p> <p>KKPM membantu Dewan dalam pengawasan hal-hal berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <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>• Budaya dan masalah perilaku karyawan yang signifikan dan tindakan terkait lainnya</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), Linda B. Bammann, Todd A Combs, Virginia M. Rometty.</i></p> <p><i>The CMDC assists the Board in its oversight of:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <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>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>	8(delapan) <i>8 (eight)</i>	6(enam) <i>6 (six)</i>
3)	Remunerasi yang telah dibayarkan kepada anggota Komite Remunerasi selama 1 (satu) tahun <i>Remuneration paid to members of the Remuneration</i>	<p>Untuk tahun 2023, setiap direktur bukan karyawan menerima uang tunai tahunan sampai dengan 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 2023, Pimpinan Direktur Independen menerima uang tetap sebesar USD30.000. Ketua komite menerima uang tetap sebesar USD15.000.</p> <p><i>For 2023, each non-employee director was entitled to receive an annual cash retainer of up to \$100,000 and, if</i></p>	<p>Untuk tahun 2024, setiap direktur bukan karyawan menerima uang tunai tahunan sampai dengan sebesar USD110.000 dan jika direktur bukan karyawan ada di dewan pada saat penghargaan ekuitas tahun kinerja tahunan diberikan, pemberian tahunan dari unit saham yang ditangguhkan senilai USD265.000. Untuk tahun 2024, Pimpinan Direktur Independen menerima uang tetap sebesar USD35.000. Ketua komite menerima uang tetap sebesar USD20.000.</p> <p><i>For 2024, each non-employee director was entitled to receive an annual cash retainer of up to \$110,000 and,</i></p>

	Committee for 1 (one) year	the non-employee director was on the Board at the time when annual performance year equity awards were granted, an annual grant of deferred stock units valued at \$250,000. For 2023, the Lead Independent Director received a retainer of USD30,000. The committee chair received a retainer of USD15,000.	if the non-employee director was on the Board at the time when annual performance year equity awards were granted, an annual grant of deferred stock units valued at \$265,000. For 2024, the Lead Independent Director received a retainer of USD35,000. The committee chair received a retainer of USD20,000.
b.	Proses penyusunan kebijakan Remunerasi yang meliputi: <i>Preparation process of the Remuneration policy, covering:</i>		
1)	Tinjauan mengenai latar belakang dan tujuan kebijakan Remunerasi <i>Review of background and purpose of Remuneration policy</i>	<p>Prinsip Bisnis dan budaya Perusahaan merupakan dasar keberhasilan Perusahaan dalam cara menjalankan bisnis dalam jangka panjang. Dipandu oleh Prinsip-Prinsip Bisnis ini, filosofi kompensasi Perusahaan merupakan dasar bagi tujuan kami untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja Perusahaan di pasar yang kompetitif. Filosofi kompensasi Perusahaan menyediakan prinsip panduan yang mendorong keputusan terkait kompensasi. Prinsip utama filosofi kompensasi kami tercantum di bawah ini.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membayar untuk kinerja dan menyelaraskan dengan kepentingan pemegang saham</li> <li>• Mendorong budaya sukses bersama</li> <li>• Menarik dan mempertahankan talenta yang terbaik dari semua latar belakang</li> <li>• Mengintegrasikan manajemen risiko dan kompensasi</li> <li>• Tidak ada tunjangan khusus dan kompensasi berbasis non-kinerja</li> <li>• Mempertahankan tata kelola yang kuat</li> <li>• Transparansi dengan pemegang saham</li> </ul> <p><i>The Firm's Business Principles and culture are fundamental to the Firm's success in how the Firm does business over the long-term. Guided by these Business Principles, the Firm's compensation philosophy is fundamental to our goals of attracting, retaining, and motivating the Firm's workforce in a competitive market. The Firm's compensation philosophy provides the guiding principles that drive compensation-related decisions. The key tenets of our compensation philosophy are listed below.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Paying for performance and aligning with shareholders' interests</i></li> <li>• <i>Encouraging a shared success culture</i></li> <li>• <i>Attracting and retaining top talent from all background</i></li> <li>• <i>Integrating risk management and compensation</i></li> <li>• <i>No special perquisites and non-performance based compensation</i></li> <li>• <i>Maintaining strong governance</i></li> <li>• <i>Transparency with shareholders</i></li> </ul>	<p>Selain Tujuan dan Nilai-nilai Perusahaan, Prinsip Bisnis dan budaya Perusahaan merupakan dasar keberhasilan Perusahaan dalam cara menjalankan bisnis dalam jangka panjang. Dipandu oleh Prinsip-Prinsip Bisnis ini, filosofi kompensasi Perusahaan merupakan dasar bagi tujuan kami untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja Perusahaan di pasar yang kompetitif. Filosofi kompensasi Perusahaan menyediakan prinsip panduan yang mendorong keputusan terkait kompensasi. Prinsip utama filosofi kompensasi kami tercantum di bawah ini.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membayar untuk kinerja dan menyelaraskan dengan kepentingan pemegang saham</li> <li>• Mendorong budaya sukses bersama</li> <li>• Menarik dan mempertahankan karyawan</li> <li>• Mengintegrasikan manajemen risiko dan kompensasi</li> <li>• Tidak ada tunjangan khusus dan kompensasi berbasis non-kinerja</li> <li>• Mempertahankan tata kelola yang kuat</li> <li>• Transparansi dengan pemegang saham</li> </ul> <p><i>In addition to the Firm's Purpose and Values, the Firm's Business Principles and culture are fundamental to the Firm's success in how the Firm does business over the long-term. Guided by these Business Principles, the Firm's compensation philosophy is fundamental to our goals of attracting, retaining, and motivating the Firm's workforce in a competitive market. The Firm's compensation philosophy provides the guiding principles that drive compensation-related decisions. The key tenets of our compensation philosophy are listed below.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Paying for performance and aligning with shareholders' interests</i></li> <li>• <i>Encouraging a culture of shared success</i></li> <li>• <i>Attracting and retaining employees</i></li> <li>• <i>Integrating risk management and compensation</i></li> <li>• <i>No special perquisites and non-performance based compensation</i></li> <li>• <i>Maintaining strong governance</i></li> <li>• <i>Transparency with shareholders</i></li> </ul>

2)	Pelaksanaan kaji ulang atas kebijakan Remunerasi pada tahun sebelumnya, beserta perbaikannya <i>Review of the Remuneration policy in the previous year, including improvements</i>	Untuk penghargaan USK 2023 yang diberikan pada bulan Januari 2024, KKPM mempertahankan struktur utama desain, dengan pembaruan tertentu untuk mengatasi faktor eksternal dan meningkatkan ketelitian program USK  <i>For the 2023 PSU awards granted in January 2024, the CMDC maintained the key structure of the design, with select updates to address external factors and enhance the rigor of the PSU program.</i>	Perusahaan menerima dukungan sebesar 91% untuk proposal Say on Pay tahun 2024, dan para pemegang saham menyatakan dukungan mendalam mereka yang berkelanjutan terhadap program dan praktik kompensasi berbasis kinerja kami di antara program lainnya. Oleh karena itu, kami mempertahankan fitur-fitur utama dari program kompensasi kami untuk tahun 2024.  <i>The Firm received 91% support for the 2024 Say on Pay proposal, and shareholders expressed their continued deep support for our pay-for-performance compensation program and practices amongst others. Accordingly, we maintained the key features of our compensation program for 2024.</i>
3)	Mekanisme untuk memastikan bahwa Remunerasi bagi Pegawai di unit kontrol bersifat independen dari unit kerja yang diawasinya <i>Mechanism to ensure that the Remuneration for Employees in control unit is independent from the business units supervised</i>	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.  <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>	Remunerasi untuk Fungsi Pengendalian ditentukan dengan mengacu pada tujuan independen dan alokasi kompensasi insentif untuk grup ini dikelola secara terpisah dari Lini-lini Usaha yang dicakup oleh Fungsi Pengendalian.  <i>Remuneration for the Control Functions is determined by reference to independent objectives and the incentive compensation allocations for these groups are managed separately from the Lines of Business that the Control Functions cover.</i>
c.	Cakupan kebijakan Remunerasi dan implementasinya per unit bisnis, per wilayah dan pada perusahaan anak atau kantor cabang yang berlokasi di luar negeri <i>Scope of the Remuneration policy and the implementation per business unit, per area and subsidiary or branch located offshore</i>	Kebijakan remunerasi berlaku untuk seluruh Perusahaan. KKPM menyetujui pendelegasian wewenang kepada Kepala Sumber Daya Manusia atau pejabat lain yang berwenang untuk mengelola dan mengubah program kompensasi dan manfaat perusahaan, termasuk wewenang untuk menafsirkan program tersebut dalam kasus-kasus individual apabila diperlukan.  <i>The remuneration policy applies across the Firm. The CMDC approve the delegation of authority to the Head of Human Resources or other appropriate officer to administer and amend the corporation's compensation and benefits programs, including the authority to interpret the program in individual cases when appropriate.</i>	Kebijakan remunerasi berlaku untuk seluruh Perusahaan. KKPM menyetujui pendelegasian wewenang kepada Kepala Sumber Daya Manusia atau pejabat lain yang berwenang untuk mengelola dan mengubah program kompensasi dan manfaat perusahaan, termasuk wewenang untuk menafsirkan program tersebut dalam kasus-kasus individual apabila diperlukan.  <i>The remuneration policy applies across the Firm. The CMDC approve the delegation of authority to the Head of Human Resources or other appropriate officer to administer and amend the corporation's compensation and benefits programs, including the authority to interpret the program in individual cases when appropriate.</i>

<p>Metode penetapan kebijakan Remunerasi yang Bersifat Tetap <i>Method to determine Fixed Remuneration Policy</i></p>	<p>Perusahaan menggunakan kerangka pembayaran-untuk-kinerja secara disiplin untuk membuat keputusan mengenai kompensasi bagi karyawan-karyawan kami, sehingga kompensasi mereka sepadan dengan kinerja Perusahaan secara keseluruhan, bisnis mereka, dan kinerja mereka secara individu.</p> <p><i>The Firm uses a disciplined pay-for-performance framework to make decisions about the compensation of our employees, so that their compensation is commensurate with the overall performance of the Firm, their respective businesses, and their individual performance.</i></p>	<p>Perusahaan menggunakan kerangka pembayaran-untuk-kinerja secara disiplin untuk membuat keputusan mengenai kompensasi 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>d. Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dikaitkan dengan risiko yang meliputi: <i>Variable Remuneration related to risks, covering:</i></p>		
<p>1) Jenis risiko utama (key risk) yang digunakan dalam menerapkan Remunerasi yang Bersifat Variabel <i>Types of key risks used to decide Remuneration</i></p>	<p>Kami mempertahankan proses review untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik perihal risiko, pengendalian dan perilaku dan untuk mengidentifikasi orang-orang yang mungkin akan dikenakan tindakan-tindakan perbaikan seperti dampak-dampak pada penilaian kinerja, pelatihan tambahan, kompensasi dan/atau pemutusan hubungan kerja.</p> <p><i>We maintain review processes to evaluate and provide feedback on risk, controls and conduct matters and to identify individuals who may be subject to remedial actions such as impacts to performance assessment, additional training, compensation and/or termination.</i></p> <div data-bbox="479 913 998 1396"> <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 lainnya) harus menjalani proses evaluasi yang lebih disiplin, termasuk syarat dan ketentuan kompensasi tertentu sebagai mekanisme untuk menyeimbangkan risiko yang lebih besar.</li> <li>Proses peningkatan kinerja ini digunakan oleh para manajer untuk membantu menilai apakah karyawan tersebut memenuhi harapan kami melalui umpan balik Risiko &amp; Kontrol formal dari mitra Fungsi Kontrol dan laporan Risiko &amp; Kontrol tambahan.</li> <li>Semua karyawan lainnya dievaluasi oleh manajer mereka berdasarkan empat dimensi kinerja Perusahaan, yang mencakup dimensi Risiko, Kontrol &amp; Perilaku.</li> </ul> <p><b>2 Perilaku Karyawan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kami memiliki kerangka kerja perusahaan untuk menilai hal-hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan, dan kami meninjau tren yang dapat membuat Perusahaan menghadapi risiko keuangan, reputasi, kepatuhan, dan risiko operasional lainnya yang material.</li> <li>Pelanggaran aktual atau potensial untuk hal-hal yang menimbulkan risiko material dan masalah pengendalian akan eskalasi ke proses Forum Kontrol SDM kami, sebagaimana dijelaskan di bawah ini.</li> </ul> <p><b>3 Tinjauan 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 menjerumuskan pemantauan saat ini atau di masa depan untuk penyalta atau penarikan kembali suatu penghargaan.</p> </div> <p>Agar individu yang mengambil risiko yang tidak sesuai dengan selera risiko Perusahaan dituntut untuk</p>	<p>Ringkasan dari proses review kami mempertahankan proses review untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik perihal risiko, pengendalian dan perilaku dan untuk mengidentifikasi orang-orang yang mungkin akan dikenakan tindakan-tindakan perbaikan seperti dampak-dampak pada penilaian kinerja, pelatihan tambahan, kompensasi dan/atau pemutusan hubungan kerja yang dijelaskan di bawah ini:</p> <div data-bbox="998 829 1521 1155"> <p><b>Proses 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 lainnya) tunduk pada proses penilaian yang lebih disiplin. Silakan merujuk ke Glosarium untuk informasi tambahan tentang Karyawan yang Ditunjuk.</li> <li>Karyawan di semua tingkat dievaluasi berdasarkan dimensi kinerja Perusahaan, yang mencakup dimensi Risiko, Pengendalian &amp; Perilaku.</li> </ul> <p><b>Masalah Perilaku Karyawan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kami memiliki kerangka kerja di seluruh Perusahaan untuk menilai masalah terkait perilaku karyawan, dan kami meninjau tren yang dapat mengespos Perusahaan pada risiko keuangan, reputasi, kepatuhan, dan risiko operasional lainnya yang material.</li> <li>Masalah aktual atau potensial yang dapat menciptakan risiko material dan kekhawatiran pengendalian ditingkatkan ke forum Pengendalian SDM kami, seperti yang dijelaskan di bawah ini.</li> </ul> <p><b>Penilaian mandiri anggota Komite Operasional dibagikan dengan Dewan</b></p> <p><b>Komite Kompensasi &amp; Pengembangan Manajemen</b></p> <p>KKPM meninjau ringkasan hasil Forum Pengendalian SDM, termasuk yang mungkin menghasilkan dampak kompensasi insentif, dan masalah Forum Pengendalian SDM tertentu yang memenuhi kriteria yang ditetapkan deskalasi ke KKPM.</p> </div> <p>Agar individu yang mengambil risiko yang tidak sesuai dengan selera risiko Perusahaan dituntut untuk bertanggung jawab dan untuk mencegah perilaku ceroboh di masa depan, Perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur yang memungkinkannya untuk mengambil tindakan yang tepat waktu dan proporsional sehubungan dengan individu yang bertanggung jawab, termasuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 insentif yang telah dibayarkan sebelumnya (tunai dan/atau ekuitas);</li> <li>Penurunan pangkat, penilaian kinerja negatif atau tindakan ketenagakerjaan lain yang sesuai; dan</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, dampaknya terhadap Perusahaan dan hukum setempat.</p> <p><i>A summary of the review processes we maintain review processes to evaluate and provide feedback on risk, controls and conduct matters and to identify individuals who may be subject to remedial actions such as impacts</i></p>

		<p>bertanggung jawab dan untuk mencegah perilaku ceroboh di masa depan, Perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur yang memungkinkannya untuk mengambil tindakan yang tepat waktu dan proporsional sehubungan dengan individu yang bertanggung jawab, termasuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 insentif yang telah dibayarkan sebelumnya (dalam bentuk tunai dan/atau ekuitas);</li> <li>• Demosi, penilaian kinerja negatif atau tindakan ketenagakerjaan lain yang sesuai; dan</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, dampaknya terhadap Perusahaan dan hukum setempat.</p>	<p><i>to performance assessment ratings, additional training, compensation and/or termination is provided below:</i></p>  <p><i>To hold individuals responsible for taking risks inconsistent with the Firm's risk appetite and to discourage future imprudent behavior, the Firm has policies and procedures that enable it to take timely and proportionate actions, including:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduce or altogether eliminate annual incentive compensation;</li> <li>• Cancel unvested awards (in full or in part);</li> <li>• Clawback/Recover previously paid incentive compensation (cash and/or equity)</li> <li>• Demotion, negative performance rating or other appropriate employment actions; and</li> <li>• Termination of employment</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, are based on the relevant circumstances, including the nature of their involvement, the magnitude of the event, the impact on the Firm and local laws.</i></p>
2)	<p>Kriteria untuk menentukan jenis risiko utama, termasuk untuk risiko yang sulit diukur</p> <p><i>Criteria to decide types of key risks, including the risks difficult to measure</i></p>	<p><i>To hold individuals responsible for taking risks inconsistent with the Firm's risk appetite and to discourage future imprudent behavior, the Firm has policies and procedures that enable it to take timely and proportionate actions with respect to accountable individuals, including:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduce or altogether eliminate annual incentive compensation;</li> <li>• Cancel unvested awards (in full or in part);</li> <li>• Clawback/Recover previously paid incentive compensation (cash and/or equity);</li> <li>• Demotion, negative performance rating or other appropriate employment actions; and</li> <li>• Termination of employment</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, the impact on the Firm and local laws.</i></p>	
3)	<p>Dampak penetapan risiko utama terhadap kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel</p> <p><i>Impact of the decision of the types of risks to Variable Remuneration</i></p>		
4)	<p>Perubahan penentuan jenis risiko utama dibandingkan dengan tahun lalu beserta alasannya</p> <p><i>Change of the decision of 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:</p> <p><i>Measurement of performance related to the Variable Remuneration, covering:</i></p>	<p>1) Tinjauan mengenai kebijakan Remunerasi yang dikaitkan dengan penilaian kinerja</p> <p><i>Review of the Remuneration</i></p> <p>Sesuai dengan filosofi kompensasi kami, Perusahaan menggunakan pendekatan yang seimbang dan holistik untuk menilai kinerja sepanjang tahun terhadap empat dimensi kinerja keuangan dan non-keuangan 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>Sesuai dengan filosofi kompensasi kami, Perusahaan menggunakan pendekatan yang seimbang dan holistik untuk menilai kinerja sepanjang tahun terhadap empat dimensi kinerja yang luas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil Bisnis</li> <li>• Klien/Nasabah/Pemangku Kepentingan</li> <li>• Kerjasama Tim dan Kepemimpinan</li> <li>• Risiko, Pengendalian &amp; Perilaku</li> </ul>

<p><i>policy related to rating of performance</i></p>	<p>Dimensi kinerja ini secara tepat mempertimbangkan prioritas jangka pendek dan menengah yang mendorong nilai pemegang saham yang berkelanjutan, dengan memperhitungkan sasaran dari risiko, pengendalian dan perilaku.</p> <p>Untuk mempromosikan keselarasan pembayaran-untuk-kinerja yang tepat, Perusahaan tidak menetapkan bobot relatif untuk dimensi-dimensi ini, dan juga mempertimbangkan faktor lain yang terkait, termasuk praktek pasar. Meskipun tidak ada satu dimensi kinerja tunggal yang menentukan kompensasi, kekurangan yang signifikan pada salah satu dimensi dapat mengakibatkan penyesuaian ke bawah pada variabel kompensasi karyawan, tanpa batas.</p> <p>Tiga titik skala yaitu kuat, sesuai jalur atau area pertumbuhan untuk penilaian terhadap masing-masing dimensi kinerja kecuali Risiko, Pengendalian dan Perilaku telah diberlakukan untuk semua karyawan.</p> <p>Untuk penilaian Risiko, Pengendalian dan Perilaku, <i>Executive Directors ("ED"), Managing Directors ("MD")</i> dan para karyawan tertentu yang ditunjuk sesuai peraturan, akan menerima komentar kinerja tertulis dan Penilaian Risiko, Pengendalian dan Perilaku (RPP) yaitu "Seperti yang Diharapkan untuk Peran" atau "Kurang dari yang Diharapkan untuk Peran".</p> <p>Untuk para karyawan tingkat <i>Vice President ("VP")</i> ke bawah, manajer akan menjawab sebuah pertanyaan tentang apakah karyawan tersebut memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan harapan RPP perusahaan dan tindakan yang diambil apabila jawabannya adalah Tidak</p> <p><i>In accordance with our compensation philosophy, the Firm uses a balanced and holistic approach to assess performance throughout the year against four broad financial and non-financial performance 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 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. While there is no single performance dimension in isolation that determines compensation, a significant shortcoming in any one dimension may result in downward adjustments to employees' variable compensation, without limits.</i></p> <p><i>A three-point scale of strong, on track or growth area for assessment against each of the performance dimensions with the exception of Risk, Controls and Conduct has been implemented for all employees.</i></p> <p><i>For Risk, Controls and Conduct assessment, Executive Directors ("ED"), Managing Directors ("MD") and certain regulatory designated employees, will receive written performance commentary and a Risk, Controls and Conduct (RCC) Assessment of "As Expected" or "Less than Expected" for the role.</i></p> <p><i>For Vice President ("VP") and below employees, managers will answer a question about whether the employee exhibits behaviors in line with the Firm's RCC expectations and any action(s) taken if the answer is No.</i></p>	<p>Perusahaan memiliki ekspektasi khusus untuk setiap dimensi kinerja yang berbeda tergantung pada tingkat dan/atau peran karyawan. Menunjukkan perilaku yang diharapkan sesuai dengan Prinsip Bisnis dan Kode Etik Perusahaan adalah faktor penting dalam proses pengembangan kinerja dan ekspektasi ini umumnya dimasukkan ke dalam ekspektasi standar yang tersedia bagi karyawan dalam sistem pengembangan kinerja Perusahaan.</p> <p>Dimensi kinerja ini secara tepat mempertimbangkan prioritas jangka pendek dan menengah yang mendorong nilai pemegang saham yang berkelanjutan, dengan memperhitungkan sasaran dari risiko, pengendalian dan perilaku.</p> <p>Untuk mempromosikan keselarasan pembayaran-untuk-kinerja yang tepat, Perusahaan tidak menetapkan bobot relatif untuk dimensi-dimensi ini, dan juga mempertimbangkan faktor lain yang terkait, termasuk praktek pasar. Tidak ada satu dimensi kinerja tunggal yang menentukan total kompensasi, namun mungkin saja satu kekurangan yang signifikan pada salah satu dimensi kinerja dapat mengakibatkan penurunan pada kompensasi variabel karyawan tanpa batas.</p> <p>Tiga titik skala yaitu kuat, sesuai jalur atau area pertumbuhan untuk penilaian terhadap masing-masing dimensi kinerja kecuali Risiko, Pengendalian dan Perilaku telah diberlakukan untuk semua karyawan.</p> <p>Untuk penilaian Risiko, Pengendalian dan Perilaku, <i>Executive Directors ("ED"), Managing Directors ("MD")</i> dan para karyawan tertentu yang ditunjuk sesuai peraturan, akan menerima komentar kinerja tertulis dan Penilaian Risiko, Pengendalian dan Perilaku (RPP) yaitu "Seperti yang Diharapkan untuk Peran" atau "Kurang dari yang Diharapkan untuk Peran".</p> <p>Untuk para karyawan tingkat <i>Vice President ("VP")</i> ke bawah, manajer akan menjawab sebuah pertanyaan tentang apakah karyawan tersebut memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan harapan RPP perusahaan dan tindakan yang diambil apabila jawabannya adalah Tidak</p> <p><i>In accordance with our compensation philosophy, the Firm uses a balanced and holistic approach to assess performance throughout the year against four broad performance dimensions:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <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>The Firm has specific expectations under each performance dimension which differ depending on the employee's level and/or role. Demonstrating the expected behaviors consistent with the Firm's Business Principles and Code of Conduct is an important factor in the performance development process and these expectations are generally incorporated into these standard expectations which are available to employees in the Firm's performance development system.</i></p> <p><i>These performance dimensions appropriately consider short- and medium-term priorities that drive sustained shareholder value, while accounting for risk, controls and conduct objectives.</i></p> <p><i>To promote a proper pay-for-performance alignment, the Firm does not assign relative weightings to these dimensions and also considers other relevant factors, including market practices. No single performance dimension in isolation determines total compensation;</i></p>
---	---	---

			<p>however, it is possible for a single significant shortcoming in any performance dimension to have a downward impact on variable compensation without limitation.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
2)	<p>Metode dalam mengaitkan Remunerasi individu dengan kinerja Bank, kinerja unit kerja dan kinerja individu</p> <p><i>Method in connecting individual Remuneration to the Bank’s performance, business unit</i></p>	<p>Silakan merujuk ke tanggapan di Bagian c mengenai “Metode untuk menentukan Kebijakan Remunerasi Tetap”.</p> <p><i>Please refer to the response in Section c regarding “Method to determine Fixed Remuneration Policy”.</i></p>	<p>Silakan merujuk ke tanggapan di Bagian c mengenai “Metode untuk menentukan Kebijakan Remunerasi Tetap”.</p> <p><i>Please refer to the response in Section c regarding “Method to determine Fixed Remuneration Policy”.</i></p>
3)	<p>Uraian mengenai metode yang digunakan Bank untuk menyatakan bahwa kinerja yang disepakati tidak dapat tercapai sehingga perlu dilakukan penyesuaian atas remunerasi serta besarnya penyesuaian remunerasi jika kondisi tersebut terjadi</p> <p><i>Details regarding the method used by the Bank to declare that the agreed 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>Sesuai dengan filosofi kompensasi kami, Perusahaan menggunakan pendekatan yang seimbang dan holistik untuk menilai kinerja sepanjang tahun terhadap empat dimensi kinerja keuangan dan non-keuangan 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” dan Kode Etik 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 Insentif 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</i></p>	<p>Silakan merujuk ke tanggapan di Bagian e.1 mengenai “Tinjauan kebijakan Remunerasi yang dikaitkan dengan penilaian kinerja”.</p> <p><i>Please refer to the response in Section e.1 regarding “Review of the Remuneration policy related to rating of performance”</i></p>

		<p><i>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 holistic approach to assess performance throughout the year against four broad financial and non-financial performance 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 and Conduct</i></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 and Code of Conduct is an important factor in the performance development process and these expectations are generally incorporated into these standard expectations which are available to employees in the Bank's performance development system. How We Do Business principles and practices should form a significant part of the overall 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. Incentive 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 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 ketentuan, Perusahaan percaya bahwa ketentuan yang kuat yang memberikan penghargaan jangka panjang dan berkelanjutan sekaligus memungkinkan pemulihan kompensasi insentif (baik tunai dan ekuitas) dalam kondisi tertentu penting untuk mengelola bisnis Perusahaan.</p> <p><i>The Firm's Annual Incentive Compensation Plan is a discretionary compensation program that aligns with the key tenets of the Firm's compensation philosophy. The plan serves to motivate and reward employees for delivering sustained results.</i></p>	<p>Rencana Kompensasi Insentif Tahunan Perusahaan adalah program kompensasi diskresioner yang selaras dengan prinsip utama filosofi kompensasi Perusahaan. Rencana tersebut berfungsi untuk memotivasi dan memberi penghargaan kepada karyawan karena memberikan hasil yang berkelanjutan.</p> <p>Kompensasi insentif diberikan dalam bentuk tunai dan/atau ekuitas. Umumnya, ketika karyawan menjadi lebih senior atau dampak dari peran mereka meningkat, porsi kompensasi insentif yang lebih besar diberikan dalam ekuitas.</p> <p>Penghargaan berbasis ekuitas (yaitu, kompensasi yang 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 ketentuan, Perusahaan percaya bahwa ketentuan yang kuat yang memberikan penghargaan jangka panjang dan berkelanjutan sekaligus memungkinkan pemulihan kompensasi insentif (baik tunai dan ekuitas) dalam kondisi tertentu penting untuk mengelola bisnis Perusahaan.</p> <p><i>The Firm's Annual Incentive Compensation Plan is a discretionary compensation program that aligns with the key tenets of the Firm's compensation philosophy. The plan serves to motivate and reward employees for delivering sustained results.</i></p>



		<p><i>Incentive compensation is awarded in cash and/or equity. Generally, as employees become moresenior or the impact of their role increases, a greater portion of incentive compensation is awarded inequity.</i></p> <p><i>Equity-based awards (i.e., deferred compensation) generally take the form of Restricted Stock Units ("RSUs") that vest over multiple years. The Firm believes equity-based awards are important to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Aligning employee compensation with creation of shareholder value</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) under certain circumstances 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 moresenior or the impact of their role increases, a greater portion of incentive compensation is awarded inequity.</i></p> <p><i>Equity-based awards (i.e., deferred compensation) generally take the form of Restricted Stock Units ("RSUs") that vest over multiple years. The Firm believes equity-based awards are important to:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Align employee compensation with creation of shareholder value</i></li> <li><i>Support 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) under certain circumstances are important to managing the Firm's businesses.</i></p>																																																										
2)	<p>Kebijakan Bank mengenai Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan yang ditunda pembayarannya (malus), atau ditarik kembali apabila sudah dibayarkan (clawback) The Bank's policy regarding deferred Variable Remuneration the payment of which is deferred (malus) or clawback if already paid</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="479 1245 971 1627"> <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>Kelenturan ini juga berlaku untuk insentif tunai</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">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 disengaja terkait dengan pekerjaan</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika penghargaan didasarkan pada kesalahan penyajian material oleh karyawan</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika karyawan diberhentikan karena alasan</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Terkait Risiko dan lainnya</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika karyawan secara tidak benar atau dengan kelalaian besar gagal mengidentifikasi, menyampaikan atau menilai, secara tepat waktu dan sebagaimana diharapkan, masalah dan/atau ketidakwajaran sehubungan dengan risiko material kepada Perusahaan</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika penghargaan didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, terlepas apakah karyawan tersebut bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Vesting Berbasis Perlindungan<sup>4</sup></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika lini bisnis di mana karyawan dipekerjakan atau menjalankan tanggung jawabnya tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya atau, dalam kasus anggota Komite Operasi, jika penghargaan diberikan kepada peserta dalam lini bisnis yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi seluruhnya atau sebagian dibatalkan karena lini bisnis tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya<sup>5</sup></li> </ul> </td> <td></td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table> <p><sup>4</sup> Ketentuan berlaku untuk Unit Saham Kinerja ("USK") dan UST yang diberikan setelah tahun 2011 dan dapat mengakibatkan pembatalan hingga total 50% dari penghargaan</p> <p><sup>5</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>Kelenturan 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 disengaja terkait dengan pekerjaan</li> </ul>	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika penghargaan didasarkan pada kesalahan penyajian material oleh karyawan</li> </ul>	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> <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, menyampaikan atau menilai, secara tepat waktu dan sebagaimana diharapkan, masalah dan/atau ketidakwajaran sehubungan dengan risiko material kepada Perusahaan</li> </ul>	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika penghargaan didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, terlepas apakah karyawan tersebut bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak</li> </ul>	✓	✓	Vesting Berbasis Perlindungan <sup>4</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika lini bisnis di mana karyawan dipekerjakan atau menjalankan tanggung jawabnya tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya atau, dalam kasus anggota Komite Operasi, jika penghargaan diberikan kepada peserta dalam lini bisnis yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi seluruhnya atau sebagian dibatalkan karena lini bisnis tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya<sup>5</sup></li> </ul>		✓	<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="1006 1245 1498 1627"> <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>Kelenturan ini juga berlaku untuk insentif tunai</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">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 disengaja terkait dengan pekerjaan</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika penghargaan didasarkan pada kesalahan penyajian material oleh karyawan</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika karyawan diberhentikan karena alasan</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Terkait Risiko dan lainnya</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika karyawan secara tidak benar atau dengan kelalaian besar gagal mengidentifikasi, menyampaikan atau menilai, secara tepat waktu dan sebagaimana diharapkan, masalah dan/atau ketidakwajaran sehubungan dengan risiko material kepada Perusahaan</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika penghargaan didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, terlepas apakah karyawan tersebut bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak</li> </ul> </td> <td>✓</td> <td>✓</td> </tr> <tr> <td>Vesting Berbasis Perlindungan<sup>4</sup></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jika lini bisnis di mana karyawan dipekerjakan atau menjalankan tanggung jawabnya tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya atau, dalam kasus anggota Komite Operasi, jika penghargaan diberikan kepada peserta dalam lini bisnis yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi seluruhnya atau sebagian dibatalkan karena lini bisnis tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya<sup>5</sup></li> </ul> </td> <td></td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table> <p><sup>4</sup> Ketentuan berlaku untuk Unit Saham Kinerja ("USK") dan UST yang diberikan setelah tahun 2011 dan dapat mengakibatkan pembatalan hingga total 50% dari penghargaan</p> <p><sup>5</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>Kelenturan 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 disengaja terkait dengan pekerjaan</li> </ul>	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika penghargaan didasarkan pada kesalahan penyajian material oleh karyawan</li> </ul>	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> <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, menyampaikan atau menilai, secara tepat waktu dan sebagaimana diharapkan, masalah dan/atau ketidakwajaran sehubungan dengan risiko material kepada Perusahaan</li> </ul>	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika penghargaan didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, terlepas apakah karyawan tersebut bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak</li> </ul>	✓	✓	Vesting Berbasis Perlindungan <sup>4</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika lini bisnis di mana karyawan dipekerjakan atau menjalankan tanggung jawabnya tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya atau, dalam kasus anggota Komite Operasi, jika penghargaan diberikan kepada peserta dalam lini bisnis yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi seluruhnya atau sebagian dibatalkan karena lini bisnis tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya<sup>5</sup></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>Kelenturan 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 disengaja terkait dengan pekerjaan</li> </ul>	✓	✓																																																										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika penghargaan didasarkan pada kesalahan penyajian material oleh karyawan</li> </ul>	✓	✓																																																										
	<ul style="list-style-type: none"> <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, menyampaikan atau menilai, secara tepat waktu dan sebagaimana diharapkan, masalah dan/atau ketidakwajaran sehubungan dengan risiko material kepada Perusahaan</li> </ul>	✓	✓																																																										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika penghargaan didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, terlepas apakah karyawan tersebut bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak</li> </ul>	✓	✓																																																										
Vesting Berbasis Perlindungan <sup>4</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika lini bisnis di mana karyawan dipekerjakan atau menjalankan tanggung jawabnya tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya atau, dalam kasus anggota Komite Operasi, jika penghargaan diberikan kepada peserta dalam lini bisnis yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi seluruhnya atau sebagian dibatalkan karena lini bisnis tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya<sup>5</sup></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>Kelenturan 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 disengaja terkait dengan pekerjaan</li> </ul>	✓	✓																																																										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika penghargaan didasarkan pada kesalahan penyajian material oleh karyawan</li> </ul>	✓	✓																																																										
	<ul style="list-style-type: none"> <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, menyampaikan atau menilai, secara tepat waktu dan sebagaimana diharapkan, masalah dan/atau ketidakwajaran sehubungan dengan risiko material kepada Perusahaan</li> </ul>	✓	✓																																																										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika penghargaan didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, terlepas apakah karyawan tersebut bertanggung jawab atas ketidakakuratan tersebut atau tidak</li> </ul>	✓	✓																																																										
Vesting Berbasis Perlindungan <sup>4</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jika lini bisnis di mana karyawan dipekerjakan atau menjalankan tanggung jawabnya tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya atau, dalam kasus anggota Komite Operasi, jika penghargaan diberikan kepada peserta dalam lini bisnis yang menjadi tanggung jawab anggota Komite Operasi seluruhnya atau sebagian dibatalkan karena lini bisnis tidak memenuhi ambang keuangan lini bisnis tahunannya<sup>5</sup></li> </ul>		✓																																																										

CLAWBACK TYPE	CLAWBACK TRIGGER	VESTED	UNVESTED	CLAWBACK TYPE	CLAWBACK TRIGGER	VESTED	UNVESTED
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> </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> </ul>	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> <li>If the award was based on material misrepresentation by the employee</li> </ul>	✓	✓		<ul style="list-style-type: none"> <li>If the award was based on material misrepresentation by the employee</li> </ul>	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> <li>If the employee is terminated for cause</li> </ul>	✓	✓		<ul style="list-style-type: none"> <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> </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> </ul>	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> <li>If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy</li> </ul>	✓	✓		<ul style="list-style-type: none"> <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 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>			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 Performance Share Units ("PSUs") and RSUs granted after 2011 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.

<sup>1</sup> Provisions apply to Performance Share Units ("PSUs") and RSUs granted after 2011 and may result in cancellation of up to a total of 50% of the award.  
<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>							
	2023				2024			
	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>a)</sup> , tunjangan rutin, tantiem dan fasilitas lainnya dalam bentuk natura <i>Salary, bonus<sup>a)</sup>, regular allowance, royalties and other non in-kind benefits</i>	-	-	5	43,822	-	-	5	49,176
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	741	-	-	5	756
b. Tidak dapat dimiliki / <i>Cannot be owned</i>	-	-	5	1,235	-	-	5	1,701
Total	-	-	5	45,798	-	-	5	51,633

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

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

Total Remunerasi per Orang dalam 1 tahun*) <i>Total Remuneration per Person within 1 Year *)</i>	2023		2024	
	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>	2023	2024
i.	Remunerasi bersifat Variable mencakup / <i>Variable Remuneration covering:</i>		
1)	Jenis dari Remunerasi bersifat variable 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>	Secara umum, ketika kompensasi insentif seorang karyawan sebesar atau lebih dari USD 50,000 atau setara dalam mata uang lokal, sebagian dari kompensasi insentif akan diberikan dalam bentuk ekuitas. Secara umum, seiring dengan meningkatnya senioritas karyawan atau dampak peran mereka meningkat, lebih besar porsi kompensasi insentif diberikan dalam bentuk ekuitas. Penghargaan berbasis ekuitas (misalnya kompensasi yang ditangguhkan) umumnya berbentuk Unit Saham Terbatas (RSU) yang vesting selama beberapa tahun.  <i>In general, when an employee's incentive compensation is or more than USD 50,000 or its local currency equivalent, a portion of the incentive compensation will be awarded in the form of equity. Generally, as employees become more senior or the impact of their role increases, a greater portion of incentive compensation is awarded in equity. Equity-based awards (i.e., deferred compensation) generally take the form of Restricted Stock Units (RSUs) that vest over multiple years.</i>
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</i>	Jumlah diterima dalam 1 tahun / <i>Amount received in 1 year</i>					
	2023 (Restated)			2024		
	Direksi / <i>Board of Directors</i>	Dewan Komisaris / <i>Board of</i>	Pegawai / <i>Employee</i>	Direksi / <i>Board of Directors</i>	Dewan Komisaris / <i>Board of</i>	Pegawai / <i>Employee</i>

Remuneration			Commissioners						Commissioners			
	Jml Org /Person	Juta / Million Rp	Jml Org /Person	Juta / Million Rp	Jml Org /Person	Juta / Million Rp	Jml Org /Person	Juta / Million Rp	Jml Org /Person	Juta / Million Rp	Jml Org /Person	Juta / Million Rp
Total	5	22,297	-	-	115	31,422	5	24,618	-	-	119	36,649

Note: Penyajian ulang karena reklasifikasi komponen remunerasi / *Restatement due to the reclassification of remuneration components.*

No.	Deskripsi / Description	2023	2024
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>	51.02	46.22
2)	Rasio gaji Direksi yang tertinggi dan terendah <i>Highest and lowest management salary ratio</i>	1.79	1.87
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>	1.32	1.34
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>	7 Pegawai, IDR 4.749 juta <i>7 employees, IDR 4,749 mio</i>	3 Pegawai, IDR 4.860 juta <i>3 employees, IDR 4,860 mio</i>
o.	Jumlah Pegawai yang terkena pemutusan hubungan kerja dan total nominal pesangon yang dibayarkan <i>Total employees affected by layoffs and total nominal severance pay</i>		

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

Rasio gaji termasuk semua karyawan aktif per 31 Des tahun yang bersangkutan / *Salary ratio includes active employees as of December 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>	2023	2024
	Jumlah Pegawai <i>Total Employee</i>	Jumlah Pegawai <i>Total Employee</i>
Diatas Rp.1 milyar / <i>Above Rp 1 billion</i>	1	2
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>	2023 (Restated)		2024	
	Tidak Ditangguhkan <i>Non-Deferred</i>	Ditangguhkan <i>Deferred</i>	Tidak Ditangguhkan <i>Non-Deferred</i>	Ditangguhkan <i>Deferred</i>
	Juta / <i>Million Rp</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Juta / <i>Million Rp</i>
A. Remunerasi yang bersifat Tetap / <i>Fixed Remuneration</i>				
1. Kas / <i>Cash</i>	21,524	-	24,558	-
2. Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based instrument issued by Bank</i>	-	-	-	-
B. Remunerasi yang bersifat Variabel / <i>Variable Remuneration</i>				
1. Tunai / <i>Cash</i>	14,469	-	16,558	-
2. Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based instrument issued by Bank</i>	-	7,828	-	8,060

Note: Penyajian ulang karena reklasifikasi komponen remunerasi / *Restatement due to the reclassification of remuneration components.*

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

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

No.	Deskripsi / <i>Description</i>
s.	Informasi kuantitatif mengenai / <i>Quantitative information regarding:</i>
1)	Total sisa Remunerasi yang masih ditangguhkan baik yang terekspos penyesuaian implisit maupun eksplisit <i>Total balance of deferred Remuneration both exposed to implicit or explicit adjustment</i>
2)	Total pengurangan Remunerasi yang disebabkan karena penyesuaian eksplisit selama periode laporan <i>Total deduction of Remuneration due to explicit adjustments during the reporting period</i>
3)	Total pengurangan Remunerasi yang disebabkan karena penyesuaian implisit selama periode laporan <i>Total deduction of Remuneration due to implicit adjustments during the reporting period</i>

Remunerasi bersifat Variabel*) <i>Variable Remuneration*)</i>	Sisa yang masih ditangguhkan <i>Deferred Balance</i>	Total Pengurangan Selama Periode Laporan		
		<i>Disebabkan penyesuaian eksplisit (A)</i> <i>Due to explicit adjustment (A)</i>	<i>Disebabkan penyesuaian implisit (B)</i> <i>Due to implicit adjustment (B)</i>	Total (A+B)
		Juta / <i>Million Rp</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Juta / <i>Million Rp</i>
<b>2023</b>				
1. Tunai / <i>Cash</i>	-	-	-	-
2. Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based instrument issued by Bank</i>	34,409	-	-	-
<b>2024</b>				
1. Tunai / <i>Cash</i>	-	-	-	-
2. Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based instrument issued by Bank</i>	42,166	-	-	-

\*)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 2024.*  
internal selama tahun 2024.

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 *Legal matters as of 31 December 2024*  
31 Desember 2024 adalah sebagai *are as follows:*  
berikut:

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

Selama tahun 2024 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 2024 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 2024 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. Bulir Padi:**

Bulir Padi memiliki visi untuk menyediakan pendidikan yang

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

*Throughout 2024, 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. Bulir Padi:**

*Bulir Padi has a vision to provide the underprivileged students with*

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 kegiatan terakhir bersama Bulir Padi pada tanggal 29 Juni dan 19 Oktober 2024, sukarelawan dari JPMorgan Indonesia ikut berpartisipasi dalam kegiatan literasi keuangan dengan tema “Business Booster untuk UMKM” dan “Digitalisasi Usaha” yang diikuti oleh sekitar 28 peserta di Jakarta Selatan

## 2. **Habitat for Humanity:**

Habitat for Humanity adalah organisasi nirlaba global yang

*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 events with Bulir Padi on 29 June and 19 October 2024, volunteers from JPMorgan Indonesia participated in financial literacy event with key theme of “Business Booster for UMKM” and “Digitalize Business” which was attended by 28 participants in South Jakarta.*

## 2. **Habitat for Humanity:**

*Habitat for Humanity is a global nonprofit organization that seeks to*

bertujuan untuk menyediakan perumahan yang terjangkau bagi keluarga yang membutuhkan. Didirikan pada tahun 1976, organisasi ini beroperasi dengan prinsip bahwa setiap orang berhak mendapatkan tempat tinggal yang layak. Habitat for Humanity bekerja sama dengan relawan, donor, dan keluarga yang akan tinggal di rumah tersebut untuk membangun dan merenovasi rumah.

Dalam kegiatan terakhir yang diadakan pada bulan September 2024, relawan dari JPMorgan Indonesia bekerja sama untuk merenovasi tiga rumah di daerah Sentul, dengan tujuan meningkatkan kelayakan huni mereka. Renovasi tersebut melibatkan perbaikan atap, pengecatan dinding, dan peningkatan fasilitas penting. Inisiatif ini tidak hanya meningkatkan kondisi hidup tetapi juga memperkuat ikatan komunitas di antara para peserta. Sebuah kelompok yang terdiri dari 30 orang, termasuk anggota tim kepemimpinan, bersatu untuk memastikan keberhasilan proyek ini.

Hal ini merefleksikan komitmen jangka panjang dan filosofi kami

*provide affordable housing to families in need. Founded in 1976, the organization operates on the principle that everyone deserves a decent place to live. Habitat for Humanity works in partnership with volunteers, donors, and the families who will live in the homes to build and renovate houses.*

*In the most recent event held in September 2024, volunteers from JPMorgan Indonesia collaborated to renovate three houses in the Sentul area, aiming to improve their livability. The renovations involved repairing roofs, painting walls, and upgrading essential facilities. This initiative not only enhanced living conditions but also fostered stronger community bonds among the participants. A group of 30 individuals, including members of the leadership team, came together to ensure the success of this project.*

*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 2024.

*JPMorgan Chase Bank, N.A. - Jakarta Branch did not undertake funding for political activities during the year 2024.*

## **KESIMPULAN UMUM**

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

## **GENERAL CONCLUSION**

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

Hormat Kami,

**Marchelius S. Mario**  
Direktur Kepatuhan

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

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

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

Posisi: 31 Desember 2024

*Position: 31 December 2024*

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 dari Bank yang berkedudukan di luar negeri, Bank telah memiliki komite-komite di kantor pusat Bank yang menjalankan fungsi Komite Audit, Komite Pemantau Risiko dan Komite Remunerasi dan Nominasi.
- Bank telah menyusun Rencana Bisnis Bank sesuai dengan visi dan misi Bank dan telah didukung dengan prosedur untuk membuat, menyetujui dan memonitor Rencana Bisnis Bank.
- Bank telah memiliki kebijakan dan prosedur untuk memastikan penanganan benturan kepentingan, tata-cara pelaksanaan transparansi kondisi keuangan dan non-keuangan serta penyediaan dana kepada pihak terkait dan penyediaan dana besar.

## **B. Governance Process**

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

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



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

### **C. Governance Outcome**

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

- Bank telah menerbitkan laporan keuangan tahunan, laporan GCG dan Rencana Bisnis Bank secara lengkap dan tepat waktu.
- Berdasarkan laporan profil risiko Bank selama ini memiliki risiko kepatuhan yang relatif rendah serta memastikan pemenuhan atas semua komitmen kepada regulator.
- Bank memastikan perlindungan konsumen dalam bertransaksi.
- Fungsi internal audit telah dilaksanakan secara memadai, mencakup keseluruhan unit kerja dengan program audit dan ruang lingkup audit telah memadai.
- Sesuai dengan laporan Risk Based Bank Rating untuk Semester II/2024 adalah "2" (Sehat).

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

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

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

**A. Governance Structure**

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

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

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

### **B. Governance Process**

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

- *Oversight Committee through its meetings regularly perform evaluation of the implementation of the good corporate governance principles, strategic policy of the Bank, the fulfillment of recommendations of the internal audit findings and regulators, etc.*
- *Members of the Branch 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 and OJK regulation.*
- *Members of the Branch Leadership have duties and responsibilities to ensure compliance function, internal audit, risk management and governance processes in the appointment of the external auditors.*
- *The Bank has been transparent with regard to its financial and non-financial condition to its stakeholders, and providing the GCG report and Bank Business Plan.*

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

### **C. Governance Outcome**

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

- *The Bank has published annual financial statements, the GCG report and Business Plan in full and on a timely manner.*

- *Based on the Bank's latest risk profile report, it has relatively low compliance risk and the Bank always ensure fulfillment of all regulatory commitments.*
- *The Bank ensures consumer protection in its transactions.*
- *The function of Internal audit has been implemented adequately, covering the entire unit in Jakarta branch with adequate audit program and scope.*
- *In accordance with the Bank's Risk-Based Bank Rating report as of for Semester II/2024 is "2" (Healthy).*

*The Bank did not identify any negative factors in the governance outcome aspect. The Bank has no subsidiaries in Indonesia, and subsequently does not perform self- assessment on a consolidated basis.*

*Tabel sesuai Lampiran IV – SEOJK 13/SEOJK.03/2017*