

LAPORAN PELAKSANAAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE
GOOD CORPORATE GOVERNANCE IMPLEMENTATION REPORT

POSISI 31 DESEMBER 2016

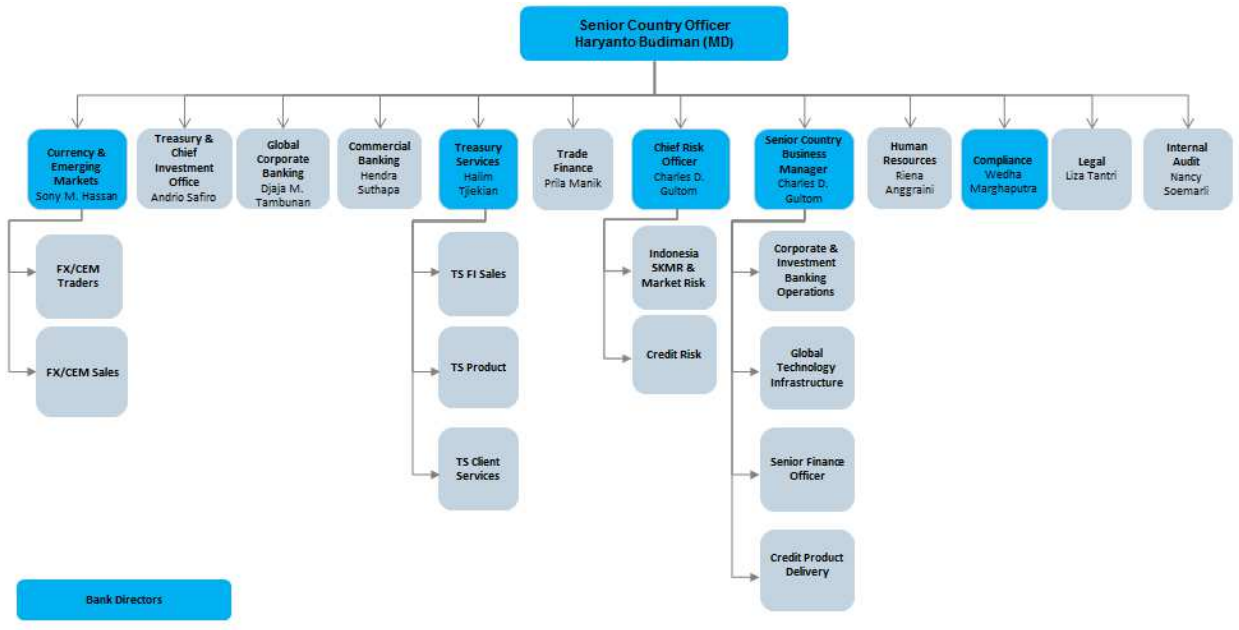
JPMORGAN CHASE BANK, N.A. JAKARTA BRANCH

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-kepala divisi berikut: *Currency & Emerging Market (CEM), Treasury & Chief Investment Officer (TCIO), Global Corporate Banking (GCB), Commercial Banking (CB), Treasury Services (TS), Trade Finance, Chief Risk Officer (CRO), Senior Country Business Manager (SCBM), Human Resources, Compliance, Legal, and 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), Treasury Services (TS), Trade Finance, Chief Risk Officer (CRO), Senior Country Business Manager (SCBM), Human Resources, Compliance, Legal, and Internal Audit.



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

Berdasarkan Pasal 69 ayat (2) dan (3) jo Pasal 70 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 55/POJK.03/2016 tentang Penerapan Tata Kelola (GCG) Bagi Bank Umum, disebutkan bahwa pelaksana fungsi Dewan Komisaris dan pembentukan komite pada kantor cabang bank asing disesuaikan dengan struktur organisasi yang berlaku di bank dan wajib memenuhi seluruh fungsi yang diperlukan dalam pelaksanaan GCG sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang GCG. Selanjutnya disebutkan pula bahwa Otoritas Jasa Keuangan berwenang meminta penyesuaian struktur organisasi kantor cabang bank asing untuk memastikan terlaksananya GCG sesuai dengan peraturan Otoritas Jasa Keuangan.

Pelaksanaan fungsi Dewan Komisaris secara keseluruhan telah memenuhi fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang Pelaksanaan GCG yaitu dengan 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 69 sub article (2) and (3) in conjunction with Article 70 of Otoritas Jasa Keuangan Regulation No. 55/POJK.03/2016 concerning the implementation of Good Corporate Governance (GCG) for Commercial Bank, stated that the implementation function of the Board of Commissioners and the formation of committees at the branch office of a foreign bank adapted to the organizational structure prevailing in the bank and shall meet all the functions required in the implementation of GCG as a set in the Otoritas Jasa Keuangan's GCG regulation. Furthermore, Otoritas Jasa Keuangan also mentioned the authority to request for organizational structure adjustment of foreign bank branches to ensure effective corporate governance in accordance with Otoritas Jasa Keuangan regulations.

The implementation of the functions of the Board of Commissioners as a whole has met the functions as stipulated in Otoritas Jasa Keuangan Regulation on the Implementation of GCG is the 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 secara khusus mengawasi kinerja kantor cabang Jakarta. Ketiga anggota *Oversight Committee* tersebut adalah pegawai Kantor Regional. *Oversight Committee* melaksanakan fungsi Dewan Komisaris melalui hal-hal sebagai berikut:

1. Memastikan terselenggaranya pelaksanaan GCG dalam setiap kegiatan usaha Bank pada seluruh tingkatan organisasi Bank.
2. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Pimpinan Kantor Cabang dan memberikan nasehat kepada Pimpinan Kantor Cabang dengan mengarahkan, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan strategis Bank.
3. Memastikan bahwa Pimpinan Kantor Cabang telah menindaklanjuti temuan audit dan rekomendasi dari SKAI, auditor eksternal, hasil pengawasan Bank 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 specifically oversees the performance of the Jakarta branch office. The three members of the Oversight Committee is an employee of the regional office. Oversight Committee for carrying out the functions of the Board of Commissioners through the following matters:

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

Oversight Committee mengadakan rapat minimum setiap kwartal. Selama tahun 2016 rapat *Oversight Committee* diadakan sebanyak 4 (empat) kali dimana semua telah memenuhi persyaratan *quorum*.

b. Audit Committee

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

Oversight Committee performs meetings at minimum every quarter. During the year 2016, the oversight committee meetings have been held 4 (four) times in which they all have met minimum quorum requirements.

b. Audit Committee

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

- Kualifikasi dan independensi dari kantor akuntan publik yang teregisterasi dan independen;
- Performa dari fungsi internal audit perusahaan dan kantor akuntan publik teregistrasi dan independen;
- Tanggung-jawab Manajemen untuk memastikan adanya sistem kontrol yang efektif secara desain untuk:
 - Menjaga aset dan pendapatan perusahaan,
 - Memastikan integritas laporan keuangan perusahaan, dan
 - Menjaga kepatuhan dengan standar etika perusahaan, kebijakan, rencana dan prosedur, serta terhadap undang-undang dan peraturan yang ada.

c. Risk Policy Committee

Sesuai struktur organisasi Bank, pelaksanaan fungsi Komite Pemantauan Risiko dilaksanakan oleh *Risk Policy Committee* yang berada di Kantor Pusat Bank dengan tujuan melakukan fungsi pengawasan atas tanggung-jawab *Chief Executive Committee* dan manajemen senior perusahaan, mengukur manajemen risiko kredit, pasar, suku-bunga, investasi, likuiditas, dan reputasi

- *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 Policy Committee

As per organizational structure of the Bank, the implementation of the Risk Oversight Committee functions performed by the Risk Policy Committee in the Bank’s Head Office in order to perform oversight functions on the responsibility of the Chief Executive Committee and senior management of the company, to measure credit, market, interest, investment , liquidity, and

perusahaan dan juga mengkaji-ulang aktivitas fiducia dan manajemen aset.

reputation risks of the company and also reviewing fiducia and asset management activities.

d. Compensation & Management Development Committee, Corporate Governance & Nominating Committee

Sesuai struktur organisasi Bank, pelaksanaan fungsi Komite Remunerasi dan Nominasi dilaksanakan oleh *Compensation & Management Development Committee Corporate Governance and Nominating Committee*. Kedua komite ini berada di Kantor Pusat Bank, tanggung jawab mereka adalah:

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

Compensation & Management Development Committee

Membantu Dewan dalam pengawasan untuk hal-hal berikut:

- Pengembangan dan perencanaan suksesi untuk para eksekutif kunci.
- Prinsip-prinsip dan praktek-praktek kompensasi, termasuk:
 - Pengkajian dan persetujuan program-program kompensasi dan manfaat Perusahaan.
 - Memastikan daya saing dari program-program tersebut.
 - Pengkajian atas hubungan antara

Compensation & Management Development Committee

Assists the Board in its oversight of:

- *Development of and succession planning for key executives.*
- *Compensation principles and practices, including:*
 - *Review and approval of the Firm's compensation and benefit programs.*
 - *The competitiveness of these programs.*
 - *The review of the relationship*

risiko, manajemen risiko dan kompensasi berdasarkan tujuan Perusahaan, termasuk keselamatan dan kesehatan dan menghindari praktek-praktek yang akan mendorong budaya pengambilan risiko yang berlebihan atau tidak perlu.

- Program budaya dan perilaku Perusahaan.

among risk, risk management, and compensation in light of the Firm's objectives, including its safety and soundness and the avoidance of practices that would encourage excessive or unnecessary risk-taking.

- *The Firm's culture and conduct programs.*

Corporate Governance & Nominating Committee

Melakukan pengawasan umum terhadap tata kelola 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.

Corporate Governance & Nominating Committee

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

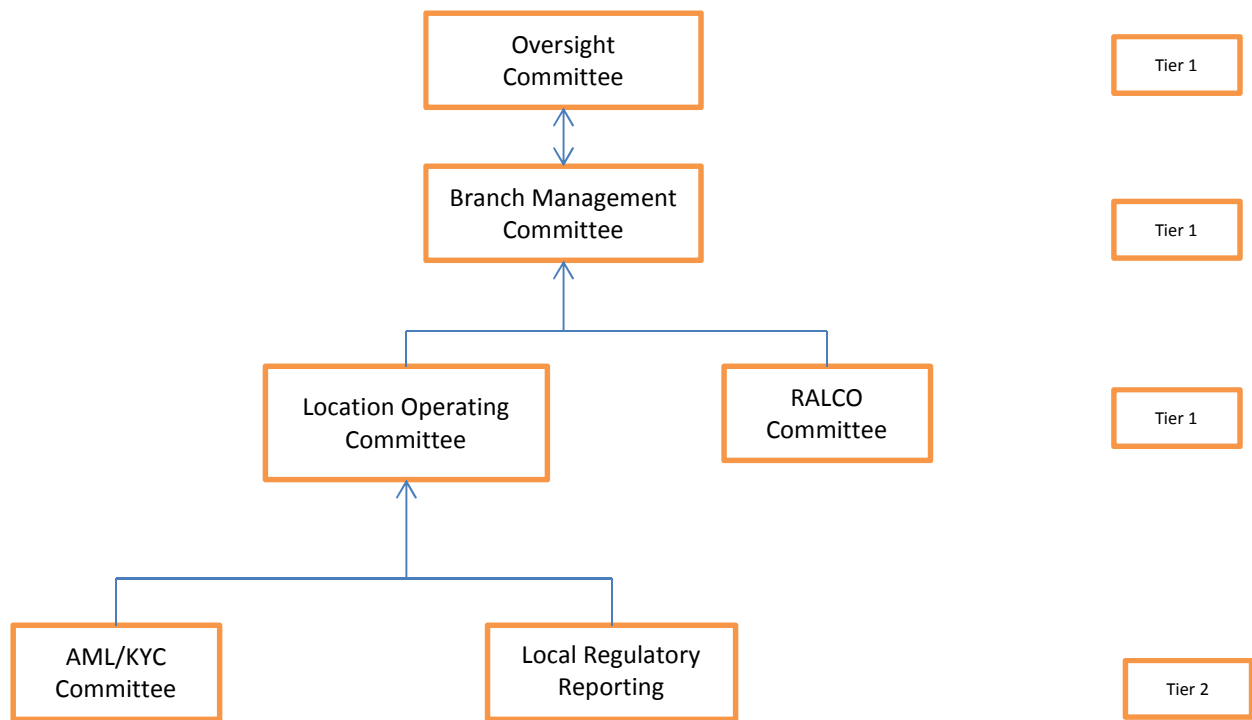
- *The review and recommendation of proposed nominees for election to the Board.*
- *The evaluation and recommendation to the Board of corporate governance practices applicable to the Firm.*
- *The appraisal of the framework for assessing the Board's performance and the Board's self-evaluation.*

III. PELAKSANAAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PIMPINAN KANTOR CABANG

Berdasarkan pasal 1 butir 3.d Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 55/POJK.03/2016 tanggal 7 Desember 2016 dan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 32/37/KEP/DIR tanggal 12 Mei 1999 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pembukaan Kantor Cabang, Kantor Cabang Pembantu, dan Kantor Perwakilan Dari Bank yang Berkedudukan di Luar Negeri, Dewan Direksi bagi kantor cabang bank asing adalah Pimpinan Kantor Cabang Bank Asing yang terdiri dari Pemimpin Kantor Cabang dan pejabat satu tingkat di bawah Pemimpin Kantor Cabang. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Pimpinan Kantor Cabang dibantu oleh sejumlah komite yang sekaligus menjadi bagian dari tata-kelola Bank (*local governance*) seperti dapat dilihat dalam struktur dibawah ini.

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

Under article 1, point 3.d Otoritas Jasa Keuangan Regulation No. 55/POJK.03/2016 dated December 7, 2016 and the Decree of the Board of Directors of Bank Indonesia. 32/37/KEP/DIR dated May 12, 1999 on the Requirements and Procedures for Opening of Branch Offices and Representative Offices of the Bank Domiciled in Abroad, the Board of Directors for a branch office of a foreign bank is Branch Leadership comprising Head of the Branch Office and officials one level below the Head of the Branch Office. To carry out the duties and responsibilities the Head of the Branch Office is assisted by a number of committees which also became part of the Bank's governance (local governance) as we can see in the following structure.



Anggota Pimpinan Kantor Cabang di angkat oleh kantor pusat berdasarkan Surat Penunjukan. Susunan Pimpinan Kantor Cabang pada akhir Desember 2016 terdiri dari:

Members of the Branch Leadership are appointed by the Head Office by virtue of designation. The composition of the Branch Leadership as end of December 2016 is as follow:

1.	Pemimpin Kantor Cabang / <i>Head of Branch Office</i>	Haryanto Tiara Budiman
2.	Direktur Kepatuhan / <i>Compliance Director</i>	I Putu Widya Margha Putra
3.	Anggota Pimpinan Kantor Cabang / <i>Member of Branch Office Leadership</i>	Sony Muhammad Hassan
4.	Anggota Pimpinan Kantor Cabang / <i>Member of Branch Office Leadership</i>	Charles Dickens Gultom
5.	Anggota Pimpinan Kantor Cabang / <i>Member of Branch Office Leadership</i>	Halim Tjie Kian

Kelima Pimpinan Kantor Cabang berdomisili di Indonesia serta berasal dari pihak yang independen terhadap pemegang saham pengendali. Bank telah menunjuk saudara Charles D. Gultom

The five members of the Branch Leadership domiciled in Indonesia and are independent from the controlling shareholders. The Bank has appointed Charles D. Gultom to replace Jugie

untuk menggantikan saudara Jugie Soebijantoro yang mengundurkan diri dari Bank di bulan Februari 2016 sebagai Anggota Pimpinan Kantor Cabang dengan jabatan sebagai *Senior Country Business Manager* dan telah lulus *Fit & Proper* dari Otoritas Jasa Keuangan, sekaligus sebagai *Chief Risk Officer* efektif sejak tanggal 3 November 2016 yang telah dicatat di OJK sejak tanggal 19 Desember 2016.

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. Mengevaluasi risiko-risiko yang kemungkinan akan timbul terkait dengan kegiatan bisnis yang dilakukan oleh masing-masing Divisi;
5. Menetapkan kebijakan dan prosedur untuk memastikan pemenuhan atas ketentuan-ketentuan hukum yang

Soebijantoro who resigned from the Bank in February 2016 as a member of the Branch Leadership Team with the title as Senior Country Business Manager and has passed the Fit & Proper test from Otoritas Jasa Keuangan, as well as as a Chief Risk Officer effectively since 3 November 2016 which OJK has also registered in their administration since 19 December 2016.

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. Evaluating the risks that may be incurred related to business activities conducted by each Division;*
- 5. Establishing policies and procedures to ensure compliance with the provisions of applicable laws;*

berlaku;

- | | |
|--|---|
| <p>6. Memastikan adanya pengawasan terhadap setiap pegawai yang berwenang di Bank;</p> <p>7. Memastikan kepatuhan atas kebijakan dan prosedur yang berlaku baik internal maupun eksternal; dan</p> <p>8. Mengevaluasi dan memantau pengelolaan gedung dan strategi jangka panjang.</p> | <p>6. <i>Ensuring supervision of any employee authorized in the Bank;</i></p> <p>7. <i>Ensuring compliance with applicable policies and procedures both internally and externally; and</i></p> <p>8. <i>Evaluating and monitoring building management and long-term strategy.</i></p> |
|--|---|

BMC mengadakan rapat sebulan sekali.

The BMC meetings conducted on a monthly basis.

b. Location Operating Committee (LOC)

b. Location Operating Committee (LOC)

Anggota LOC terdiri dari kepala-kepala divisi yang terkait dengan kegiatan operasional Bank, termasuk dari divisi SCBM Office, Compliance, TS Client Service, Finance, CIB Operations, Global Technology and Infrastructure, Human Resources, Global Real Estate, Legal, Internal Audit, Location Control Office, SKMR (Satuan Kerja Manajemen Resiko), dan Resiliency. LOC dibentuk dan diselenggarakan minimal dalam 3 (tiga) bulan sekali, dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut, termasuk fungsi lain yang sebelumnya dijalankan oleh Komite AML/ KYC dan Komite Local Regulatory Report (LRR):

LOC members consist of the heads of divisions related to operational activities of the Bank, including from SCBM Office, Compliance, TS Client Service, Finance, CIB Operations, Global Technology and Infrastructure, Human Resources, Global Real Estate, Legal, Internal Audit, Location Control Office, SKMR (Satuan Kerja Manajemen Resiko), and Resiliency. LOC was formed and held minimum in quarterly basis, in order to carry out the following functions, including other functions which were previously carried-out separately in AML/ KYC Committee and Local Regulatory Report (LRR) Committee:

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 day (*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 setiap divisi di kantor cabang Jakarta.
- d. Mendiskusikan dan mengkomunikasikan semua ide atau inisiatif untuk pengembangan sistem operasional yang terbaik untuk diterapkan di Bank.

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.*
- 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. Fungsi lain 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 yang dapat menimbulkan potensi transaksi mencurigakan; dan
- g. Memastikan pengkinian Sanction list lokal dan KPK black list; dan memastikan telah dimasukkan kedalam list internal bank untuk screening dan monitoring.

2. Other functions related to AML/ KYC:

- a. *To monitor the timely update of client profiles and transaction profiles, and where relevant, to escalate to relevant regional team of any exception;*
- b. *To ensure that client risk rating is align 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*
- 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. Fungsi lain terkait Local Regulatory Report (LRR):

- a. Mengevaluasi semua kebijakan dan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku khususnya di bidang perbankan serta mendiskusikan dampak yang akan timbul yang dapat mempengaruhi kegiatan usaha Bank.
- b. Memastikan tindak lanjut temuan audit dan rekomendasi dari Satuan Kerja Audit Intern Bank, auditor eksternal, Bank Indonesia, hasil pengawasan Otoritas Jasa Keuangan dan/ atau hasil pengawasan otoritas lain.
- c. Melalui satuan kerja Kepatuhan, memberitahukan kepada Bank Indonesia secepatnya sejak ditemukannya: pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang keuangan dan perbankan dan keadaan atau perkiraan keadaan yang dapat membahayakan kelangsungan Bank.

3. Other function related to Local Regulatory Report (LRR):

- a. *Evaluating all policies and applicable legal, especially in banking and discussed the effects that would arise which could affect the Bank's business activities.*
- b. *Ensuring follow-up on audit findings and recommendations from Internal Audit, the external auditors, Bank Indonesia, results of the supervision of Otoritas Jasa Keuangan and / or the results of other authorities.*
- c. *Through Compliance unit, informed Bank Indonesia or Otoritas Jasa Keuangan as soon as possible since the identification of: violations of the laws and regulations in finance and banking and a condition or condition that may be assumed to jeopardize the Bank.*

c. Risk & Asset & Liability Committee (RALCO)

Anggota RALCO terdiri dari *Senior Country Officer, Chief Risk Officer, Chief Finance Officer, LOB and CTC Heads, Chief Compliance Officer, Oversight & Control Manager, Head of Internal Audit, Head of Human Resources, Head of Legal, Head of CIB Operations* dan *Pejabat Satuan Kerja Manajemen Risiko (SKMR)*. RALCO dibentuk untuk memberikan pengawasan atas risiko-risiko inheren dari bisnis di Indonesia, termasuk tapi tidak terbatas pada:

Risiko: pengawasan risiko likuiditas, kerangka kerja risiko operasional, hukum, kepatuhan, pasar, kredit, Negara, reputasi, strategik dan risiko suku bunga pada *banking book*.

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

RALCO mengadakan rapat minimum sebulan sekali.

d. Local Regulatory Report Committee (LRR)

Anggota LRR terdiri dari satuan kerja *Compliance, Finance, CIB Operations, Human Resources* dan *Client Credit Management*. LRR dibentuk dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Mengevaluasi semua kebijakan dan

c. Risk & Asset & Liability Committee (RALCO)

RALCO members consist of Senior Country Officer, Chief Risk Officer, Chief Finance Officer, LOB and CTC Heads, Chief Compliance Officer, Oversight & Control Manager, Head of Internal Audit, Head of Human Resources, Head of Legal, Head of CIB Operations and Risk Management Unit (SKMR) officer. RALCO was formed to provide oversight of the risks inherent in the firm's business in Indonesia, including but not limited to:

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

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

RALCO meetings are conducted on a monthly basis.

d. Local Regulatory Report Committee (LRR)

LRR members consist of Compliance, Finance, CIB Operations, Human Resources dan Client Credit Management. LRR was formed in order to carry out the following functions:

1. *Evaluating all policies and applicable*

ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku khususnya di bidang perbankan serta mendiskusikan dampak yang akan timbul yang dapat mempengaruhi kegiatan usaha Bank.

2. Memastikan tindak lanjut temuan audit dan rekomendasi dari Satuan Kerja Audit Intern Bank, auditor eksternal, Bank Indonesia, hasil pengawasan Otoritas Jasa Keuangan dan/ atau hasil pengawasan otoritas lain.
3. Melalui satuan kerja Kepatuhan, memberitahukan kepada Bank Indonesia secepatnya sejak ditemukannya: pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang keuangan dan perbankan dan keadaan atau perkiraan keadaan yang dapat membahayakan kelangsungan Bank.

LRR mengadakan rapat minimum sebulan sekali sebagai bagian dari LOC.

e. AML/KYC Committee

Keanggotaan Komite adalah Compliance/MLRO – sebagai *chairman*, *Line of Business Heads/Sales*, *GCB Banker*, *Chief Administrative Officer*, *TS Customer Services*, *TS Product*; dan *CIB Operations*.

Misi dari Komite ini adalah memperkuat dan mempromosikan tata kelola program AML/KYC Bank yang diharuskan sesuai

legal, especially in banking and discussed the effects that would arise which could affect the Bank's business activities.

2. *Ensuring follow-up on audit findings and recommendations from Internal Audit, the external auditors, Bank Indonesia, results of the supervision of Otoritas Jasa Keuangan and / or the results of other authorities.*
3. *Through Compliance unit, informed Bank Indonesia or Otoritas Jasa Keuangan as soon as possible since the identification of: violations of the laws and regulations in finance and banking and a condition or condition that may be assumed to jeopardize the Bank.*

LRR meetings conducted once a month as part of LOC.

e. AML/KYC Committee

Members of the Committee include Compliance/MLRO – as chairman, Line of Business Heads/Sales, GCB Banker, Chief Administrative Officer, TS Customer Services, TS Product; and CIB Operations.

The mission of the Committee is to strengthen and to promote the governance of the AML/KYC program of the Bank as

ketentuan Bank Indonesia dan otoritas lokal lainnya, seperti: PPATK, dsb; serta selalu diperbarui dengan perkembangan program AML/KYC JP Morgan Chase & Co (“JPMC”).

required under the prevailing Bank Indonesia regulation as well as other relevant local regulatory requirements, such as: PPATK, etc; and to keep abreast of any development in JP Morgan Chase & Co (“JPMC”) AML/KYC program.

Tujuan dari Komite ini adalah sebagai berikut:

The objectives of the Committee are:

1. Memonitor perkembangan pengkinian profil dan transaksi nasabah, dan bilamana relevan, untuk mengeskalasi suatu *exception* ke tim regional;
 2. Memastikan *risk rating* Nasabah telah sesuai dengan ketentuan BI;
 3. Memastikan kecukupan identifikasi dan monitoring Nasabah-nasabah yang *high risk*;
 4. Memastikan kebijakan lokal yang relevan dikiniakan sesuai dengan perkembangan ketentuan lokal dan kebijakan regional/global terkait dengan AML/KYC;
 5. Mempromosikan pemahaman terhadap perkembangan dari ketentuan lokal dan program-program di tingkat regional/global yang terkait dengan program AML/KYC;
 6. Mempromosikan pemahaman untuk mengidentifikasi *unusual pattern* atas transaksi Nasabah yang dapat menimbulkan potensi transaksi
1. *To monitor the timely update of client profiles and transaction profiles, and where relevant, to escalate to relevant regional team of any exception;*
 2. *To ensure that client risk rating is align with relevant BI regulation;*
 3. *To ensure proper identification and monitoring of high risk clients;*
 4. *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;*
 5. *To promote awareness of any development in the relevant local regulatory requirements and regional/global projects relevant to AML/KYC program;*
 6. *To promote awareness in identifying unusual pattern in client’s transaction that could lead to potential suspicious transaction; and*

mencurigakan; dan

7. Memastikan pengkinian *Sanction list* lokal dan *KPK black list*, dan memastikan telah dimasukkan kedalam list internal bank untuk *screening* dan *monitoring*.
7. *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.*

AML/KYC mengadakan rapat minimal satu kali sebulan sebagai bagian dari LOC. *AML/KYC meetings conducted monthly basis as part of LOC.*

f. Fungsi Kepatuhan

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

f. Compliance Function

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

Tugas dan tanggung jawab *Compliance* antara lain: *The duties and responsibilities of Compliance among others:*

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.
1. *Setting the necessary steps to ensure that the Bank has met all the regulations of Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan and other laws and regulations that apply within the framework of the implementation of the prudential principle.*
2. Memantau dan menjaga agar kegiatan usaha Bank tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku.
2. *To monitor and keep the Bank's business activities do not deviate from the applicable rules and regulations.*

3. Memantau dan menjaga kepatuhan Bank terhadap seluruh perjanjian dan komitmen yang dibuat oleh Bank kepada Bank Indonesia atau Otoritas Jasa Keuangan.

3. To monitor and maintain compliance with the Bank's entire agreement and commitments made by the Bank to Bank Indonesia or Otoritas Jasa Keuangan.

g. Fungsi Audit Intern

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

Ruang lingkup Audit Internal meliputi, tetapi tidak terbatas pada, pemeriksaan dan evaluasi kecukupan dan efektivitas desain tata kelola organisasi, manajemen risiko, dan proses pengendalian internal serta kualitas kinerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang ditugaskan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dinyatakan organisasi.

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.

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

h. Fungsi Audit Ekstern

Dalam rangka pelaksanaan fungsi Audit Ekstern, Bank telah menunjuk Kantor Akuntan Publik *Price Waterhouse Coopers*

h. External Audit Function

In the implementation of External Audit function, the Bank has appointed Price Waterhouse Coopers public accounting

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. *firm to audit the financial statements of the Bank. Public Accountant designation is determined by the regional office and be guided by the provisions contained in the Bank Indonesia Regulation on Bank Financial Transparency.*

IV. PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO

a. Faktor-faktor Risiko

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

b. Pelaksanaan Manajemen Risiko

Risiko Kredit

Manajemen atas risiko kredit dilakukan dengan memastikan bahwa setiap pemberian kredit telah melalui proses analisa dan seleksi yang menggunakan

IV. RISK MANAGEMENT IMPLEMENTATION

a. Risk Factors

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

b. Risk Management Implementation

Credit Risk

The management of credit risk is performed by ensuring that every loan has been through the selection process and the analysis using the prudential principles

prinsip kehati-hatian seperti telah tercermin dalam kebijakan internal kami dalam bidang perkreditan. Proses persetujuan kredit sesuai batas wewenang dilakukan berdasarkan rekomendasi dari unit independen yang bertanggung jawab atas manajemen risiko kredit, serta pengawasan dan monitoring atas penggunaan kredit senantiasa dilaksanakan dari waktu ke waktu dengan mengamati perkembangan kondisi debitur. Bank telah menerapkan metode *Internal Rating* yang terdiri dari *Obligor Grade* dan *Facility Grade* untuk memantau kolektibilitas debitur baik secara individu, grup dan portofolio sehingga besarnya eksposur risiko kredit dapat diketahui setiap saat sehingga dapat dilakukan tindakan-tindakan pencegahan dini yang diperlukan. Secara umum sebagaimana tahun 2015 dalam tahun 2016 tingkat kolektibilitas dan *Internal Rating* debitur baik dan stabil dimana tidak terdapat *credit downgrade* atau penurunan tingkat kolektibilitas kredit yang signifikan dari debitur-debitur besar bank kami. Disamping itu dalam rangka mitigasi atas risiko konsentrasi kredit, bank juga telah melakukan diversifikasi atas portofolio kreditnya berdasarkan sektor industri yang meliputi perusahaan pembiayaan, pertambangan, perdagangan, properti, media komunikasi, manufaktur dan industri

as has been reflected in our internal policies in the field of credit. Credit approval process within the limits of the authority made on the recommendation of an independent unit responsible for credit risk management, as well as supervision and monitoring of the use of credit is always carried out from time to time to observe the development of the condition of the debtors. Bank has implemented Internal Rating methodology comprising Obligor Grade and Facility Grade to monitor the collectability of debtors individually, in groups and portfolios so that the amount of credit risk exposure can be determined at any time to allow for early preventive measures are needed. In general, as it was in 2015 in the year 2016 level of debtors collectibility and Internal Rating is good and stable where there is no credit downgrade or reduction of significant loan collectibility of debtors of our banks. In addition, in order to mitigate the concentration of credit risk, the bank also has to diversify its loan portfolio by industry sector, which includes finance, mining, trade, property, media, communications, manufacturing and other industries such as processing, storage, electronics, textiles and others. Global Corporate Banking activities in 2016 will still focus on multinational and leading Indonesian companies which will have a

lainnya seperti pengolahan, pergudangan, elektronika, tekstil dan lain lain. Aktivitas *Global Corporate Banking* di tahun 2016 tetap berfokus pada perusahaan-perusahaan multinasional dan terkemuka di Indonesia yang akan memberikan efek positif dalam diversifikasi eksposur yang secara otomatis akan menurunkan risiko konsentrasi kredit. Sejalan dengan arahan strategi Bank kami untuk berfokus pada debitur-debitur korporasi dari perusahaan multinasional dan perusahaan papan atas (*blue chip companies*), kami berpendapat bahwa risiko kredit cenderung rendah karena debitur-debitur tersebut secara umum memiliki *credit rating* yang baik dan sudah diakui oleh lembaga pemeringkat internasional. Selama tahun 2016 angka *non-performing loan* (NPL) kami tergolong rendah dan selalu nihil yang tercermin dari tingkat kolektibilitas yang baik sehingga membuktikan bahwa eksposur risiko kredit bank kami tergolong rendah.

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

positive effect on the diversification of exposures that will automatically lower the concentration of credit risk. Inline with our strategic direction for the Bank's focus on corporate debtors from multinational and top companies blue chip companies), we can argue that credit risk tend to be low because the debtors generally have good credit ratings, and have been recognized by international rating institutions. During the year 2016 the Bank's non-performing loan (NPL) rate is considered low and is always zero which reflected a good level of collectibility thus proving that our bank's exposure to credit risk is low.

Market Risk

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

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

Berdasarkan hasil pemantauan selama tahun 2016, tidak terdapat pelampauan limit dan secara umum dapat dikatakan bahwa nilai VaR rata-rata baik secara per kuartal maupun keseluruhan satu tahun terakhir masih jauh dibawah limit VaR yang diperkenankan. Demikian juga halnya dengan nilai rata-rata BPV dan rasio NOP sepanjang tahun 2016 yang masih berada jauh dibawah limit yang ditentukan.

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

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

Based on the monitoring results for the year 2016, there were no limit exceedances and in general it can be said that the average value of VaR both a quarterly and a whole last year is still far below the allowed VaR limit. Similarly, the average value of BPV and NOP ratio in 2016 is still far below the specified limit.

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

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 ALCO secara bulanan dengan melibatkan bagian terkait seperti kredit, *finance* dan departemen lainnya untuk memutuskan tindak lanjut yang perlu dilakukan.

Risiko Likuiditas

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

the calculation of VaR, BPV, NOP and Stop Loss Advisory to ensure no limit violations. Over all market risk exposure information including the results of Stress Testing and Back Testing has been discussed in the Risk Committee and ALCO monthly meetings involving the relevant sections such as credit, finance and other departments to decide on the follow-up that needs to be done.

Liquidity Risk

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

pinjaman kepada seluruh cabang atau pihak terkait di dalam grup perusahaan sesuai dengan centralized funding model yang diterapkan secara konsisten di seluruh bank.

Disamping itu kerangka kerja pelaporan manajemen likuiditas telah menentukan ruang lingkup tugas dan tanggung jawab secara jelas. *Funding limit and guideline* telah ditentukan yang terkait dengan *liquidity stress test* bulanan sehingga dapat diperoleh keyakinan atas kemampuan likuiditas bank dalam menghadapi kondisi pada saat yang ketat atau kurang menguntungkan.

Risiko Operasional

Untuk mengantisipasi risiko yang bersifat operasional, bank telah melakukan langkah-langkah koordinasi guna memastikan bahwa dampak kegagalan operasi yang berasal dari proses internal, sistem dan kesalahan manusia dapat dimitigasi. Guna memastikan seluruh kegiatan operasional bank berjalan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan, isu-isu yang berkaitan dengan risiko operasional dibahas dalam rapat LOC yang dihadiri oleh semua level kepala divisi operasional dibawah *Senior Country Business Manager*. Disamping itu, secara rutin setiap divisi melakukan aktivitas penilaian *Control Self Assessment (CSA)*

consistently throughout the bank.

Besides, the liquidity management reporting framework has defined the scope of duties and responsibilities clearly. Funding limit and guidelines has been set that is associated with the monthly liquidity stress test in order to obtain confidence in the bank's liquidity ability to overcome stringent or less profitable conditions.

Operational Risk

To anticipate operational risks, the bank has made coordination measures to ensure that the impact of failure stemming from internal processes, systems and human errors can be mitigated. To ensure all operations run in accordance with the bank's systems and procedures have been established, the issues related to operational risks discussed in the LOC, which was attended by all levels of operational division chief under Senior Country Business Manager. In addition, each division routine activity assessment Control Self Assessment (CSA) that serves to identify, measure, monitor and control issues related to the daily

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

Risiko Reputasi dan Hukum

Selain risiko kredit, pasar, operasional dan likuiditas, bank juga sangat mementingkan pengelolaan atas risiko reputasi dan hukum yang dapat berasal dari hubungan dengan nasabah, investor, regulator dan masyarakat. Adalah menjadi kewajiban bagi setiap karyawan di bank kami untuk memastikan setiap aspek yang berkaitan dengan reputasi dan hukum menjadi prioritas utama diantaranya adalah ketaatan terhadap peraturan dan undang-undang yang berlaku serta menjunjung tinggi kode etik perusahaan yang telah dituangkan dalam dokumen *Code of Conduct*.

operational activities in order to ensure that it does not affect the effectiveness of the bank's operations. Based on the results of the CSA, consolidation is done once every month in the form of Local Operating Risks Scorecards to detect early signs of irregularities or early warning indicators based on the size limitation of operational risk indicators that have been defined previously.

Reputation and Legal Risks

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

c. Risiko Komposit & Profil Risiko

Secara menyeluruh profil risiko komposit JPMorgan Chase Bank, N.A. Jakarta untuk Triwulan IV – 2016 dapat dikategorikan sebagai “RENDAH” atau *Low Risk*. Pada dasarnya penilaian ini dikarenakan sistem manajemen dan pengendalian risiko yang dimiliki Bank berfungsi dengan baik. Disamping itu Bank telah memenuhi peraturan-peraturan Bank Indonesia dan Otoritas Jasa Keuangan dalam bidang manajemen risiko serta telah melaporkan Profil Risiko bank secara triwulanan kepada Otoritas Jasa Keuangan berdasarkan parameter-parameter pengukuran yang telah disepakati. Aktivitas pemantauan dan monitoring telah dilakukan serta didiskusikan secara rutin dalam rapat *Risk Committee* dan komite-komite lainnya serta diskusi langsung dengan Otoritas Jasa Keuangan atau dengan Bank Indonesia.

c. Composite Risk & Risk Profile

Overall risk profile of the composite JPMorgan Chase Bank, NA Jakarta for Quarter IV – 2016 can be categorized as "LOW" or Low Risk. This assessment is based on the well functioning of the Bank risk management and control system. In addition, the Bank is in compliance with Bank Indonesia and Otoritas Jasa Keuangan regulations in the field of risk management and risk profile of banks has been reported to Otoritas Jasa Keuangan on a quarterly basis based on the measurement parameters that have been agreed upon. Activity to supervise and monitor has been carried out and regularly discussed in the Risk Committee meetings and other committees as well as direct discussions with Otoritas Jasa Keuangan or Bank Indonesia.

V. PENYEDIAAN DANA KEPADA PIHAK TERKAIT DAN PENYEDIAAN DANA BESAR

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

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

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

Posisi penyediaan dana per 31 Desember 2016 adalah sebagai berikut:

Provision of funds position by 31 December 2016 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>	-	-
2.	Kepada Debitur Inti / <i>To Core Debtor:</i>		
	a. individu	25	8.634.289
	b. group	-	-

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. 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.

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. 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.

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

Paket/kebijakan remunerasi dan fasilitas lain Pimpinan Kantor Cabang untuk posisi tahun 31 Desember 2016 adalah sebagai berikut: *The remuneration package/policy and other facilities for the Branch Leadership as of 31 December 2016 are as follows:*

No	Deskripsi <i>Description</i>	2015	2016
a.	Komite Remunerasi antara lain: <i>The Remuneration Committee:</i>		
1)	Nama anggota, komposisi, tugas dan tanggung jawab <i>Name of members, composition, duties and responsibilities</i>	<p>Komite Kompensasi & Pengembangan Manajemen ("KKPM") terdiri dari direktur non-manajemen berikut ini: Stephen B. Burke, William C. Weldon, Lee R. Raymond (Ketua dan Pimpinan Direktur Independen). Tanggung jawab utama KKPM termasuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menilai dan menyetujui filosofi kompensasi Perusahaan, yang menjadi acuan bagaimana rencana dan program kompensasi Perusahaan disusun untuk Komite Operasi, termasuk seluruh karyawan Perusahaan lainnya. • Membantu Dewan dalam mengawasi program kompensasi Perusahaan dan menilai serta menyetujui filosofi kompensasi secara keseluruhan, besaran kompensasi insentif, dan praktik kompensasi Perusahaan yang sesuai dengan tujuan usaha serta keamanan dan kesehatan utama • Secara berkala menilai program keanekaragaman dan pengembangan manajemen serta rencana penggantian Perusahaan, dan memberikan pengawasan atas program budaya dan perilaku Perusahaan. <p><i>The Compensation & Management Development Committee ("CMDC") is made up of the following non-management directors: Stephen B. Burke, William C. Weldon, Lee R. Raymond (Chair and Lead Independent Director). The key responsibilities of the CMDC include:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Reviews and approves the Firm's compensation philosophy, which guides how the Firm's compensation plans and programs are designed for the Operating Committee, as well as all other employees at the Firm.</i> • <i>Assists the Board in its oversight of the Firm's compensation programs and reviews and approves the Firm's overall compensation philosophy, incentive compensation pools, and compensation practices consistent with key business objectives and safety and soundness. Periodically reviews the Firm's diversity programs and management development and succession planning, and provides oversight of the Firm's culture and conduct programs.</i> 	<p>Komite Kompensasi & Pengembangan Manajemen ("KKPM") terdiri dari direktur non-manajemen berikut ini: Stephen B. Burke, William C. Weldon, Lee R. Raymond (Ketua dan Pimpinan Direktur Independen).</p> <p>KKPM membantu Dewan dalam pengawasan untuk hal-hal berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan dan perencanaan suksesi untuk para eksekutif kunci • Prinsip-prinsip dan praktek-praktek kompensasi, termasuk: <ul style="list-style-type: none"> • Pengkajian dan persetujuan program-program manfaat dan kompensasi Perusahaan • Memastikan daya saing dari program-program tersebut • Pengkajian atas hubungan antara risiko, manajemen risiko dan kompensasi berdasarkan tujuan Perusahaan, termasuk keselamatan dan kesehatan dan menghindari praktek-praktek yang akan mendorong budaya pengambilan risiko yang tidak perlu atau berlebihan • Program budaya dan perilaku Perusahaan <p><i>The Compensation & Management Development Committee ("CMDC") is made up of the following non-management directors: Stephen B. Burke, William C. Weldon, Lee R. Raymond (Chair and Lead Independent Director).</i></p> <p><i>The CMDC assists the Board in its oversight of:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Development of and succession planning for key executives</i> • <i>Compensation principles and practices, including:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Review and approval of the Firm's compensation and benefit programs</i> • <i>The competitiveness of these programs</i> • <i>The review of the relationship among risk, risk management, and compensation in light of the Firm's objectives, including its safety and soundness and the avoidance of practices that would encourage excessive or unnecessary risk-taking</i> • <i>The Firm's culture and conduct programs</i>
2)	Jumlah rapat	6 (enam)	7 (tujuh)

	yang dilakukan <i>Total meetings convened</i>	6 (six)	7 (seven)
3)	Remunerasi yang telah dibayarkan kepada anggota Komite Remunerasi selama 1 (satu) tahun <i>Remuneration paid to members of the Remuneration Committee for 1 (one) year</i>	Untuk 2016, setiap direktur non-manajemen menerima uang tunai tetap sebesar USD75.000 per tahun dan pemberian tahunan, yang diberikan ketika kompensasi insentif karyawan tahunan dibayarkan, atas unit saham yang ditangguhkan sebesar USD225.000, pada tanggal pemberian. Pimpinan Direktur Independen menerima uang tetap sebesar USD30.000. Ketua komite menerima uang tetap sebesar USD15.000. <i>For 2016, each non-management director received an annual cash retainer of USD75,000 and an annual grant, made when annual employee incentive compensation was paid, of deferred stock units valued at USD225,000, on the date of grant. The Lead Independent Director receives a retainer of USD30,000. The committee chair receives a retainer of USD15,000.</i>	
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>	Perusahaan memiliki rencana insentif tahunan yang seimbang yang tidak berdasar rumus yang mencakup seluruh karyawan, termasuk "pengambil risiko material" kami. Rencana memegang peranan yang signifikan terhadap kemampuan Perusahaan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi talenta yang diperlukan untuk mempertahankan nilai jangka panjang pemegang saham kami, melayani klien dan nasabah dengan baik serta membuat dampak yang positif dalam komunitas di seluruh dunia. Program kompensasi didasarkan pada filosofi kompensasi Perusahaan, termasuk prinsip-prinsip utama seperti pembayaran untuk kinerja, kesetaraan pemegang saham, patokan pasar yang bersangkutan dan risiko yang seimbang, pengendalian efektif, serta orientasi jangka panjang. <i>The Firm has a balanced, non-formulaic annual incentive plan covering all employees, including our "material risk takers". The plan plays a significant role in the Firm's ability to attract, retain and motivate the talent needed to sustain long-term value for our shareholders, properly service clients and customers and make a positive impact in communities across the globe. The compensation program is grounded in the Firm's compensation philosophy, including key principles such as pay for performance, shareholder alignment, relevant market benchmarks and balanced risks and effective controls, and a long-term orientation.</i>	Kesuksesan jangka panjang kami tergantung pada bakat dari karyawan kami. Sistem kompensasi kami memainkan peran penting dalam kemampuan kita untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan talenta. Kompensasi yang kompetitif dan masuk akal akan membantu menarik dan mempertahankan talenta terbaik untuk mempertahankan dan mengembangkan bisnis kami. Program kompensasi didasarkan pada filosofi kompensasi Perusahaan, termasuk prinsip-prinsip utama seperti pembayaran untuk kinerja, kesetaraan pemegang saham, patokan pasar yang bersangkutan, risiko-risiko yang seimbang, pengendalian-pengendalian yang efektif, dan orientasi jangka panjang. <i>Our long-term success depends on the talents of our employees. Our compensation system plays a significant role in our ability to attract, properly motivate and retain top talent. Competitive and reasonable compensation should help attract and retain the best talent to grow and sustain our business. The compensation program is grounded in the Firm's compensation philosophy, including key principles such as pay for performance, shareholder alignment, relevant market benchmarks, balanced risks, effective controls, and a long-term orientation.</i>
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>	Peningkatan program kompensasi termasuk: <ul style="list-style-type: none"> • Program Unit Saham Kinerja ("USK") yang disetujui Dewan untuk Komite Operasi • Pembayaran yang dirumuskan dengan formula berdasarkan pada pencapaian terhadap pengembalian mutlak atas ekuitas bersama yang nyata (tangible common equity) ("ROTCE") dan kerangka ROTCE yang terkait, sementara mempertahankan fitur risiko dan pengendalian • Periode kinerja 3 tahun dengan ROTCE yang dinilai dan dihitung secara tahunan • Periode pemberian yang digabung selama 3 tahun ditambah dengan tambahan masa kepemilikan (holding period) selama 2 tahun untuk total selama 5 tahun • Kebijakan pengungkapan pengembalian mewajibkan Perusahaan untuk mengungkapkan dalam pernyataan proksinya mengenai apakah terdapat pengembalian kompensasi eksekutif senior untuk tahun tersebut sebagai materi publik. 	Dalam menanggapi suara <i>say-on-pay</i> yang kuat tahun lalu (92% mendukung) dan umpan balik dari pemegang saham yang positif, untuk program pembayaran 2016 kami, kami mempertahankan perubahan-perubahan yang telah dibuat di tahun 2015. <ul style="list-style-type: none"> • Program <i>PSU: forward looking equity</i> dengan pembayaran yang ditentukan dengan rumusan berdasarkan kinerja ROTCE secara relatif dan mutlak • <i>CEO Pay Mix</i>: Bagian yang lebih kecil dari kompensasi variabel dalam bentuk tunai, dengan 100% ekuitas dalam bentuk <i>PSU</i> berisiko • Kebijakan Pengambilan: Peningkatan transparansi dengan mengungkapkan apakah ada pengambilan yang telah dilaksanakan untuk para pejabat eksekutif senior <i>In response to a strong say-on-pay vote last year (92% support) and positive shareholder feedback,</i>

		<p><i>Enhancements to the compensation program include:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Board approved Performance Share Unit ("PSU") Program for Operating Committee. • Payout is formulaically determined based on achievement against an absolute return on tangible common equity ("ROTCE") and relative ROTCE framework, while retaining risk and control features. • 3-year performance period with ROTCE assessed and calculated on an annual basis. • Combined vesting of 3 years plus additional 2-year holding period for a total of 5 years. • Clawback disclosure policy requires the Firm to disclose in its proxy statement whether there has been a clawback of senior executives' compensation for that year for public matters. 	<p><i>for our 2016 pay program we maintained the changes that were made in 2015.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • PSU Program: Forward looking equity with payout formulaically determined based on both absolute and relative ROTCE performance • CEO Pay Mix: Smaller portion of variable compensation in cash, with 100% of equity in the form of at-risk PSUs • Clawback Policy: Increased transparency by disclosing whether any clawbacks have taken place for senior executive officers
3)	<p>Mekanisme untuk memastikan bahwa Remunerasi bagi Pegawai di unit kontrol bersifat independen dari unit kerja yang diawasinya</p> <p><i>Mechanism to ensure that the Remuneration for Employees in control unit is independent from the business units supervised</i></p>	<p>Fungsi Risiko, Kepatuhan dan Audit adalah independen dari lini usaha yang mereka dukung. Pimpinan global dari masing-masing fungsi tersebut melapor langsung kepada COO atau CEO. Remunerasi atas fungsi Risiko, Kepatuhan, Audit Internal dan fungsi pengendalian utama lainnya dinilai terhadap data pasar yang independen dan alokasi kompensasi insentif untuk grup tersebut yang dikelola secara terpisah dari lini usaha ("LU") yang mendukung fungsi-fungsi tersebut. Kompensasi atas Kepala Petugas Risiko dan Kepala Petugas Kepatuhan dinilai dan disetujui oleh Komite Kebijakan Risiko. Komite Kebijakan Risiko juga menilai kompensasi atas laporan langsung kepada Kepala Petugas Risiko.</p> <p><i>The Risk, Compliance and Audit functions are independent of the business lines they support. The global heads of each of these functions report to the COO or the CEO directly. Remuneration for Risk, Compliance, Internal Audit and other key control functions is assessed against independent market data and the incentive compensation allocations for these groups are managed separately from the line of businesses ("LOBs") that the functions support. The compensation for Chief Risk Officer and Chief Compliance Officer is reviewed and approved by the Risk Policy Committee. The Risk Policy Committee also reviews compensation for direct reports to the Chief Risk Officer.</i></p>	
c.	<p>Cakupan kebijakan Remunerasi dan implementasinya per unit bisnis, per wilayah dan pada perusahaan anak atau kantor cabang yang berlokasi di luar negeri</p> <p><i>Scope of the Remuneration policy and the implementation per business unit, per area and subsidiary or branch located offshore</i></p>	<p>Kebijakan remunerasi berlaku untuk seluruh Perusahaan. KPPM telah mendelegasikan wewenang kepada Kepala Sumber Daya Manusia untuk mengurus dan mengubah program kompensasi dan fasilitas, selain kompensasi untuk anggota Komite Operasi.</p> <p><i>The remuneration policy applies across the Firm. The CMDC has delegated authority to the Head of Human Resources to administer and amend the compensation and benefits programs, other than compensation for Operating Committee members.</i></p>	
	<p>Metode penetapan kebijakan Remunerasi yang Bersifat Tetap</p> <p><i>Method to determine Fixed Remuneration</i></p>	<p>Dalam membuat keputusan yang terkait dengan kompensasi, kami fokus pada kinerja jangka panjang, sesuai dengan risiko (termasuk penilaian kinerja oleh risiko dan pengendalian profesional Perusahaan) dan memberikan penghargaan atas perilaku yang menghasilkan nilai yang berkelanjutan bagi Perusahaan. Ini berarti kompensasi tidak boleh terlalu bergantung pada rumusan, kaku atau terfokus pada jangka pendek.</p> <p><i>In making compensation related decisions, we focus on long-term, risk-adjusted performance (including assessment of performance by the Firm's risk and control professionals) and reward behaviors that generate sustained value for the Firm. This means compensation should not be overly formulaic, rigid or focused on the short term.</i></p>	

	<i>Policy</i>	
d.	Remunerasi yang Bersifat Variabel yang dikaitkan dengan risiko yang meliputi: <i>Variable Remuneration related to risks, covering:</i>	
1)	Jenis risiko utama (key risk) yang digunakan dalam menerapkan Remunerasi yang Bersifat Variabel <i>Types of key risks used to decide Remuneration</i>	Perusahaan secara teratur memasukkan pertimbangan manajemen risiko ke dalam evaluasi kinerja masing-masing karyawan dan keputusan kompensasi. Khususnya, penerapan yang disiplin atas kriteria yang sesuai dengan penilaian kinerja karyawan yang memfasilitasi penerapan keputusan yang tepat dari manajer: <ul style="list-style-type: none"> Pengukuran terhadap satu set ekspektasi yang sesuai - setiap karyawan senior dievaluasi dalam empat kategori kinerja – hasil usaha, fokus klien/nasabah, manajemen orang dan kepemimpinan, serta risiko dan pengendalian – dengan ekspektasi khusus atas kinerja berdasarkan setiap kategori (Daftar EPM). Kami mengharapkan manajer untuk mengatasi masalah kinerja secara terus-menerus. Selama proses penilaian kinerja akhir tahun, apabila seorang karyawan gagal menunjukkan kinerja sesuai dengan ekspektasi yang berlaku yang diwajibkan atas peran mereka, hal tersebut akan dicatat dalam penilaian kinerja mereka dan dampak lain yang dianggap sesuai, termasuk keputusan kompensasi, pekerjaan dan hal-hal lain yang terkait SDM. Beberapa sumber umpan balik fokus pada risiko dan pengendalian – Pertimbangan risiko dan pengendalian adalah bagian yang integral dari keseluruhan pengukuran kinerja. Ekspektasi risiko dan pengendalian serta hasil risiko dianggap dan dapat termasuk, namun tidak terbatas pada, risiko Pasar, Kredit, Reputasi, Operasional, Kepercayaan, Investasi, Kepatuhan dan Perilaku yang diharapkan dan direalisasikan. Sumber-sumber umpan balik tersebut termasuk: <ul style="list-style-type: none"> Umpan Balik Rekan – Manajer menerima umpan balik mengenai kinerja yang dikumpulkan dari rekan dan kolega karyawan Umpan Balik Risiko dan Pengendalian - Manajer menerima umpan balik dari karyawan risiko dan pengendalian yang senior (termasuk Hukum dan Audit) mengenai risiko dan pengendalian kinerja karyawan yang merupakan pengambil risiko material. Panduan Penilaian Kinerja – Untuk MD dan ED kami, manajer diwajibkan untuk menyimpan Penilaian Kinerja yang mencerminkan seluruh cakupan kinerja karyawan yang berhubungan dengan ekspektasi yang ditentukan dalam Daftar EPM untuk hasil usaha, kepemimpinan, fokus klien/nasabah, serta risiko dan pengendalian, dan diukur terhadap ekspektasi individual, rekannya dan pasar. Dalam menentukan suatu penilaian, Perusahaan menggunakan skala lima poin dan memberikan panduan kepada manajer atas tingkat kontribusi dan hasil yang menjamin masing-masing tingkat.
2)	Kriteria untuk menentukan jenis risiko utama, termasuk untuk risiko yang sulit diukur <i>Criteria to decide types of key risks, including the risks difficult to measure</i>	
3)	Dampak penetapan risiko utama terhadap kebijakan Remunerasi yang Bersifat Variabel <i>Impact of the decision of the types of risks to Variable Remuneration</i>	Perusahaan secara teratur memasukkan pertimbangan manajemen risiko ke dalam evaluasi kinerja masing-masing karyawan dan keputusan kompensasi. Khususnya, penerapan yang disiplin atas kriteria yang sesuai dengan penilaian kinerja karyawan yang memfasilitasi penerapan keputusan yang tepat dari manajer: <ul style="list-style-type: none"> Pengukuran terhadap satu set ekspektasi yang sesuai - setiap karyawan senior dievaluasi dalam empat kategori kinerja – hasil usaha, fokus klien/nasabah, manajemen orang dan kepemimpinan, serta risiko dan pengendalian – dengan ekspektasi khusus atas kinerja berdasarkan setiap kategori. Kami mengharapkan manajer untuk mengatasi masalah kinerja secara terus-menerus. Selama proses penilaian kinerja akhir tahun, apabila seorang karyawan gagal menunjukkan kinerja sesuai dengan ekspektasi yang berlaku yang diwajibkan atas peran mereka, hal tersebut akan dicatat dalam penilaian kinerja mereka dan dampak lain yang dianggap sesuai, termasuk keputusan kompensasi, pekerjaan dan hal-hal lain yang terkait SDM. Beberapa sumber umpan balik fokus pada risiko dan pengendalian – Pertimbangan risiko dan pengendalian adalah bagian yang integral dari keseluruhan pengukuran kinerja. Ekspektasi risiko dan pengendalian serta hasil risiko dianggap dan dapat termasuk, namun tidak terbatas pada, risiko Pasar, Kredit, Reputasi, Operasional, Kepercayaan, Investasi, Kepatuhan dan Perilaku yang diharapkan dan direalisasikan. Sumber-sumber umpan balik tersebut termasuk: <ul style="list-style-type: none"> Umpan Balik Rekan – Manajer menerima umpan balik mengenai kinerja yang dikumpulkan dari rekan dan kolega karyawan Umpan Balik Risiko dan Pengendalian - Manajer menerima umpan balik dari karyawan risiko dan pengendalian yang senior (termasuk Hukum dan Audit) mengenai kinerja risiko dan pengendalian karyawan yang merupakan pengambil risiko material. <p>Panduan Penilaian Kinerja – Untuk MD dan ED kami, manajer diwajibkan untuk menyimpan Penilaian Kinerja yang mencerminkan seluruh cakupan kinerja karyawan yang berhubungan dengan ekspektasi yang ditentukan untuk hasil usaha, kepemimpinan, fokus klien/nasabah, serta risiko dan pengendalian, dan diukur terhadap ekspektasi individual, rekannya dan pasar. Dalam menentukan suatu penilaian, Perusahaan menggunakan skala lima poin dan memberikan panduan kepada manajer atas tingkat kontribusi dan hasil yang diperlukan dalam masing-masing tingkat.</p> <p><i>The Firm regularly incorporates risk management considerations into individual employee's performance evaluation and compensation decisions. Specifically, the following disciplined application of consistent criteria to an employee's performance assessment facilitates the manager's prudent exercise of judgment:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Measurement against a consistent set of expectations - each senior employee is evaluated against four categories of performance – business results,</i>

		<p>performance – business results, client/customer focus, people management and leadership, and risk and controls – with specific expectations of performance under each category (the EPM Checklist). We expect managers to address performance issues on an ongoing basis. During the year end performance review process, if an employee has failed to demonstrate performance on the applicable expectations which are required for their role it will be noted in their performance review and other impacts may be considered as appropriate, including compensation and other employment and HR-related decisions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Multiple sources of feedback focused on risk and controls - Risk and control considerations are an integral part of overall performance measurement. Risk and control expectations and risk outcomes are considered and may include, but are not limited to, anticipated or realized Market, Credit, Reputational, Operational, Fiduciary, Investment, Compliance and Conduct risks. These sources of feedback include: <ul style="list-style-type: none"> • Peer Feedback - Managers receive performance feedback gathered from the employee's peers and colleagues • Risk and Control Feedback - Managers receive feedback from senior risk and control employees (including Legal and Audit) regarding the risk and control performance of employees who are material risk takers. • Guidance on Performance Rating – For our MDs and EDs, managers are required to record a Performance Rating reflecting the employee's all-encompassing performance relative to the expectations set out in the EPM Checklist for business results, leadership, client/customer focus, and risk and controls, and measured against the individual's expectations, his/her peers, and the market. To determine a rating, the Firm uses a five point scale and provides guidance to the manager around the level of contributions and results that warrant each level. 	<p>client/customer focus, people management and leadership, and risk and controls – with specific expectations of performance under each category. We expect managers to address performance issues on an ongoing basis. During the year end performance review process, if an employee has failed to demonstrate performance on the applicable expectations which are required for their role it will be noted in their performance review and other impacts may be considered as appropriate, including compensation and other employment and HR-related decisions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Multiple sources of feedback focused on risk and controls - Risk and control considerations are an integral part of overall performance measurement. Risk and control expectations and risk outcomes are considered and may include, but are not limited to, anticipated or realized Market, Credit, Reputational, Operational, Fiduciary, Investment, Compliance and Conduct risks. These sources of feedback include: <ul style="list-style-type: none"> • Peer Feedback - Managers receive performance feedback gathered from the employee's peers and colleagues • Risk and Control Feedback - Managers receive feedback from senior risk and control employees (including Legal and Audit) regarding the risk and control performance of employees who are material risk takers. • Guidance on Performance Rating – For our senior employees, managers are required to record a Performance Rating reflecting the employee's all-encompassing performance relative to the expectations set out for business results, leadership, client/customer focus, and risk and controls, and measured against the individual's expectations, his/her peers, and the market. To determine a rating, the Firm uses a five point scale and provides guidance to the manager around the level of contributions and results that warrant each level.
4)	Perubahan penentuan jenis risiko utama dibandingkan dengan tahun lalu beserta alasannya <i>Change of the decision of the types of key risks compared to the previous year and the reason</i>	Tidak ada <i>None</i>	
e.	Pengukuran kinerja dikaitkan dengan Remunerasi yang Bersifat Variabel yang meliputi: <i>Measurement of performance related to the Variable Remuneration, covering:</i>		
1)	Tinjauan mengenai kebijakan Remunerasi yang dikaitkan dengan penilaian kinerja <i>Review of the</i>	Perusahaan memiliki proses manajemen kinerja yang ketat dan disiplin serta secara aktif mengelola kinerja seluruh karyawannya sepanjang tahun. Untuk tujuan tersebut, kami menggunakan baik kriteria kuantitatif dan kualitatif untuk menilai kinerja selama siklus kompensasi, dan kemudian memberitahu penentuan kompensasi individu. Kinerja karyawan mempertimbangkan hasil usaha (prioritas finansial dan strategis), hubungan klien/nasabah (sebagaimana	Perusahaan menilai kinerja terhadap empat kategori: <ul style="list-style-type: none"> • Hasil bisnis • Risiko dan kontrol • Pelanggan dan klien • Orang dan kepemimpinan <p>Kategori kinerja ini mempertimbangkan tujuan jangka pendek-menengah-dan-jangka-panjang</p>

	<p><i>Remuneration policy related to rating of performance</i></p>	<p>sesuai), risiko dan pengendalian, serta prioritas lain yang termasuk namun tidak terbatas pada pengembangan talenta, kepemimpinan dan lain-lain. Tidak ada bobot tertentu yang diperuntukkan bagi suatu faktor, metrik atau komponen apapun. Perusahaan menggunakan lima kategori sebagai panduan umum bagi manajer untuk mencapai peringkat kinerja yang menyeluruh untuk karyawan mereka:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melebihi ekspektasi • Memenuhi ekspektasi tinggi • Memenuhi ekspektasi • Memenuhi ekspektasi rendah • Diperlukan peningkatan di masa mendatang <p>Perusahaan telah sangat meningkatkan fokusnya pada risiko dan pengendalian sebagai bagian dari penilaian kinerja individunya, khususnya dengan proses Peningkatan Penilaian Kinerja. Proses tersebut melibatkan evaluasi atas masing-masing karyawan terhadap empat kategori kinerja – hasil usaha, fokus klien/nasabah, manajemen dan kepemimpinan, serta risiko dan pengendalian – dengan ekspektasi kinerja tertentu atas masing-masing kategori (Daftar EPM). Manajer juga dapat mengumpulkan umpan balik secara menyeluruh, termasuk atas risiko dan pengendalian sebagaimana sesuai, dari rekan atau kolega karyawan.</p> <p><i>The Firm has a rigorous and disciplined performance management process and actively manages the performance of all its employees through the year. To that end, we use both quantitative and qualitative criteria to assess performance during the compensation cycle, and to then inform individual compensation determinations. Employees' performance takes account of business outcomes (financial and strategic priorities), client/customer relationships (where appropriate), risk and control, and other priorities including but not limited to talent development, leadership etc. There is no specific weighting assigned to any one factor, metric or component. The Firm uses five categories as a general guideline for managers to reach an overall performance rating for their employees:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Exceeds expectations • High Meets expectations • Meets expectations • Low Meets expectations • Needs improvement in recent years <p><i>The Firm has enhanced considerably its focus on risk and control as part of its assessment of individual performance, in particular with the Enhanced Performance Review process. That process involves an evaluation of each employee against four categories of performance – business results, client/customer focus, people management and leadership, and risk and controls – with specific expectations of performance against each category (the EPM Checklist). A manager also gathers holistic feedback, including on risk and controls as appropriate, from the employee's peers and colleagues.</i></p>	<p>yang mendorong nilai pemegang saham yang berkelanjutan, sementara juga mempertimbangkan tujuan risiko dan kontrol. Selain itu, umpan balik dari para professional risiko dan kontrol Perusahaan juga dipertimbangkan dalam menilai kinerja.</p> <p>Untuk mempromosikan keselarasan membayar-untuk-kinerja, bobot tambahan relatif tidak ditetapkan ke kategori ini. Perusahaan kemudian menggunakan lima kategori sebagai pedoman umum bagi manajer untuk mencapai keseluruhan tingkat kinerja untuk karyawan mereka:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melebihi harapan • Tinggi memenuhi harapan • Memenuhi harapan • Rendah memenuhi harapan • Perlu perbaikan <p><i>The firm assesses performance against four broad categories:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Business results • Risk and control • Customers and clients • People and leadership <p><i>These performance categories consider short-, medium- and long-term goals that drive sustained shareholder value, while accounting for risk and control objectives. In addition, feedback from the Firm's risk and control professionals is considered in assessing performance.</i></p> <p><i>To promote a proper pay-for-performance alignment, relative weightings are not assigned to these categories. The Firm then uses five categories as a general guideline for managers to reach an overall performance rating for their employees:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Exceeds expectations • High Meets expectations • Meets expectations • Low Meets expectations • Needs improvement
2)	<p>Metode dalam mengaitkan Remunerasi individu dengan kinerja Bank, kinerja unit kerja dan kinerja individu <i>Method in connecting</i></p>	<p>Perilaku karyawan yang memicu risiko yang dapat mempengaruhi kinerja Perusahaan baik untuk tahun berjalan atau tahun-tahun mendatang akan dipertimbangkan oleh KPPM dalam menentukan besaran bonus. Sebagai tambahan, tindakan pemerintahan dan perundang-undangan yang signifikan membawa dampak negatif pada besaran kompensasi insentif sepanjang penetapan besaran tersebut, walaupun tidak berdasarkan rumusan, melibatkan pertimbangan kinerja finansial (termasuk</p>	<p>Untuk mendorong budaya kesadaran risiko dan tanggung jawab pribadi, kami mendekati pengaturan kompensasi insentif kami melalui kerangka manajemen risiko, keuangan, kompensasi, dan kinerja terpadu. Perilaku karyawan yang menimbulkan risiko yang dapat mempengaruhi kinerja Perusahaan baik di tahun sekarang atau di tahun-tahun mendatang dipertimbangkan dalam menentukan bonus, termasuk, antara lain, perilaku terkait dengan</p>

	<p><i>individual Remuneration to the Bank's performance, business unit</i></p>	<p>pembayaran perdamaian dan denda), termasuk masalah risiko dan pengendalian. Hal-hal yang telah dipertimbangkan dalam menentukan besaran kompensasi insentif dalam beberapa tahun terakhir termasuk, antara lain, keputusan Desember 2015 antara U.S. Securities and Exchange Commission dan anak perusahaan tertentu dari Perusahaan terkait pengungkapan tertulis mengenai klien, termasuk keputusan investigasi dan/atau proses pengadilan yang melibatkan perdagangan mata uang asing dan kerugian yang diderita pada tahun 2012 oleh Kepala Kantor Investasi.</p> <p><i>Employee conduct that gives rise to risks that may impact the Firm's performance in either the current year or future years are considered by the CMDC in determining bonus pools. In addition, significant governmental and regulatory actions ordinarily have a negative impact on relevant incentive compensation pools insofar as the determination of such pools, while not formulaic, involves consideration of financial performance (including settlement payments and fines), as well as risk and control issues. Matters that have been considered in the determination of incentive compensation pools in recent years include, among others, the December 2015 resolution between the U.S. Securities and Exchange Commission and certain of the Firm's subsidiaries concerning written client disclosures, as well as resolutions of investigations and/or litigation involving foreign exchange trading and losses suffered in 2012 by the Chief Investment Office.</i></p>	<p><i>referral hiring.</i></p> <p><i>To encourage a culture of risk awareness and personal accountability, we approach our incentive compensation arrangements through an integrated risk, finance, compensation, and performance management framework. Employee conduct that gives rise to risks that may impact the Firm's performance in either the current year or future years is considered in determining bonus pools, including, among others, conduct related to referral hiring.</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><i>Apabila penilaian kinerja atau situasi lainnya menunjukkan bahwa seseorang tidak dapat mencapai ekspektasi atau melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan standar kami, Perusahaan dapat melakukan beberapa tindakan. Tindakan yang kami ambil sehubungan dengan individu didasarkan pada sifat keterlibatan mereka, besarnya peristiwa dan dampak finansial serta reputasi kepada Perusahaan.</i></p> <p><i>Untuk meminta pertanggungjawaban individual atas pengambilan risiko yang tidak sesuai dengan kebijakan risiko Perusahaan dan untuk mencegah perilaku ceroboh di masa mendatang, kebijakan dan prosedur yang memungkinkan kami untuk mengambil tindakan yang cepat dan proporsional sehubungan dengan individu yang bertanggung jawab adalah:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Pengurangan kompensasi insentif tahunan (seluruhnya atau sebagian);</i> <i>2. Pembatalan atas pemberian yang belum diberikan (seluruhnya atau sebagian);</i> <i>3. Pengembalian kompensasi yang telah dibayarkan sebelumnya (uang tunai dan/atau ekuitas); dan</i> <i>4. Mengambil tindakan ketenagakerjaan yang sesuai (cth. pemutusan hubungan kerja, demosi, peringkat kinerja negatif). Tindakan yang kami ambil sehubungan dengan individu yang bertanggung jawab adalah berdasarkan pada sifat keterlibatannya, besarnya peristiwa dan dampak kepada Perusahaan.</i> <p><i>Where performance reviews or other circumstances show that an individual is not meeting expectations or acts contrary to our standards, the Firm may undertake a number of measures. The precise actions we take with respect to individuals are based on the nature of their involvement, the magnitude of the event and the financial and reputational impact on the Firm.</i></p> <p><i>To hold individuals responsible for taking risks inconsistent with the Firm's risk appetite and to discourage future imprudent behavior, policies and procedures that enable us to take prompt and proportionate actions with respect to accountable individuals include:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Reduction of annual incentive compensation (in full or in part);</i> <i>2. Cancellation of unvested awards (in full or in part);</i> <i>3. Recovery of previously paid compensation (cash and/or equity); and</i> <i>4. Taking appropriate employment actions (e.g., termination of employment, demotion, negative performance rating). The precise actions we take with respect to accountable individuals are based on the nature of their involvement, the magnitude of the event and the impact on the Firm.</i> 	
f.		<p>Penyesuaian Remunerasi dikaitkan dengan Kinerja dan Risiko yang meliputi:</p> <p><i>Adjustment of the Remuneration related to Performance and Risks, covering:</i></p>	

1)	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>Pemberian kompensasi insentif kurang dari nilai ekuivalen setempat sebesar USD50.000 dibayarkan secara tunai. Persentase ekuitas yang ditangguhkan dan diberikan adalah lebih tinggi untuk karyawan yang diberikan kompensasi lebih besar, sehingga meningkatkan nilai agregat yang tergantung pada kinerja berkelanjutan dari saham Perusahaan.</p> <p><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></p>																								
2)	Kebijakan Bank mengenai Remunerasi yang Bersifat Variabel yang ditangguhkan yang ditunda pembayarannya (malus), atau ditarik kembali apabila sudah dibayarkan (clawback) <i>The Bank's policy regarding deferred Variable Remuneration the payment of which is deferred (malus) or clawback if already paid</i>	<p>2015</p> <p>Ketentuan pengembalian/pemulihan atas pemberian insentif dan ekuitas dalam bentuk uang tunai memungkinkan kami untuk mengurangi atau membatalkan pemberian yang belum diberikan dan dalam situasi tertentu memperoleh kembali kompensasi yang telah dibayarkan sebelumnya. Pengembalian dapat dipicu oleh pernyataan kembali, kesalahan, kekhawatiran yang terkait kinerja dan/atau risiko, dan dapat mencakup baik pemberian yang belum diberikan dan telah diberikan.</p> <p>Harap lihat lampiran.</p> <table border="1" data-bbox="448 981 1426 1709"> <thead> <tr> <th colspan="2">LONG-STANDING EQUITY CLAWBACK PROVISIONS</th> <th colspan="2">AWARD TYPE</th> </tr> <tr> <th>CLAWBACK TYPE</th> <th>CLAWBACK TRIGGER</th> <th>VESTED</th> <th>UNVESTED</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Restatement</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> o In the event of a material restatement of the Firm's financial results for the relevant period (under our recoupment policy adopted in 2006) o This provision also applies to cash incentives </td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> <tr> <td>Misconduct</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> o If the employee engaged in conduct detrimental to the Firm that causes material financial or reputational harm to the Firm o If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy o If the award was based on material misrepresentation by the employee o If the employee is terminated for cause </td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> <tr> <td>Risk-related</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> o If the employee improperly or with gross negligence failed to identify, raise or assess, in a timely manner and as reasonably expected, issues and/or concerns with respect to risks material to the Firm </td> <td style="text-align: center;">✓</td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> <tr> <td>Protection Based Vesting (contingent upon performance)^{2,3}</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> o If performance in relation to the priorities for their position, or the Firm's performance in relation to the priorities for which they share responsibility as a member of the Operating Committee, has been unsatisfactory for a sustained period of time o If awards granted to participants in a line of business for which the Operating Committee member exercised responsibility were in whole or in part cancelled because the line of business did not meet its annual line of business financial threshold o If for any one calendar year during the vesting period, pre-tax pre-provision income is negative, as reported by the Firm o If, for the three calendar years preceding the third year vesting date, the Firm does not meet a 15% cumulative return on tangible common equity </td> <td></td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> </tbody> </table>	LONG-STANDING EQUITY CLAWBACK PROVISIONS		AWARD TYPE		CLAWBACK TYPE	CLAWBACK TRIGGER	VESTED	UNVESTED	Restatement	<ul style="list-style-type: none"> o In the event of a material restatement of the Firm's financial results for the relevant period (under our recoupment policy adopted in 2006) o This provision also applies to cash incentives 	✓	✓	Misconduct	<ul style="list-style-type: none"> o If the employee engaged in conduct detrimental to the Firm that causes material financial or reputational harm to the Firm o If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy o If the award was based on material misrepresentation by the employee o If the employee is terminated for cause 	✓	✓	Risk-related	<ul style="list-style-type: none"> o 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 	✓	✓	Protection Based Vesting (contingent upon performance) ^{2,3}	<ul style="list-style-type: none"> o If performance in relation to the priorities for their position, or the Firm's performance in relation to the priorities for which they share responsibility as a member of the Operating Committee, has been unsatisfactory for a sustained period of time o If awards granted to participants in a line of business for which the Operating Committee member exercised responsibility were in whole or in part cancelled because the line of business did not meet its annual line of business financial threshold o If for any one calendar year during the vesting period, pre-tax pre-provision income is negative, as reported by the Firm o If, for the three calendar years preceding the third year vesting date, the Firm does not meet a 15% cumulative return on tangible common equity 		✓
LONG-STANDING EQUITY CLAWBACK PROVISIONS		AWARD TYPE																								
CLAWBACK TYPE	CLAWBACK TRIGGER	VESTED	UNVESTED																							
Restatement	<ul style="list-style-type: none"> o In the event of a material restatement of the Firm's financial results for the relevant period (under our recoupment policy adopted in 2006) o This provision also applies to cash incentives 	✓	✓																							
Misconduct	<ul style="list-style-type: none"> o If the employee engaged in conduct detrimental to the Firm that causes material financial or reputational harm to the Firm o If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy o If the award was based on material misrepresentation by the employee o If the employee is terminated for cause 	✓	✓																							
Risk-related	<ul style="list-style-type: none"> o 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 	✓	✓																							
Protection Based Vesting (contingent upon performance) ^{2,3}	<ul style="list-style-type: none"> o If performance in relation to the priorities for their position, or the Firm's performance in relation to the priorities for which they share responsibility as a member of the Operating Committee, has been unsatisfactory for a sustained period of time o If awards granted to participants in a line of business for which the Operating Committee member exercised responsibility were in whole or in part cancelled because the line of business did not meet its annual line of business financial threshold o If for any one calendar year during the vesting period, pre-tax pre-provision income is negative, as reported by the Firm o If, for the three calendar years preceding the third year vesting date, the Firm does not meet a 15% cumulative return on tangible common equity 		✓																							

Ketentuan Pengembalian Ekuitas yang Sudah Lama Berlaku		Tipe Penghargaan	
Tipe Pengembalian	Pemicu Pengembalian	Yang Sudah Diberikan	Yang Belum Diberikan
Penyajian Kembali	<ul style="list-style-type: none"> Dalam hal adanya penyajian kembali yang bersifat material dari hasil keuangan Perusahaan untuk periode yang terkait (berdasarkan kebijakan pemulihan kami yang ditentukan pada tahun 2006) 	✓	✓
Kelakuan Buruk	<ul style="list-style-type: none"> Ketentuan ini juga berlaku untuk insentif berupa uang tunai Jika karyawan terlibat dalam perilaku yang merugikan Perusahaan yang menyebabkan kerugian keuangan atau reputasi yang bersifat material kepada Perusahaan Jika penghargaan itu berdasarkan metrik kinerja yang tidak akurat secara material, tanpa memandang apakah karyawan bertanggung jawab atau tidak untuk ketidakpatannya Jika penghargaan itu didasarkan pada penafsiran yang salah secara material oleh karyawan Jika karyawan diberhentikan karena suatu alasan 	✓	✓
Terkait Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> Jika kinerja dalam kaitannya dengan prioritas untuk posisi mereka, atau kinerja Perusahaan dalam kaitannya dengan prioritas dimana mereka berbagi tanggung jawab sebagai anggota Komite Operasional, tidak memuaskan untuk jangka waktu yang berkejang-jangan. 	✓	✓
Terkait Risiko	<ul style="list-style-type: none"> Jika karyawan tidak benar atau dengan kelalaian gagal untuk mengidentifikasi, mengajukan atau menilai, secara tepat waktu dan sesuai yang diharapkan, masalah dan/atau kekhawatiran sehubungan dengan risiko yang material kepada Perusahaan 	✓	✓
Pemberian berdasarkan Perlindungan	<ul style="list-style-type: none"> Jika penghargaan yang diberikan kepada peserta dalam suatu lini usaha dimana anggota Komite Operasional bertanggung jawab dibatalkan secara sebagian atau keseluruhan karena lini usaha tersebut tidak memenuhi ambang batas keuangan tahunannya Jika untuk satu tahun kalender selama periode vesting, laba bersih sebelum cadangan negatif, seperti yang yang dilaporkan oleh Perusahaan Jika, selama tiga tahun kalender sebelum tanggal pemberian, Perusahaan tidak memenuhi pengembalian kumulatif 15% dari ekuitas umum nyata (tangible common equity) 		✓

Clawback/recoupment provisions on both cash incentives and equity awards enable us to reduce or cancel unvested awards and recover previously paid compensation in certain situations. Clawbacks can be triggered by restatements, misconduct, performance related and/or risk-related concerns, and may cover both vested and unvested awards.

Please see attached.

LONGSTANDING EQUITY CLAWBACK PROVISIONS		AWARD TYPE	
CLAWBACK TYPE	CLAWBACK TRIGGER	VESTED	UNVESTED
Restatement	<ul style="list-style-type: none"> In the event of a material restatement of the Firm's financial results for the relevant period (under our recoupment policy adopted in 2006) This provision also applies to cash incentives 	✓	✓
Misconduct	<ul style="list-style-type: none"> If the employee engaged in conduct detrimental to the Firm that causes material financial or reputational harm to the Firm 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> If the award was based on a material misrepresentation by the employee 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> If the employee is terminated for cause 	✓	✓
Performance contingency ^{1, 2}	<ul style="list-style-type: none"> If performance in relation to the priorities for their position, or the Firm's performance in relation to the priorities for which they share responsibility as a member of the Operating Committee, has been unsatisfactory for a sustained period of time 		✓
Risk-related	<ul style="list-style-type: none"> If the employee improperly or with gross negligence failed to identify, raise or assess, in a timely manner and as reasonably expected, issues and/or concerns with respect to risks material to the Firm 	✓	✓
Protection-based vesting ³	<ul style="list-style-type: none"> If awards granted to participants in a line of business for which the Operating Committee member exercises responsibility were in whole or in part cancelled because the line of business did not meet its annual line of business financial threshold 		✓
	<ul style="list-style-type: none"> If for any one calendar year during the vesting period, pre-provision net income is negative, as reported by the Firm 		✓
	<ul style="list-style-type: none"> If, for the three calendar years preceding the vesting date, the Firm does not meet a 15% cumulative return on tangible common equity 		✓

2016

Ketentuan pengembalian/pemulihan atas insentif uang tunai dan penghargaan ekuitas memungkinkan kami untuk mengurangi atau membatalkan penghargaan yang belum diberikan, dan memulihkan kompensasi yang telah dibayarkan sebelumnya dalam situasi tertentu. Penghargaan insentif dimaksudkan

dan diharapkan untuk diberikan sesuai dengan ketentuan, tetapi ketentuan pemulihan yang kuat mengizinkan pemulihan penghargaan kompensasi insentif dalam kondisi yang tepat.

Harap lihat lampiran

KETENTUAN PENGEMBALIAN EKUITAS YANG SUDAH LAMA BERLAKU		TIPE PENGHARGAAN	
TIPE PENGEMBALIAN	PEMILICU PENGEMBALIAN	YANG SUDAH DIBERIKAN	YANG BELUM DIBERIKAN
Penyajian Kembali	<ul style="list-style-type: none"> o Dalam hal adanya penyajian kembali yang bersifat material dari hasil keuangan Perusahaan untuk jangka waktu yang terkait (berdasarkan kebijakan pemulihan kami yang ditentukan pada tahun 2006) o Ketentuan ini juga berlaku untuk insentif berupa uang tunai 	✓	✓
Kelakuan Buruk	o Jika karyawan terlibat dalam perilaku yang merugikan Perusahaan yang mengakibatkan kerugian keuangan atau reputasi yang bersifat material bagi Perusahaan	✓	✓
	o Jika penghargaan itu didasarkan pada metrik kinerja yang tidak akurat secara material, tanpa memandang apakah karyawan bertanggung jawab atau tidak untuk ketidakakuratannya	✓	✓
	o Jika penghargaan itu didasarkan pada penafsiran yang salah secara material oleh karyawan	✓	✓
	o Jika karyawan diberhentikan karena suatu alasan	✓	✓
Terkait Risiko	o Jika karyawan tidak benar atau dengan kelalaian gagal untuk mengidentifikasi, mengajukan atau menilai, secara tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan, masalah dan/atau kekuatiran sehubungan dengan risiko yang material bagi Perusahaan	✓	✓
Pemberian Berdasarkan Proteksi (bergantung pada kinerja) ^{2,3}	o Jika kinerja terkait dengan prioritas untuk posisi mereka, atau kinerja Perusahaan terkait dengan prioritas dimana mereka berbagi tanggung jawab sebagai anggota Komite Operasional, telah tidak memuaskan untuk jangka waktu yang berkelanjutan		✓
	o Jika penghargaan diberikan kepada peserta dalam suatu lini usaha dimana anggota Komite Operasional yang bertanggung jawab dibatalkan secara keseluruhan atau sebagian karena lini usahanya tersebut tidak memenuhi ambang batas keuangan tahunan lini usahanya		✓
	o Jika untuk suatu tahun kalender selama jangka waktu pemberian, pendapatan sebelum pajak dan cadangan adalah negatif, seperti yang dilaporkan oleh Perusahaan		✓
	o Jika, selama tiga tahun kalender sebelum tanggal pemberian tahun ketiga, Perusahaan tidak memenuhi 15% laba kumulatif atas ekuitas umum nyata (<i>tangible common equity</i>)		✓

Clawback/recoupment provisions on both cash incentives and equity awards enable us to reduce or cancel unvested awards, and recover previously paid compensation in certain situations. Incentive awards are intended and expected to vest according to their terms, but strong recovery provisions permit recovery of incentive compensation awards in appropriate circumstances.

Please see attached.

		LONG-STANDING EQUITY CLAWBACK PROVISIONS		AWARD TYPE	
		CLAWBACK TYPE	CLAWBACK TRIGGER	VESTED	UNVESTED
		Restatement	<ul style="list-style-type: none"> o In the event of a material restatement of the Firm's financial results for the relevant period (under our recoupment policy adopted in 2006) o This provision also applies to cash incentives 	✓	✓
		Misconduct	<ul style="list-style-type: none"> o If the employee engaged in conduct detrimental to the Firm that causes material financial or reputational harm to the Firm o If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy o If the award was based on material misrepresentation by the employee o If the employee is terminated for cause 	✓	✓
		Risk-related	<ul style="list-style-type: none"> o 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 	✓	✓
		Protection Based Vesting (contingent upon performance) ^{2,3}	<ul style="list-style-type: none"> o If performance in relation to the priorities for their position, or the Firm's performance in relation to the priorities for which they share responsibility as a member of the Operating Committee, has been unsatisfactory for a sustained period of time o If awards granted to participants in a line of business for which the Operating Committee member exercised responsibility were in whole or in part cancelled because the line of business did not meet its annual line of business financial threshold o If for any one calendar year during the vesting period, pre-tax pre-provision income is negative, as reported by the Firm o If, for the three calendar years preceding the third year vesting date, the Firm does not meet a 15% cumulative return on tangible common equity 		✓
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 don't use external consultant.</i>		

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

Tipe Remunerasi dan Benefit <i>Remuneration and Benefits Type</i>	Jumlah diterima dalam 1 tahun / <i>Amount received in 1 year</i>							
	2015				2016			
	Dewan Komisaris / <i>Board of Commissioner</i>		Direksi / <i>Board of Director</i>		Dewan Komisaris / <i>Board of Commissioner</i>		Direksi / <i>Board of Director</i>	
	Orang <i>No. of Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Orang <i>No. of Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Orang <i>No. of Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Orang <i>No. of Person</i>	Juta / <i>Million Rp</i>
Gaji, bonus, tunjangan rutin, tantiem dan fasilitas lainnya dalam bentuk natura <i>Salary, bonus, regular allowance, royalties and other non in-kind benefits</i>	-	-	6	45,535	-	-	5	35,799
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>	-	-	6	2,796	-	-	5	3,215
b. Tidak dapat dimiliki / <i>Cannot be owned</i>	-	-	6	555	-	-	5	498
Total	-	-	6	48,886	-	-	5	39,512

Total Remunerasi per Orang dalam 1 tahun <i>Total Remuneration per Person within 1 Year *)</i>	2015		2016	
	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. 500 juta / <i>Above Rp 500 million</i>	6	-	5	-
Rp. 500 juta ke bawah / <i>Rp 500 million and below</i>	-	-	-	-

No.	Deskripsi / <i>Description</i>	2014	2015
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>	
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 karyawan yang diberikan kompensasi lebih besar, sehingga meningkatkan nilai agregat yang tergantung pada kinerja berkelanjutan dari saham Perusahaan. <i>An incentive compensation award of less than the local equivalent of USD50,000 was paid in cash. The percentage of equity being deferred and awarded is higher for more highly compensated employees, thus increasing the aggregate value that is subject to the continued performance of the Firm's stock.</i>	
j.	Jumlah Direksi, Dewan Komisaris dan Pegawai yang menerima Remunerasi yang Bersifat Variabel selama 1 (satu) tahun, dan total nominalnya; <i>Total number of Directors, Board of Commissioners and Employees who receive Variable Remuneration during 1 (one) year and the total nominal</i>		

Remunerasi bersifat Variabel <i>Variable Remuneration</i>	Jumlah diterima dalam 1 tahun / <i>Amount received in 1 year</i>											
	2015						2016					
	Direksi / <i>Board of Directors</i>		Dewan Komisaris / <i>Board of Commissioners</i>		Pegawai / <i>Employee</i>		Direksi / <i>Board of Directors</i>		Dewan Komisaris / <i>Board of Commissioners</i>		Pegawai / <i>Employee</i>	
	Jml Org / <i>Per son</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Jml Org / <i>Per son</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Jml Org / <i>Per son</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Jml Org / <i>Per son</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Jml Org / <i>Per son</i>	Juta / <i>Million Rp</i>	Jml Org / <i>Per son</i>	Juta / <i>Million Rp</i>
Total	6	28,235	-	-	79	21,102	5	26,903	-	-	84	21,086

No.	Deskripsi / <i>Description</i>	2015	2016
k.	Jabatan dan jumlah pihak yang menjadi material risk takers (MRT) <i>Position and total parties which are material risk takers</i>	Senior Country Officer, 1	Senior Country Officer, 1
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>	31.89	27.64
2)	Rasio gaji Direksi yang tertinggi dan terendah	2.72	3.07

	<i>Highest and lowest management salary ratio</i>		
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>	1.5	1.32
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>	Tidak Ada <i>Nil</i>	Tidak Ada <i>Nil</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>		

Total Nominal Pesangon yang dibayarkan perorang selama 1 tahun <i>Total Severance Amount which is paid per person in 1 year</i>	2014 dan 2015	2016
	Jumlah Pegawai <i>Total Employee</i>	Jumlah Pegawai <i>Total Employee</i>
Diatas Rp.1 milyar/ <i>Above Rp 1 billion</i>	3	4
Rp. 1 milyar dan di bawahnya / <i>Rp 1 billion and below</i>	3	2

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

Total Remunerasi <i>Total Remuneration</i>	2015		2016	
	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>	83,024	-	87,593	-
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>	36,311	-	37,471	-
2. Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based instrument issued by Bank</i>	-	9,870	-	10,517

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

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

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

IX. INTERNAL FRAUD

Tidak terdapat kasus penyimpangan *There is no internal fraud case in 2016.*
internal selama tahun 2016.

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 2016*
31 Desember 2016 adalah sebagai *are as follows:*
berikut:

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

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

XI. BUY BACK SHARES

XI. BUY BACK SHARES

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

XII. TRANSAKSI YANG MENGANDUNG KEPENTINGAN

XII. TRANSACTION WITH CONFLICT OF INTEREST

Selama tahun 2016 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 2016 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

Dalam menjalankan misi sosialnya, JPMorgan Chase Bank, N.A memiliki berbagai kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) melalui cabang-cabangnya yang ada di seluruh dunia dibawah koordinasi sebuah yayasan yang dinamakan *JPMorgan Chase Foundation*. Kegiatan ini berfokus pada tiga pilar utama yakni: pengembangan usaha kecil, kesiapan kerja dan kapabilitas keuangan. Didalam menjalankan kegiatannya, disamping bantuan finansial, pihak manajemen bank mendorong partisipasi karyawan dalam setiap kegiatan CSR kami.

Selama tahun 2016, kami bekerja sama dengan Bulir Padi, dimana bank ikut berperan serta memberikan pengetahuan kepada para murid asuh dari Bulir Padi tentang fungsi utama perbankan dan cara kerja bank, serta cara sederhana mengelola keuangan yang dapat diterapkan sehari-hari oleh mereka agar dapat menabung secara baik. Aktivitas tersebut dilakukan di bulan Desember 2016, yang mencakup pembagian para murid menjadi beberapa kelompok untuk diberikan penjelasan tentang “Mengenal Perbankan dan Menabung”, serta menyelenggarakan

XIII. FUNDS CONTRIBUTION FOR SOCIAL AND POLITICAL ACTIVITIES

In carrying out its social mission, JPMorgan Chase has a wide range of Corporate Social Responsibility (CSR) activities through its branches across world under the coordination of a foundation called the JPMorgan Chase Foundation. The activities focus on three main pillars: small business development, workforce readiness and financial capability. In carrying out its activities, in addition to financial assistance, the bank's management encourages employee participation in any of our CSR activities.

In 2016, we partner with Bulir Padi, where our Bank participated in providing knowledge to those students of Bulir Padi in regards to main function of the Bank, how the Bank operates, and the basic knowledge on money/ cash flow management, which can be applied on daily activities in order for them to be able to save and spend money wisely. Those activities was held in December, which also include putting those students into several groups so we can explain better to them about “Introduction to Banking and Savings”, as well as organizing an interesting game of quiz to

quiz perlombaan yang menarik guna *test their understandings about what we*
menguji pengertian mereka atas hal-hal *have explained before.*
yang telah kami jelaskan.

JPMorgan Chase Bank, N.A. Jakarta *JPMorgan Chase Bank, N.A. Jakarta*
tidak melakukan pemberian dana untuk *does not undertake funding for political*
kegiatan politik selama tahun 2016. *activities during the year 2016.*

KESIMPULAN UMUM

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

Hormat Kami,

IP. WIDYA MARGHA PUTRA
Direktur Kepatuhan

GENERAL CONCLUSION

*With reference to the descriptions of the implementation of GCG in our Bank and based on self assessment results, it can be concluded that overall, governance applied by the Bank have met the principles and spirit of corporate governance as stipulated in Bank Indonesia Regulation concerning Good Corporate Governance. The Bank management has implemented GCG which is generally **Good**. As a branch of a foreign bank, the Bank has made adjustment in accordance with the existing structures in the Regional and Head Office, but still ensuring these functions can be implemented to meet the GCG principles as governed by Article 69 paragraph (2) and (3) and Article 70 of Otoritas Jasa Keuangan Regulation No. 55/POJK.03/2016 where for the function of the Board of Commissioners and committee formation adapted to the prevailing organizational structure of the Bank either in bank branch offices in Indonesia and is located at the head office in the United States.*

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

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

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

Posisi: 31 Desember 2016

Position: 31 December 2016

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>		
<p>Berdasarkan analisis terhadap seluruh kriteria/indikator penilaian tersebut di atas, disimpulkan bahwa:</p> <p>A. Governance Structure</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bank telah memiliki <i>Oversight Committee</i> yang menjalankan fungsi komisaris. • Anggota Pimpinan serta satuan kerja kepatuhan, internal audit dan manajemen risiko yang independen dari satuan kerja operasional bekerja 		

sama untuk memastikan kebijakan dan prosedur Bank, sistem informasi manajemen serta tugas pokok dan fungsi masing-masing struktur organisasi. Tidak ada anggota *Oversight Committee* dan Anggota Pimpinan yang merangkap jabatan di kantor cabang Jakarta dan saling memiliki hubungan keluarga sampai dengan derajat kedua dengan sesama anggota *Oversight Committee* dan/atau Anggota Pimpinan. Jumlah anggota *Oversight Committee* dan Anggota Pimpinan telah mencukupi, memiliki integritas, kompetensi serta independen dan relevan dengan jabatannya untuk menjalankan tugas dan tanggung-jawabnya.

- Sesuai dengan strukturnya sebagai Kantor Cabang Bank Asing, Bank telah memiliki komite-komite di kantor pusat Bank yang menjalankan fungsi Komite Audit, Komite Pemantau Risiko dan Komite Remunerasi dan Nominasi.
- Bank telah menyusun Rencana Bisnis Bank sesuai dengan visi dan misi Bank.
- 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 Bank Indonesia.
- 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/2016 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 was concluded that:

A. Governance Structure

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

- *The Bank's Oversight Committee performs the function of the commissioners.*
- *Member of the Branch Leadership, compliance, internal audit and risk*

management units that are independent from the operating unit working together to ensure the Bank's policies and procedures, management information systems as well as the duties and functions of each organizational structure. No member of the Oversight Committee and the Branch Leadership has double hat/positions in the Jakarta branch and having family relations up to the second degree with fellow members of the Oversight Committee and/or Branch Leadership. We have sufficient number of members of the Oversight Committee and the Branch Leadership, with whom they have the integrity, competence and independent relevant to the position to carry out respective duties and responsibilities.

- In accordance with the structure as foreign bank branch (KCBA), the Bank has committees at the Bank's head office to function as the Audit Committee, Risk Monitoring Committee and Remuneration and Nomination Committee.*
- The Bank has developed a Business Plan Bank in accordance with the vision and mission of the Bank.*
- The Bank has policies and procedures in place to ensure the handling of conflicts of interest, transparency of procedures for the implementation of financial and non-financial as well as the provision of funds to related parties and large exposures.*

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

B. Governance Process

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

- Oversight Committee through its meetings regularly perform evaluation of the implementation of the good corporate governance principles, strategic policy of the Bank, the fulfillment of recommendations of the internal audit findings and regulators, etc.*
- Member of the Branch Leaderships have been performing their duties and responsibilities in accordance with the standards and has reporting lines in accordance to its business line to the Head Office.*

- *Report on the Implementation of GCG and its coverage and transparency has complied with Bank Indonesia regulation.*
- *Members of the Branch Leadership have duties and responsibilities to ensure compliance function, internal audit, risk management and governance processes in the appointment of the external auditors.*
- *The Bank has been transparent with regard to its financial and non-financial condition to its stakeholders, and providing the GCG report and Bank Business Plan.*

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

C. Governance Outcome

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

- *The Bank has published annual financial statements, the GCG report and Business Plan in full and on a timely manner.*
- *Based on the Bank's latest risk profile report, it has relatively low compliance risk and the Bank always ensure fulfillment of all regulatory commitments.*
- *The Bank ensures consumer protection in its transaction.*
- *The function of Internal audit has been implemented adequately, covering the entire unit in Jakarta branch with adequate audit program and scope.*
- *In accordance with the Bank's Risk-Based Bank Rating report as of for Semester II/2016 is "2" (Healthy).*

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

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

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