

LAPORAN PELAKSANAAN
GOOD CORPORATE GOVERNANCE
Tahun 2015

JPMORGAN CHASE BANK, N.A.,
JAKARTA

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

POSISI 31 DESEMBER 2015

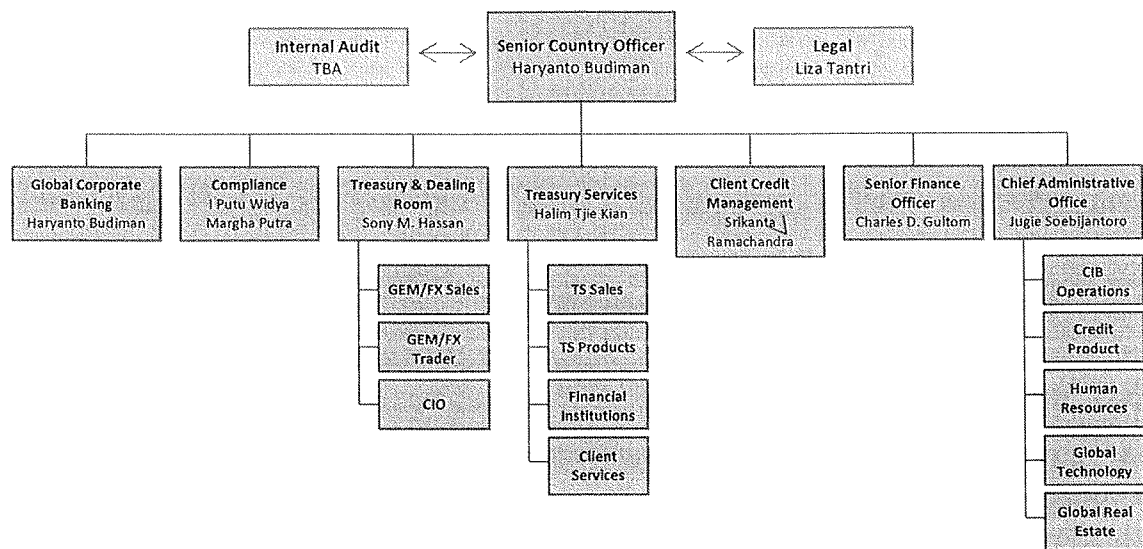
JPMORGAN CHASE BANK, N.A. JAKARTA BRANCH

I. STRUKTUR ORGANISASI

I. ORGANIZATION STRUCTURE

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: *Audit, Legal, Global Corporate Banking, Compliance, Treasury & Dealing Room, Treasury Services, Client Credit Management, Senior Finance Officer, Chief Administrative Officer, CIB Operations, Credit Product Delivery, Human Resources, Global Technology & Infrastructure*, dan *Global Real Estate*.

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: Audit, Legal, Global Corporate Banking, Compliance, Treasury & Dealing Room, Treasury Services, Client Credit Management, Senior Finance Officer, Chief Administrative Officer, CIB Operations, Credit Product Delivery, Human Resources, Global Technology & Infrastructure, and Global Real Estate.



II. PELAKSANAAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB DEWAN KOMISARIS & KOMITE-KOMITE PELAKSANA FUNGSI PENGAWASAN **II. THE IMPLEMENTATION OF THE DUTIES AND RESPONSIBILITIES OF THE BOARD OF COMMISSIONER & OVERSIGHT COMMITTEE FUNCTION**

Berdasarkan Pasal 67 ayat (2) dan (3) jo Pasal 68 Peraturan Bank Indonesia No. 8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* (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 Bank Indonesia tentang GCG. Selanjutnya disebutkan pula bahwa Bank Indonesia berwenang meminta penyesuaian struktur organisasi kantor cabang bank asing untuk memastikan terlaksananya GCG sesuai dengan peraturan Bank Indonesia.

Pursuant to Article 67 sub article (2) and (3) in conjunction with Article 68 of Bank Indonesia Regulation No. 8/4/PBI/2006 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 Bank Indonesia GCG regulation. Furthermore, Bank Indonesia also mentioned the authority to request for organizational structure adjustment of foreign bank branches to ensure effective corporate governance in accordance with Bank Indonesia regulations.

Pelaksanaan fungsi Dewan Komisaris secara keseluruhan telah memenuhi fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Bank Indonesia tentang Pelaksanaan GCG yaitu dengan

The implementation of the functions of the Board of Commissioners as a whole has met the functions as stipulated in Bank Indonesia Regulation on the Implementation of GCG is the

diterapkannya struktur pengawasan yang kami uraikan di bawah ini.

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

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*

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

4. Melalui satuan kerja Kepatuhan, memberitahukan kepada Bank Indonesia atau Otoritas Jasa Keuangan secepatnya sejak ditemukannya:

- a. pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang keuangan dan perbankan; dan
- b. keadaan atau perkiraan keadaan yang dapat membahayakan kelangsungan Bank.

5. Melalui satuan kerja Kepatuhan, memberitahukan kepada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) secepatnya sejak diputuskannya adanya indikasi transaksi mencurigakan.

Oversight Committee mengadakan rapat minimum setiap kwartal. Selama tahun 2015 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

supervision of Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan and / or the results of other surveillance authority.

4. *Through Compliance division, to inform Bank Indonesia or Otoritas Jasa Keuangan as soon as the followings have been identified:*

- a. violations of laws and regulations in the field of finance and banking; and*
- b. conditions or arrangements that can endanger the going concern of the Bank.*

5. *Through the Compliance division, to inform the Center for Financial Transaction Reports and Analysis Center (INTRAC) as soon as possible since indications of suspicious transactions have been determined.*

Oversight Committee performs meetings at minimum every quarter. During the year 2015, 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

Chase & Co Holding Company untuk melakukan pengawasan terhadap:

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

Holding Company Board of Directors oversight of:

- *The independent registered public accounting firm's qualifications and independence;*
- *The performance of the corporation's internal audit function and independent registered public accounting firm;*
- *Management's responsibilities to assure that there is in place an effective system of controls reasonably designed to:*
 - *Safeguard the assets and income of the corporation,*
 - *Assure the integrity of the corporation's financial statements, and*
 - *Maintain compliance with corporation's ethical standards, policies, plans and procedures, and with laws and regulations.*

c. Risk 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

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

senior perusahaan, mengukur manajemen risiko kredit, pasar, suku-bunga, investasi, likuiditas, dan reputasi perusahaan dan juga mengkaji-ulang aktivitas fiducia dan manajemen aset.

management of the company, to measure credit, market, interest, investment, liquidity, and 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:

e. Compensation & Management Development Committee

- Mengkaji dan memberi persetujuan atas program kompensasi dan manfaat Perusahaan;
- Memastikan daya saing program kompensasi Perusahaan;
- Melakukan pengawasan atas prinsip dan praktek kompensasi dan meninjau hubungan antara risiko, manajemen

e. Compensation & Management Development Committee

- *Reviews and approves the Firm's compensation and benefit programs;*
- *Ensures the competitiveness of the Firm's compensation programs;*
- *Provides oversight of the Firm's compensation principles and practices and review of the relationship among*

risiko dan kompensasi terhadap tujuan Perusahaan; dan

- Memberi saran kepada Board mengenai perkembangan dan rencana suksesi/penggantian pejabat eksekutif.

risk, risk management and compensation in light of the Firm's objectives; and

- *Advises the Board on the development and succession planning for key executives.*

f. Corporate Governance & Nominating Committee

Melakukan pengawasan umum terhadap tata kelola Board, termasuk:

- Mengkaji dan memberi rekomendasi terhadap kandidat diajukan untuk pemilihan oleh Board;
- Mengevaluasi Prinsip *Corporate Governance* Board dan memberi saran untuk perubahan-perubahan; dan
- Menyetujui kerangka untuk penilaian Board dan penilaian sendiri.

f. Corporate Governance & Nominating Committee

Exercises general oversight for the governance of the Board, including by:

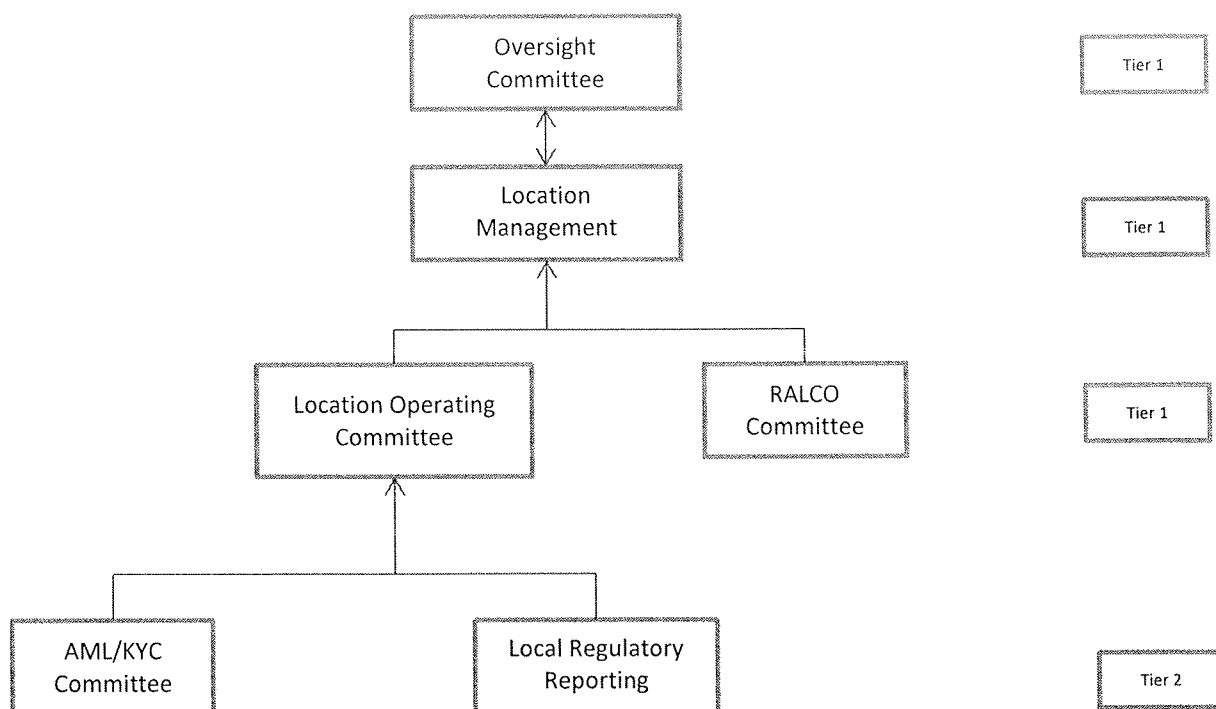
- *Reviewing and recommending proposed nominations for election to the Board;*
- *Evaluating the Board's Corporate Governance Principles and recommending any changes; and*
- *Approving the framework for Board assessment and self-evaluation.*

III. PELAKSANAAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PIMPINAN KANTOR CABANG

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

Berdasarkan pasal 1 butir 3.d Peraturan Bank Indonesia No. 8/14/PBI/2006 tanggal 5 Oktober 2006 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 tatakelola Bank (*local governance*) seperti dapat dilihat dalam struktur dibawah ini.

Under article 1, point 3.d Bank Indonesia Regulation. 8/14/PBI/2006 dated October 5, 2006 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 *Members of the Branch Leadership* are diangkat oleh kantor pusat berdasarkan *appointed by the Head Office by virtue of* Surat Penunjukan. Susunan Pimpinan *designation. The composition of the* Kantor Cabang pada akhir Desember *Branch Leadership as end of December* 2015 terdiri dari: *2015 is as follow:*

1.	Pemimpin Kantor Cabang / <i>Head of Branch Office</i>	Haryanto T. 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 M. Hassan
4.	Anggota Pimpinan Kantor Cabang / <i>Member of Branch Office Leadership</i>	Srikanta B. Ramachandra
5.	Anggota Pimpinan Kantor Cabang / <i>Member of Branch Office Leadership</i>	Jugie Soebijantoro
6.	Anggota Pimpinan Kantor Cabang / <i>Member of Branch Office Leadership</i>	Halim Tjie Kian

Keenam Pimpinan Kantor Cabang berdomisili di Indonesia serta berasal dari pihak yang independen terhadap pemegang saham pengendali. Bank telah menunjuk saudara Halim Tjie Kian untuk menggantikan saudara M. Michael Sugirin yang mengundurkan diri dari Bank di bulan Agustus 2014 sebagai Anggota Pimpinan Kantor Cabang dengan jabatan sebagai *Head of Treasury Services* dan telah lulus *Fit & Proper* dari Otoritas Jasa Keuangan.

The six members of the Branch Leadership domiciled in Indonesia and are independent from the controlling shareholders. The Bank has appointed Halim Tjie Kian to replace M. Michael Sugirin who resigned from the Bank in August 2014 as a member of the Location Management Team with the title as Head of Treasury Services and has passed the Fit & Proper test from Otoritas Jasa Keuangan.

a. Location Management Committee (LMC)

Anggota LMC 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 pelaksanaanya;
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;

a. Location Management Committee (LMC)

LMC members consist of members from the Location Management 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. Menetapkan kebijakan dan prosedur untuk memastikan pemenuhan atas ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku; | 5. <i>Establishing policies and procedures to ensure compliance with the provisions of applicable laws;</i> |
| 6. Memastikan adanya pengawasan terhadap setiap pegawai yang berwenang di Bank; | 6. <i>Ensuring supervision of any employee authorized in the Bank;</i> |
| 7. Memastikan kepatuhan atas kebijakan dan prosedur yang berlaku baik internal maupun eksternal; | 7. <i>Ensuring compliance with applicable policies and procedures both internally and externally;</i> |
| 8. Mengevaluasi dan memantau pengelolaan gedung dan strategi jangka panjang; dan | 8. <i>Evaluating and monitoring building management and long-term strategy; and</i> |
| 9. Mengevaluasi kebijakan <i>Human Resources</i> (sumber daya manusia), program gaji dan rencana pelaksanaannya. | 9. <i>Evaluating Human Resources policies, salary and program implementation plans.</i> |

LMC mengadakan rapat sebulan sekali.

The LMC meetings conducted on a monthly basis.

b. Location Operating Committee (LOC)

Anggota LOC terdiri dari kepala-kepala divisi yang terkait dengan kegiatan operasional Bank yang terdiri dari divisi *CIB Operations, Technology and Infrastructure, Compliance, Finance, Human Resources, Admin Facilities*, serta *Audit*. LOC dibentuk dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut:

b. Location Operating Committee (LOC)

LOC members consist of the heads of divisions related to operational activities of the Bank consisting of CIB Operations, Technology and Infrastructure, Compliance, Finance, Human Resources, Admin Facilities and Audit. LOC was formed in order to carry out the following functions:

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengevaluasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan sistem kontrol operasional dan mengkonsultasikannya dengan tim regional untuk memastikan terpeliharannya sistem kontrol yang baik dalam kegiatan bisnis terkait. 2. 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. 3. Memastikan terpenuhinya kebutuhan infrastruktur untuk setiap divisi di kantor cabang Jakarta. 4. Mendiskusikan dan mengkomunikasikan semua ide atau inisiatif untuk pengembangan sistem operasional yang terbaik untuk diterapkan di Bank. | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Evaluating issues related to the operational control system and consult with the regional team to ensure the maintenance of good control system in business-related activities.</i> 2. <i>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.</i> 3. <i>Ensuring the infrastructure requirements for each division at the Jakarta branch office.</i> 4. <i>To discuss and communicate all ideas or initiatives for the development of best operational system to be applied in the Bank.</i> |
|---|---|

LOC mengadakan rapat sebulan sekali dan membawahi beberapa komite seperti AML/KYC Committee dan Local Regulatory Reporting Committee, sedangkan untuk rapat Country Technology Council telah digabungkan dengan rapat regional South Asia Technology Council (SATOC).	<i>LOC meetings conducted monthly basis and supervising the function of the AML/KYC Committee and Local Regulatory Reporting Committee while for Country Technology Council meeting has been combined with regional meeting of South Asia Technology Council (SATOC).</i>
--	--

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

Anggota RALCO terdiri dari Chief Administrative 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 Regulatory Risk Management and Reporting. 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 dan stratejik.

ALCO: pendanaan, permodalan, pengelolaan likuiditas, pencatatan keuangan dan risiko suku bunga pada *banking book*.

RALCO mengadakan rapat minimum sebulan sekali.

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

RALCO members consist of Chief Administrative 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 Regulatory Risk Management and Reporting. 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 and strategy risk.

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

RALCO meetings conducted monthly basis.

**d. Local Regulatory Report Committee
(LRR)**

Anggota LRR terdiri dari satuan kerja Compliance, Finance, CIB Operations, Human Resources dan Client Credit

**d. Local Regulatory Report Committee
(LRR)**

LRR members consist of Compliance, Finance, CIB Operations, Human Resources dan Client Credit Management.

Management. LRR dibentuk dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. 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.
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.

e. AML/KYC Committee

Keanggotaan Komite adalah Compliance/MLRO – sebagai *chairman*, Line of Business Heads/Sales, GCB Banker, Chief Administrative Officer, TS

LRR was formed in order to carry out the following functions:

1. *Evaluating all policies and applicable 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.

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

Customer Services, TS Product; dan CIB Operations.

Misi dari Komite ini adalah memperkuat dan mempromosikan tata kelola program AML/KYC Bank yang diharuskan sesuai ketentuan Bank Indonesia dan otoritas lokal lainnya, seperti: PPATK, dsb; serta selalu terbaru dengan perkembangan program AML/KYC JP Morgan Chase & Co ("JPMC").

Operations.

The mission of the Committee is to strengthen and to promote the governance of the AML/KYC program of the Bank as 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 mengeskalasikan 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 dikinikan sesuai dengan perkembangan ketentuan lokal dan kebijakan regional/global terkait dengan AML/KYC;
 5. Mempromosikan pemahaman terhadap perkembangan dari ketentuan lokal
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*

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

AML/KYC mengadakan rapat minimal satu kali sebulan.

f. Fungsi Kepatuhan

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

Tugas dan tanggung jawab *Compliance* antara lain:

1. Menetapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan Bank telah memenuhi seluruh peraturan

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*
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 meetings conducted monthly basis.

f. Compliance Function

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

The duties and responsibilities of Compliance among others:

1. *Setting the necessary steps to ensure that the Bank has met all the regulations of Bank Indonesia,*

Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan dan peraturan perundang-undangan lain yang berlaku dalam rangka pelaksanaan prinsip kehati-hatian.

2. Memantau dan menjaga agar kegiatan usaha Bank tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku.
3. Memantau dan menjaga kepatuhan Bank terhadap seluruh perjanjian dan komitmen yang dibuat oleh Bank kepada Bank Indonesia atau Otoritas Jasa Keuangan.

Otoritas Jasa Keuangan and other laws and regulations that apply within the framework of the implementation of the prudential principle.

2. *To monitor and keep the Bank's business activities do not deviate from the applicable rules and regulations.*
3. *To monitor and maintain compliance with the Bank's entire agreement and commitments made by the Bank to Bank Indonesia or Otoritas Jasa Keuangan.*

g. Fungsi Audit Intern

Internal Audit adalah fungsi yang independen yang memberikan jaminan tujuan dipandu oleh filosofi penambahan nilai untuk meningkatkan operasi organisasi. 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

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

risiko, dan proses pengendalian internal serta kualitas kinerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang ditugaskan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dinyatakan organisasi.

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.

Di tahun 2015 audit JPMC menggunakan pendekatan audit berbasis risiko yang dirancang untuk memastikan campuran yang tepat dari cakupan pemeriksaan difokuskan pada risiko-risiko utama dan kontrol dari setiap bisnis dan untuk berpendapat pada sistem pengendalian internal JPMC.

In 2015, JPMC Audit uses a risk based audit approach designed to ensure an appropriate mix of audit coverage focused on key risks and controls of each business and to opine on JPMC's system of internal control.

h. Fungsi Audit Ekstern

Dalam rangka pelaksanaan fungsi Audit Ekstern, Bank telah menunjuk Kantor Akuntan Publik *Price Waterhouse Coopers* dalam pelaksanaan audit laporan keuangan Bank. Penunjukan Kantor Akuntan Publik ditentukan oleh kantor regional dan dilakukan dengan berpedoman pada ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Bank Indonesia tentang Transparansi Keuangan Bank.

h. External Audit Function

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

IV. PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO

IV. RISK MANAGEMENT IMPLEMENTATION

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.

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. Pelaksanaan Manajemen Risiko

b. Risk Management Implementation

Risiko Kredit

Credit Risk

Manajemen atas risiko kredit dilakukan dengan memastikan bahwa setiap

The management of credit risk is performed by ensuring that every loan has

pemberian kredit telah melalui proses analisa dan seleksi yang menggunakan 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 2014 dalam tahun 2015 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

been through the selection process and the analysis using the prudential principles 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 2014 in the year 2015 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,

kreditnya berdasarkan sektor industri yang meliputi perusahaan pembiayaan, pertambangan, perdagangan, properti, media komunikasi, manufaktur dan industri lainnya seperti pengolahan, pergudangan, elektronika, tekstil dan lain lain. Aktivitas *Global Corporate Banking* yang kami mulai di tahun 2012 di tahun 2015 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 2015 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.

electronics, textiles and others. Global Corporate Banking activities that was started in 2012 in 2015 will still focus on multinational and leading Indonesian companies which will have a 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 2015 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.

Risiko Pasar

Dalam pengelolaan risiko pasar atas eksposur aktivitas perdagangan surat berharga dan nilai tukar, bank kami telah menggunakan metode *Value-at-Risk* (VaR) yang memperhitungkan batas kerugian maksimum yang dapat diterima oleh bank dengan tingkat kepercayaan atau *confidence level* 99%. Bank telah menentukan batasan limit berdasarkan besaran nilai *Value-at-Risk* (VaR), *Basis Value Point* (BPV) dan *Net Open Position* (NOP) yang dihitung dan dipantau secara harian oleh unit yang independen dari *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 ekstrem dari pergerakan harga pasar.

Berdasarkan hasil pemantauan selama tahun 2015, terdapat pelampauan limit karena pergerakan pasar yang eksrem,

Market Risk

In the management of market risk exposure of securities trading activities and exchange rate, our bank has applied Value-at-Risk (VaR) methodology which takes into account the maximum loss limit that is acceptable to the bank with the level of trust or confidence level of 99 %. Bank has set limits based on the values of Value-at-Risk (VaR), Basis Point Value (BPV) and Net Open Position (NOP) which is calculated 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 2015, there were limit exceedances due to extreme market volatilities,

namun 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 2015 yang masih berada jauh dibawah limit yang ditentukan.

Pemantauan atas eksposur risiko pasar dilakukan secara tersentralisasi melalui kantor regional yang secara harian dan berkala mengirimkan laporan-laporan hasil perhitungan VaR, BPV, NOP serta *Stop Loss Advisory* untuk meyakinkan tidak terjadinya pelanggaran limit. Atas semua informasi eksposur risiko pasar termasuk hasil *Stress Testing* dan *Back Testing* telah didiskusikan dalam rapat *Risk Committee* dan 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

nevertheless 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 2015 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 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

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

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 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.

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

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

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*.

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 – 2015 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

c. Composite Risk & Risk Profile

Overall risk profile of the composite JPMorgan Chase Bank, NA Jakarta for Quarter IV – 2015 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 Bank Indonesia on a

telah melaporkan Profil Risiko bank secara triwulanan kepada Bank Indonesia 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 Bank Indonesia atau dengan Otoritas Jasa Keuangan.

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 Bank Indonesia or Otoritas Jasa Keuangan.

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

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.

Pemberian Kredit Bank Umum.

Posisi penyediaan dana per 31 Desember 2015 adalah sebagai berikut:

Provision of funds position by 31 December 2015 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. Individual	25	8.634.289
	b. Group	-	-

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

VII. FINANCIAL AND NON-FINANCIAL TRANSPARENCY ASPECT OF THE 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.

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 2015 adalah sebagai berikut:

No	Deskripsi <i>Description</i>	2014	2015
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>	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: • Membantu Dewan dalam mengawasi program kompensasi Perusahaan dan menilai serta menyetujui praktik dan filosofi kompensasi Perusahaan secara keseluruhan. • Menilai praktik kompensasi Perusahaan sebagaimana berkaitan dengan risiko dan manajemen risiko sesuai dengan tujuan Perusahaan, termasuk keamanan dan kesehatannya, serta menghindari praktik yang mendorong pengambilan risiko yang berlebihan. • Menilai dan menyetujui persyaratan program pemberian kompensasi, termasuk ketentuan pengembalian, periode pemberian dan ketentuan pembatasan, dengan mempertimbangkan persyaratan peraturan perundang-undangan • Menilai dan menyetujui keseluruhan besaran kompensasi insentif Perusahaan dan menilai hal tersebut pada masing-masing lini usaha Perusahaan dan segmen Perusahaan • Menilai tujuan yang relevan dengan kompensasi untuk Komite Operasi Perusahaan, menilai kinerja anggota Komite Operasi terhadap tujuan tersebut dan menyetujui pemberian kompensasi mereka. • Secara berkala menilai pengembangan manajemen dan rencana penggantian Perusahaan, termasuk program keragaman Perusahaan. <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> • <i>Assists the Board in its oversight of the Firm's compensation programs and reviews and approves the Firm's overall compensation philosophy and practices.</i>	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: • 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. <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> • <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.</i> • <i>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>

		• Reviews the Firm's compensation practices as they relate to risk and risk management in light of the Firm's objectives, including its safety and soundness, and the avoidance of practices that encourage excessive risk taking. • Reviews and approves the terms of compensation award programs, including recovery provisions, vesting periods and restrictive covenants, taking into account regulatory requirements. • Reviews and approves the Firm's overall incentive compensation pools and reviews those of each of the Firm's lines of business and the Corporate segment. • Reviews the goals relevant to compensation for the Firm's Operating Committee, reviews Operating Committee members' performance against such goals and approves their compensation awards. • Periodically reviews the Firm's management development and succession planning, as well as the Firm's diversity programs.	
2)	Jumlah rapat yang dilakukan <i>Total meetings convened</i>	6 (enam) 6 (six)	6 (enam) 6 (six)
3)	Remunerasi yang telah dibayarkan kepada anggota Komite Remunerasi selama 1 (satu) tahun <i>Remuneration paid to members of the Remuneration Committee for 1 (one) year</i>	Setiap direktur non-manajemen menerima uang tunai tetap sebesar \$75.000 per tahun dan pemberian tahunan, yang diberikan ketika kompensasi insentif karyawan tahunan dibayarkan, atas unit saham yang ditangguhkan sebesar \$225.000, pada tanggal pemberian. Pimpinan Direktur Independen menerima uang tetap sebesar \$30.000. Ketua komite menerima uang tetap sebesar \$15.000. <i>Each non-management director received an annual cash retainer of \$75,000 and an annual grant, made when annual employee incentive compensation was paid, of deferred stock units valued at \$225,000, on the date of grant. The Lead Independent Director receives a retainer of \$30,000. The committee chair receives a retainer of \$15,000.</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>	
2)	Pelaksanaan kaji ulang atas kebijakan Remunerasi pada tahun sebelumnya, beserta	KPPM menilai filosofi remunerasi dan praktik pembayaran Perusahaan paling tidak setiap tahun sebagai bagian dari penilaiannya sendiri atas peran dan tanggung jawabnya serta sebagai bagian dari penilaian atas Diskusi dan Analisis Kompensasi ("D&AK") yang ditentukan dalam Laporan Proksi tahunan Perusahaan. Penilaian terakhir dari filosofi	Peningkatan program kompensasi termasuk: • 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

	perbaikannya <i>Review of the Remuneration policy in the previous year, including improvements</i>	kompensasi Perusahaan bertepatan dengan penilaian D&AK pada bulan Maret 2015. <i>The CMDC reviews the Firm's remuneration philosophy and pay practices at least annually as part of its self assessment of its roles and responsibilities and as part of the review of the Compensation Discussion and Analysis ("CD&A") presented in the Firm's annual Proxy Statement. The last review of the Firm's compensation philosophy coincided with the review of the CD&A in March 2015.</i>	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. <i>Enhancements to the compensation program include:</i> • 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.
3)	Mekanisme untuk memastikan bahwa Remunerasi bagi Pegawai di unit kontrol bersifat independen dari unit kerja yang diawasinya <i>Mechanism to ensure that the Remuneration for Employees in control unit is independent from the business units supervised</i>	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. <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>	
c.	Cakupan kebijakan Remunerasi dan implementasinya per unit bisnis, per wilayah dan pada perusahaan anak atau kantor cabang yang berlokasi di luar negeri <i>Scope of the</i>	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. <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>	

	Remuneration policy and the implementation per business unit, per area and subsidiary or branch located offshore	
	Metode penetapan kebijakan Remunerasi yang Bersifat Tetap <i>Method to determine Fixed Remuneration Policy</i>	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. <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>
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: • 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: • 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>	<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> • <i>Measurement against a consistent set of expectations - each senior employee is evaluated against four categories of 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.</i> • <i>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:</i> • <i>Peer Feedback - Managers receive performance feedback gathered from the employee's peers and</i>

		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.
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 None
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 Remuneration policy related to rating of performance</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 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: • Melebihi ekspektasi • Memenuhi ekspektasi tinggi • Memenuhi ekspektasi • Memenuhi ekspektasi rendah • Diperlukan peningkatan di masa mendatang 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. <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> • Exceeds expectations • High Meets expectations • Meets expectations • Low Meets expectations • Needs improvement in recent years <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</i>

		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.	
2)	Metode dalam mengaitkan Remunerasi individu dengan kinerja Bank, kinerja unit kerja dan kinerja individu <i>Method in connecting individual Remuneration to the Bank's performance, business unit</i>	Lihat di atas. Sebagai tambahan, KPPM memiliki kebijaksanaan penuh untuk menyesuaikan besaran bonus dan pembayaran individu. Khususnya, besaran kompensasi insentif dinilai sehingga kinerja usaha, termasuk butir dampak risiko dan pengendalian, dipertimbangkan sebelum mengembangkan panduan awal besaran insentif. Faktor kualitatif, termasuk perkembangan atas prioritas strategis, hasil risiko dan pengendalian, perubahan pekerja, prioritas manajemen orang, dan tren pasar yang kompetitif merupakan seluruh bagian pertimbangan selama proses pembuatan keputusan besaran bonus. <i>Please see above. Additionally, the CMDC has full discretion to adjust bonus pools and individual payments. Specifically, incentive compensation pools are reviewed so that business performance, including the impact of risk and control items, are considered prior to developing preliminary incentive pool guidance. Qualitative factors, including progress against strategic priorities, risk and control outcomes, staffing changes, people management priorities, and competitive market trends are all part of the consideration during the decision-making process for bonus pools.</i>	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 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. <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>
3)	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	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. 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: 1. Pengurangan kompensasi insentif tahunan (seluruhnya atau sebagian); 2. Pembatalan atas pemberian yang belum diberikan (seluruhnya atau sebagian); 3. Pengembalian kompensasi yang telah dibayarkan sebelumnya (uang tunai dan/atau ekuitas); dan 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>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</i>	

	jika kondisi tersebut terjadi <i>Details regarding the method used by the Bank to declare that the agreed performance is not reached so that remuneration has to be adjusted and the amount of the remuneration adjustment if such conditions occurs</i>	<i>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> <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> <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.	Penyesuaian Remunerasi dikaitkan dengan Kinerja dan Risiko yang meliputi: <i>Adjustment of the Remuneration related to Performance and Risks, covering:</i>	
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>	Pemberian kompensasi insentif kurang dari nilai ekuivalen setempat sebesar \$50.000 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 \$50,000 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>
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>	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. Harap lihat lampiran.

Ketentuan Pengembalian Ekuitas yang Sudah Lama Berliku			Tipe Penghargaan	
Tipe Pengembalian	Pemiku Pengembalian		Yang Sudah Diberikan	Yang Belum Diberikan
Penyalin Kembali	Dalam hal adanya penyalin kembali yang bersifat material dari hasil keuangan Perusahaan untuk periode yang terkait (berdasarkan kebijakan pemulihan kami yang ditentukan pada tahun 2009)		✓	✓
Kelakuan Buruk	- 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		✓	✓
Terkait Kinerja	Jika penghargaan itu berdasarkan metrik kinerja yang tidak akurat secara material, tanpa memandang apakah karyawan bertanggung jawab atau tidak untuk ketidaktepatannya		✓	✓
	Jika penghargaan itu didasarkan pada penafsiran yang salah secara material oleh karyawan		✓	✓
Terkait Risiko	Jika karyawan diberhentikan karena suatu alasan		✓	✓
	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 berkelanjutan		✓	✓
Pemberian berdasarkan Perlindungan	- Jika penghargaan yang diberikan kepada peserta dalam suatu lini usaha dimana anggota Komite Operasional bertanggung jawab dibatalkan SEC/FD 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 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

CLAWBACK TYPE	CLAWBACK TRIGGER	AWARD TYPE	
		VESTED	UNVESTED
Restatement	- 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	If the employee engaged in conduct detrimental to the Firm that causes material financial or reputational harm to the Firm	✓	✓
	If the award was based on materially inaccurate performance metrics, whether or not the employee was responsible for the inaccuracy	✓	✓
	If the award was based on a material misrepresentation by the employee	✓	✓
	If the employee is terminated for cause	✓	✓
Performance contingency ^{1,2}	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	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	✓	✓
	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		✓
	If for any one calendar year during the vesting period, pre-provision net income is negative, as reported by the Firm		✓
	If, for the three calendar years preceding the 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>							
	2014				2015			
	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	43,991	-	-	6	45,535
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	1,664	-	-	6	2,796
b. Tidak dapat dimiliki / <i>Cannot be owned</i>	-	-	6	493	-	-	6	555
Total	-	-	6	46,148	-	-	6	48,886

Total Remunerasi per Orang dalam 1 tahun <i>Total Remuneration per Person within 1 Year *)</i>	2014		2015	
	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	-	6	-
Rp. 500 juta ke bawah / <i>Rp 500 million and below</i>	-	-	-	-

No.	Deskripsi / Description	2014	2015
i.	Remunerasi bersifat Variable mencakup / Variable Remuneration covering:		
1)	Jenis dari Remunerasi bersifat variable termasuk alasan pemilihan jenis tersebut / Form of Variable Remuneration including the reason for the selection of such form	Bonus uang tunai dan Unit Saham Terbatas Cash Bonus and Restricted Stock Unit	
2)	Penjelasan jika terdapat perbedaan Remunerasi bersifat Variabel yang diterima anggota Direksi, Dewan Komisaris dan Pegawai / Explanation if there is a difference of the Variable Remuneration type among members of Directors, Board of Commissioners and/or Employees	Pemberian kompensasi insentif kurang dari nilai ekuivalen setempat sebesar \$50.000 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. An incentive compensation award of less than the local equivalent of \$50,000 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.	
j.	Jumlah Direksi, Dewan Komisaris dan Pegawai yang menerima Remunerasi yang Bersifat Variabel selama 1 (satu) tahun, dan total nominalnya; Total number of Directors, Board of Commissioners and Employees who receive Variable Remuneration during 1 (one) year and the total nominal		

Remuneras i bersifat Variabel Variable Remuneration	Jumlah diterima dalam 1 tahun / Amount received in 1 year											
	2014						2015					
	Direksi / Board of Directors		Dewan Komisaris / Board of Commissioner s		Pegawai / Employee		Direksi / Board of Directors		Dewan Komisaris / Board of Commission ers		Pegawai / Employee	
	Jml Org /Per son	Juta / Million Rp	Jml Org /Per son	Juta / Million Rp	Jml Org /Per son	Juta / Million Rp	Jml Org /Per son	Juta / Million Rp	Jml Org /Per son	Juta / Millio n Rp	Jml Org /Per son	Juta / Million Rp
Total	6	27.385	-	-	78	27.010	6	28.235	-	-	79	21,102

No.	Deskripsi / Description	2014	2015
k.	Jabatan dan jumlah pihak yang menjadi material risk takers (MRT) Position and total parties which are material risk takers	Senior Country Officer, 1	Senior Country Officer, 1
l.	Shares option yang dimiliki Direksi, Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif Shares option held by Directors, Board of Commissioners and Executive Officers	Tidak Ada Nil	Tidak Ada Nil
m.	Rasio gaji tertinggi dan terendah Highest and lowest salary ratio, covering:		
1)	Rasio gaji pegawai yang tertinggi dan terendah Highest and lowest employee salary ratio	35.95	31.89
2)	Rasio gaji Direksi yang tertinggi dan terendah Highest and lowest management salary ratio	3.08	2.72
3)	Rasio gaji Dewan Komisaris yang tertinggi dan terendah Highest and lowest Board of Commissioner ratio	-	-
4)	Rasio gaji Direksi tertinggi dan pegawai tertinggi Highest management and highest employee salary ratio	1.5	1.5
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 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	Tidak Ada Nil	Tidak Ada Nil

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
	Jumlah Pegawai <i>Total Employee</i>
Diatas Rp.1 milyar/ <i>Above Rp 1 billion</i>	3
Diatas Rp. 500 juta sampai Rp. 1 milyar / <i>Above Rp 500 million up to Rp 1 billion</i>	3
Rp. 500 juta dan dibawah / <i>Rp 500 million and below</i>	-

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>and Non-Deferred Remuneration</i> <i>Deferred</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>	2014		2015	
	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>	78,956	-	83,024	-
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>	41,463	-	36,311	-
2. Saham/instrumen berbasis saham yang diterbitkan Bank <i>Stock/stock based instrument issued by Bank</i>	-	11,215	-	9,870

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)</i> <i>Due to explicit adjustment (A)</i>	<i>Disebabkan penyesuaian implisit (B)</i> <i>Due to implicit adjustment (B)</i>	Total (A+B)
		Juta / 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 2015.*
internal selama tahun 2015.

Internal Fraud dalam 1 tahun <i>Internal Fraud in 1 year</i>	Jumlah kasus yang dilakukan oleh / <i>Number of cases performed by</i>					
	Pengurus <i>Management</i>		Pegawai Tetap <i>Permanent employee</i>		Pegawai Tidak Tetap <i>Temporary employee</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>	-	-	-	-	-	-

X. PERMASALAHAN HUKUM

X. LEGAL MATTERS

Permasalahan hukum untuk posisi tahun 31 Desember 2015 adalah sebagai berikut: *Legal matters as of 31 December 2015 are as follows:*

Permasalahan Hukum <i>Legal Matters</i>	Jumlah / <i>Number</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	-

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 BENTURAN KEPENTINGAN

XII. TRANSACTION WITH CONFLICT OF INTEREST

Selama tahun 2015 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 2015 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 & Jabatan Pihak yang Memiliki Benturan Kepentingan / <i>Name & Rank Entity with Conflict of Interest</i>	Nama & Jabatan Pengambil Keputusan / <i>Name & Rank 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*

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.

Bekerjasama dengan pihak *Education Development Centre*, bank melakukan program pengembangan kesiapan kerja bagi para siswa SMK guna membantu mereka mendapatkan pekerjaan yang layak dan peningkatan kewirausahaan. Proyek ini dilaksanakan secara serentak di beberapa negara di Asia termasuk Indonesia dan Philipina melalui sebuah program yang dinamakan Proyek AWARE "*Accelerating Work Achievement Readiness Employment*". Proyek ini memiliki pendanaan sebesar USD 400 ribu

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 cooperation with the Education Development Centre, the Bank established a program that support work readiness for the TVET students to help them get an appropriate job when they graduate from school. The project was carried out simultaneously in several countries in Asia, including Indonesia and Philippines, through the so-called program AWARE Project "Accelerating Work Achievement Readiness Employment". Overall project cost around \$ 400 thousands and has run for the last 2 years and have got positive

ini berjalan dalam dua terakhir dan telah
mendapatkan tanggapan yang baik dari
para stakeholder terkait termasuk murid,
guru, pengusaha, Kementerian Pendidikan
serta instansi terkait seperti Bappenas.

*responds from the respective stakeholders
including the students, teachers,
companies, the Ministry of Education as
well as with Bappenas.*

JPMorgan Chase Bank, N.A. Jakarta tidak
melakukan pemberian dana untuk
kegiatan politik selama tahun 2015.

*JPMorgan Chase Bank, N.A. Jakarta does
not undertake funding for political activities
during the year 2015.*

KESIMPULAN UMUM

Mengacu pada uraian-uraian tentang pelaksanaan GCG pada Bank kami serta dari hasil penilaian sendiri, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, tata kelola yang diterapkan oleh Bank kami telah memenuhi prinsip-prinsip dan semangat GCG sebagaimana dimuat dalam Peraturan 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 67 ayat (2) dan (3) dan Pasal 68 PBI No. 8/4/PBI/2006 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,

JPMorgan Chase Bank, N.A.

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 67 paragraph (2) and (3) and Article 68 of Regulation No. 8/4/PBI/2006 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.*