



**ANNUAL REPORT 2017**

Standard Chartered Bank Indonesia

Driving Commerce  
and Prosperity Through  
Our Unique Diversity

Mendorong Perdagangan dan Kemakmuran melalui  
Keragaman dan Keunikan Kami

## Who we are

Standard Chartered grup perbankan internasional terkemuka (selanjutnya disebut sebagai “Grup”) dibentuk di bawah Hukum Inggris Raya.

Kami memiliki warisan dan nilai-nilai yang dinyatakan dalam janji merek kami, yaitu **Here for good**.

Kami beroperasi di 63 pasar di seluruh dunia, termasuk beberapa yang paling dinamis di dunia. Lebih dari 80 persen pendapatan dan laba kami berasal dari Asia, Afrika dan Timur Tengah.

*Standard Chartered a leading international banking group (hereinafter referred to as “Group”) was formed under the United Kingdom of Great Britain Laws.*

*Our heritage and values are expressed in our brand promise, **Here for good**.*

*We operate in 63 markets world wide, including some of the world's most dynamic. More 80 per cent of our income and profit are derived from Asia, Africa and the Middle East.*



**Menara Standard Chartered**  
Menara Standard Chartered, Lantai Dasar  
Jl. Prof DR Satrio No.164 Jakarta 12930

Further information is available where you see these icons:

- 
- [facebook.com/standardcharteredindonesia](https://facebook.com/standardcharteredindonesia)
  - [www.sc.com/id](https://www.sc.com/id)

## What We do

Kami melayani segmen klien dengan keahlian yang berbeda.

Bisnis kami melayani empat segmen klien di empat wilayah, didukung oleh tujuh fungsi global, yang bekerja bersama untuk memastikan operasi harian dari Grup berjalan lancar dan sesuai dengan peraturan perbankan

### SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Merekut dan membangun SDM dengan memberikan kesempatan belajar dan pengembangan untuk memotivasi



### HUMAN RESOURCE

Recruit and builds talent while providing learning and development opportunities to motivate colleagues



### LEGAL

Enables sustainable business and protect the Group from legal-related risk



### IT & OPERATIONS

Responsibilities for the Group's operations, systems development and technology infrastructure



### RISK & COMPLIANCE

Responsible for the sustainability of our business through good management of risk across the Group and ensuring that business is conducted in line with regulatory expectations



### GROUP COO

Provides controls and governance to operating platforms and processes, ensuring operating efficiency



### GROUP CFO

Incorporates seven support functions: Finance, Treasury, Strategy, Investor Relations, Corporate Developments, Supply Chain and Property.



### CORPORATE AFFAIRS & BRAND AND MARKETING

Manages the Group's communications and engagement with stakeholders in order to protect and promote the Group's reputation, brand and services



## Where we do it

Niat kami membangun bisnis yang berkelanjutan dalam ekonomi yang dinamis.

*It is our intention to build a sustainable business in dynamic economies.*

Pasar terbesar kami di ASEAN & Asia Selatan berdasarkan pendapatan adalah Singapura dan India. Kami aktif di 10 negara ASEAN.

*Our largest markets in ASEAN & South Asia by income are Singapore and India. We are active in all 10 ASEAN countries.*

Hadir di 25 pasar di Afrika & Timur Tengah, yang paling besar pendapatannya adalah UEA, Nigeria, Pakistan, dan Kenya.

*Present in 25 markets in Africa & Middle East, of which the most sizeable by income are the UEA, Nigeria, Pakistan, and Kenya.*

Beroperasi di London dan New York dengan kehadiran di kedua benua, Key income originator untuk Grup.

*Centred in London and New York with a presence across both continents, Key income originator for the Group.*

Bertanggung jawab untuk kegiatan operasi Grup, pengembangan sistem, dan infrastruktur teknologi

### RISIKO & KEPATUHAN

Bertanggung jawab untuk keberlangsungan bisnis kami melalui manajemen risiko yang baik di seluruh Grup dan memastikan bahwa bisnis dilakukan sesuai dengan harapan regulator

### GRUP COO

Menyediakan kontrol dan tata kelola untuk platform dan proses operasi, memastikan efisiensi operasional

### GROUP CFO

Terdiri dari tujuh fungsi pendukung: Keuangan, Treasury, Strategi, Hubungan Investor, Perkembangan Perusahaan, Rantai Pasokan, dan Properti

### HUBUNGAN PERUSAHAAN & MEREK DAN PEMASARAN

Mengelola komunikasi dan keterlibatan Grup dengan para pemangku kepentingan untuk melindungi dan mempromosikan reputasi, merek, dan layanan Grup

## ► Our Business Model

### Bisnis Model Kami

Kami memiliki pendekatan yang berkelanjutan untuk bisnis dan berusaha untuk mencapai standar perilaku tertinggi. Model dan strategi bisnis kami dibangun dengan menangkap peluang yang melekat pada jejak unik kami dengan mengembangkan hubungan mendalam dengan klien di seluruh jaringan kami dan di pasar lokal.

Mengembangkan hubungan ini berarti menggunakan sumber daya yang nyata dan tidak berwujud dalam cara yang berkelanjutan dan bertanggung jawab, menerapkannya pada dampak maksimal terhadap profitabilitas dan pengembalian kami.

*We have a sustainable approach to business and strive to achieve the highest standards of conduct. Our business model and strategy are built on capturing the opportunities inherent in our unique footprint by developing deep relationships with clients across our network and in local markets.*

*Developing these relationships means using both our tangible and intangible resources in a sustainable and responsible manner, deploying them to maximum impact on our profitability and returns.*



## ► Our Strategy

### Strategi Kami

Strategi ini dikembangkan dengan latar belakang enam tren jangka panjang, yang akan terus secara signifikan membentuk ekonomi dan lansekap yang lebih luas di pasar tempat kami beroperasi. Kami percaya bahwa masing-masing tren jangka panjang ini menghadirkan peluang-peluang yang secara unik diposisikan untuk kami tangkap.

Berdasarkan enam tren jangka panjang, kami menciptakan tiga tujuan strategis.

1. Amankan fondasi, memastikan bahwa kita memiliki posisi permodalan yang kuat, dengan portofolio klien dan produk yang seimbang;
2. Jelas dan fokus, untuk mendorong pergeseran ekonomi menuju pertumbuhan yang berkelanjutan dan menguntungkan dalam bisnis yang menguntungkan, dan meningkatkan produktivitas;
3. Investasikan dan berinovasi, untuk menciptakan pengalaman klien yang lebih baik, memenuhi tuntutan klien, dan mendorong pertumbuhan dan kolaborasi lintas bank.

*The strategy was developed against the backdrop of six long-term trends, which will continue to significantly shape the economies and broader landscape in the market in which we operate. We believe that each of these long-term trends presents opportunities that we are uniquely positioned to capture.*

*Based on the six long-term trends, we create three strategic objectives.*

1. Secure the foundations, ensuring that we have a strong capital position, with a balanced client and product portfolio;
2. Get lean and focused, to drive the shift towards sustainable, profitable growth in return-accretive businesses, and improve productivity;
3. Invest and innovate, to drive better client experience, meet clients' demands, and drive growth and cross-bank collaboration

Ini adalah enam tren dan tanggapan strategis kami sebagai berikut

- ▶ Bangkitnya kelas menengah di jejak pasar kita.

#### Tanggapan strategis kami:

Fokus pada penawaran makmur dan kekayaan

- ▶ Revolusi digital yang diadopsi pada pasar kita kadang lebih maju daripada pasar di Barat yang sudah lebih maju.

#### Tanggapan strategis kami:

Mempercepat laju digitalisasi kami

- ▶ Meningkatkan konektivitas kepada regional: Pertumbuhan komunitas ekonomi, contohnya Pertumbuhan berkelanjutan komunitas ASEAN.

#### Tanggapan strategis kami:

Manfaatkan kemampuan jaringan kami

- ▶ Pengaturan keuangan yang semakin dalam dan berkembang: Kecanggihan yang semakin besar di sektor jasa keuangan, dan reformasi yang dipimpin oleh Pemerintah, mendorong pendalaman dan internasionalisasi pasar modal lokal di jejak kita.

#### Tanggapan strategis kami:

Memperkuat kemampuan pasar modal kami

- ▶ Munculnya renminbi (RMB): Peluncuran Sistem Pembayaran Antar Bank Lintas Batas.

#### Tanggapan strategis kami:

Mempertahankan kepemimpinan di RMB

- ▶ Pertumbuhan Afrika: Adanya peluang pertumbuhan di seluruh ekonomi Afrika.

#### Tanggapan strategis kami:

Fokus pada daerah berkembang di Afrika.

These are the six trends and our strategic responses as follows

- ▶ Rise of urban middle class in the markets of our footprints.

#### Our strategic response:

Focus on the affluent and wealth offering

- ▶ Digital revolution being adopted in our market is often ahead of otherwise more developed Western markets.

#### Our strategic response:

Accelerate pace of our digitization

- ▶ Increasing regional connectivity: Grow of economic community, e.g. sustainable growth of ASEAN community.

#### Our strategic response:

Leverage our network capabilities

- ▶ Financial deepening and evolving regulation: The Growing sophistication of the financial services sector, and ongoing government-led reform, is driving the deepening and internationalisation of local capital markets in our footprint.

#### Our strategic response:

Strengthen our capital market capabilities

- ▶ The rise of renminbi (RMB): The launch of the Cross-Border interbank Payment System.

#### Our strategic response:

Maintain leadership in RMB

- ▶ The growth of Africa: There are many growth opportunities across African economies.

#### Our strategic response:

Focus on urban Africa.



## Pemegang Saham Terbesar dan Hak untuk Memberikan Suara

Pada tanggal 31 Desember 2017, Temasek Holding (Private) Limited ('Temasek') tercatat sebagai satu-satunya pemegang saham yang memiliki modal saham di atas 10 persen sehingga memiliki hak untuk memberikan suara pada setiap rapat umum yang diadakan oleh Group.

Pada tanggal 22 February 2018, Perusahaan telah memaparkan dalam rangka kepatuhan terhadap persyaratan dari peraturan 5 Financial Conduct Authority Disclosure and Transparency Rules. Berdasarkan notifikasi, kepemilikan Temasek memegang 15.68% hak suara tidak langsung dan 517.051.383 saham biasa.



## Major Interest in Shares and Voting Rights

As at 31 December 2017, Temasek Holdings (Private) Limited (Temasek) is the only shareholder that had an interest of more than 10 per cent in the Company's issued ordinary share capital carrying a right to vote at any general meeting in Group.

As of 22 February 2018, the company has been notified, pursuant to the requirement of Rule 5 of the Financial Conduct Authority Disclosure and Transparency Rules. Based on notification, Temasek's interest holds 15.68% of voting rights indirect and 517,051,383 ordinary shares.



## Tata Kelola Perusahaan

### STRUKTUR DEWAN DAN KOMITE

#### Standard Chartered PLC

Dewan secara kolektif bertanggung jawab atas keberhasilan jangka panjang Grup dan untuk memastikan kepemimpinan dalam kerangka kontrol yang efektif. Dewan menetapkan arahan strategis Grup, menyetujui strategi dan mengambil tindakan yang tepat untuk memastikan bahwa Grup memiliki sumber daya yang sesuai untuk mencapai aspirasi strategisnya. Dewan mempertimbangkan dampak keputusan dan tanggung jawabnya kepada semua pemangku kepentingan Grup, termasuk karyawan Grup, pemegang saham, pembuat peraturan, klien, pemasok, lingkungan, dan masyarakat di mana perusahaan beroperasi.

Dalam melaksanakan tanggung jawab, Dewan bekerja dalam komite

##### a. Komite Audit

Mengawasi dan memeriksa kondisi keuangan, aktifitas pengendalian kontrol (audit) dan penanganan masalah kontrol internal.

##### b. Komite Dewan Risk

Mengawasi dan mengamati risiko-risiko terkait kegiatan bank antara lain risiko kredit, risiko pasar, risiko modal, risiko likuiditas, risiko operasional, risiko cross border, dan risiko pension

##### c. Komite Brand and Values

Mengawasi dan mengamati kedudukan bank di mata konsumen, melayani nasabah dengan adil, risiko reputasional, risiko etik dan masalah-masalah yang berkesinambungan

##### d. Komite Remunerasi

Mengawasi dan mengamati remunerasi, rencana pembagian saham dan incentif lainnya.

##### e. Komite Tata Kelola dan Nominasi

Mengawasi dan mengamati penerus dewan dan jajaran eksekutif. Sekaligus pelaksanaan tata kelola.

##### f. Komite Financial Crime Risk

Mengawasi dan kepatuhan hal-hal terkait financial crime.

##### g. Komite Remunerasi

Mengawasi dan meninjau remunerasi, berbagi rencana dan incentif lainnya.

## Corporate Governance

### BOARD AND COMMITTEES STRUCTURE

#### Standard Chartered PLC

*The Board is collectively responsible for the long-term success of the Group and for ensuring leadership within a framework of effective controls. The Board sets the strategic direction of the Group, approves the strategy and takes the appropriate actions to ensure that the Group is suitably resourced to achieve its strategic aspirations. The Board considers the impact of its decisions and its responsibilities to all of the Group's stakeholders, including the Group's employees, shareholders, regulators, clients, suppliers, the environment and the communities in which it operates.*

*In performing the responsibilities, the board works in committees.*

##### a. Audit Committee

*Oversight and review of financial, audit and internal control issues*

##### b. Board Risk Committee

*Oversight and review of fundamental risk including credit, market, capital, liquidity, operational, country cross-border and pension risks*

##### c. Brand and Values Committee

*Oversight and review of brand positioning, treating customers fairly, reputational risk, ethics and sustainability issues*

##### d. Remuneration Committee

*Oversight and review of remuneration, share plans and other incentives*

##### e. Governance and Nomination Committee

*Oversight and review of Board and executive succession, Overall Board effectiveness and governance issues*

##### f. Board Financial Crime Risk Committee

*Oversight and review of all financial crime compliance matters*

##### g. Remuneration Committee

*Oversight and review of remuneration, share plans and other incentives*

## GROUP CHIEF EXECUTIVE

Bertanggung jawab atas pengelolaan semua aspek bisnis Grup, mengembangkan strategi bersama dengan Ketua dan Dewan, dan memimpin penerapannya.

## MANAGEMENT TEAM

Tim Manajemen terdiri dari Group Chief Executive dan Group Chief Financial Officer; CEO daerah foru; CEO segmen klien; dan kepala fungsi global kami. Ini memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan strategi.

## TUJUAN DAN KEMAJUAN KAMI

Untuk mendorong perdagangan dan kemakmuran melalui keragaman dan keunikan kami. Dalam laporan ini kami menggambarkan kemajuan kami di Indonesia.

## GROUP CHIEF EXECUTIVE

*Responsible for the management of all aspects of the Group's businesses, developing the strategy in conjunction with the Chairman and the Board, and leading its implementation.*

## MANAGEMENT TEAM

*The Management Team comprises the Group Chief Executive and the Group Chief Financial Officer; foru regional CEOs; client segment CEOs; and our global function heads. It has responsibility for executing the strategy.*

## OUR PURPOSE AND PROGRESS

*To drive commerce and prosperity through our unique diversity. In this report we describe our progress in Indonesia.*



## ► Table of Content

### Daftar Isi

Standard Chartered Bank Indonesia	11	Aspek Pengungkapan yang terkait dengan Kelompok Usaha Disclosure Aspect related to Business Group	93
Informasi Umum	13	Aspek Pengungkapan sesuai Standar Akuntansi Keuangan Disclosure Aspect of Financial Accounting Standard	93
Laporan Keuangan Tahunan	61	Informasi Lain	93
Annual Financial Report		Transparansi Pelaksanaan GCG	95
Opini Akuntan Publik	69	Pengungkapan Pelaksanaan GCG	97
Public Accountant's Opinion		Kepemilikan Saham Anggota Direksi	107
Pengungkapan Permodalan serta Pengungkapan Eksposur Risiko dan Penerapan Manajemen Risiko	71	Hubungan Keuangan dan Hubungan Keluarga anggota Dewan Direksi	107
Capital Disclosure, Risk Exposure Disclosure, and Risk Management Implementation			
Aspek Transparansi sesuai Laporan Keuangan Publikasi Triwulan	93		
Transparency Aspect as per Quarterly Published Financial Statement			



Gedung Pertama  
Standard Chartered Bank  
Indonesia

# 01

## INFORMASI UMUM General Information



### OUR PURPOSE AND PROGRESS

To drive commerce and prosperity through our unique diversity. In this report we describe our progress in Indonesia.

#### Tujuan dan Kemajuan Kami

Untuk mendorong perdagangan dan kemakmuran melalui keragaman dan keunikan kami.  
Dalam laporan ini kami menggambarkan kemajuan kami di Indonesia.

## ► General Information

### Informasi Umum

#### Latar Belakang

Pada bulan Oktober 1968, Chartered Bank menerima persetujuan dari Regulator Keuangan Indonesia untuk membuka kantor cabang di Indonesia dan untuk melakukan kegiatan valuta asing dan perbankan komersial, yang saat ini dikenal sebagai Kantor Cabang Standard Chartered Bank di Indonesia.

#### Kepemilikan

Kantor Cabang Standard Chartered Bank di Indonesia (selanjutnya disebut dengan "Bank") dimiliki sepenuhnya (100%) oleh Standard Chartered Holdings Limited, Inggris Raya.

#### Misi

Grup memiliki komitmen untuk meningkatkan kehadirannya dan untuk memberikan kinerja unggul yang berkelanjutan di Indonesia melalui kantor cabangnya. Ambisi Bank adalah menjadi Bank Internasional Terbaik Dunia. Strategi Bank adalah membiayai orang dan perusahaan yang menggerakkan investasi, perdagangan, dan penciptaan kekayaan di seluruh Asia, Afrika, dan Timur Tengah.

Tujuan kami adalah untuk mendorong perdagangan dan kemakmuran melalui keragaman unik kami.

Khususnya di Indonesia, Bank memiliki ambisi "untuk menjadi Bank Internasional Terbaik di Indonesia" dengan mengoptimalkan ekosistem dan jaringan kami dalam membangun waralaba yang skalabel dan berkelanjutan untuk diakui memiliki reputasi sebagai

- ▶ Bank pilihan
- ▶ The bank of choice
- ▶ Bank yang menawarkan produk dengan nilai tambah, layanan perbankan berkualitas dan keberadaan diberbagai lokasi di Indonesia
- ▶ Bank yang memiliki tanggung jawab sosial dalam memberikan tindakan nyata bagi masyarakat
- ▶ Bank dengan standard tata kelola yang diakui internasional
- ▶ Bank yang menjalankan operasinya sesuai nilai-nilai perusahaan
- ▶ Bank owns social responsibilities which delivers real action for the society
- ▶ Bank with international corporate governance standard
- ▶ Bank that operates with 'corporate values'

#### Background

*In October 1968, the Chartered Bank received an approval from Indonesia Financial Regulators to open a branch office in Indonesia and to conduct foreign exchange and commercial banking activities, which presently known as the Branch Office of Standard Chartered Bank in Indonesia.*

#### Ownership

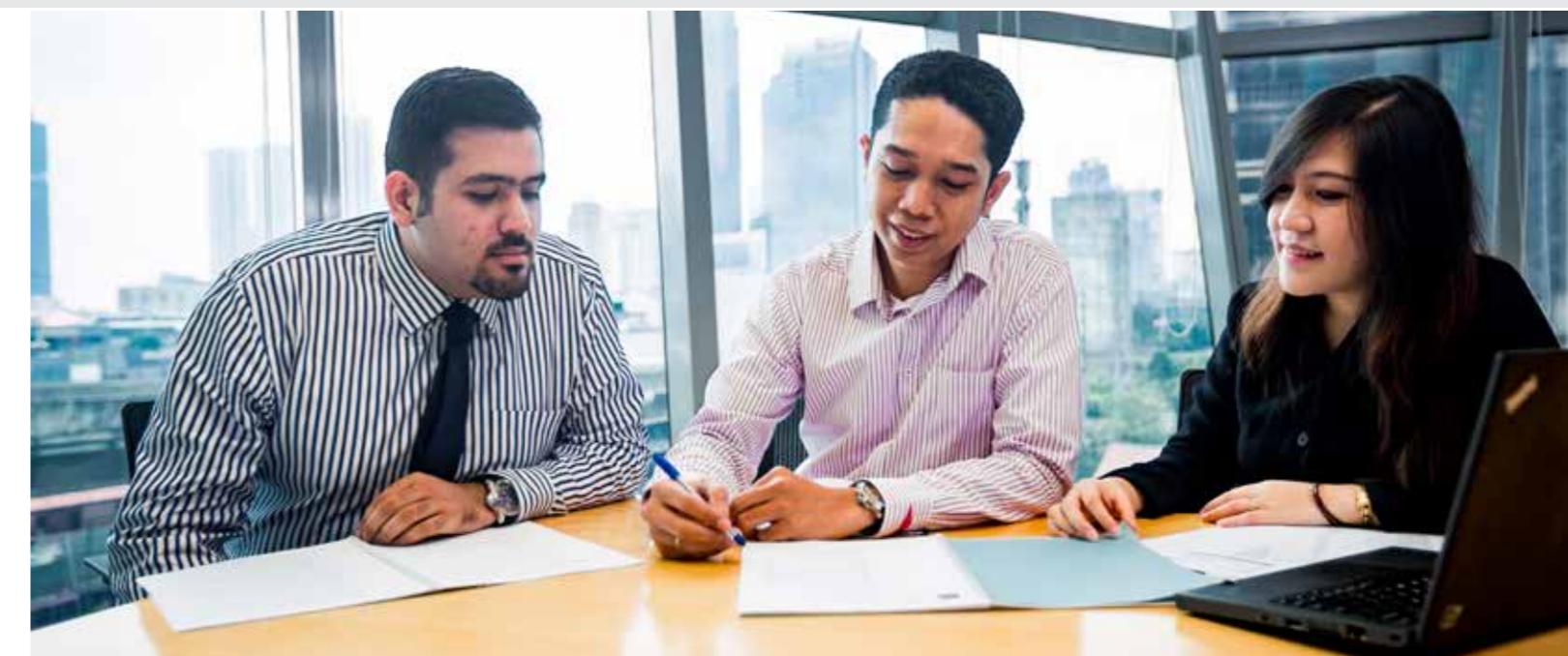
*The Branch Office of Standard Chartered Bank in Indonesia (herein after as "the Bank"), fully owned (100%) by Standard Chartered Holdings Limited, U.K.*

#### Mission

*Group has commitment to increase its presence and to deliver sustainable superior performance in Indonesia via its branch. The Bank's ambition is to be The World's Best International Bank. The Bank's strategy is to bank the people and companies driving investment, trade and creation of wealth across Asia, Africa and the Middle East.*

*Our purpose is to drive commerce and prosperity through our unique diversity.*

*Particularly in Indonesia, the Bank has the ambition "to be the Best International Bank in Indonesia" by optimising our ecosystem and network in building a scalable and sustainable franchise to be recognized by reputation as*



SCB memiliki brand promise yang dikenal dengan Here for good yang menggambarkan bagaimana Standard Chartered di masa lampau, masa kini, dan di masa yang akan datang.

Bank percaya untuk mencapai titik di mana kita ingin berada, kita harus benar-benar hidup berdasarkan nilai-nilai perilaku yang telah disepakati untuk dilakukan. Nilai-nilai perilaku adalah sebagai berikut

- ▶ **Do The Right Thing**, artinya
  - o Berani berubah
  - o Mengutamakan klien
  - o Menjalani hidup dengan integritas
- ▶ **Never Settle**, artinya
  - o Terus melakukan perbaikan dan perubahan
  - o Selalu berpikir untuk menyederhanakan
  - o Belajar dari kesuksesan dan kegagalan
- ▶ **Better Together**, artinya
  - o Melihat rekan kerja dengan segenap hati
  - o Bersedia menawarkan bantuan kepada rekan
  - o Berpikir untuk membangun dan menjalin jaringan untuk jangka panjang
- ▶ **Never Settle**, meaning
  - o Continuously improve and innovate
  - o Simplify
  - o Learn from your successes and failures
- ▶ **Better Together**, meaning
  - o See more in others
  - o Ask "How can I help"
  - o Build the long term

*The Bank has promise branch which known as Here for good, describing Standard Chartered in the past, present, and future.*

*The bank believes in reaching to a point where we want to be in, we must truly live based on the values of behaviours that have been agreed to carried. The values of behaviors are as follows*



## ► Member of Country Management Group (CMT)

### Anggota-anggota Management Committee (CMT)



**Rino Santodiono  
Donosepoetro**

Chief Executive Officer (CEO)

Rino Santodiono Donosepoetro adalah Chief Executive Officer dari Standard Chartered Bank, Indonesia. Beliau diangkat untuk posisinya saat ini berdasarkan Surat Persetujuan dari OJK No. SR-182/D.03/2016 tanggal 14 September 2016. Sebelumnya, beliau menghabiskan 2 tahun di Brunei sebagai Chief Executive Officer untuk Kantor Cabang Standard Chartered Brunei.

Pada tahun 2010 – 2014, Rino Santodiono Donosepoetro menjabat Regional Head of Audit untuk ASEAN, SA, Cina dan NEA. Selama bertugas di Singapore, beliau berhasil menggabungkan Grup Assurance dan Grup Internal Audit (GIA) dengan sukses dimana terdapat 200 pegawai. Pada saat bersamaan, berhasil membangun tata kelola di Grup Audit.

Rino Santodiono Donosepoetro juga telah menjabat sebagai Chief Executive Officer dan Head of Consumer untuk Kantor Cabang di Pulau Falkland antara tahun 2007 hingga 2010. Dibawah kepimpinannya, kantor cabang ini mencapai 80% pertumbuhan laba perdagangan YOY di tahun 2008 dan juga sukses mempromosikan yang menyebabkan kenaikan jumlah rekening dana pihak ketiga nasabah dari single menjadi double digits.

Lulus dari Universitas Katolik Parahyangan Indonesia di bidang Hubungan Internasional. Rino Santodiono Donosepoetro telah menghabiskan sebagian besar karirnya dengan SCB dan telah memegang berbagai tugas dan tanggung jawab yang besar di berbagai bisnis, operasional dan Audit.

*Rino Santodiono Donosepoetro is Chief Executive Officer of Standard Chartered Bank Indonesia. He was appointed to his current position based on OJK approval No. SR-182/D.03/2016 dated 14 September 2016. Prior to this position, he spent two years in Brunei, where he was Chief Executive Officer for Standard Chartered Brunei Branch.*

*In 2010 – 2014 he was Regional Head of Audit, ASEAN, SA, Greater China and NEA. During his stint in Singapore, Rino Santodiono Donosepoetro was successfully consolidating Group of assurance and Group of Internal Audit (GIA) with total of 200 staffs at the same time developing audit governance.*

*Rino Santodiono Donosepoetro has also served as Chief Executive Officer and Head of Consumer Banking for Standard Chartered Bank Branch in Falkland island (Stanley) between 2007–2010. Under his leadership, the branch achieved 80% trading profit growth YOY in 2008 and he had successfully increased penetration of account liabilities from single to double digits.*

*Graduated from Catholic University of Parahyangan Indonesia in International Relations. Rino Santodiono Donosepoetro has spent most of his career with SCB and has assumed a wide range of roles across Businesses, Operations and Audit.*



**Chesna F. Anwar**

Director of Compliance

Chesna F. Anwar bergabung dengan Standard Chartered Bank Indonesia sebagai Direktur Kepatuhan di tahun 2010. Sebelum bergabung dengan Standard Chartered Bank Indonesia, beliau menjabat sebagai Direktur Pengawas Internal di Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan sebagai Direktur Kepatuhan Citibank N.A. Indonesia. Karir Chesna di bidang industri perbankan lebih dari 20 tahun terutama dibidang Operations, Securities Services and Compliance and Assurance di Citibank N.A. Indonesia.

Lulus dari Maryland University, USA dibidang Ekonomi, Chesna juga berperan aktif sebagai anggota Forum Komunikasi Direktur Kepatuhan (FKDKP) dan Perhimpunan Bank Internasional (PERBINA).

Chesna F. Anwar diangkat sebagai Direktur Kepatuhan berdasarkan Surat Persetujuan BI No. 12/93/GBI/DPIP/Rahasia tanggal 19 Juli 2010.

Chesna F. Anwar joined Standard Chartered Bank Indonesia as Director of Compliance in 2010. Prior to joining Standard Chartered Bank Indonesia, Chesna was the Director of Internal Affairs of Corruption Eradication Commission (KPK) and Compliance Director of Citibank N.A Indonesia. Her career in banking industry now spans over 20 years in banking industry engaged in Banking Operations, Securities Services and Compliance and Assurance.

Graduated from Maryland University, USA majoring in Economy, Chesna is also an active member at Compliance Director Forum (FKDKP) and Foreign Banks Association (FBA).

Chesna F. Anwar was appointed as Director of Compliance pursuant to BI approval No. 12/93/GBI/ DPIP/ Rahasia dated 19 July 2010.



## Suryantoro Waluyo

**Country Head of Human Resources**

Suryantoro bergabung dengan Standard Chartered Bank Indonesia pada bulan Oktober 2006 dan diangkat secara resmi sebagai Country Head of Human Resources di bulan April 2013.

Suryantoro memulai karirnya di PT Semen Cibinong pada tahun 1996 dan bekerja selama 5 tahun. Beliau kemudian pindah ke beberapa perusahaan dan menjabat posisi-posisi sebagai Praktisi dan Konsultan Sumber Daya Manusia di Arthur Andersen, PT Siemens Indonesia dan PT. Nestle Indonesia.

Beliau mendapatkan gelar kesarjanaan di bidang Hukum Komersial dari Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, Indonesia pada tahun 1992 dan Sarjana Strata 2 Master of Public Management dari Carnegie Mellon University, Pennsylvania, Amerika Serikat di tahun 1995.

Beliau menggantikan Adriani Sukmoro, Country Head of Human Resources sebagaimana tercantum dalam surat persetujuan Bank Indonesia No. 15/69/GBI/DPIP/Rahasia tanggal 4 April 2013.

*Suryantoro Waluyo joined Standard Chartered Bank Indonesia in October 2006, and officially appointed as the Country Head of Human Resources in April 2013.*

*Suryantoro started his career in PT Semen Cibinong in 1996 and worked for 5 years. He then moved to various companies and held roles as human resources consultant and practitioner in Arthur Andersen, PT Siemens Indonesia, and PT Nestle Indonesia.*

*He graduated with a Bachelor degree in Law (commercial law) from University of Gajah Mada, Yogyakarta, Indonesia in 1992 and Master of Public Management from Carnegie Mellon University, Pennsylvania, USA in 1995.*

*He succeeded Adriani Sukmoro, Country Head of Human Resources as stated in Bank Indonesia approval letter No. 15/69/GBI/DPIP/Rahasia dated 4 April 2013.*



## Darina Yusof

**Country Chief Risk Officer**

Darina Yusof ditunjuk sebagai Country Chief Risk Officer dan bertanggung jawab atas pelaksanaan manajemen risiko di Indonesia.

Darina Yusof bergabung dengan Standard Chartered Bank sejak 2015 dan kemudian ditunjuk sebagai Country Chief Risk Officer. Sebelum bergabung dengan Standard Chartered Bank, Darina menjabat sebagai Direktur segmen perusahaan besar dari HSBC Malaysia dimana sebelumnya telah bekerja di industry perbankan lebih dari 10 tahun.

Darina yang memiliki keahlian di bidang manajemen risiko, memperoleh gelar Sarjana Filosofi, Politik dan Ekonomi dari Universitas Oxford.

Beliau diangkat sebagai Country Chief Risk Officer untuk Indonesia berdasarkan persetujuan yang tertuang dalam surat Otoritas Jasa Keuangan No. SR-80/D.03/2015 tanggal 12 Mei 2015.

*Darina Yusof was appointed as Country Chief Risk Officer responsible for the implementation of risk management in the Bank in Indonesia.*

*Darina Yusof joined Standard Chartered Bank in 2015 and immediately appointed to be Country Risk Officer for Indonesia. Prior to joining Standard Chartered Bank, Darina was a Director of Large Corporates of HSBC Malaysia and has been working in banking industry for more than 10 years.*

*Darina, who bring herself an expertise in risk management and corporate banking, obtained her Bachelor degree in University of Oxford for Philosophy, Politics and Economic.*

*She was appointed as Country Chief Risk Officer for Indonesia following approval stated in Otoritas Jasa Keuangan letter no. SR-80/D.03/2015 dated 12 May 2015.*



## Lanny Hendra

**Country Head of Retail Banking**

Lanny Hendra ditunjuk sebagai Head of Retail Banking dan bertanggung jawab atas pengembangan strategi dan manajemen bisnis Retail Banking di Indonesia.

Lanny Hendra bergabung dengan Standard Chartered Bank sebagai General Manager Wealth Management sejak 2007. Sebelum bergabung dengan Standard Chartered Bank, Lanny menjabat sebagai Segment Marketing Head of Consumer Bank in Citibank for 13 years and prior to that she was working for Commonwealth Bank in Sydney, Australia, for two years.

Lanny yang memiliki keahlian di bidang Wealth Management selama lebih 20 tahun pengalamannya di dalam industry perbankan, memperoleh gelar Sarjana Akuntansi dari Macquarie University di Sydney, Australia.

Beliau diangkat sebagai Head of Retail Clients untuk Indonesia berdasarkan persetujuan yang tertuang dalam surat Bank Indonesia No. 15/132/GBI/DPIP/Rahasia tanggal 19 Desember 2013.

*Lanny Hendra was appointed as Head of Retail Banking responsible for the strategic development and management of the Bank's Retail Banking business in Indonesia.*

*Lanny Hendra joined Standard Chartered Bank as General Manager Wealth Management since January 2007. Prior to joining Standard Chartered Bank, Lanny was the Segment Marketing Head of Consumer Bank in Citibank for 13 years and prior to that she was working for Commonwealth Bank in Sydney, Australia, for two years.*

*Lanny, who brings herself an expertise in wealth management from her over 20 years of experience in banking industry, obtained her Bachelor degree in Accounting from Macquarie University in Sydney, Australia.*

*She was appointed as Head of Retail Clients for Indonesia following approval stated in Bank Indonesia letter no. 15/132/GBI/DPIP/Rahasia dated 19 December 2013.*



## Adhi Sulistyo

**Head of Financial Markets Indonesia**

Adhi Sulistyo Wibowo bergabung di Standard Chartered Bank sejak tahun 2004 dan berdasarkan Surat Persetujuan OJK No KEP-73/D.03/2017 tentang Hasil Penilaian Kelayakan dan Kepatuhan, beliau menjabat Head, Financial Markets Indonesia. Selama bergabung dengan Bank, Adhi bertanggung jawab dalam mengelola hubungan dengan lembaga-lembaga keuangan dan memiliki peranan yang penting di dalam menyelesaikan transaksi keuangan terstruktur dengan klien-klien. Adhi juga memimpin timnya melakukan kegiatan marketing untuk aliran dana pertukaran valuta asing dengan klien korporasi dan lembaga keuangan global.

Adhi saat ini termasuk anggota aktif Indonesia Foreign Markets Committee (IFEMC), suatu badan yang dibentuk dan dipimpin oleh Bank Indonesia dan Otoritas Jasa Keuangan.

Beliau meraih gelar MBA dari Wollongong University, New South Wales, Australia dan gelar Sarjana Teknik Elektro dari Institut Teknologi Bandung.

*Adhi Sulistyo Wibowo joined Standard Chartered Bank in 2004 and based on OJK Letter No. KEP-73/D.03/2017 concerning Fit & Proper approval, he is Head of Financial Markets Indonesia. In his position, he is responsible in managing relationships with financial institutions and is instrumental in the settlement of structured financial transactions with clients. Adhi also leads his team to conduct marketing activities foreign exchange fund transactions with corporate clients and global financial institutions.*

*Adhi is an active member of the Indonesia Foreign Markets Committee (IFEMC), an agency established and headed by Bank Indonesia and the Financial Services Authority.*

*He has an MBA degree from Wollongong University, New South Wales, Australia and holds a Bachelor degree in Electrical Engineering from Bandung Institute of Technology.*



►  
**Mohamad Michael Sugirin**  
**Country Head Transaction Banking**

M. Michael Sugirin mengawali karir pertamanya di Deutsche Bank AG tahun 1996, dimana beliau menjabat sebagai Sales Manager dari Cash Management Team. Pada tahun 2000, beliau menerima penugasan menjadi Regional Product Manager selama 3 tahun yang diikuti dengan penugasan di New York sebagai Senior Regional Product Manager and Financial Chain Sales Team Leader dari tahun 2003 – 2009.

Tahun 2012 Michael bergabung dengan JP Morgan sebagai Head of Treasury dan pada tahun 2014 Michael bergabung dengan Standard Chartered Bank – Indonesia sebagai Head, Transaction Banking.

Michael meraih gelar sarjana di bidang Finance and MIS dari University of Houston, USA.

Beliau efektif menjadi Country Head Transaction Banking berdasarkan persetujuan OJK sebagaimana tercantum pada surat OJK No. SR-59/D.03/2016 tanggal 24 March 2016.

*M. Michael Sugirin made his first career at Deutsche Bank AG Jakarta in 1996, where he served as Sales Manager of Cash Management Team. In 2000, he received assignment to be in Singapore as Regional Product manager for 3 years which followed by assignment in New York as Senior Regional Product Manager and Financial Chain Sales Team Leader from 2003 – 2009.*

*In 2012 he joined JP Morgan as head of Treasury and finally in 2014 Michael joined Standard Chartered Bank – Indonesia as Head, Transaction Banking.*

*Michael held his bachelor degree in Finance and MIS from University of Houston, USA.*

*He is effective as Country Head Transaction Banking pursuant to OJK approval as stated on OJK letter No.SR-59/D.03/2016 dated 24 March 2016.*



►  
**Anwar Harsono**  
**Chief Financial Officer**

Anwar Harsono memulai karirnya di PT Astra Otoparts Tbk sebagai Financial Analyst Supervisor pada bulan April 1997.

Sebelum bergabung dengan Standard Chartered Bank Indonesia, Anwar memulai berkarir di dunia perbankan sejak tahun 2004 di Bank CIMB Niaga Indonesia dan semenjak itu telah menjabat di beberapa posisi senior. Posisi terakhir beliau adalah sebagai Head of Finance & Strategy di CIMB Niaga dan menjadi komisaris Dana Pensiun CIMB Niaga.

Beliau lulus dengan gelar Master of Finance dari Cleveland State University, USA.

Anwar Harsono ditunjuk sebagai Country Chief Financial Officer Standard Chartered Bank Indonesia pada tanggal 6 Desember 2017 berdasarkan Keputusan Otoritas Jasa Keuangan No. KEP-220/D.03/2017.

*Anwar Harsono starts his career at PT Astra Otoparts Tbk as Financial Analyst Supervisor in April 1997.*

*Prior joining Standard Chartered Bank Indonesia, Anwar has started his career in banking industry since 2004 in Bank CIMB Niaga Indonesia where he had served in several senior positions. His last position was Head of Finance & Strategy of CIMB Niaga and member of CIMB Niaga Board of trustees of Pension Fund.*

*Anwar has a MBA Degree of Finance from Cleveland State University, USA.*

*Anwar Harsono was appointed as Country Chief Financial Officer Standard Chartered Bank Indonesia in December 6th 2017 pursuant to Indonesia FSA ("OJK") Board of Commission decision letter number KEP-220/D.03/2017.*

## Business Strategy ▶ Strategi Bisnis

### Ruddy Pranata Wangsawidjaja

Head, International Corporates and Financial Institutions  
(Deceased – October 2017)

Sesuai dengan Surat Bank No. 393 / LC / X-17 / RSD tanggal 16 Oktober 2017, Bank memberi tahu Otoritas Jasa Keuangan bahwa Ruddy Pranata Wangsawidjaja tidak dapat memenuhi kewajiban dan komitmennya karena pengunduran diri pada tanggal 10 Oktober 2017.

Untuk sementara waktu, Bank telah menunjuk Adhi Sulistyo W sebagai Kepala Kantor Cabang, Korporasi Internasional dan Lembaga Keuangan Cabang Standard Chartered Bank, Indonesia.

*In accordance with Bank Letter No. 393 / LC / X-17 / RSD dated 16 October 2017, the Bank notifies the Financial Services Authority that Ruddy Pranata Wangsawidjaja is unable to fulfill its obligations and commitments due to resignation on October 10, 2017.*

*For the time being, the Bank has appointed Adhi Sulistyo W as Head Officer, International Corporates and Financial Institutions Standard Chartered Bank Branch Office, Indonesia.*

### Lea Setianti Kusumawijaya

Chief Financial Officer  
(Mengundurkan Diri – Maret 2017)

Sesuai surat Bank Nomor 132/LC/VII-16/RSD kepada OJK telah diberitahukan efektif tanggal 29 Maret 2017, Lea Setianti Kusumawijaya tidak menjadi Anggota Pimpinan Kantor Cabang Standard Chartered Bank, Indonesia sebagai Chief Financial Officer.

Dengan demikian telah ditunjuk Nor Darina Binti Mohd Yusof sebagai Pejabat Sementara.

*In accordance with Bank letter No. 132 / LC / VII-16 / RSD to OJK has been notified effective March 29, 2017, Lea Setianti Kusumawijaya is not a Member of Standard Chartered Bank Branch Office, Indonesia as Chief Financial Officer.*

*Thus has been appointed Nor Darina Binti Mohd Yusof as Acting Official.*

Standard Chartered Bank selalu berkomitmen untuk meningkatkan eksistensi dan mengembangkan usaha di Indonesia. Dengan semakin membaiknya kondisi perekonomian di Indonesia, hal ini diharapkan dapat lebih berkembang di masa yang akan datang.

Saat ini kinerja Standard Chartered Bank Indonesia sejalan dengan misi Standard Chartered Bank untuk menjadi bank internasional terdepan (the Leading International Bank) di dunia, dan unggul di kawasan Asia, Afrika, dan Timur Tengah. Di Indonesia, Standard Chartered Bank juga memiliki misi spesifik yaitu menjadi Bank Internasional Terdepan yang berprestasi pada berbagai bidang, sebagaimana direfleksikan oleh para stakeholders.

Strategi pengembangan bisnis Bank adalah sebagai berikut:

- Senantiasa memiliki permodalan yang kuat untuk mendukung pertumbuhan bisnis dan kepatuhan pada peraturan yang berlaku. Menjaga kinerja yang stabil pada jangka panjang.
- Menjadi bank utama bagi nasabah-nasabah dengan memperdalam dan memperluas hubungan dengan nasabah pada pasar yang utama.
- Senantiasa merekrut, melibatkan dan mempertahankan talenta-talenta yang baik dalam konteks persaingan yang sangat intensif saat ini.
- Terus membangun kapabilitas kepemimpinan yang beragam melalui pengembangan dan promosi talenta yang dipercepat.
- Memastikan agar struktur kompensasi yang ada memberikan penghargaan bagi mereka yang memiliki kinerja baik yang stabil.

*Standard Chartered Bank is constantly committed to increase the existence and the development of business in Indonesia. With better economy situation, it is expected to achieve better improvement in the future.*

*Presently the Standard Chartered Bank Indonesia's business performance is in line with Standard Chartered Bank mission to become the World's Leading International Bank focusing in Asia, Africa and the Middle East. In Indonesia, Standard Chartered Bank also have a specific mission being the Leading International Bank, with performance in various sectors as reflected by the stakeholders.*

*The Bank's business strategy is as follow:*

- *Maintain a strong capital position to support business growth and compliance to regulatory requirement. Maintain a sustainable performance in the long run.*
- *To be the core bank to the clients, deepening and broadening relationship in the key market.*
- *Continue to attract, engage and retain superior talent in the context of intensified competition.*
- *Further build diverse leadership capability through accelerated development and promotion of our talents*
- *Continue to ensure the compensation structures reward sustainable performance.*

## ► Retail Banking

### Retail Banking

Retail Banking ("RB") adalah pendekatan kami yang berfokus kepada segmen nasabah, supaya kami dapat melayani kebutuhan nasabah melalui pendekatan siklus hidup (life-cycle). Kami adalah bank universal, yang melayani segment nasabah Personal, Priority dan Business Clients. Dengan penawaran produk, layanan dan kanal distribusi yang komprehensif, kami menyediakan layanan yang mudah dan nyaman bagi nasabah.

Kami membantu nasabah untuk membangun "masa depan keuangan", melalui hubungan yang berkelanjutan seiring dengan perjalanan kehidupan mereka, dengan beragam produk dan pelayanan Wealth Management disamping produk perbankan lainnya termasuk deposito dan tabungan, asuransi, produk investasi, kredit tanpa agunan, kredit kepemilikan rumah, kartu kredit, Anjungan Tunai Mandiri (ATM) dan berbagai kemampuan transaksi online banking untuk melayani kebutuhan yang beragam dan bervariasi dari nasabah kami.



*Retail Banking ("RB") is our client-segment focused approach, so we can address clients' needs from a life-cycle approach. We are a universal bank, serving the Personal, Priority and Business Clients segments. With a comprehensive suite of products, services, distribution channels and systems, we provide clients with simple and convenient banking services.*

*We are serving our customers to build their "financial future", through continuous engagement along customer life journey, by providing varied Wealth Management products and services along with existing products; including deposits and savings accounts, bancassurance, investment products, personal loans, mortgages, credit cards, Automated Teller Machine (ATM) and online banking transactional capabilities to serve the diverse and varied needs of our customers.*

## ► Commercial Banking

### Commercial Banking

Commercial Banking melayani Nasabah perusahaan Medium Enterprises dan Korporasi Lokal. Kami menyediakan solusi perbankan kepada Nasabah dengan penjualan USD 10 juta sampai dengan USD 1,5 miliar, khususnya mereka yang memiliki aspirasi untuk beroperasi atau trading internasional. Kami berkomitmen untuk menjadi rekan perbankan internasional yang terbaik untuk Nasabah kami bersama anak-anak perusahaan dan rekanannya di seluruh jejaring kerja kami.

Kami mendukung kegiatan usaha Nasabah kami dengan menyediakan sejumlah solusi perbankan yang berkualitas di Cash Management, Transaction Banking, Financial Markets dan Corporate Finance. Melalui optimalisasi ekosistem dan jejaring kerja bank, strategi kami adalah untuk melayani mata rantai bisnis konsumen yang dimiliki oleh Nasabah kami, memfasilitasi aspirasi pasar internasional dan membantu meningkatkan angka ekspor Indonesia.

*Commercial Banking serves company clients from Medium Enterprises to Local Corporate. We provide banking solutions to clients with annual sales turnover range of USD 10 million up to USD 1.5 billion, especially those who aspire to have international operations or trading. We are committed to be the best international banking partner for our clients and their subsidiaries and counterparties across our network.*

*We support our clients' businesses by providing high-quality range of banking solutions in Cash Management, Transaction Banking, Financial Markets and Corporate Finance. By optimizing the Bank's ecosystem and network, our strategy is to serve our clients' business supply chain, facilitate international market aspirations and ultimately assist in improving Indonesian export figures.*

## Corporate Institutional Banking

### Corporate Institutional Banking

Pada tahun 2017 kami telah memperluas portofolio kami dan memiliki 65 klien baru di segmen ini. Seiring dengan perubahan perilaku klien, kebutuhan bisnis serta perkembangan pasar, kami terus membawa produk dan layanan baru untuk tetap relevan di pasar dan untuk klien kami. Tahun lalu, kami memperluas penawaran produk kami dengan meluncurkan beberapa solusi baru untuk klien yang membantu meningkatkan efisiensi pembayaran dan manajemen kas seperti kemampuan SKN Gen2 Direct Debit serta Mesin Setor Tunai di bawah Transaction Banking. Di ruang Pasar Keuangan, kami meluncurkan Call Spread Options (CSO) yang merupakan instrumen lindung nilai alternatif yang memungkinkan klien untuk sepenuhnya melindungi nilai risiko mata uang pada kewajiban pembayaran pokok USD mereka terhadap kemungkinan depresiasi IDR.

*In 2017 we have expanded our portfolio and have onboarded 65 new clients in this segment. Along with the change in client behaviour, business needs as well as market developments, we continue to bring new products and services to stay relevant in the market and to our clients. Last year, we extended our product offering by launching several new solutions to clients which helps to improve the efficiency of payments and cash management such as SKN Gen2 Direct Debit capabilities as well as Cash Deposit Machine under Transaction Banking. In the Financial Market space, we launched Call Spread Options (CSO) which is an alternative hedging instrument that enables clients to fully hedge the currency risk on their USD liability principal repayments against possible IDR depreciation.*

## Human Resource

### Sumber Daya Manusia

*Human Resources Division carries on efforts to continuously improve employee productivity through enhancement skill and competence program for all employees.*

*In addition to training to improve employees' competence, the following are key areas for development throughout the year:*

- ▶ Pelatihan dan rotasi kerja, serta membuka kesempatan bagi karyawan yang potensial untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- ▶ Mempertahankan kultur budaya khas bank sebagai tempat yang baik untuk bekerja dengan mendukung pengembangan karyawan dan memperbaiki kapabilitas kemampuan mereka dengan mengimplementasikan nilai-nilai perilaku karyawan yakni:
- ▶ Training and job rotation, as well as opportunities for potential employees to increase their knowledge.
- ▶ Preserve the Bank's specific culture as great place to work by supporting all employees to develop and improve their capabilities by implementing employee value behaviours:

## Learning & Talent Development

### Learning & Talent Development

- Do the right thing
  - Never settle
  - Better Together
- Menciptakan keseimbangan antara ‘pekerjaan’ dengan aktualisasi diri dalam bidang sosial, kegiatan keagamaan ataupun hal-hal lain yang bersifat keragaman dan keterlibatan (Diversity and Inclusion programme)
- Meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses.
- Memberi kepercayaan kepada Manajemen untuk mengelola SDM secara langsung melalui Peoplesoft system. Karyawan wajib melakukan pengkinian data secara langsung melalui sistem.

Kewajiban training melalui media elektronik untuk karyawan baru, meliputi Anti Money Laundering and Counter Terrorist Financing, Conflicts of Interest, Cyber SAFE (Cyber Security Awareness For Everyone), Fighting Bribery & Corruption - A Practical Guide, Global Privacy Awareness, Group Code of Conduct, Introduction to Operational Risk in Standard Chartered Bank, Reputation Risk, Risk Management Framework (RMF) Awareness, Safety, Security and Environment, Understanding Sanctions, Anti-Trust and Competition Law Status, Fraud Risk Management Status.

Selain hal-hal di atas, Standard Chartered Bank Indonesia melalui Divisi SDM juga telah meningkatkan kualitas hubungan dengan Serikat Pekerja dan bersama-sama telah mengupayakan perbaikan fasilitas terhadap karyawan yang merupakan anggota Serikat Pekerja.

Pada akhir tahun 2017 terdapat 2.023 pegawai di Standard Chartered Kantor Cabang Indonesia dimana terdiri dari 1.668 pegawai permanen dan 355 non permanen.

LEVEL OF EDUCATION	PERMANENT	NON PERMANEN	TOTAL
S2	196	29	225
S1	1,311	271	1,582
D3	93	38	131
SLTA	68	17	85
<b>Grand Total</b>	<b>1,668</b>	<b>355</b>	<b>2,023</b>

Dari 1.668 pegawai permanen, 46 diantaranya memiliki jabatan yang dapat membuat kebijakan berpengaruh dan telah ditunjuk sebagai pejabat eksekutif.

- Do the right thing
  - Never settle
  - Better Together
- Create balance between hard work and self actualization in the society, religious activity or other matters of personal in nature, known as the Diversity & Inclusion programme.
- Improve effectiveness and efficiency process.
- Trust the Management to directly manage their human resources through peoplesoft system. The employees are obliged to up date their own personal details themselves through the system.

Mandatory e-learning for new joiners including Anti Money Laundering and Counter Terrorist Financing, Conflicts of Interest, Cyber SAFE (Cyber Security Awareness For Everyone), Fighting Bribery & Corruption - A Practical Guide, Global Privacy Awareness, Group Code of Conduct, Introduction to Operational Risk in Standard Chartered Bank, Reputation Risk, Risk Management Framework (RMF) Awareness, Safety, Security and Environment, Understanding Sanctions, Anti-Trust and Competition Law Status, Fraud Risk Management Status.

In addition, Standard Chartered Bank Indonesia through its human resources division had also improved quality relationship with Labour Union and already strived for improvement in facilities for employees who are members of the Labour Union.

By end of 2017 there are 2,023 employees at Standard Chartered Bank Indonesia Branch, which comprises of 1,668 permanent and 355 non permanent.

LEVEL OF EDUCATION	PERMANENT	NON PERMANEN	TOTAL
S2	196	29	225
S1	1,311	271	1,582
D3	93	38	131
SLTA	68	17	85
<b>Grand Total</b>	<b>1,668</b>	<b>355</b>	<b>2,023</b>

Out of 1,668 permanent staffs, 46 hold influential positions and have been appointed as executive officers.

Pengembangan karyawan adalah salah satu prioritas divisi Sumber Daya Manusia. Standard Chartered Bank mendorong karyawan untuk pengembangan dengan pendekatan 70:20:10 yang terdiri dari 70% on-the-job training - termasuk di antaranya memberikan pengalaman yang sangat penting kepada HIPO kami , 20% belajar dari karyawan lain, dan 10% training belajar di dalam kelas maupun melalui media elektronik (e-learning).

Standard Chartered Bank senantiasa merekrut karyawan terbaik yang ada di pasar dan yakin akan mendapatkan kandidat yang tepat untuk jenis pekerjaan yang sesuai.

Standard Chartered Bank Indonesia memiliki unit pelatihan yaitu Learning & Talent Development yang bertanggung jawab untuk memberikan program pelatihan yang diperlukan oleh karyawan dalam mengembangkan karir.

Employee's personal development is one of the priorities in Human Resources Department. Standard Chartered Bank Indonesia encouraged staff to do the 70:20:10 development approach, which consists of 70% on-the-job training including providing critical experience to our HIPO, 20% learning from other, and 10% classroom training and e-learning.

Standard Chartered Bank recruits the best resources from market and believes in getting the right person to fill the suitable job offered.

Standard Chartered Bank Indonesia has developed internal training unit called Learning and Talent Development which is responsible to provide training program required by all staff to improve their career.

**Di 2017 kami mengadakan 9.070 kelas pelatihan dari 656 macam pelatihan. Metodologi penyampaian pelatihan terdiri dari**

In 2017 we held 9,070 trainings of 656 courses. The methodology of training deliver comprise of

663 o

Dipimpin Instruktur / Instructor Led

29

Pembelajaran Terpadu / Blended Learnings

8.251 o

Pembelajaran digital / Digital Learning

127

Pelatihan eksternal / External training



## ► Remuneration

### Remunerasi

#### Tata Kelola dan Pengawasan

Komite Remunerasi (“Komite”) dari Standard Chartered PLC (“Kelompok”) terdiri dari direktur non-eksekutif independen. Komite ini mengkaji, dan bertanggung jawab untuk menetapkan prinsip, parameter serta kerangka kerja tata kelola Grup beserta kebijakan remunerasi anak perusahaan. Kerangka acuan untuk Komite dapat ditemukan di situs web Grup. Informasi lebih lanjut tentang kegiatan Komite dapat ditemukan dalam Laporan Tahunan Grup.

Standard Chartered Bank Indonesia (“Perusahaan”) didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No.D.15.6.1.6.15 tanggal 1 Oktober 1968 dan Surat Keputusan Direksi BNI (Bank Sentral - Bank Nasional Indonesia) No 4/22/KEP. DIR tanggal 2 Oktober 1968, untuk melakukan kegiatan valuta asing serta perbankan komersial. Saat ini, Standard Chartered Bank beroperasi di Indonesia sebagai sebuah bank komersial.

Pendekatan remunerasi kami berlaku secara global di seluruh anak perusahaan serta cabang Standard Chartered PLC (Grup) dan disesuaikan dengan peraturan pengupahan di Inggris di mana kami kantor pusat kami berada.

Pendekatan remunerasi kami memastikan bahwa kami dapat memberikan imbalan kepada rekan kerja atas kemajuan yang dibuat atas pelaksanaan strategi kami serta memberikan insentif kepada rekan kerja agar mencapai kinerja yang maksimal dalam jangka panjang sambil menghindari pengambilan risiko yang berlebihan serta tidak perlu, dan:

- ▶ mempromosikan manajemen risiko yang sehat dan efektif melalui struktur remunerasi kami;
- ▶ diatur secara tepat, termasuk pengawasan dari Komite Remunerasi Standard Chartered PLC (Komite); dan
- ▶ mencakup kebijakan yang tunduk pada tinjauan secara reguler.
- ▶ promotes sound and effective risk management through our remuneration structures;
- ▶ is appropriately governed, including oversight from the Standard Chartered PLC Remuneration Committee (the Committee); and
- ▶ includes policies that are subject to regular review.

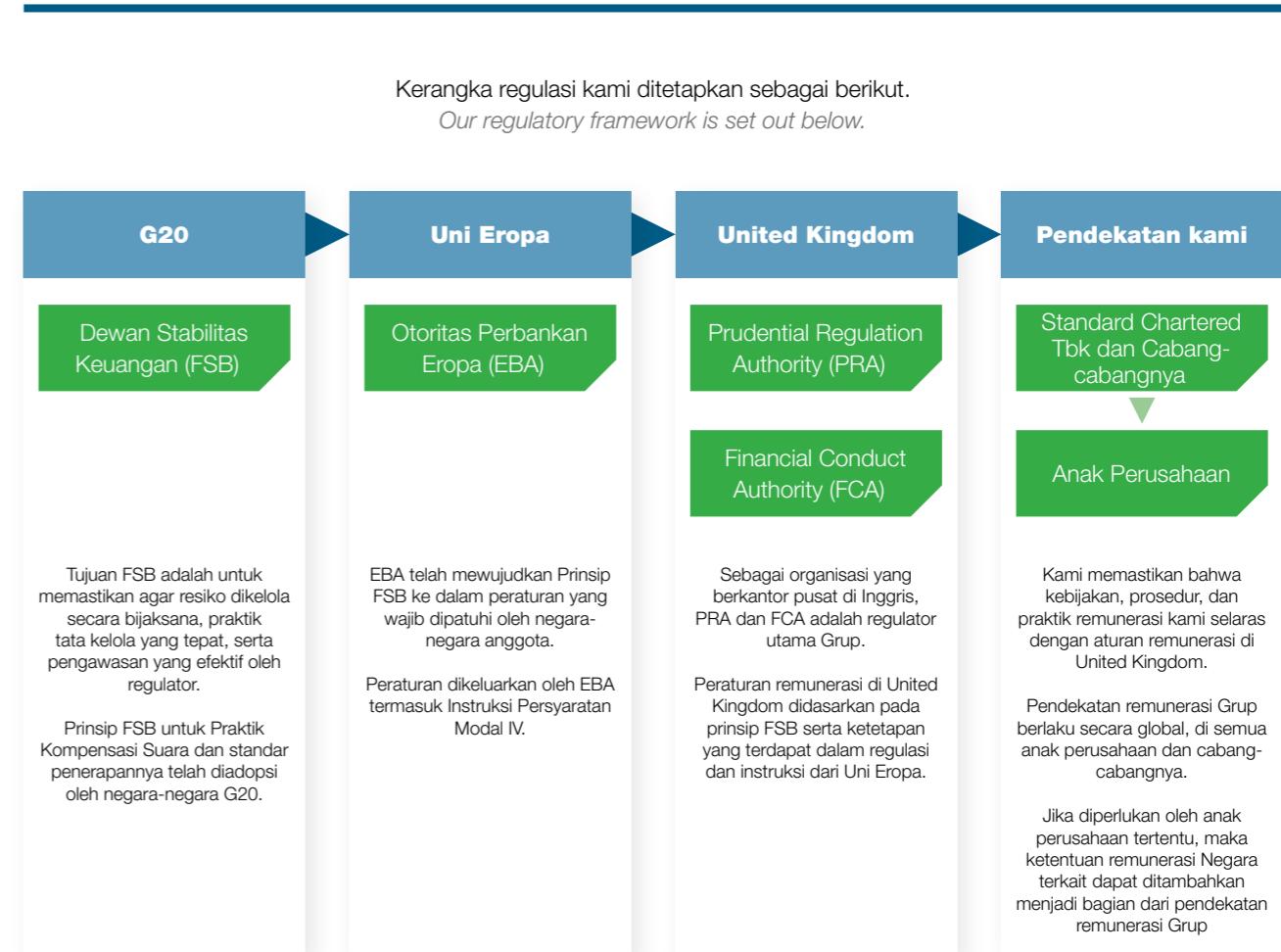
#### Governance and Oversight

*The Remuneration Committee (the “Committee”) of Standard Chartered PLC (the “Group”) is comprised of independent non-executive directors. The Committee reviews, and is responsible for setting the principles, parameters and governance framework of the Group and its subsidiaries’ remuneration policy. The terms of reference for the Committee can be found on the Group’s website. Further information on the activities of the Committee can be found in the Group’s Annual Report.*

*Standard Chartered Bank Indonesia (the “Company”) was established by virtue of Decree of Finance Minister No.D.15.6.1.6.15 dated 1 October 1968 and Decree of the Board of Directors of BNI (Central Bank – Bank Nasional Indonesia) No. 4/22/KEP.DIR dated 2 October 1968, to conduct foreign exchange and commercial banking activities. Presently, Standard Chartered Bank operates in Indonesia as a commercial bank.*

*Our remuneration approach applies globally across all subsidiaries and branches of Standard Chartered PLC (the Group) and is aligned to remuneration regulations in the UK where we are headquartered.*

*Our remuneration approach ensures that we can reward colleagues for the progress made on the execution of our strategy and appropriately incentivise colleagues to deliver strong performance over the long-term whilst avoiding excessive and unnecessary risk-taking, and:*



Komite ini melakukan tugas pengawasan terhadap pendekatan remunerasi untuk semua karyawan. Komite bertanggung jawab menetapkan prinsip-prinsip serta kerangka kerja tata kelola untuk keputusan-keputusan yang terkait dengan remunerasi.

*The Committee has oversight of the remuneration approach for all employees. It is responsible for setting the principles and governance framework for remuneration decisions.*

## PERAN DAN FOKUS KOMITE

Secara khusus, Komite:

- ▶ Menetapkan serta menyetujui Dewan menyangkut kerangka kerja serta kebijakan remunerasi dari Group Chairman, Group Chief Executive (CEO), Group Chief Financial Officer (CFO) serta eksekutif senior yang telah ditetapkan lainnya
- ▶ Mendukung proposal remunerasi kepada Group Chief Risk Officer (CRO), Group Head of Compliance and Group Head of Audit sebagai pejabat senior dalam fungsi kontrol
- ▶ Menyetujui proposal untuk memberikan paket remunerasi yang tinggi kepada anggota baru
- ▶ Mengawasi remunerasi dari material risk takers Grup (Group MRTs)
- ▶ Menyetujui insentif diskresioner Grup setiap tahun
- ▶ Menyetujui prinsip Fair Pay Charter Grup, yang memandu keputusan pemberian penghargaan kepada semua karyawan

## KEDALAMAN PENGAWASAN KOMITE

Selain hal-hal di atas, maka Komite terlibat dalam berbagai kegiatan yang terkait dengan remunerasi yang membantu memastikan bahwa pendekatan remunerasi Grup adalah konsisten dengan manajemen risiko yang efektif serta mematuhi persyaratan peraturan yang berlaku. Hal ini mencakup:

- ▶ Menyetujui kebijakan remunerasi Grup; langkah-langkah scorecard insentif tahunan Grup, target dan hasil; pendanaan insentif serta pendekatan penyesuaian risiko; penyesuaian risiko pada tingkat kolektif; penyesuaian risiko spesifik pada tingkat individu; serta Laporan Remunerasi Direksi
- ▶ Meninjau remunerasi variabel untuk karyawan yang diatur secara khusus, termasuk karyawan yang berbasis di luar Inggris yang diidentifikasi dengan kriteria MRT oleh EBA (European Banking Authority); tren pada semua hasil remunerasi karyawan termasuk hasil insentif, kenaikan gaji tetap dan posisi pasar; serta kerangka acuannya untuk memastikannya tetap cocok dan memiliki pengawasan yang tepat atas pendekatan remunerasi tersebut.
- ▶ Mengelola setiap konflik kepentingan ketika menerima pandangan dari direktur eksekutif atau manajemen senior atas proposal penggajian eksekutif serta memastikan bahwa tidak ada individu yang terlibat dalam memutuskan sendiri remunerasinya

## COMMITTEE ROLE AND FOCUS

*In particular, the Committee:*

- ▶ *Determines and agrees with the Board the framework and policy for the remuneration of the Group Chairman, Group Chief Executive (CEO), Group Chief Financial Officer (CFO) and other designated senior executives*
- ▶ *Endorses the remuneration proposals for the Group Chief Risk Officer (CRO), Group Head of Compliance and Group Head of Audit as the senior officers in the control functions*
- ▶ *Approves any proposal to award a high remuneration package to new recruits*
- ▶ *Oversees the remuneration of Group material risk takers (Group MRTs)*
- ▶ *Approves the Group discretionary incentives each year*
- ▶ *Approves the Group's Fair Pay Charter principles, which guide reward decisions for all employees*

## DEPTH OF COMMITTEE OVERSIGHT

*In addition to the above, the Committee is involved in a wide range of remuneration related activities which help ensure that the Group's remuneration approach is consistent with effective risk management and complies with the prevailing regulatory requirements. These include:*

- ▶ *Approving Group remuneration policies; the Group annual incentive scorecard measures, weightings, targets and outcome; the incentive funding and risk-adjustment approach; risk adjustments at a collective level; specific risk adjustments at an individual level; and the Directors' Remuneration Report*
- ▶ *Reviewing variable remuneration for specific regulated employees, including employees based outside of the UK identified by the EBA's MRT criteria; trends in all employee remuneration outcomes including incentive outcomes, fixed pay increases and market positioning; and its terms of reference to ensure they remain suitable and that it has appropriate oversight of the remuneration approach*
- ▶ *Managing any conflicts of interest when receiving views from executive directors or senior management on executive remuneration proposals and ensuring that no individual is involved in deciding his or her own remuneration*

- Mengawasi tinjauan pusat dan independen terhadap pelaksanaan kebijakan remunerasi untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur pengupahan.

Seluruh anggota Komite adalah direktur non-eksekutif independen. Anggota Komite juga menjabat di Komite Dewan lainnya, termasuk Audit, Dewan Risiko Kejahatan Keuangan, Risiko Dewan, serta Nilai Merek dan Komite Perilaku. Tumpang tindih keanggotaan ini menimbulkan pemahaman yang lebih dalam kepada Komite mengenai tujuan dan masalah bisnis inti.

- ▶ *Overseeing a central and independent review of the implementation of the remuneration policy for compliance with policies and procedures for remuneration.*

All members of the Committee are independent non-executive directors. Members of the Committee also serve on other Board Committees, including the Audit, Board Financial Crime Risk, Board Risk, and Brand Values and Conduct Committees. This overlap of membership brings a deeper understanding to the Committee of core business objectives and issues.

## KETERLIBATAN FUNGSI KONTROL

Untuk memastikan bahwa keputusan remunerasi variabel memperhitungkan risiko saat ini dan di kemudian hari serta biaya dan kuantitas modal dan likuiditas:

- ▶ CRO dan CFO menyampaikan update kepada Komite mengenai risiko serta masalah keuangan pada setiap pertemuan
- ▶ The Group Reward Plan Committee (GRPC), yang mencakup perwakilan senior di bidang Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Risiko serta Kepatuhan, memberikan rekomendasi kepada Komite mengenai insentif diskresioner yang mencakup pertimbangan risiko pada saat ini dan di kemudian hari
- ▶ The Remuneration Adjustment Committee (RAC) mempertimbangkan berbagai peristiwa serta isu konkret, yang mencakup masukan dari Grup Audit Internal, Kepatuhan, Hukum, dan Risiko.

## INVOLVEMENT OF THE CONTROL FUNCTIONS

To ensure that variable remuneration decisions take into account current and future risks and the cost and quantity of capital and liquidity:

- ▶ The CRO and CFO provide the Committee with updates on risk and finance matters at each meeting
- ▶ The Group Reward Plan Committee (GRPC), which includes senior representatives in Finance, Human Resources and Risk and Compliance, provide a recommendation to the Committee for discretionary incentives that includes the consideration of current and future risks
- ▶ The Remuneration Adjustment Committee (RAC) consider material events and issues, which includes input from Group Internal Audit, Compliance, Legal and Risk.

## MENETAPKAN INSENTIF DISKRESIONER

Komite mempertimbangkan faktor-faktor berikut saat menetapkan insentif diskresioner:

- ▶ kinerja Grup, diukur dengan menggunakan balanced scorecard;;
- ▶ Bawa kebijakan, praktik, dan prosedur remunerasi Grup tidak menganjurkan pengambilan risiko yang melebihi Risk Appetite Grup;
- ▶ imbalan (return) bagi pemegang saham;
- ▶ ekspektasi regulasi; dan
- ▶ risiko, kendali dan perilaku lingkungan serta risiko tertentu, mengendalikan dan melakukan event.

## DETERMINING DISCRETIONARY INCENTIVES

The Committee considers the following factors when determining discretionary incentives:

- ▶ the Group's performance, measured using a balanced scorecard;
- ▶ that the Group's remuneration policies, practices and procedures do not encourage risk-taking that exceeds the Group's Risk Appetite;
- ▶ shareholder returns;
- ▶ regulatory expectations; and
- ▶ the risk, control and conduct environment and specific risk, control and conduct events.

## SARAN KEPADA KOMITE

Komite dibantu dalam membuat pertimbangannya oleh PricewaterhouseCoopers LLP (PwC). Hal ini termasuk saran kepada Komite yang terkait dengan gaji direktur eksekutif serta isu-isu regulasi.

PwC secara resmi diangkat kembali oleh Komite sebagai penasihat remunerasi pada bulan Agustus 2017 setelah melakukan review atas penasehat potensial serta kualitas saran yang diterima. Ini adalah cara yang dilakukan oleh Komite untuk melakukan tinjauan terperinci terhadap penasihat potensial setiap tiga hingga empat tahun sekali.

PwC adalah penandatangan Kode Perilaku sukarela dalam kaitannya dengan konsultasi remunerasi di Inggris. PwC juga menyediakan layanan profesional dalam kegiatan usaha sehari-hari termasuk jaminan, nasihat serta saran perpajakan kepada Grup. Komite mempertimbangkan peran PwC sebagai penasehat Grup, dan memutuskan bahwa tidak ada konflik atau potensi konflik yang timbul. Komite merasa yakin bahwa saran yang diterima Komite adalah obyektif dan independen.

## Struktur Remunerasi

### FAIR PAY CHARTER KAMI

Adalah penting untuk bisa menarik, mempertahankan serta memberikan insentif kepada karyawan berkualitas tinggi guna mewujudkan tujuan kami dan melaksanakan strategi. Untuk mendukung hal ini, maka Komite telah mengawasi pengembangan Fair Pay Charter pada tahun 2017. Charter kami ini menetapkan prinsip-prinsip yang akan kami gunakan untuk menentukan serta memberikan pembayaran kepada semua karyawan secara global, termasuk manajemen senior dan direktur eksekutif.

1. Kami berkomitmen untuk membayar upah yang layak di semua pasar kami pada tahun 2020 bahkan berusaha melampaui kepatuhan terhadap persyaratan upah minimum
2. Kami menyediakan perpaduan pembayaran tetap dan variabel serta tingkat manfaat inti yang tepat untuk memastikan tingkat minimum penghasilan serta jaminan bagi rekan kerja dan mencerminkan komitmen Grup terhadap tingkat kesejahteraan hidup.

### ADVICE TO THE COMMITTEE

*The Committee is assisted in its considerations by PricewaterhouseCoopers LLP (PwC). This includes advice to the Committee relating to executive directors' remuneration and regulatory matters.*

*PwC were formally re-appointed by the Committee as its remuneration advisor in August 2017 following a review of potential advisors and the quality of advice received. It is the Committee's practice to undertake a detailed review of potential advisors every three to four years.*

*PwC is a signatory to the voluntary Code of Conduct in relation to remuneration consulting in the UK. PwC also provides professional services in the ordinary course of business including assurance, advisory and tax advice to the Group. The Committee considered PwC's role as an advisor to the Group, and determined that there was no conflict or potential conflict arising. The Committee is satisfied that the advice the Committee receives is objective and independent.*

### Remuneration Structures

#### OUR FAIR PAY CHARTER

*Attracting, retaining and incentivising high quality employees is essential to delivering on our purpose and executing the strategy. In support of this, the Committee has overseen the development of our Fair Pay Charter in 2017. Our Charter sets out the principles we will use to determine and deliver pay for all employees globally, including senior management and executive directors.*

1. *We commit to pay a living wage in all our markets by 2020 and seek to go beyond compliance with minimum wage requirements*
2. *We provide an appropriate mix of fixed and variable pay and a core level of benefits to ensure a minimum level of earnings and security to colleagues and to reflect the Group's commitment to wellbeing*

3. Kami mendukung rekan kerja dalam bekerja secara fleksibel, dengan cara yang menyeimbangkan kebutuhan bisnis dan kondisi pribadi mereka, serta memberikan kepada rekan kerja kesempatan untuk memilih perpaduan tersebut dan tingkat manfaat yang tepat bagi mereka.
4. Pembayaran gaji dikelola dengan baik di mana rekan kerja yang dibayar secara akurat, tepat waktu dan dengan cara yang nyaman.
5. Kami memberikan peluang pembayaran gaji secara total tetap dengan variabel yang kompetitif yang memungkinkan kami untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan rekan kerja berdasarkan harga pasar atas peran, lokasi, kinerja, keterampilan, dan pengalaman mereka.
6. Struktur pembayaran gaji serta manfaat/tunjangan konsisten kepada rekan kerja didasarkan pada lokasi dan peran mereka, dengan alasan yang jelas untuk pengecualian.
7. Kami berkomitmen untuk memberi penghargaan kepada rekan kerja dengan cara yang bebas dari diskriminasi atas dasar keragaman, sebagaimana diatur dalam Kode Perilaku Grup kami.
8. Kami memastikan keputusan pembayaran mencerminkan kinerja individu, bisnis tempat mereka bekerja dan Grup, serta mengenali potensi, perilaku, perilaku, serta nilai-nilai yang ditunjukkan oleh masing-masing individu
9. Kami menetapkan ekspektasi yang jelas agar rekan kerja dihargai serta prinsip-prinsip yang memandu keputusan, termasuk tujuan pribadi yang jelas dan umpan balik
10. Kami menyediakan komunikasi yang jelas mengenai pembayaran dan keputusan kinerja, serta mengupayakan umpan balik dan masukan dari rekan kerja mengenai struktur dan hasil pembayaran kami

3. We support colleagues in working flexibly, in ways that balance both business needs and their personal circumstances, and provide colleagues with the opportunity to select the combination and level of benefits that is right for them
4. Pay is well administered with colleagues paid accurately, on time and in a way that is convenient
5. We provide a competitive total fixed and variable pay opportunity that enables us to attract, motivate and retain colleagues based on market rates for their role, location, performance, skills and experience
6. The structure of pay and benefits is consistent for colleagues based on their location and role, with a clear rationale for exceptions
7. We are committed to rewarding colleagues in a way that is free from discrimination on the basis of diversity, as set out in our Group Code of Conduct
8. We ensure pay decisions reflect the performance of the individual, the business they work in and the Group, and recognise the potential, conduct, behaviours and values demonstrated by each individual
9. We set clear expectations for how colleagues are rewarded and the principles guiding decisions, including clear personal objectives and feedback
10. We provide clear communication of pay and performance decisions, and seek feedback and input from colleagues on our pay structures and outcomes



Dalam mengembangkan Charter tersebut, maka Komite berusaha untuk menciptakan kerangka kerja yang mendukung tujuan kami dalam memberikan remunerasi yang adil serta kompetitif kepada semua rekan kerja secara global. Charter ini mencerminkan pendekatan remunerasi yang ada di banyak bidang, tetapi juga menetapkan beberapa sasaran baru, tujuan ekspansi yang akan membutuhkan waktu beberapa tahun untuk dicapai. Kami telah mulai bekerja untuk menerapkan tujuan-tujuan baru ini, dan ada lebih banyak lagi yang direncanakan untuk tahun 2018:

- ▶ Selama tahun 2017, kami telah memperbarui kebijakan kerja fleksibel global kami untuk mendukung rekan-rekan kami dalam mengelola batasan antara rumah tinggal dan pekerjaan, mendukung individu yang kadang-kadang perlu bekerja dari jarak jauh, mengubah waktu hari kerja mereka, atau mempertimbangkan jam kerja paruh waktu atau berbagi pekerjaan. Kami juga meningkatkan standar minimum kami terhadap cuti orang tua (parental leave) secara global. Perubahan ini telah berdampak dalam meningkatkan keterlibatan karyawan serta meningkatkan produktivitas
- ▶ Untuk mendukung komitmen kami dalam menghargai rekan kerja dengan cara yang bebas dari diskriminasi, maka jaminan upah yang setara adalah bagian dari manajemen kinerja akhir tahun kami serta tinjauan remunerasi. Selama 2017, kami menerapkan proses yang konsisten secara global untuk melakukan jaminan pembayaran yang setara, didukung oleh analisis yang lebih baik. Hasil dari penelaahan upah setara kami yang dilakukan pada tahun 2017 berdasarkan gender telah ditinjau oleh Tim Manajemen dan Komite
- ▶ Pendekatan kami saat ini adalah membayar gaji rekan kerja dengan tingkat persaingan pasar terhadap peran, keterampilan, serta pengalaman individual mereka. Dalam Charter kami, kami berkomitmen untuk bahkan melampaui hal tersebut serta memastikan bahwa semua rekan kerja menerima gaji sesuai atau di atas biaya hidup di masing-masing pasar kami pada tahun 2020. 96 persen rekan kerja berbasis di luar Eropa dan Amerika, di banyak lokasi di mana upah hidup saat ini tidak ditetapkan dengan jelas. Selama tahun 2018, kami akan meninjau pendekatan kami untuk menetapkan upah sesuai dengan biaya hidup di masing-masing pasar kami untuk mendukung komitmen Charter ini
- ▶ Saat ini, kami memberikan manfaat/tunjangan kepada
- ▶ *During 2017 we refreshed our global flexible working policy to support our colleagues in managing the boundaries between home and work life, supporting individuals who sometimes need to work remotely, vary the time of their working day, or consider part-time hours or job shares. We also increased our minimum standards of parental leave globally. These changes have already had an impact in increasing employee engagement and boosting productivity*
- ▶ *In support of our commitment to reward colleagues in a way that is free from discrimination, equal pay assurance is part of our year-end performance management and remuneration review. During 2017, we implemented a globally consistent process for conducting equal pay assurance, supported by improved analytics. Outcomes from our 2017 equal pay review by gender were reviewed by the Management Team and the Committee*
- ▶ *Our current approach is to pay colleagues' salaries at a market competitive level for their individual role, skills and experience. In our Charter, we commit to go beyond that and ensure that all colleagues receive salaries at or above the living wage in each of our respective markets by 2020. 96 per cent of colleagues are based outside of Europe and the Americas, in many locations where living wages are not currently clearly defined. During 2018 we will review our approach to setting living wages in each of our markets to support this Charter commitment*
- ▶ *We currently provide all colleagues with benefits, based*

*In developing the Charter, the Committee sought to create a framework which supports our objective of delivering fair and competitive remuneration to all colleagues globally. The Charter reflects our existing remuneration approach in many areas, but also sets some new, stretching goals which will take a number of years to reach. We have already started work to implement these new objectives and more is planned for 2018:*

semua rekan kerja, berdasarkan praktik di setiap pasar lokal. Pada tahun 2018, kami akan memulai program yang berlangsung selama empat tahun untuk mendesain ulang penawaran manfaat kami di setiap negara. Memperlakukan semua orang secara adil (tanpa memandang senioritas, usia, atau kondisi pribadi) adalah salah satu tujuan utama, seperti memberikan kepada karyawan dengan lebih banyak pilihan terhadap berbagai manfaat untuk memenuhi kebutuhan individu mereka.

*on the practice in each local market. In 2018, we will start a four-year programme to redesign our benefits offering in each country. Treating everyone fairly (regardless of seniority, age or personal circumstances) is one of the key aims, as is giving employees more choice on a wide range of benefits to suit their individual needs*

## ELEMEN-ELEMEN KUNCI DARI REMUNERASI

Karyawan biasanya menerima gaji, pensiun serta tunjangan lainnya dan berhak untuk dipertimbangkan menerima pembayaran variabel (ditentukan berdasarkan kinerja bisnis dan individu). Informasi lebih lanjut tentang pendekatan remunerasi untuk karyawan yang berbeda diberikan dalam tabel di bawah ini. Mungkin ada beberapa variasi setiap negara berdasarkan persyaratan undang-undang dan praktik pasar.

## KEY ELEMENTS OF REMUNERATION

*Employees typically receive salary, pension and other benefits and are eligible to be considered for variable remuneration (determined based on both business and individual performance). Further information on the remuneration approach for different employees is provided in the table below. There may be some country variations based on statutory requirements and market practice.*

### GAJI Salary

- ▶ Gaji mencerminkan keterampilan dan pengalaman individu yang dievaluasi setiap tahun berdasarkan informasi pasar dan dilaksanakan dalam rangka penilaian kinerja tahunan dengan mempertimbangkan kemampuan membayar perusahaan. Salaries reflect individuals' skills and experience and are reviewed annually against market information and in the context of the annual performance assessment and affordability
- ▶ Penyesuaian gaji dapat dilakukan apabila terdapat perubahan peran, penambahan tanggung jawab atau untuk memastikan remunerasi yang kompetitif di pasar. Increases may occur where there is a role change, increased responsibility or to ensure market competitiveness
- ▶ Tunjangan/manfaat diberikan, dengan komponen mengacu pada praktik pasar lokal. Karyawan dapat mengakses manfaat khusus yang didanai perusahaan seperti program pensiun, asuransi kesehatan pribadi, asuransi kesehatan permanen, asuransi jiwa, dan tunjangan tunai. Besarnya tunjangan ditentukan dan penggunaannya dipantau. Benefits are provided, with the details depending on local market practice. Employees have access to country-specific, company-funded benefits such as pension schemes, private medical insurance, permanent health insurance, life insurance and cash allowances. The cost of providing the benefits is defined and controlled
- ▶ Program pensiun dan tunjangan bervariasi secara global tergantung pada daya saing pasar yang berbeda di berbagai negara, sehingga tidak ada ketentuan pensiun yang berlaku sama di seluruh Grup. Pension and benefit levels differ globally to be competitive in different markets, and there is no single pension level across the Group
- ▶ Karyawan yang direlokasi atau ditugaskan ke lebih dari satu Negara untuk jangka waktu yang lama berhak atas tunjangan mobilitas. Jika karyawan dikenakan biaya pajak saat bepergian ke luar negeri dalam pelaksanaan tugasnya, maka biaya ini dapat dibebankan kepada Grup. Employees who are relocated or spend a substantial portion of their time in more than one jurisdiction for business purposes may be provided with mobility benefits. If employees incur tax charges when travelling overseas in performance of their duties, these costs may be met by the Group
- ▶ Sharesave adalah program yang diperuntukkan bagi seluruh karyawan di mana peserta dapat membuka kontrak tabungan untuk mendanai partisipasi dalam kepemilikan saham. Harga ditetapkan dengan diskon hingga 20 persen dari harga saham pada saat diterbitkan (atau diskon lainnya yang mungkin ditentukan oleh Komite). Dana tunai atau rancangan saham yang setara disediakan di negara-negara di mana Shareave tidak tersedia (biasanya karena masalah pajak, peraturan atau undang-undang sekuritas). Sharesave is an all employee plan where participants are able to open a savings contract to fund the exercise of an option over shares. The option price is set at a discount of up to 20 per cent of the share price at the date of invitation (or such other discount as may be determined by the Committee). An equivalent cash or share plan is offered in countries where Sharesave may not be offered (typically due to tax, regulatory or securities law issues)

### PENSIUN DAN TUNJANGAN Pension and benefits



### DISCRETIONARY VARIABLE REMUNERATION

Remunerasi variabel diskresioner

- ▶ Karyawan pada umumnya berhak dipertimbangkan untuk mendapatkan remunerasi variabel (berdasarkan kinerja Grup, bisnis, dan individu)  
Employees are typically eligible to be considered for variable remuneration (based on Group, business and individual performance)
- ▶ Insentif individu dikaitkan dengan Group Scorecard, scorecard dari masing-masing area bisnis dan kinerja individual  
Individual incentives are linked to the Group scorecard, the individual's business area scorecard and individual performance
- ▶ Remunerasi variabel diskresioner diberikan dalam bentuk insentif tahunan dan/atau penghargaan jangka panjang (Long Term Incentive Plan) tergantung pada kategori karyawan  
Discretionary variable remuneration is delivered in the form of annual incentive and/or LTIP award depending on the category of the employee
- ▶ Insentif tahunan diberikan dalam bentuk uang tunai, saham dan/atau saham yang ditangguhkan dan uang tunai yang ditangguhkan sesuai dengan mekanisme penangguhan Grup. Penghargaan jangka panjang (LTIP) diberikan dalam bentuk saham dan bergantung pada hasil pengukuran kinerja jangka panjang  
Annual incentive is delivered in the form of cash, shares and/or deferred shares and deferred cash according to the Group's deferral mechanism. LTIP awards are delivered in shares and subject to long-term performance measures
- ▶ Remunerasi variabel karyawan terkait fungsi Risiko dan Kepatuhan diatur secara independen dari bisnis yang mereka kelola  
The variable remuneration of employees in the Risk and Compliance functions is set independently of the business they oversee
- ▶ Pada tahun 2016, kami menerapkan perubahan pada pelaksanaan insentif diskresioner. Perubahan tersebut telah meningkatkan transparansi dan keterkaitan antara pencapaian dan aplikasi nilai dan perilaku yang diharapkan, termasuk tingkat insentif  
In 2016, we implemented changes to the operation of discretionary incentives. The changes have increased transparency and the link between achievement and demonstration of expected values and behaviours, and the level of incentives

Struktur remunerasi variabel berikut berlaku untuk MRT Grup:  
The following structure of variable remuneration applies to Group MRTs:

- ▶ Remunerasi variabel dibatasi maksimum sebesar dua kali gaji tetap  
Variable remuneration is restricted to a maximum of two times fixed remuneration
- ▶ Sekurang-kurangnya 40 persen dari remunerasi variabel ditangguhkan. Peningkatan sampai dengan 60 persen apabila remunerasi variabel mencapai GBP500.000  
At least 40 per cent of variable remuneration is deferred. This increases to 60 per cent if variable remuneration is at least GBP500,000
- ▶ Sekurang-kurangnya 50 persen dari remunerasi variabel (dibayar dimuka dan ditangguhkan) dibayar dalam bentuk saham  
At least 50 per cent of variable remuneration (upfront and deferred) is paid in shares
- ▶ Saham di muka tunduk pada periode retensi pasca-vestasi minimal 12 bulan  
Upfront shares are subject to a minimum 12-month post-vest retention period
- ▶ Ada 3 kategori MRT Grup - Manajer Senior, Manajer Risiko dan MRT Lainnya. Manajer Senior tunduk pada ketentuan periode penundaan tujuh tahun, tanpa hak kepemilikan (vesting) sebelum tahun ketiga. Manajer Risiko tunduk pada ketentuan periode penundaan lima tahun, tanpa tanpa hak kepemilikan sebelum tahun pertama dan MRT Lainnya tunduk pada ketentuan periode penangguhan tiga tahun, tanpa tanpa hak kepemilikan sebelum tahun pertama  
There are 3 categories of Group MRTs – Senior Managers, Risk Managers and Other MRTs. Senior Managers are subject to a seven-year deferral period, with no vesting prior to year three. Risk Managers are subject to a five-year deferral period, with no vesting prior to year one and Other MRTs are subject to a three-year deferral period, with no vesting prior to year one
- ▶ Saham yang ditangguhkan tunduk pada ketentuan periode retensi pasca-kepemilikan minimum 12 bulan untuk Manajer Senior dan MRT Lainnya, serta periode retensi enam bulan pasca-kepemilikan minimum untuk Manajer Risiko  
Deferred shares are subject to a minimum 12-month post-vest retention period for Senior Managers and Other MRTs, and a minimum six-month post-vest retention period for Risk Managers
- ▶ Remunerasi variabel tunduk pada Grup Ex-Post Penyesuaian Resiko di Kebijakan Remunerasi, yang memungkinkan kami untuk menangguhkan pembayaran atau hak kepemilikan dari penghargaan, menerapkan penyesuaian tahunan, menerapkan malus menjadi penghargaan yang belum diinvestasikan serta menerapkan clawback menjadi remunerasi variable vested, pada waktu yang tepat  
Variable remuneration is subject to the Group Ex-Post Risk Adjustment of Remuneration policy, which enables us to suspend payment or vesting of awards, apply in-year adjustments, apply malus to unvested awards and apply clawback to vested variable remuneration, in appropriate circumstances

### PERUBAHAN-PERUBAHAN PENTING PADA DI TAHUN 2017

Perubahan-perubahan telah dilakukan pada struktur remunerasi dari MRT Group untuk menyesuaikan dengan persyaratan peraturan yang berlaku. Perubahan-perubahan penting tersebut mencakup:

- ▶ Persyaratan retensi yang lebih panjang atas saham. Jangka waktu retensi minimum untuk saham di muka telah meningkat dari 6 hingga 12 bulan. Jangka waktu retensi minimum untuk saham yang ditangguhkan telah meningkat dari 6 hingga 12 bulan bagi Manajer Senior dan MRT Lainnya, dan tetap pada 6 bulan bagi Manajer Risiko.
- ▶ Tidak ada dividen yang akan bertambah atau dibayar selama jangka waktu penangguhan remunerasi variabel.

Sesuai dengan mekanisme penangguhan Grup, maka ambang penangguhan sebesar 60% telah dikurangi dari USD750k menjadi USD600k.

### KEY CHANGES IN 2017

Changes were made to the remuneration structures of Group MRTs to align with the prevailing regulatory requirements. The key changes include:

- ▶ Longer retention requirements on shares. The minimum retention period for upfront shares has increased from six to 12 months. The minimum retention period for deferred shares has increased from six to 12 months for Senior Managers and Other MRTs, and remains at six months for Risk Managers.
- ▶ No dividends will accrue or be paid during the deferral period of variable remuneration.

Under the Group's deferral mechanism, the threshold for 60 per cent deferral was reduced from USD750k to USD600k.

### DISCRETIONARY VARIABLE REMUNERATION FOR GROUP MRTS

Remunerasi Variabel diskresioner untuk MRT Grup

### Perilaku, manajemen risiko dan keselarasan penghargaan

Pendekatan remunerasi kami dirancang untuk mempromosikan manajemen risiko yang baik melalui penyelarasan insentif karyawan dengan kepentingan jangka panjang Grup, dengan mempertimbangkan jangka waktu di mana risiko keuangan telah memiliki bentuk yang jelas. Perilaku yang baik serta demonstrasi perilaku yang tepat akan dihargai.

### BALANCED SCORECARDS

Balance Score Card

- ▶ Pada tingkat Grup dan unit bisnis, maka balanced scorecards memainkan peran integral dalam penentuan remunerasi variabel diskresioner Grup. Scorecard mempertimbangkan target keuangan dan non-keuangan, termasuk yang terkait dengan perilaku dan program remediasi. Hal ini mendorong peningkatan imbal hasil (return) pemegang saham sekaligus memastikan bahwa imbal hasil bukan merupakan akibat pengambilan keputusan dengan risiko yang berlebihan  
At a Group and business unit level, balanced scorecards play an integral role in the determination of Group discretionary variable remuneration. The scorecards take into consideration financial and non-financial targets, including those related to conduct and remediation programmes. This incentivises improvements in shareholder returns whilst ensuring that returns are not generated by excessive risk-taking
- ▶ Pengukuran dalam score card Grup ditentukan sesuai dengan strategi Grup. Komite bertanggung jawab untuk menetapkan ukuran, bobot, dan target individu  
Measures in the Group scorecard are determined in alignment with the Group's strategy. The Committee is responsible for setting the individual measures, weightings and targets

### Conduct, risk management and reward alignment

Our remuneration approach is designed to promote sound risk management by aligning employee incentives with the longer-term interests of the Group, taking into account the timeframe over which financial risks crystallise. Good conduct and the demonstration of appropriate behaviours are rewarded.


**CONDUCT RISK IN BONUS POOLS**  
 Conduct risk in bonus pools

- ▶ Remunerasi variabel diskretioner Grup harus disetujui oleh Komite, berdasarkan rekomendasi dari GRPC. Ketika menentukan remunerasi variabel Grup dan alokasinya antara unit bisnis, Komite (antara lain):  
The Group's discretionary variable remuneration is subject to approval by the Committee, based on a recommendation by the GRPC. When determining the Group's variable remuneration and its allocation between business units, the Committee (amongst other things):
  - mempertimbangkan risiko, kontrol dan perilaku lingkungan; considers the risk, control and conduct environment;
  - mempertimbangkan risiko tertentu, mengendalikan serta melaksanakan kegiatan; and considers specific risk, control and conduct events; and
  - memastikan bahwa kebijakan remunerasi Grup tidak menganjurkan pengambilan risiko yang melebihi Risk Appetite Grup.  
ensures that the Group's remuneration policies do not encourage risk-taking that exceeds the Group's Risk Appetite.
- ▶ Untuk memperhitungkan risiko saat ini dan di kemudian hari, kami mempertimbangkan apakah diperlukan penyesuaian penggajian. Penyesuaian dapat dilakukan terkait dengan resiko yang melekat pada kegiatan bisnis kami (ex-ante) atau dalam kaitannya dengan kejadian dan masalah yang telah mengkristal (ex-post). Proses kami termasuk penyesuaian yang otomatis dan diskresional. Penyesuaian berlaku di tingkat kolektif (mis. semua Group dan/atau unit bisnis)  
To account for current and future risks, we consider whether any remuneration adjustments are required. Adjustments can be made in relation to risks that are inherent in our business activities (ex-ante) or in relation to events and issues that have crystallised (ex-post). Our process includes adjustments which are automatic and discretionary. Adjustments apply at a collective level (i.e. Group-wide and/or business unit)
- ▶ Penyesuaian risiko ex-ante dan ex-post secara otomatis diterapkan pada tingkat kolektif yang terkait dengan risiko, kejadian dan masalah yang berdampak pada keuangan Grup, oleh karena itu berdampak langsung terhadap pendanaan insentif Grup. Kami juga dapat menerapkan penyesuaian tambahan atas risiko ex-ante dan ex-post pada tingkat kolektif apabila dianggap perlu  
Automatic ex-ante and ex-post risk adjustments are applied at a collective level in relation to risks, events and issues that impact the financials of the Group and therefore have a direct impact on the Group's incentive funding. We may also apply additional incremental discretionary ex-ante and ex-post risk adjustments at a collective level where deemed necessary
- ▶ Informasi lebih lanjut tentang resiko, kontrol, dan proses perilaku kami tercantum dalam Lampiran A  
Further information on our risk, control and conduct processes is included in Appendix A

**IDENTIFICATION OF GROUP MRTS**  
 Identifikasi MRT Grup

- ▶ Kami mengidentifikasi karyawan yang dalam kegiatan profesionalnya berpotensi menimbulkan dampak risiko bagi profil Grup sejalan dengan Identifikasi Kebijakan dan Prosedur MRT. Proporsi lebih tinggi dari remunerasi variabelnya ditangguhan dalam jangka waktu yang lebih lama, dibandingkan dengan karyawan lain. Gambaran umum tentang identifikasi MRT Grup disediakan dalam Lampiran B  
We identify employees whose professional activities have the ability to have a material impact on the risk profile of the Group in line with the Identification of MRTs Policy and Procedures. A higher proportion of their variable remuneration is deferred over a longer period, compared with other employees. An overview of the identification of Group MRTs is provided in Appendix B

**INDIVIDUAL PERFORMANCE ASSESSMENT**  
 Penilaian Kinerja Individu

- ▶ Pada tingkat individu, kami memiliki kerangka manajemen kinerja yang jelas. Karyawan memiliki tujuan yang sejalan dengan strategi kami dan menerima umpan balik yang berkelanjutan  
At an individual level, we have a clearly defined performance management framework. Employees have objectives aligned to our strategy and receive ongoing feedback
- ▶ Karyawan harus menetapkan Nilai Perilaku dan sasaran pencapaian dengan mengacu pada tujuan global manajemen risiko dan ketepatan, yang meneguhkan harapan bahwa karyawan harus secara tepat mengelola risiko dan patuh dalam menjalankan peran mereka  
Employees must set Valued Behaviour and achievement objectives and are subject to a global risk and compliance objective, which reinforces the expectation that employees must appropriately manage risk and compliance in their roles
- ▶ Karyawan melaksanakan evaluasi kinerja setiap tahun terkait dengan pencapaian terhadap target yang ditetapkan, termasuk bagaimana mereka mencapainya, berdasarkan Nilai Perilaku yang telah mereka aplikasikan. Hasil remunerasi terkait dengan kinerja individu, unit bisnis tempat mereka bekerja dan Grup. Ini memastikan bahwa setiap orang terhubung dalam memberikan kontribusi untuk pertumbuhan berkelanjutan jangka panjang dalam kepentingan pemegang saham dan bahwa remunerasi variabel mengakui adanya pencapaian, perilaku, dan nilai-nilai karyawan.  
Employees are assessed annually in relation to what they have achieved, against their objectives, and how they have achieved it, based on the Valued Behaviours they have demonstrated. Remuneration outcomes relate to the performance of the individual, the business unit they work in and the Group. This ensures that everyone is aligned to deliver long-term sustainable growth in the interests of shareholders and that variable remuneration recognises the achievement, conduct, behaviours and values of employees

**DEFERRAL MECHANISM**  
 Mekanisme Penangguhan

- ▶ Bergantung pada kuantum remunerasi variabel individu, maka sebagian ditangguhan menjadi saham dan/ atau instrumen lain sesuai dengan mekanisme penangguhan keseluruhan Grup. Hal ini sesuai dengan periode pembayaran untuk remunerasi dengan siklus bisnis Grup sambil mempertimbangkan jangka waktu pada saat terjadi kesulitan keuangan  
Depending on the quantum of an individual's variable remuneration, a portion is deferred into shares and/or other instruments according to the Group-wide deferral mechanism. This aligns the pay-out period for remuneration with the business cycle of the Group whilst taking into account the timeframe over which financial risks crystallise
- ▶ Proporsi yang ditangguhan meningkat sesuai dengan kuantum remunerasi variabel yang diberikan. The proportion deferred increases with the quantum of variable remuneration awarded

**INDIVIDUAL RISK ADJUSTMENTS**  
 Penyesuaian resiko individu

- ▶ Pertimbangan apakah remunerasi variabel harus disesuaikan ketika ada perilaku yang telah mengakibatkan kerugian signifikan bagi Grup, kegagalan manajemen risiko yang berat atau ketika individu gagal memenuhi standar nilai dan perilaku yang tepat. Dalam menentukan hasil yang masuk akal, maka faktor-faktor yang menjadi pertimbangan meliputi dampak kegiatan, tujuan dari individu, pentingnya kegiatan, kecepatan remediasi serta frekuensi masalah  
Consideration is given to whether variable remuneration should be adjusted when there is conduct that has resulted in significant losses to the Group, a material risk management failure or where the individual has failed to meet appropriate standards of values and behaviours. In determining a reasonable outcome, factors such as the impact of the event, the intent of the individual, the significance of the event, the speed of remediation and the frequency of issues are considered
- ▶ Penyesuaian terhadap remunerasi variabel dapat berupa penyesuaian tahunan, malus atau clawback  
Adjustments to variable remuneration can take the form of an in-year adjustment, malus or clawback
- ▶ Jika dimungkinkan secara hukum, maka remunerasi variabel tunduk pada clawback untuk jangka waktu setidaknya tujuh tahun dari tanggal saat diberikan  
Where legally possible, variable remuneration is subject to clawback for a period of at least seven years from the date on which it is awarded
- ▶ Informasi lebih lanjut tentang risiko, kontrol, dan proses perilaku kami tercantum dalam Lampiran A  
Further information on our risk, control and conduct processes is included in Appendix A

**REINFORCING POSITIVE CONDUCT**  
 Mendorong Perilaku positif

- ▶ Penghargaan yang dikenal sebagai penghargaan "Going the Extra Mile", digunakan untuk mengenali perilaku yang patut dicontoh, seperti perbaikan besar dalam hal pengendalian risiko dan lingkungan, upaya luar biasa dalam mendukung karyawan dan perbaikan lingkungan kerja, secara kreatif memecahkan masalah atau membuat perbaikan proses  
Recognition awards, known as "Going the Extra Mile" awards, are used to recognise exemplary behaviour, such as material improvements in the risk and control environment, extraordinary efforts in supporting employees and improving the working environment, creatively solving problems or making process improvements

**Keselarasan terhadap peraturan remunerasi**
**Alignment to remuneration regulations**

Tabel di bawah ini memberikan contoh bagaimana kebijakan, praktik, serta kerangka tata kelola remunerasi kami sesuai dengan persyaratan peraturan 2017.

The table below provides examples of how our remuneration policies, practices and governance framework comply with the 2017 regulatory requirements.

Sekilas mengenai peraturan-peraturan tentang remunerasi Overview of remuneration regulations	Contoh-contoh mengenai bagaimana kami diselaraskan Examples of how we are aligned
Tata kelola remunerasi yang efektif Effective governance of remuneration	<p><b>Tata Kelola Governance</b> Badan Pengurus Grup manajemen dalam fungsi pengawasannya bertanggung jawab untuk secara berkala meninjau, prinsip-prinsip umum dari kebijakan remunerasi The Group's management body in its supervisory function has appropriate oversight of, and periodically reviews, the general principles of the remuneration policy</p> <p><b>Komite Remunerasi Standard Chartered PLC</b> Komite Remunerasi Standard Chartered PLC terdiri dari direktur non-eksekutif yang independen. Efektivitas Komite dan kualitas informasi yang diterimanya ditinjau setiap tahun The Standard Chartered PLC Remuneration Committee is comprised of independent non-executive directors. The effectiveness of the Committee and the quality of the information it receives is reviewed on an annual basis</p> <p><b>Komite bertanggung jawab untuk menetapkan dan meninjau prinsip-prinsip, parameter dan kerangka kerja tata kelola dari pendekatan remunerasi kami serta mengawasi pelaksanaannya</b> The Committee is responsible for setting and reviewing the principles, parameters and governance framework of our remuneration approach and overseeing its implementation</p>



Sekilas mengenai peraturan-peraturan tentang remunerasi <i>Overview of remuneration regulations</i>	Contoh-contoh mengenai bagaimana kami diselaraskan <i>Examples of how we are aligned</i>	Sekilas mengenai peraturan-peraturan tentang remunerasi <i>Overview of remuneration regulations</i>	Contoh-contoh mengenai bagaimana kami diselaraskan <i>Examples of how we are aligned</i>
<b>Kebijakan Remunerasi <i>Remuneration policies</i></b>	<p>Kebijakan, praktik, dan prosedur remunerasi kami sejalan dengan kepentingan jangka panjang Grup, mempromosikan manajemen risiko yang sehat dan efektif dan termasuk langkah-langkah untuk menghindari konflik kepentingan</p> <p>Our remuneration policies, practices and procedures are aligned with the long-term interests of the Group, promote sound and effective risk management and include measures to avoid conflicts of interest</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kuantum remunerasi variabel secara keseluruhan tunduk pada persetujuan Komite, yang memperhitungkan faktor resiko, kontrol dan perilaku serta kinerja Grup termasuk kondisi permodalan</li> <li>The quantum of aggregate variable remuneration is subject to the Committee's approval, which takes into account risk, control and conduct matters and the Group's performance and capital position</li> <li>▶ Group Chief Risk Officer dan Group Chief Financial Officer secara teratur menghadiri rapat Komite untuk memberikan wawasan tentang resiko yang timbul serta masalah keuangan kepada Komite untuk meminta pertimbangan dalam keputusan remunerasi</li> <li>The Group Chief Risk Officer and the Group Chief Financial Officer regularly attend Committee meetings to provide insight on emerging risk and financial matters for the Committee to consider in remuneration decisions</li> <li>▶ Kebijakan remunerasi kami sesuai dengan remunerasi variabel dengan faktor risiko dalam hal:</li> <li>Our remuneration policies align variable remuneration with risk in the following ways:</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ identifikasi rekan kerja yang kegiatan profesionalnya dapat berdampak besar pada profil risiko Grup (yaitu MRT Grup)</li> <li>identification of colleagues whose professional activities could have a material impact on the risk profile of the Group (i.e. Group MRTs)</li> <li>▶ kesesuaian dengan kinerja jangka panjang melalui mekanisme penangguhan Grup; alignment with long-term performance through the Group's deferral mechanism;</li> <li>▶ memastikan bahwa MRT Grup memenuhi persyaratan PRA dan FCA terkait dengan variabel batas pembayaran, penangguhan, pembagian, retensi dan hak kepemilikan; dan</li> <li>ensuring that Group MRTs meet the PRA and FCA requirements in respect of the variable remuneration cap, deferral, shares, retention and vesting periods; and</li> <li>▶ ketentuan yang memungkinkan penerapan penyesuaian risiko provisions to enable the application of risk adjustments</li> <li>▶ Tidak ada rekan kerja yang dilibatkan dalam penentuan remunerasi mereka sendiri</li> <li>No colleague is involved in the determination of their own remuneration</li> </ul> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Jadwal pembayaran gaji beresiko apabila tidak dilaksanakan dengan tepat waktu</li> <li>Remuneration pay-out schedules are sensitive to the time horizon of risks</li> <li>▶ Dengan mekanisme penangguhan berlaku untuk penghargaan kompensasi variabel semua rekan kerja secara global, kecuali bila dirubah oleh persyaratan regulator Inggris, atau regulator negara</li> <li>The deferral mechanism applies to variable compensation awards of all colleagues globally, unless superseded by the requirements of the UK regulators, or a country regulator</li> <li>▶ Ambang batas mekanisme penangguhan ditinjau secara berkala oleh Manajemen Senior untuk memastikan kesesuaian dengan pasar dan regulasi praktik terbaik</li> <li>The thresholds of the deferral mechanism are reviewed periodically by Senior Management to ensure appropriate alignment to market and regulatory best practice</li> </ul>
<b>Kebijakan Pensiu <i>Pension policy</i></b>	<p>Kebijakan pensiu kami selaras dengan kepentingan jangka panjang Grup</p> <p>Our pension policy is aligned with the long-term interests of the Group</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kebijakan pensiu kami ditinjau secara berkala untuk memastikan agar sejalan dengan strategi bisnis Grup dan kepentingan jangka panjang</li> <li>Our pension policy is regularly reviewed to ensure it is in line with the Group's business strategy and long-term interests</li> <li>▶ Update diberikan kepada Komite Risiko Grup untuk memberikan jaminan bahwa risiko skema pensiu dipantau dan dikelola secara efektif</li> <li>Updates are provided to the Group Risk Committee to provide assurance that pension risk is being monitored and managed effectively</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Komite menyertui keseluruhan remunerasi variabel, dengan mempertimbangkan kinerja keuangan, kekuatan modal serta kinerja jangka panjang, serta faktor strategis</li> <li>The Committee approves aggregate variable remuneration, taking into consideration financial performance, capital strength and long-term performance, and strategic factors</li> <li>▶ CRO adalah Komite yang mengadakan pertemuan secara teratur untuk menyampaikan status laporan evaluasi risiko</li> <li>The CRO is a regular attendee of Committee meetings, providing a standing risk update</li> <li>▶ Penyesuaian atas risiko ex-ante, yang mengubah remunerasi untuk resiko intrinsik yang melekat pada kegiatan bisnis kami, dapat dilakukan dalam bentuk penyesuaian kolektif untuk keseluruhan insentif</li> <li>Ex-ante risk adjustments, which adjust remuneration for intrinsic risks that are inherent in our business activities, can be made in the form of collective adjustments to aggregate incentives</li> <li>▶ Penyesuaian atas risiko ex-post, yang mengubah remunerasi untuk kristalisasi kegiatan risiko tertentu, dapat dibuat dalam bentuk penyesuaian kolektif untuk keseluruhan insentif, penyesuaian individu tahunan, malus dan/atau clawback</li> <li>Ex-post risk adjustments, which adjust remuneration for crystallisation of specific risk events, can be made in in the form of collective adjustments to aggregate incentives, individual in-year adjustments, malus and/or clawback</li> </ul>
<b>Penyelarasian remunerasi yang efektif dengan pengambilan risiko yang bijaksana: pendekatan untuk remunerasi seluruh Grup</b> <i>Effective alignment of remuneration with prudent risk-taking: approach to Group-wide remuneration</i>			
<b>Fungsi Kontrol <i>Control Functions</i></b>	<p>Rekan kerja yang terlibat dalam pengendalian keuangan dan risiko bersifat independen, memiliki wewenang yang sesuai, dan dikompensasikan dengan cara yang independen dari area bisnis yang mereka awasi dan setara dengan peran kunci mereka dalam Grup</p> <p>Colleagues engaged in financial and risk control are independent, have appropriate authority, and are compensated in a manner that is independent of the business areas they oversee and commensurate with their key role in the Group</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Metodologi untuk menentukan penghargaan remunerasi variabel individual menjamin bahwa rekan kerja dalam Fungsi Kontrol (termasuk Audit, Kepatuhan dan Risiko) tidak mendapat insentif untuk mendorong kinerja di bidang bisnis yang mereka kendalikan</li> <li>The methodology for determining individual variable remuneration awards ensures that colleagues in Control Functions (including Audit, Compliance and Risk) are not incentivised to drive the performance of the business areas they control</li> <li>▶ Remunerasi Fungsi Kontrol sejalan dengan praktik pasar untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat</li> <li>The remuneration of Control Functions is in line with market practice to attract and retain talent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Total remunerasi tidak membatasi kemampuan kami untuk memperkuat basis modal kami</li> <li>Total remuneration does not limit our ability to strengthen our capital base</li> <li>▶ Komite memperhitungkan kekuatan modal dan informasi terkait dalam meninjau dan menyetujui keseluruhan remunerasi variabel</li> <li>The Committee takes into account capital strength and related information in its review and approval of aggregate variable remuneration</li> <li>▶ CFO menyampaikan update kepada Komite tentang posisi keuangan Grup di setiap pertemuan</li> <li>The CFO provides an update to the Committee on the Group's financial position at each meeting</li> </ul>
<b>Strategi Investasi Individu <i>Personal investment strategies</i></b>			
		<p>Strategi lindung nilai pribadi tidak digunakan oleh rekan kerja untuk penurunan efek penyelarasian risiko yang tertuang dalam pengaturan penggajian mereka</p> <p>Personal hedging strategies are not used by colleagues to undermine the risk alignment effects embedded in their remuneration arrangements</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prosedur Transaksi Akun Pribadi kami melarang dilakukannya lindung nilai dalam saham Grup</li> <li>Our Personal Account Dealing procedure prohibits hedging in Group shares</li> <li>▶ Hal ini secara resmi dikomunikasikan kepada rekan kerja bahwa mereka tidak boleh menggunakan strategi lindung nilai pribadi yang berakibat pada menurunnya efek penyelarasian resiko yang tertanam dalam remunerasi variabel mereka</li> <li>It is formally communicated to colleagues that they should not use personal hedging strategies to undermine the risk alignment effects embedded in their variable remuneration</li> </ul>

Seklas mengenai peraturan-peraturan tentang remunerasi Overview of remuneration regulations	Contoh-contoh mengenai bagaimana kami diselaraskan Examples of how we are aligned
<b>Penyelarasan remunerasi yang efektif dengan pengambilan risiko yang bijaksana: struktur remunerasi individu</b> <i>Effective alignment of remuneration with prudent risk-taking: structure of individual remuneration</i>	
<b>MRT Grup</b> <b>Group MRTs</b>	<p>MRT Grup telah diidentifikasi dan telah mengetahui dampak dari status MRT Grup pada remunerasi mereka.</p> <p>Group MRTs are identified and made aware of the impact of their Group MRT status on their remuneration</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ MRT Grup mendapat informasi tentang status MRT Grup mereka, dampaknya terhadap remunerasi dan diharuskan untuk memberikan pernyataan mengenai MRT Grup mereka untuk tujuan status pengupahan</li> </ul> <p>Group MRTs are informed of their Group MRT status, the impact this has on their remuneration and must acknowledge their Group MRT for remuneration purposes</p>
<b>Gabungan pembayaran</b> <b>Pay mix</b>	<p>Gabungan dari tunai, ekuitas dan bentuk remunerasi lainnya secara konsisten dengan penyelarasan risiko</p> <p>The mix of cash, equity and other forms of remuneration is consistent with risk alignment</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Dalam mekanisme penangguhan keseluruhan Grup untuk remunerasi variabel mengatur bahwa setidaknya lima puluh persen dari penghargaan yang ditangguhkan harus dibayar sebagai saham yang ditangguhkan</li> <li>▶ The Group-wide deferral mechanism for variable remuneration sets out that at least fifty per cent of deferred awards must be paid in deferred shares</li> <li>▶ MRT Grup tunduk pada rasio remunerasi tetap dengan perbandingan maksimum 1:2</li> <li>▶ Group MRTs are subject to a maximum 1:2 fixed to variable remuneration ratio</li> <li>▶ Kami mempertahankan fleksibilitas untuk membayar remunerasi zero variabel</li> <li>▶ We retain the flexibility to pay zero variable remuneration</li> </ul>
<b>Struktur Penggajian</b> <b>Remuneration structures</b>	<p>Remunerasi disusun agar konsisten dengan dan mendukung manajemen risiko yang efektif</p> <p>Struktur remunerasi, termasuk remunerasi dari MRT Grup sesuai dengan persyaratan regulasi</p> <p>Remuneration is structured to be consistent with and promote effective risk management</p> <p>The structure of remuneration, including the remuneration of Group MRTs is aligned to regulatory requirements</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kinerja Grup dinilai berdasarkan scorecard yang disampaikan dalam Laporan Tahunan</li> <li>▶ The Group's performance is assessed against a scorecard which is disclosed in the Annual Report</li> <li>▶ Remunerasi variabel individu ditentukan berdasarkan Grup, bidang bisnis, dan kinerja individu. Kinerja individu ditentukan dengan mempertimbangkan apa yang telah dicapai serta bagaimana hal ini dicapai sesuai nilai perilaku Grup</li> <li>▶ Individual variable remuneration is determined on the basis of Group, business area and individual performance. Individual performance is determined by considering what was achieved and how this was achieved in the context of the Group's valued behaviours</li> <li>▶ Remunerasi variabel yang dijamin hanya diberikan dalam kasus-kasus khusus yang istimewa dan terkait dengan karyawan baru, sesuai dengan panduan regulasi yang berlaku</li> <li>▶ Guaranteed variable remuneration is only provided in exceptional cases and in respect of new hires, in line with regulatory guidance</li> <li>▶ Remunerasi variabel untuk MRT Grup tunduk pada rasio remunerasi tetap maksimum 1:2 dan persyaratan yang terkait dengan proporsi yang ditangguhkan, pengiriman dalam saham, retensi dan jangka waktu hak kepemilikan</li> <li>▶ Variable remuneration for Group MRTs is subject to a maximum 1:2 fixed to variable remuneration ratio and requirements related to the proportion deferred, delivery in shares, retention and vesting periods</li> <li>▶ Direktur non-eksekutif tidak mendapatkan remunerasi variabel</li> <li>▶ Non-executive directors are not awarded variable remuneration</li> </ul>
<b>Buy-out</b> <b>Buy-outs</b>	<p>Kami mematuhi persyaratan khusus ketika terjadi buying-out remunerasi variabel yang ditangguhkan dari seorang individu yang merupakan MRT Grup di perusahaan mereka sebelumnya</p> <p>We comply with specific requirements when buying-out the deferred variable remuneration award of an individual who was a Group MRT in their previous firm</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kami menerapkan pengaturan retensi, penangguhan dan kinerja yang tepat untuk membeli dan memastikan bahwa buy-out sesuai dengan kepentingan jangka panjang Grup. Pengaturannya tidak lebih pendek dari ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan sebelumnya</li> <li>▶ We apply appropriate retention, deferral and performance arrangements to buy-outs to ensure that buy-outs are aligned with the Group's long-term interests. The arrangements are no shorter than the conditions applied by the previous firm</li> <li>▶ Kebijakan remunerasi kami mencakup ketentuan yang berkaitan dengan perlakuan pembelian untuk MRT Grup, sehingga pembelian tidak membatasi kemampuan untuk menerapkan malus dan clawback</li> <li>▶ Our remuneration policies include provisions relating to the treatment of buy-outs for Group MRTs, so that buy-outs do not limit the ability to apply malus and clawback</li> </ul>

## Pengungkapan remunerasi

Perusahaan telah mengadopsi definisi-definis berikut untuk keperluan pengungkapan pengungkapan Pilar 3:

- ▶ **Kategori 1: Material Risk Takers ("MRT")** didefinisikan sebagai rekan kerja yang telah diidentifikasi sebagai MRT sesuai dengan kebijakan Grup tentang Identifikasi Material Risk Takers untuk Tujuan Remunerasi, sebagaimana disebutkan di atas. Ada 3 material risk takers di Perusahaan pada tanggal 31 Desember 2017 serta posisi mereka
  - Chief Executive Officer, Indonesia
  - Chief Risk Officer dan Senior Credit Officer, Indonesia
  - Senior Credit Officer, Indonesia
- ▶ **Kategori 2: Dewan Direksi ("BOD")** didefinisikan sebagai anggota Tim Manajemen Negara Bersangkutan dari Perusahaan kecuali Material Risk Takers yang diidentifikasi di atas. Tim Manajemen di Negara yang bersangkutan bertanggung jawab langsung atas operasi Perusahaan.

## Remuneration disclosures

*The Company has adopted the following definitions for the purposes of Pillar 3 remuneration disclosure:*

- ▶ **Category 1: Material Risk Takers ("MRT")** are defined as colleagues who have been identified as MRTs in accordance with the Group policy on the Identification of Material Risk Takers for Remuneration Purposes, as set out above. There are 3 materials risk takers in the Company as at 31 December 2017 and their positions are
  - Chief Executive Officer, Indonesia
  - Chief Risk Officer and Senior Credit Officer, Indonesia
  - Senior Credit Officer, Indonesia
- ▶ **Category 2: Board of Directors ("BOD")** are defined as members of the Country Management Team of the Company excluding Material Risk Takers identified above. The Country Management team is directly responsible for the operations of the Company.

Tabel 1a: Rasio Gaji Tertinggi dan terendah  
Table 1a: Highest and lowest Salary Ratio

Kategori Category	2017	2016
	Rasio Ratio	Rasio Ratio
Gaji karyawan tertinggi dan terendah Highest and lowest salary of the employees	79 : 1	85.9 : 1
Gaji Direksi tertinggi dan terendah Highest and lowest salary of the Board of Directors	2.2 : 1	3 : 1
Gaji tertinggi Direksi dan gaji Tertinggi karyawan Highest salary of the Board of Directors and Highest salary of the employees	1.2 : 1	1.4 : 1

Tabel 1b: Jumlah karyawan yang terdampak oleh PHK serta total nominal uang pesangon yang dibayarkan  
Table 1b: Number of employees affected by the termination of employment and the total nominal of severance paid

Jumlah nominal uang pesangon yang dibayar per orang dalam 1 (Satu) Tahun Nominal amount of severance paid per person in 1 (One) Year	Jumlah Karyawan Number of Employees	
	2017	2016
Di atas Rp 1 miliar Above IDR 1 Billion	6	5
Di atas Rp500 juta hingga Rp 1 miliar Above IDR 500 million to IDR 1 Billion	5	-
Rp500 juta ke bawah IDR 500 million and below	34	10

Tabel 2a: Bonus yang Dijamin serta Sign-on Awards  
Table 2a: Guaranteed Bonuses and Sign-on Awards

Kategori Category	MRT		BOD/Direksi	
	2017	2016	2017	2016
Jumlah pemberian bonus yang dijamin Number of guaranteed bonus awards	-	-	-	-
Jumlah sign-on awards Number of sign-on awards	-	-	-	-
Jumlah total pembayaran-pembayaran di atas selama Tahun Fiskal (Rp) Total amount of above payments made during the Financial Year (IDR)	-	-	-	-

Tabel 2b: Remunerasi serta Fasilitas-fasilitas lain yang diterima Direksi  
Table 2b: Remuneration and other Facilities received by the Board of Directors

Kategori Category	2017		2016	
	Jumlah karyawan Number of employees	Juta (Rp) Million (IDR)	Jumlah karyawan Number of employees	Juta (Rp) Million (IDR)
Gaji, bonus, tunjangan tetap, bonus serta fasilitas berwujud lainnya Salary, bonus, regular allowance, bonus and other intangible facilities	6	29,638	7	42,178
Fasilitas lain bukan dalam bentuk uang (perumahan, transportasi, asuransi kesehatan dsb) Other in kind facilities (housing, transportation, health insurance, etc):				
Bisa dimiliki May be owned;	6	414	7	484
Tidak boleh dimiliki May not be owned;	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>30,052</b>		<b>42,662</b>	

Tabel 2c: Remunerasi yang Dikelompokkan dalam tingkat pendapatan oleh Direksi  
Table 2c: Remuneration Grouped in the level of income by Board of Directors

Remunerasi Total per orang dalam 1 (Satu) Tahun Total Remuneration per person in 1 (One) Year	Jumlah anggota Direksi Number of BOD	
	2017	2016
Di atas Rp 2 miliar Above IDR 2 billion	6	7
Di atas Rp 1 miliar hingga Rp 2 miliar Above IDR 1 billion to IDR 2 Billion	0	0
Di atas Rp 500 juta hingga Rp 1 miliar Above IDR 500 million to IDR 1 Billion	0	0
Rp 500 juta ke bawah IDR 500 million and below	0	0

Tabel 2d: Remunerasi Variable  
Table 2d: Variable Remuneration

Remunerasi Variabel Variable Remuneration	Jumlah yang Diterima dalam 1 (Satu) Tahun Amount Received in 1 (One) Year					
	Material Risk Takers Material Risk Takers		Direksi Board of Directors		Karyawan Employees	
	Number of employees	Million (IDR)	Number of employees	Million (IDR)	Number of employees	Million (IDR)
2017	3	5,346	5	8,163	941	75,831
2016	4	6,099	7	15,463	1,158	80,702

Tabel 2e: Rincian Remunerasi  
Table 2e: Breakdown of Remuneration

Kategori Category	MRT/MRT		BOD/Direksi	
	Tidak Terbatas Unrestricted	Ditangguhan Deferred	Tidak Terbatas Unrestricted	Ditangguhan Deferred
<b>2017</b>				
<b>Remunerasi Tetap - Juta (Rp)</b>	Berbasis Tunai Cash-based	10,530	-	21,475
<b>Fixed remuneration - Million (IDR)</b>	Saham serta instrumen terkait dengan saham Shares and share-linked instruments	-	-	-
	Bentuk-bentuk lain remunerasi Other forms of remuneration*	-	-	-
<b>Remunerasi Variabel - Juta (Rp)</b>	Berbasis Tunai Cash-based	1,831	1,004	6,873
<b>Variable remuneration - Million (IDR)</b>	Saham serta instrumen terkait dengan saham Shares and share-linked instruments	1,507	1,004	-
	Bentuk-bentuk lain remunerasi * Other forms of remuneration	-	-	-
<b>Total</b>			<b>15,876</b>	<b>29,638</b>
<b>2016</b>				
<b>Remunerasi Tetap - Juta (Rp)</b>	Berbasis Tunai Cash-based	13,630	-	26,714
<b>Fixed remuneration - Million (IDR)</b>	Saham serta instrumen terkait dengan saham Shares and share-linked instruments	-	-	-
	Bentuk-bentuk lain remunerasi Other forms of remuneration*	-	-	-
<b>Remunerasi Variabel - Juta (Rp)</b>	Berbasis Tunai Cash-based	2,434	615	6,242
<b>Variable remuneration - Million (IDR)</b>	Saham serta instrumen terkait dengan saham Shares and share-linked instruments	2,434	615	6,242
	Bentuk-bentuk lain remunerasi * Other forms of remuneration	-	-	-
<b>Total</b>			<b>19,728</b>	<b>42,179</b>

Tabel 2f: Saham yang dimiliki Direksi dan Pejabat Eksekutif  
 Table 2f: Shares held by Board of Directors and Executive officers

Kategori Category	Jumlah Saham <sup>1</sup> Number of shares <sup>1</sup>	Jumlah Opsi Saham Number of Shares Option		Harga Opsi <sup>4</sup> Option Price <sup>4</sup>	Jangka Waktu <sup>5</sup> Time Period <sup>5</sup>
		Diberikan <sup>2</sup> Awarded <sup>2</sup>	dieksekusi <sup>3</sup> exercised <sup>3</sup>		
<b>2017</b>					
<b>Pejabat Eksekutif</b>  <b>Executive Officer</b>	Rino Santodiono Donosepoetro	2,958	1,300	184 121 260	£7.4344 £7.2715 £7.4344
			129	-	Antara 1 hingga 10 tahun setelah tanggal diberikan Between 1 to 10 years after date of grant
<b>Direksi  <b>Board of Directors</b></b>	Chesna Fizetty Anwar	3,901	1,103	331	£7.4344
	Darina Yusof	1,805	1,805	-	Antara 1 hingga 10 tahun setelah tanggal diberikan Between 1 to 10 years after date of grant
<b>M Michael Sugirin</b>	7,105	3,257	-	-	Antara 1 hingga 10 tahun setelah tanggal diberikan Between 1 to 10 years after date of grant
		2,985	-	1,493	£7.4344
<b>Adhi Sulisty Wibowo</b>	7,477	1,184	1,978 1,081 2,067	£7.3610 £7.2420 £7.4344	Antara 1 hingga 10 tahun setelah tanggal diberikan Between 1 to 10 years after date of grant
	Lanny Hendra	2,548	1,162	224 406 1682 273	£7.4930 £7.4860 £7.4893 £7.4344
Total	28,908	9,811	10,100		

Tabel 2f: Saham yang dimiliki Direksi dan Pejabat Eksekutif  
 Table 2f: Shares held by Board of Directors and Executive officers

Kategori Category	Jumlah Saham <sup>1</sup> Number of shares <sup>1</sup>	Jumlah Opsi Saham Number of Shares Option		Harga Opsi <sup>4</sup> Option Price <sup>4</sup>	Jangka Waktu <sup>5</sup> Time Period <sup>5</sup>
		Diberikan <sup>2</sup> Awarded <sup>2</sup>	dieksekusi <sup>3</sup> exercised <sup>3</sup>		
<b>2016</b>					
<b>Pejabat Eksekutif</b>  <b>Executive Officer</b>	Rino Santodiono Donosepoetro	2,223	780	-	Antara 1 hingga 10 tahun setelah tanggal diberikan Between 1 to 10 years after date of grant
		1,656	-	-	Antara 3 hingga 10 tahun setelah tanggal diberikan Between 3 to 10 years after date of grant
<b>Direksi  <b>Board of Directors</b></b>	Chesna Fizetty Anwar	3,129	993	-	Antara 1 hingga 10 tahun setelah tanggal diberikan Between 1 to 10 years after date of grant
		1,018	-	-	Antara 3 hingga 10 tahun setelah tanggal diberikan Between 3 to 10 years after date of grant
<b>M Michael Sugirin</b>	8,326	4,478	1,164	£6.2845	Antara 1 hingga 10 tahun setelah tanggal diberikan Between 1 to 10 years after date of grant
	Lanny Hendra	3,968	818	-	Antara 1 hingga 10 tahun setelah tanggal diberikan Between 1 to 10 years after date of grant
<b>Ruddy Wangswidjaja</b>	3,055	-	-	-	Antara 3 hingga 10 tahun setelah tanggal diberikan Between 3 to 10 years after date of grant
	Ruddy Wangswidjaja	18,693	6,890	-	Antara 1 hingga 10 tahun setelah tanggal diberikan Between 1 to 10 years after date of grant
Total	43,595	13,959	1,164		Antara 3 hingga 10 tahun setelah tanggal diberikan Between 3 to 10 years after date of grant

#### Catatan

1. Jumlah saham – Saham beredar pada tanggal 31 Desember tahun ini
2. Jumlah opsi saham yang diberikan - Diberikan sepanjang tahun
3. Jumlah opsi saham yang dieksekusi - Dilaksanakan sepanjang tahun
4. Harga opsi - Ini mengacu pada harga jual/jual
5. Jangka Waktu - Ini mengacu pada durasi ketika individu dapat melakukan opsi

#### Note

1. Number of shares – Outstanding as of 31st December of the year
2. Number of share options awarded – Granted during the year
3. Number of share options exercised – Exercised during the year
4. Option price – This refers to the dealing/sale price
5. Time Period – This refers to the duration when individual can exercise the option

Tabel 2g: Remunerasi variabel yang ditangguhkan kepada Material Risk Takers

Table 2g: Deferred variable remuneration for Material Risk Takers

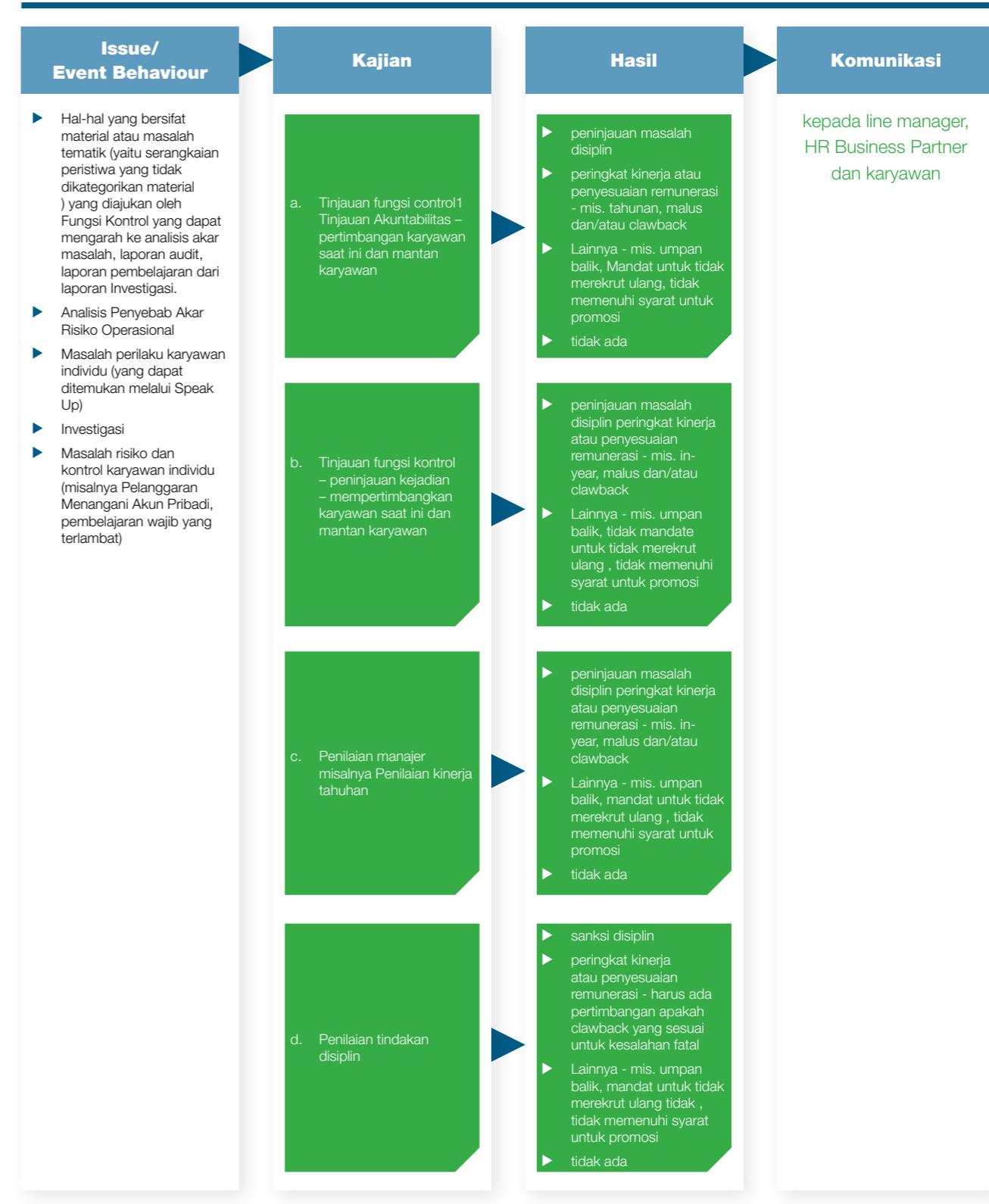
Remunerasi Variabel Variable Remuneration	Remunerasi outstanding yang ditangguhkan (Juta - Rp) Outstanding deferred remuneration <sup>2</sup> (Million - IDR)	Pengurangan dalam tahun ini Reductions in current year		
		akibat dari penyesuaian ex-post <sup>3</sup> (eksplisit) due to ex-post adjustments <sup>3</sup> (explicit)	akibat dari penyesuaian ex- post <sup>4</sup> (implisit) due to ex-post adjustments <sup>4</sup> (implicit)	Total
<b>2017</b>				
Berbasis Tunai Cash-based	458	-	-	-
Saham serta instrumen terkait dengan saham <sup>1</sup> Shares and share-linked instruments <sup>1</sup>	735	310	- 98	212
<b>2016</b>				
Berbasis Tunai Cash-based	2,386	-	-	-
Saham serta instrumen terkait dengan saham Shares and share-linked instruments	9,238	762	-912	-150

## Catatan

- 1 Saham dan instrumen terkait-saham terdiri dari pemberian saham terbatas yang diberikan terkait dengan kinerja tahun 2017. Pemberian saham terbatas termasuk pemberian saham di muka dengan jangka waktu kepemilikan selama 12 bulan.
- 2 Nilai remunerasi yang ditangguhkan (pemberian saham terbatas serta uang tunai tertangguh) berdasarkan jumlah karyawan pada tahun-tahun yang bersangkutan. Nilai remunerasi tertangguh yang belum dibayar didasarkan pada harga saham pada tanggal 31 Desember tahun-tahun yang bersangkutan.
- 3 Contoh penyesuaian ex-post eksplisit mencakup malus, clawbacks atau nilai pembayaran yang ditangguhkan yang telah berakhir karena kondisi kinerja tidak terpenuhi.
- 4 Contoh penyesuaian ex-post implisit termasuk fluktuasi nilai saham terbatas atau saham kinerja.

## Note

- 1 Shares and share-linked instruments comprise restricted share awards granted in respect of 2017 performance. Restricted share awards include upfront share awards which have a holding period of 12 months.
- 2 Value of deferred remuneration (restricted share awards and deferred cash) based on headcount in respective years. Value of outstanding deferred remuneration is based on the share price as at 31 December of the respective years.
- 3 Examples of explicit ex-post adjustments include malus, clawbacks or value of deferred remuneration which has lapsed as a result of performance conditions not being satisfied.
- 4 Examples of implicit ex-post adjustments include fluctuations in the value of restricted shares or performance shares.



## Proses bisa berjalan secara paralel

Bagaimana menentukan kejadian material?

Kejadian material ditentukan oleh Fungsi Kontrol. Contoh kejadian material meliputi:

- ▶ Hal-hal yang dilaporkan kepada Komite Risiko Operasional Grup dan/atau Komite Risiko Kejahatan Keuangan Grup yang melibatkan i) kerugian keuangan operasional lebih besar dari 2 juta dolar AS; ii) dampak negatif terhadap peringkat peraturan formal yang signifikan bagi Grup; dan iii) nyaris rugi (near misses) di mana kemungkinan potensi kerugian lebih besar dari 10 juta dolar AS.
- ▶ Audit berbasis risiko grup dinilai sebagai "gagal"; dan audit dengan nilai Pendekatan Kendali Manajemen yang Lemah.
- ▶ Kepatuhan pada peraturan berarti jika ada kecaman publik atau kecaman individual (yang melebihi 4 juta dolar AS) oleh badan pengatur/badan pengawas/lembaga penegak hukum kemungkinan besar; temuan merugikan gagal atau signifikan dalam pemeriksaan peraturan; dan berulang atau kecenderungan masalah perilaku dalam bisnis/geografi/fungsi tertentu.
- ▶ Investigasi yang berpotensi signifikan seperti ketika masalah tersebut menimbulkan risiko keuangan yang kemungkinan akan melebihi 10 juta dolar AS, termasuk melalui pencurian atau penipuan oleh klien, karyawan atau pihak ketiga; masalah ini, ketika digabungkan dengan hal-hal terkait penyelidikan serupa lainnya penting atau data yang relevan, berpotensi menimbulkan kekhawatiran dalam kaitannya dengan bidang tematik risiko untuk Grup; dan masalah ini berpotensi menimbulkan dampak merugikan terhadap reputasi atau merek, termasuk melalui peraturan dan/atau kepentingan media.
- ▶ Tinjau ulang sinifikan atas pelajaran yang dipetik, isu tematik, dan investigasi atau hal lain yang dilaporkan ke RAC.

Jika laporan kejadian material merangkum bagaimana individu telah melepaskan tanggung jawab mereka, maka informasi ini diteruskan kepada manajer lini yang relevan sehingga mereka dapat mempertimbangkan isu ini saat membuat peringkat kinerja serta proposal remunerasi variabel.

## Processes could run in parallel

How are material events determined?

Material events are defined by the Control Functions. Examples of material events include:

- ▶ Matters reported to the Group Operational Risk Committee and/or Group Financial Crime Risk Committee which involve i) operational financial losses greater than USD2m; ii) adverse impact to formal regulatory rating significant to the Group; and iii) near misses where the likelihood of potential loss is greater than USD10m.
- ▶ Group risk based Audits rated as "fail"; and audits with a Weak Management Control Approach grade.
- ▶ Regulatory compliance matters where a public censure or a private censure (exceeding USD4m) by regulators/supervisory bodies/enforcement agencies is likely; failed or significant adverse findings in regulatory inspections; and repeated or trend of conduct issues in specific businesses/geographies/functions.
- ▶ Potentially significant investigations such as when the matter gives rise to financial risk that is likely to exceed USD10m, including through theft or fraud by clients, employees or third parties; the matter, when aggregated with other similar investigations matters or relevant data, potentially gives rise to concerns in relation to thematic areas of risk for the Group; and the matter potentially gives rise to significant adverse reputational or brand impact, including through regulatory and/or media interest.
- ▶ Significant lessons learned reviews, thematic issues and other investigations or matters reported to the RAC.

If the report of the material event summarises how individuals have discharged their responsibilities, this information is passed on to the relevant line managers so that they can consider the issues when making performance rating and variable remuneration proposals.

Jika laporan kejadian material tidak membuat penilaian tentang bagaimana individu telah melepaskan tanggung jawab mereka atau membuat rekomendasi tentang tindakan ketenagakerjaan (seperti dimulainya proses peninjauan disipliner atau penyesuaian remunerasi), maka tinjauan lebih lanjut, yang dikenal sebagai Tinjau Ulang Akuntabilitas atau Tinjauan Kejadian, dapat ditugaskan ke pihak lain. Keputusan tentang apakah diperlukan suatu Tinjauan Akuntabilitas atau Tinjauan Kejadian tergantung pada fakta atau temuan masalah.

## DEFINISI TINJAUAN AKUNTABILITAS

Dewan Grup, Komite dan RAC memiliki wewenang untuk melakukan tinjauan akuntabilitas. Kondisi untuk dilakukan penugasan Tinjauan Akuntabilitas meliputi, tetapi tidak terbatas pada, jika:

- ▶ Kejadian material bersifat sangat rahasia;
- ▶ Kinerja beberapa karyawan harus ditinjau ulang sehubungan dengan perilaku, fakta, atau kejadian yang sama atau serupa;
- ▶ Menilai apakah karyawan telah melepaskan tanggung jawabnya dengan tepat adalah rumit, karyawan senior dilibatkan dan kejadian tersebut dapat (atau memang) menimbulkan dampak yang signifikan terhadap Grup; atau
- ▶ Isu atau kejadian terkait dengan hal-hal di luar forum wewenang risiko serta kontrol tingkat rendah.

Panel Tinjau Ulang Akuntabilitas merekomendasikan penyesuaian kompensasi risiko ex-post untuk individu serta membantu RAC dengan pertimbangan apakah penyesuaian remunerasi kolektif adalah tepat.

## DEFINISI TINJAUAN KEJADIAN

RAC atau RAF memiliki wewenang untuk menugaskan Tinjauan Kejadian kepada pihak lain. Materi Kejadian ditinjau oleh RAF (atau RAC) untuk menentukan apakah diperlukan kejelasan tentang bagaimana individu telah melepaskan tanggung jawab mereka. Jika ditentukan bahwa diperlukan kejelasan, maka Tinjauan Kejadian ditugaskan oleh RAF dan Process Lead ditunjuk untuk mengidentifikasi karyawan dengan tanggung jawab utama atau pengawasan untuk masalah atau mitigasi serta untuk menyoroti peran atau keterlibatan setiap individu.

If the report of the material event does not make any judgements on how individuals have discharged their responsibilities or make any recommendations on employment actions (such as the commencement of the disciplinary review process or a remuneration adjustment), a further review, known as an Accountability Review or an Event Review, may be commissioned. The decision about whether an Accountability Review or Event Review is required is dependent on the facts or findings of the matter.

## DEFINITION OF AN ACCOUNTABILITY REVIEW

The Board of the Group, the Committee and the RAC have the authority to commission an Accountability Review. The circumstances for commissioning an Accountability Review include, but are not limited to, where:

- ▶ The material event is of a high level of confidentiality;
- ▶ The performance of multiple employees is subject to review in relation to the same or similar behaviour, facts or event;
- ▶ Assessing whether employees have appropriately discharged their responsibilities is complex, senior employees are involved and the event could (or did) result in a significant impact on the Group; or
- ▶ The issues or events relate to matters outside of the authority of lower level risk and control forums.

The Accountability Review Panel recommends ex-post risk remuneration adjustments for individuals and assists the RAC with consideration of whether a collective remuneration adjustment is appropriate.

## DEFINITION OF AN EVENT REVIEW

The RAC or the RAF have the authority to commission an Event Review. Material Events are reviewed by the RAF (or the RAC) to determine whether clarity is required on how individuals have discharged their responsibilities. If it is determined that clarity is required, an Event Review is commissioned by the RAF and a Process Lead is appointed to identify the employees with primary or supervisory responsibility for the issue or its mitigation and to highlight each individual's role or involvement.

Manajer lini dari individu yang diidentifikasi diberikan informasi mengenai kejadian dan peran atau keterlibatan laporan langsung mereka. Manajer lini diingatkan untuk memasukkan informasi ke dalam pertimbangan ketika membuat peringkat kinerja serta proposal remunerasi variabel dan untuk memberikan penjelasan singkat mengenai bagaimana mereka telah memperhitungkan faktor tersebut.

Proses ini dijamin oleh RAF untuk memastikan konsistensi serta kepatutan. RAF membantu RAC dengan pertimbangan apakah penyesuaian remunerasi kolektif sesuai.

## Apendiks B: Identifikasi Material Risk Taker Grup

Identifikasi MRT Grup didasarkan pada kriteria kualitatif dan kuantitatif.

### KRITERIA KUALITATIF

- ▶ Direktur non-eksekutif dan direktur eksekutif dari Standard Chartered PLC
- ▶ Anggota manajemen senior, yang didefinisikan sebagai satu atau lebih dari yang berikut:
  - Seorang Manajer Senior di bawah PRA/FCA Senior Manager Regime
  - Seorang anggota Tim Manajemen Grup
  - Semua manajemen senior (dua tingkat teratas di bawah tingkat direktur eksekutif)
  - Karyawan senior dalam fungsi audit, kepatuhan, hukum, dan risiko
  - Karyawan senior dalam unit bisnis material
  - Karyawan yang menjadi anggota komite tertentu
  - Karyawan yang dapat memulai atau menyetujui eksposur risiko kredit di atas batas tertentu serta menandatangani transaksi buku perdagangan pada atau di atas nilai tertentu pada batas risiko

### KRITERIA KUANTITATIF

- ▶ Telah menerima total remunerasi sebesar 500.000 euro atau lebih pada tahun keuangan sebelumnya

*The line managers of the identified individuals are provided with information on the event and their direct report's role or involvement. The line managers are reminded to take the information in to consideration when making performance rating and variable remuneration proposals and to provide a brief explanation of how they have factored it in.*

*This process is assured by the RAF for consistency and appropriateness. The RAF assists the RAC with consideration of whether a collective remuneration adjustment is appropriate.*

## Appendix B: Identification of Group Material Risk Takers

*The identification of Group MRTs is based on qualitative and quantitative criteria.*

### QUALITATIVE CRITERIA

- ▶ Non-executive directors and executive directors of Standard Chartered PLC
- ▶ A member of senior management, which is defined as one or more of the following:
  - A Senior Manager under the PRA/FCA Senior Manager Regime
  - A member of the Group's Management Team
  - All senior management (top two levels beneath executive director level)
  - Senior employees within the audit, compliance, legal and risk functions
  - Senior employees within material business units
  - Employees who are members of certain committees
  - Employees who are able to initiate or approve credit risk exposures above a certain threshold and sign off on trading book transactions at or above a specific value at risk limit

### QUANTITATIVE CRITERIA

- ▶ Have been awarded total remuneration of €500,000 or more in the previous financial year

- ▶ Berada dalam kisaran 0,3 persen dari jumlah staf secara global yang telah menerima total remunerasi tertinggi pada tahun keuangan sebelumnya
- ▶ Menerima total remunerasi di tahun keuangan sebelumnya yang setara dengan atau lebih besar dari total remunerasi terendah yang diberikan tahun itu kepada kelompok karyawan tertentu

Karyawan yang diidentifikasi hanya dengan kriteria kuantitatif dapat dikecualikan dari daftar MRT Grup jika mereka tidak memiliki kemampuan dalam menimbulkan dampak material pada profil risiko Grup.

- ▶ Are within the 0.3 per cent of the number of staff on a global basis who have been awarded the highest total remuneration in the preceding financial year
- ▶ Were awarded total remuneration in the preceding financial year that was equal to or greater than the lowest total remuneration awarded that year to certain specified groups of employees

*Employees identified by only the quantitative criteria can be excluded from the list of Group MRTs if they do not have the ability to have a material impact on the Group's risk profile.*

### De minimis provision

*Group MRTs that meet both of the following de minimis criteria are not subject to the minimum deferral and equity retention conditions, and are instead subject to the Group's deferral mechanism:*

- ▶ Total remunerasi mereka tidak lebih dari 500.000 pound Inggris (terdiri dari remunerasi variabel dan aktual, bukan remunerasi tetap tahunan); dan
- ▶ Penghargaan remunerasi variabel MRT Grup tidak lebih dari 33 persen dari total remunerasi.

### MRT Anak Perusahaan

Kami mengidentifikasi karyawan yang belum diidentifikasi sebagai MRT Grup tetapi memenuhi kriteria spesifik negara yang bersangkutan dan struktur remunerasi variabel mereka sesuai dengan peraturan negara jika disepakati bahwa mekanisme penangguhan Grup tidak mencukupi.

### Subsidiary MRTs

*We identify employees who have not been identified as Group MRTs but meet country specific criteria and structure their variable remuneration in line with country regulations if it is agreed that the Group deferral mechanism is not sufficient.*

## ► Existence In Indonesia

### Eksistensi Di Indonesia

SCB Indonesia memiliki satu kantor Utama di Jakarta, 6 Kantor Cabang Pembantu di Surabaya, Medan, Bandung, Semarang, Denpasar dan Makassar. Selain itu, SCB Indonesia juga memiliki 10 Kantor Kas, 2 Konter perdagangan dan ATM yang tersebar di kota-kota tersebut.



#### 1. JAKARTA

Menara Standard Chartered, Jl. Prof. Dr. Satrio no. 164

#### AUXILIARY BRANCH / KANTOR CABANG PEMBANTU

#### 2. SURABAYA

Jl. Basuki Rahmat no. 63

#### 3. BANDUNG

Jl. Ir. H. Juanda No.16

#### 4. MEDAN

Jl. Imam Bonjol 17

#### 5. SEMARANG

Jl. A. Yani No. 155A

#### 6. DENPASAR

Jl. Teuku Umar No. 2,4,8 Blok 9-12

#### 7. MAKASSAR

Jl. Jend. Sudirman no. 70

#### CASH OFFICE KANTOR KAS

##### ► Jakarta

Graha Multi, Jl. Panjang No.55, Kebon Jeruk Jakarta Barat

##### ► Jakarta

Wisma Pondok Indah III, Ground Floor, Jl. Sultan Iskandar Muda Kaw V TA. Jakarta 12310

##### ► Jakarta

Jl. Raya Brt Boulevard, Blok LC6 No. 24 Kelapa Gading

##### ► Jakarta

Ruko Mal Mangga Dua Blok RM No.7, Jl. Mangga Dua Raya

##### ► Jakarta

Pluit Village MG 33, Jl. Pluit Indah Raya

##### ► Jakarta

Griya Shinta, 1st Floor, Jl. Raya Tomang No.39

#### ► Bandung

Jl. Pasir Kaliki no. 81

#### ► Surabaya

Bukit Darmo Blvd 2 dan 2A, Pradah Kali Kendal - Dukuh Pakis

#### ► Jakarta

Jl. Manyar Kertoarjo No. 67

#### ► Cengkareng

Wisma Soewarna Park, Lt.3 Suite 3A, Lot 1&2

#### TRADE COUNTER KONTER PERDAGANGAN

##### ► Jakarta

Pulo Gadung Trade Centre Blok I No. 5 Jl. Raya Bekasi, Pulo Gadung – Jakarta Timur

##### ► Bekasi

Commercial Industrial Estate-Jababeka Ruko Metro Blvd Blok A-18 Jl.Niaga Raya Kav1-4 Cikarang Baru



The Asset Triple A Treasury, Trade, Supply Chain and Risk Management Awards category Best Service Providers – Best Structured Trade Finance in 2017 (twice for two clients)



Top CSR Award in the 'Improvement' category from Business News magazine in 2017



The World's Best Securities Services Providers 2017 category The Best Subcustodian – Indonesia by Global Finance in 2017



Indonesia Best Banking Brand Awards 2017 category Best Consumer Choice Foreign Bank by Warta Ekonomi in 2017.

## LAPORAN KEUANGAN TAHUNAN *Annual Financial Report*



### ◀ PRODUCTIVE ASSET QUALITY

Pursuant to the prevailing regulation, the Bank had provided sufficient provision for their productive assets. As of 31 December 2017, the impairment provision on productive assets was IDR 1,291,065 million.

#### Kualitas Aset Produktif

Sesuai dengan Peraturan yang berlaku, Bank telah membentuk cadangan yang mencukupi atas aktiva produktif. Pada tanggal 31 Desember 2017, total CKPN yang telah dibentuk untuk seluruh aset produktif adalah IDR 1.291.065 juta.



## ► Financial Highlights

### Kinerja Keuangan

dalam jutaan Rupiah

			in Million IDR
	2017	2016	<i>Income statement</i>
Laporan Laba Rugi			
Pendapatan Bunga Bersih	2,243,355	2,492,336	Net Interest income
Laba Operasional	199,977	361,733	Net Operating income
Laba Sebelum Pajak	199,577	361,424	Income Before Tax
Laba Bersih	113,797	172,323	Net Income

Laporan Posisi Keuangan	2017	2016	Statement of Financial Position
Total Aset	63,135,998	64,686,001	Total Assets
Jumlah Kredit*	27,994,991	25,808,044	Total Loans*
Jumlah Simpanan Nasabah	29,778,464	28,961,551	Total customer deposits
Rekening Kantor Pusat	4,003,043	2,942,980	Head office accounts
Jumlah Modal Bank	9,107,267	7,530,390	Total Bank Regulatory Capital

\* Sebelum Cadangan Kerugian Penurunan Modal

\* before allowance of impairment losses

Rasio-rasio Keuangan	2017	2016	Financial Ratios
Permodalan			Capital
Rasio Kewajiban Penyediaan Modal Minimum (KPMM)	19.51%	16.59%	Capital Adequacy Ratio
Aset Produktif			Productive assets
Aset produktif bermasalah terhadap	1.61%	2.00%	Non Performing Productive Assets
terhadap total aset produktif			to Total Productive Assets
Cadangan kerugian penurunan nilai	2.19%	2.18%	Impairment Provision of Financial Assets
aset keuangan terhadap aset produktif			to Productive Assets
Kredit bermasalah terhadap jumlah kredit - bruto	3.90%	5.41%	Non Performing Loans - Gross
Kredit bermasalah terhadap jumlah kredit - Neto	1.11%	1.44%	Non Performing Loans - Net
Rentabilitas			Profitability
Imbal Hasil Aset	0.32%	0.58%	Return on Asset (ROA)
Imbal Hasil Ekuitas	1.53%	2.45%	Return on Equity (ROE)
Marjin Pendapatan Bunga Bersih	4.26%	4.87%	Net Interest Margin (NIM)
Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO)	99.53%	98.70%	Operational Expense to Operational Income
Likuiditas			Liquidity
Rasio Kredit yang diberikan terhadap Dana Pihak Ketiga	81.91%	76.37%	Loan to Deposit Ratio (LDR)
Kepatuhan			Compliance
Pelanggaran / Pelampauan BMPK	Nil	Nil	Breach/Excess on Legal Lending Limit
Giro Wajib Minimum - Rupiah	6.71%	8.03%	Reserve Requirement - Rupiah
Giro Wajib Minimum - Valuta Asing	9.89%	8.64%	Reserve Requirement - Foreign Currency
Posisi Devisa Neto	9.79%	1.60%	Net Open Position

\* Rasio keuangan di atas berdasarkan laporan keuangan publikasi Standard Chartered Bank Indonesia di harian Media Indonesia tanggal 24 Maret 2018.

\* The above financial ratio is based on financial report of Standard Chartered Bank Indonesia published in Media Indonesia newspaper dated 24 March 2018.

### Pendapatan bunga bersih

Pendapatan bunga bersih pada tahun 2017 sebesar IDR 2.243.355 juta, lebih rendah dibandingkan dengan posisi tahun sebelumnya yaitu IDR 2.492.336 juta. Penurunan ini terutama disebabkan oleh penurunan pendapatan bunga bersih yang sejalan dengan strategi Bank untuk lebih selektif dalam melakukan penempatan asset.

### Net Interest Income

Net Interest Income in 2017 was at IDR 2,243,355 million, lower compared to the previous year of IDR 2,492,336 million. Lower NII which is driven from lower interest income as in-line as in-line Bank's strategy for more selective new asset booking

### (Rugi)/Laba Bersih

Bank mencatat penurunan kinerja keuangan di tahun 2017 dengan laba bersih sebesar IDR 113.797 juta dibandingkan dengan laba bersih di tahun 2016 sebesar IDR 172.323 juta. Penurunan ini disebabkan oleh turunnya pendapatan bunga bersih yang dikompensasi dengan penurunan cadangan kerugian sebagai wujud perbaikan kualitas asset Bank.

Bank telah menerapkan strateginya secara konsisten untuk mewujudkan aspirasi menjadi bank yang lebih kuat, lebih ramping, lebih fokus, dan lebih menghasilkan. Bank telah melakukan berbagai perubahan besar namun terus mempertahankan kekuatan Bank, seraya menegaskan apa yang akan dilakukan dan tidak akan dilakukan oleh Bank. Strategi baru ini diharapkan dapat memposisikan Bank sehingga dapat menangkis kemungkinan terjadinya situasi yang penuh ketidakpastian di jangka pendek, sambil terus memperketat toleransi risiko, memperbaiki berbagai isu historis di masa lalu, serta meneruskan nilai-nilai budaya Bank yang baik.

### Net (Loss)/income

The Bank recorded lower financial performance in 2017 with net income of IDR 113,797 million compared to net income of IDR 172,323 million in 2016. Lower financial performance was contributed by lower net interest income which was compensated by lower impairment losses as improvement of the Bank's asset quality.

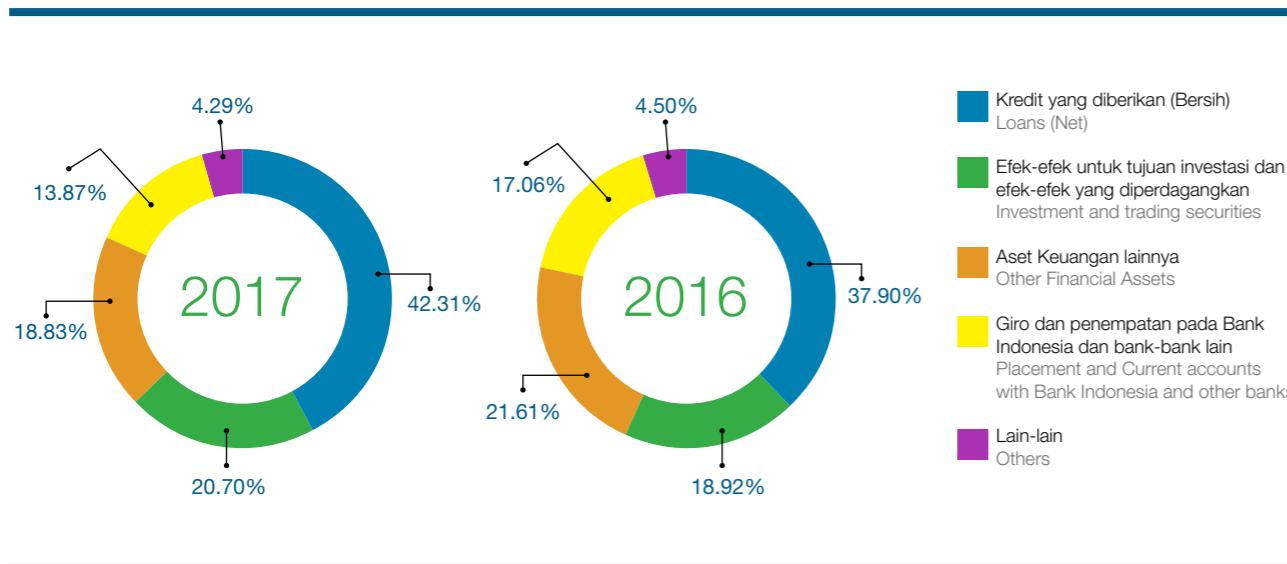
The Bank already consistently implemented its strategy to make it a strong, lean, focused and profitable bank. We are making big changes to reveal and restore the great strengths of our Bank, providing clarity on what we will and will not do. Our strategy will reposition the Bank to weather near-term uncertainties, tighten our risk tolerance, fixed legacy issues and to capture the significant value we have.

### Aset

Total aset sebesar IDR 63,135,998 juta di tahun 2017, menurun dibandingkan dengan tahun sebelumnya sebesar IDR 64,686,001 juta. Penurunan ini merupakan kontribusi dari penurunan penempatan pada Bank Indonesia dan bank-bank lain, tagihan derivatif, tagihan atas pinjaman yang dijamin dan asset lainnya sebesar IDR 5.180.460 juta, dikompensasi dengan kenaikan pada kredit yang diberikan, efek-efek yang diperdagangkan, efek-efek untuk tujuan investasi, tagihan akseptasi dan klaim pengembalian pajak sebesar IDR 3.630.457 juta. Komposisi aset di tahun 2017 cenderung sama dengan tahun 2016.

### Assets

Total assets of IDR 63,135,998 million in 2017 is decreased compared to last year assets of IDR 64,686,001 million. Decrease in assets was mainly driven by decrease of placement with Bank Indonesia and other banks, derivative assets, Receivables under secured borrowings and other assets by IDR 5,180,460 million, offset by higher Loans, Trading Securities, Investment Securities, Acceptance Receivables and Claim for Tax refund by IDR 3,630,457 million. No significant movements in the asset composition compared to last year.



### Kredit yang diberikan

Pada tahun 2017, total kredit yang diberikan (bruto) dilaporkan sebesar IDR 27.994.991 juta, naik sebesar 8.5% dibandingkan dengan tahun sebelumnya akibat kenaikan volume pinjaman modal kerja and pinjaman jangka pendek lainnya di penghujung akhir tahun 2017.

### Simpanan nasabah

Simpanan oleh nasabah juga mengalami kenaikan sebesar 3% menjadi IDR 29.778.464 juta di tahun 2017 yang dikontribusikan oleh kenaikan giro, tabungan dan deposito berjangka sehubungan dengan kenaikan dana yang masuk pada akhir periode 2017.

### Rekening Kantor Pusat dan Jumlah modal Bank yang diwajibkan regulator

Rekening Kantor Pusat mengalami kenaikan sekitar 36% menjadi IDR 4.003.043 juta di tahun 2017 disebabkan oleh kenaikan penyertaan kantor pusat dan posisi laba bersih Bank.

Rasio Kewajiban Penyediaan Modal Minimum (KPMM) tetap kuat dan berada jauh di atas persyaratan modal minimum yang diwajibkan oleh regulator. Pada akhir tahun 2017, KPMM bank naik sebesar 2.92% dibandingkan dengan tahun sebelumnya menjadi 19.51%.

Untuk informasi lebih lengkap dapat dilihat pada Laporan Keuangan Gabungan tahun berakhir 31 Desember 2017 yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Siddharta Widjaja & Rekan (KPMG).

### Loans

In 2017, total loans (gross) were reported at IDR 27,994,991 million, an increase of 8% compared to previous year which was driven by increase in volume in working capital loans and other short term loans towards the end of 2017.

### Customer deposits

Total customer deposit increased by 3% to IDR 29,778,464 million in 2017 which is mainly contributed by impact of higher current account, saving accounts and time deposit in relation with the incoming fund at the end of 2017.

### Head Office Accounts and Regulatory Capital

Head office accounts increased by 36% to IDR 4,003,043 million in 2017, mainly due to additional head office investment and net income position of the Bank.

The Capital Adequacy Ratio (CAR) remained strong and well above the minimum regulatory capital requirements imposed by the regulators. As at end of 2017, CAR is increased by 2.92% to 19.51% compared to previous year.

For more detailed information refers to Combined Statement of Financial Position ended 31 December 2017 which have been audited by a registered Public Accountant Siddharta Widjaja & Rekan (a member of KPMG).

### Penerapan Dini IFRS 9 / PSAK 71

Standar Akuntansi PSAK 71 "Instrumen Keuangan" diterbitkan di bulan Juli 2017 dan berlaku efektif sejak 1 Januari 2020 dimana penerapan dini diperbolehkan. Standar ini mengadopsi secara keseluruhan IFRS 9 "Instrumen Keuangan" yang diterbitkan di Juli 2014 dan berlaku efektif sejak 1 Januari 2018. Bank memutuskan untuk menerapkan secara dini standar PSAK 71 sejak 1 Januari 2018 agar dapat sejalan dengan pembukuan Grup.

Bank mengestimasi perubahan pengukuran akibat penerapan dini PSAK 71 berdampak pada penurunan rekening kantor pusat pada tanggal 1 Januari 2018 sebesar Rp 228 miliar, bersih setelah pajak, terdiri atas kenaikan cadangan kerugian penurunan nilai sebesar Rp 226 miliar dan perubahan klasifikasi dan pengukuran asset dan liabilitas keuangan sebesar Rp 2 miliar. Estimasi dampak terhadap penurunan Rasio Kewajiban Penyediaan Modal Minimum adalah sebesar 0,7%.

Untuk informasi lebih lengkap dapat dilihat pada Laporan Keuangan Gabungan tahun berakhir 31 Desember 2017 yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Siddharta Widjaja & Rekan (KPMG).

### Kualitas Aset Produktif

Sesuai dengan Peraturan yang berlaku, Bank telah membentuk cadangan yang mencukupi atas aktiva produktif. Pada tanggal 31 Desember 2017, total CKPN yang telah dibentuk untuk seluruh aset produktif adalah IDR 1.291.065 juta.

### Transparansi Publikasi Laporan Keuangan

Sesuai dengan POJK No. 32/POJK/03/2016, Bank telah melaksanakan transparansi dengan mempublikasikan informasi keuangan secara triwulan melalui koran nasional dan website serta telah melakukan publikasi secara bulanan melalui website. Keseluruhan laporan dapat diakses melalui website [www.sc.com/id](http://www.sc.com/id).

### Early Adoption of IFRS 9 / PSAK 71

PSAK 71 "Financial Instruments" was issued in July 2017 and has an effective date of 1 January 2020 with earlier adoption permitted. The standard is adopting IFRS 9 "Financial Instruments" which was issued in July 2014 and has effective date of 1 January 2018. The Bank decided to early adopt the standard starting 1 January 2018 in order to align with its Group.

The Bank estimate that the changes in measurement arising on the initial adoption of PSAK 71 result in a decrease in head office accounts of Rp 228 billion, net of tax, at 1 January 2018. This will result in an estimated increase in the Bank's allowance for impairment losses of Rp 226 billion and of Rp 2 billion from changes in the classification and measurement of financial assets and liabilities under PSAK 71. The estimated impact to Bank's Capital Adequacy Ratio is a decrease by 0.7%.

For more detailed information refers to Combined Statement of Financial Position ended 31 December 2017 which have been audited by a registered Public Accountant Siddharta Widjaja & Rekan (a member of KPMG).

### Productive Asset Quality

Pursuant to the prevailing regulation, the Bank had provided sufficient provision for their productive assets. As of 31 December 2017, the impairment provision on productive assets was IDR 1,291,065 million.

### Transparency Published Financial Report

In accordance to POJK No. 32/POJK/03/2016, the Bank had performed transparency by disclosed of its financial information in its quarterly publication through publication in national newspaper and website also monthly publication of financial report through website. The full set of report is accessible through [www.sc.com/id](http://www.sc.com/id) website.



**LAPORAN TRANSAKSI SPOT DAN DERIVATIF**  
**SPOT AND DERIVATIVE TRANSACTION REPORT**

(in million IDR/ dalam jutaan Rupiah)

No.	TRANSAKSI	BANK					
		Nilai Notional	Tujuan		Tagihan dan Liabilitas Derivatif		Tagihan
			Trading	Hedging			
<b>A. Terkait dengan Nilai Tukar</b>							
1	Spot	1,841,739	1,841,739	-	708	1,274	
2	Forward	10,803,101	10,803,101	-	45,091	53,982	
3	Option	-	-	-	-	-	
a.	Jual	64,457	64,457	-	-	615	
b.	Beli	64,457	64,457	-	1,567	-	
4	Future	-	-	-	-	-	
5	Swap	112,696,344	112,696,344	-	1,027,269	1,194,695	
6	Lainnya	-	-	-	-	-	
<b>B. Terkait dengan Suku Bunga</b>							
1	Forward	-	-	-	-	-	
2	Option	-	-	-	-	-	
a.	Jual	-	-	-	-	-	
b.	Beli	-	-	-	-	-	
3	Future	-	-	-	-	-	
4	Swap	32,466,879	32,466,879	-	127,447	84,797	
5	Lainnya	-	-	-	-	-	
<b>J U M L A H</b>		<b>157,936,977</b>	<b>157,936,977</b>	-	<b>1,202,082</b>	<b>1,335,363</b>	

**LAPORAN KUALITAS ASET PRODUKTIF DAN INFORMASI LAINNYA**  
**PRODUCTIVE ASSET QUALITY REPORT AND OTHER INFORMATION**

(in million IDR/ dalam jutaan Rupiah)

No.	POS-POS	BANK							
		31-Dec-17			31-Dec-16				
		L	DPK	KL	Jumlah	L	DPK	KL	Jumlah
<b>I. PIHAK TERKAIT</b>									
1.	Penempatan pada bank lain								
a.	Rupiah	140,603	-	-	140,603	134,666	-	-	134,666
b.	Valuta asing	91,841	-	-	91,841	28,174	-	-	28,174
2.	Tagihan spot dan derivatif								
a.	Rupiah	74,112	-	-	74,112	48,184	-	-	48,184
b.	Valuta asing	7,851	-	-	7,851	838	-	-	838
3.	Surat berharga								
a.	Rupiah	30,231	-	-	30,231	25,878	-	-	25,878
b.	Valuta asing	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	Surat berharga yang dijual dengan janji dibeli kembali (Repo)								
a.	Rupiah	-	-	-	-	-	-	-	-
b.	Valuta asing	-	-	-	-	-	-	-	-
5.	Tagihan atas surat berharga yang dibeli dengan janji dijual kembali (Reverse Repo)								
a.	Rupiah	-	-	-	-	-	-	-	-
b.	Valuta asing	-	-	-	-	-	-	-	-
6.	Tagihan akseptasi	-	-	-	-	-	-	-	-
7.	Kredit	-	-	-	-	-	-	-	-

No.	POS-POS	BANK							
		31-Dec-17				31-Dec-16			
		L	DPK	KL	Jumlah	L	DPK	KL	Jumlah
<b>a. Debitur Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)</b>									
i.	Rupiah	-	-	-	-	-	-	-	-
ii.	Valuta asing	-	-	-	-	-	-	-	-
b. Bukan debitur UMKM									
i.	Rupiah	936,333	127,093	-	1,063,426	911,534	9,324	-	1,172,016
ii.	Valuta asing	9,498	-	33,399	42,897	77,142	-	121,089	389,148
c. Kredit yang direstrukturasi									
i.	Rupiah	-	-	-	-	-	-	-	-
ii.	Valuta asing	-	-	-	-	-	-	-	-
d. Kredit properti		870,725	-	-	870,725	891,418	8,593	-	900,011
8. Penyertaan		-	-	-	-	-	-	-	-
9. Penyertaan modal sementara		-	-	-	-	-	-	-	-
10. Tagihan lainnya*		-	-	-	-	-	-	-	-
11. Komitmen dan kontinjensi									
a.	Rupiah	924,359	89	-	924,448	932,294	-	-	932,294
b.	Valuta asing	1,014,525	-	-	1,014,525	1,324,912	-	-	1,324,912
12. Aset yang diambil alih		-	-	-	-	-	-	-	-
<b>II. PIHAK TIDAK TERKAIT</b>									
1. Penempatan pada bank lain									
a.	Rupiah	519,574	-	-	519,574	1,597,474	-	-	1,597,474
b.	Valuta asing	2,347,068	-	-	2,347,068	5,056,211	-	-	5,056,211
2. Tagihan spot dan derivatif									
a.	Rupiah	463,018	-	-	463,018	423,812	-	-	423,812
b.	Valuta asing	224,986	1,001	-	225,987	1,086,214	24	-	1,086,238
3. Surat berharga									
a.	Rupiah	12,068,583	-	-	12,068,583	11,022,986	-	-	11,022,986
b.	Valuta asing	1,247,008	-	-	1,247,008	1,520,645	-	-	1,520,645
4. Surat berharga yang dijual dengan janji dibeli kembali (Repo)									
a.	Rupiah	-	-	-	-	-	-	-	-
b.	Valuta asing	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Tagihan atas surat berharga yang dibeli dengan janji dijual kembali (Reverse Repo)									
a.	Rupiah	6,609,825	-	-	6,609,825	6,680,116	-	-	6,680,116
b.	Valuta asing	-	-	-	-	644,990	-	-	644,990
6. Tagihan Akseptasi		4,094,218	-	-	4,094,218	3,802,826	-	-	3,802,826
7. Kredit		-	-	-	-	-	-	-	-



No.	POS-POS	BANK							
		31-Dec-17				31-Dec-16			
		L	DPK	KL	Jumlah	L	DPK	KL	Jumlah
	a. Debitur Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)								
	i. Rupiah	661.059	215.786	-	876.885	601.970	241.818	1.190	845.016
	ii. Valuta asing	2.492.890	336.474	-	2.829.364	1.990.905	875.713	-	2.866.618
	b. Bukan debitur UMKM								
	i. Rupiah	10.458.003	1.062.946	389.692	12.257.432	11.504.591	820.165	66.876	12.698.798
	ii. Valuta asing	10.239.555	59.678	-	10.480.349	6.920.834	148.228	-	7.323.698
	c. Kredit yang direstrukturasi								
	i. Rupiah	33.413	12.888	275.067	323.696	62.449	38.196	1.709	103.428
	ii. Valuta asing	-	-	-	-	-	-	-	-
	d. Kredit properti	532.200	272.653	4.718	829.021	999.589	42.934	1.210	1.056.313
8.	Penyertaan	-	-	-	-	-	-	-	-
9.	Penyertaan modal sementara	-	-	-	-	-	-	-	-
10.	Tagihan lainnya*	222.657	-	-	222.657	8.034	-	-	8.034
11.	Komitmen dan kontinjensi								
	a. Rupiah	15.858.820	220.207	6.022	16.090.934	13.008.093	210.661	17.037	13.284.203
	b. Valuta asing	41.896.060	1.010.241	-	42.909.239	42.910.451	1.397.896	131.222	44.475.910
12.	Aset yang diambil alih	-	-	-	-	-	-	-	-
III	INFORMASI LAIN								
1.	Total aset bank yang dijamin :								
	a. Pada Bank Indonesia								
	b. Pada pihak lain								
2.	Total CKPN aset keuangan atas aset produktif		1.291.065				1.302.690		
3.	Total PPA yang wajib dibentuk atas aset produktif		1.068.634				1.353.357		
4.	Persentase kredit kepada UMKM terhadap total kredit		15,22%				16,82%		
5.	Persentase kredit kepada Usaha Mikro Kecil (UMK) terhadap total kredit		-				-		
6.	Persentase jumlah debitur UMKM terhadap total debitur		0,02%				0,06%		
7.	Persentase jumlah debitur Usaha Mikro Kecil (UMK) terhadap total debitur		-				-		
8.	Lainnya								
	a. Penerusan kredit								
	b. Penyaluran dana Mudharabah Muqayyadah		-				-		

No.	POS-POS	BANK							
		31-Dec-17				31-Dec-16			
		L	DPK	KL	Jumlah	L	DPK	KL	Jumlah
	c. Aset produktif yang dihapus buku						3.275.965		2.804.825
	d. Aset produktif dihapus buku yang dipulihkan/ berhasil ditagih						-		-
	e. Aset produktif yang dihapus tagih						2.093.996		1.672.415

#### CADANGAN PENYISIHAN KERUGIAN

#### ALLOWANCE FOR LOSS RESERVE

PER 31 DESEMBER 2017

No.	POS-POS	31-Dec-17				31-Dec-16			
		CKPN		PPA wajib dibentuk		CKPN		PPA wajib dibentuk	
Individual	Kolektif	Umum	Khusus	Individual	Kolektif	Umum	Khusus		
1.	Penempatan pada bank lain	-	866	30,991	-	-	-	2,045	68,165
2.	Tagihan spot dan derivatif	-	-	7,095	50	-	-	-	15,304
3.	Surat berharga	-	575	2,891	-	-	-	789	4,473
4.	Surat berharga yang dijual dengan janji dibeli kembali (Repo)	-	-	-	-	-	-	-	-
5.	Tagihan atas surat berharga yang dibeli dengan janji dijual kembali (Reverse Repo)	-	-	28,865	-	-	-	32,397	-
6.	Tagihan akseptasi	-	8,037	40,282	-	-	-	11,345	37,058
7.	Kredit	1,000,738	280,283	217,396	566,966	889,935	398,551	188,258	772,413
8.	Penyertaan	-	-	-	-	-	-	-	-
9.	Penyertaan modal sementara	-	-	-	-	-	-	-	-
10.	Tagihan lainnya*	-	566	2,227	-	-	-	25	78
11.	Komitmen dan kontinjensi	-	-	103,305	68,566	-	-	92,180	143,030

### ► Public Accountant's Opinion

### Opini Akuntan Publik

#### Laporan Auditor Independen

Menurut pendapat auditor independen, Laporan Keuangan Gabungan Standard Chartered Bank Indonesia tanggal 31 Desember 2017 telah disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia.

Untuk informasi lebih lengkap dapat dilihat pada Laporan Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Siddharta & Wijaya (KPMG) tertanggal 23 Maret 2018. .

#### Independent Auditor's Report

In the opinion of independent auditor, the Combined Financial Statements of Standard Chartered Bank Indonnsia ended 31 December 2017 have been presented fairly, in all material respects, in conformity with Indonesian Financial Accounting Standards.

For more complete information refers to the Independent Auditor's Report of Registered Public Accountant Siddharta & Wijaya (a member of KPMG) dated 23 March 2018.

# 03

## PENGUNGKAPAN PERMODALAN SERTA PENGUNGKAPAN EKSPOSUR RISIKO DAN PENERAPAN MANAJEMEN RISIK

**Capital Disclosure,  
Risk Exposure Disclosure,  
and Risk Management  
Implementation**

### WE OPERATE IN 63 MARKETS WORLD WIDE

including some of the world's most dynamic. More than 80 per cent of our income and profit are derived from Asia, Africa and the Middle East.

Kami beroperasi di 63 pasar di seluruh dunia termasuk beberapa yang paling dinamis di dunia. Lebih dari 80 persen pendapatan dan laba kami berasal dari Asia, Afrika dan Timur Tengah.



## ► Capital Disclosure

### Pengungkapan Permodalan

Jumlah modal Bank per tanggal 31 Desember 2017 adalah sebesar Rp 9.107.267 juta dengan jumlah modal yang dinyatakan sebesar Rp 8.640.458 juta, meningkat dibandingkan dengan posisi 31 Desember 2016 terutama disebabkan oleh tambahan dana usaha dari Grup sebesar Rp 1.356.750 juta di bulan Desember 2017 sebagai wujud komitmen Grup dalam mendukung pertumbuhan Bank. KPMM Bank berada pada posisi yang cukup kuat yaitu 19.51%.

Secara berkala, Bank melakukan perencanaan dan pengawasan permodalan untuk memastikan kecukupan permodalan dalam rangka mendukung strategi bisnis, kepatuhan kepada peraturan perbankan serta memperhatikan perkembangan kondisi makro ekonomi. Rencana penambahan modal Bank wajib disampaikan dalam Rencana Bisnis yang disampaikan kepada Bank Indonesia, dan harus mendapatkan persetujuan dari Standard Chartered Group maupun Bank Indonesia.

Sesuai dengan peraturan Bank Indonesia yang berlaku, Bank wajib menyediakan modal minimum sebesar 9% - 10% dari Aset Tertimbang Menurut Risiko (ATMR). Untuk mengantisipasi potensi kerugian sesuai profil risiko Bank, Bank Indonesia dapat mewajibkan Bank untuk menyediakan modal minimum lebih besar dari ketentuan mengenai modal minimum tersebut. Potensi kerugian Bank dapat bersumber dari:

- a. Risiko kredit, risiko pasar, dan risiko operasional yang belum dapat sepenuhnya diukur secara akurat dalam melakukna perhitungan ATMR;
- b. Risiko lainnya yang bersifat material antara lain risiko suku bunga di banking book, risiko likuiditas, dan risiko konsentrasi;
- c. Dampak penerapan stress testing terhadap kecukupan modal Bank, dan/atau;
- d. Berbagai faktor terkait lainnya.

Perhitungan modal dan ATMR untuk risiko kredit, risiko pasar dan risiko operasional dilakukan sesuai dengan ketentuan Bank Indonesia.

Bank telah mematuhi semua persyaratan modal yang ditetapkan sepanjang periode pelaporan.

*The Bank's capital as at 31 December 2017 amounting to IDR 9,107,267 million with declared capital of IDR 8,640,458 million, increased from 31 December 2016 mainly from additional operating fund from Group of IDR 1,356,750 million in December 2017 showing Group's commitment in supporting the growth of the Bank. The bank's CAR is in a strong position of 19.51%.*

*On a regular basis, Bank undertakes capital planning and monitoring to ensure capital adequacy to support business strategies, compliance to banking regulation as well as to take into consideration macro economic development. Capital injection plan is required to be included in the Business Plan submitted to Bank Indonesia, and it is subject to Standard Chartered Group and Bank Indonesia approvals.*

*In accordance with the prevailing Bank Indonesia regulation, the Bank is required to maintain a minimum capital of 9% - 10% of Risk Weighted Assets (RWA). In order to anticipate potential losses in the Bank's risk profile, Bank Indonesia may require the Bank to maintain higher capital than the minimum capital requirement. The potential losses may derive from:*

- a. Credit risk, market risk and operational risk which have not been accurately measured in the RWA calculation;
- b. Other material risks, including interest rate risk in banking book, liquidity risk and concentration risk;
- c. Impact of the application of stress test on the capital adequacy, and/or;
- d. Other relevant factors.

*Calculation of capital and RWA for credit risk, market risk and operational risk are done in accordance with Bank Indonesia regulations.*

*The Bank has complied with all externally imposed capital requirements throughout the reporting period.*

Manajemen risiko yang efektif merupakan hal utama dalam manajemen keuangan dan operasional Bank, dan fundamental untuk dapat menghasilkan laba secara konsisten dan berkesinambungan dengan tujuan untuk memaksimalkan kepentingan dari pemilik saham dan pihak-pihak yang terkait lainnya. Melalui kerangka kerja manajemen risiko, SCB mengelola seluruh risiko usaha, dengan tujuan untuk mengawasi dan memaksimalkan profil risk-returns bank.

Manajemen risiko adalah keseluruhan aktivitas berkaitan dengan keputusan risiko yang akan diterima dimana bank mengontrol dan memaksimalkan profil risk-return. Manajemen risiko adalah aktivitas bank secara menyeluruh dan dimulai dari lini terdepan.

Dalam melaksanakan kegiatan bisnisnya, Bank berpedoman pada kerangka kerja manajemen risiko yaitu SCB Risk Management Framework (RMF). Melalui kerangka kerja manajemen risiko, SCB mengelola seluruh risiko usaha, dengan tujuan untuk mengawasi dan memaksimalkan profil risk-returns bank.

Risiko appetite bank di jelaskan dalam RMF sedangkan penetapan limit-limit dilakukan pada kebijakan/prosedur sesuai dengan jenis risiko.

#### Jenis Risiko & Definisi

- ▶ **KREDIT** – Risiko akibat kegagalan debitur dan/atau pihak lain dalam memenuhi kewajiban kepada Bank.
- ▶ **PASAR** – Risiko pada posisi neraca dan rekening administratif termasuk transaksi derivatif, akibat perubahan dari kondisi pasar termasuk Risiko perubahan harga option.
- ▶ **LIKUIDITAS** – Risiko akibat ketidakmampuan Bank untuk memenuhi kewajiban yang jatuh tempo dari sumber pendanaan arus kas, dan/atau dari asset likuid berkualitas tinggi yang dapat diagunkan, tanpa mengganggu aktifitas dan kondisi keuangan Bank (Risiko likuiditas Pendanaan)

*Effective risk management is a central part of the financial and operational management of the Bank and fundamental to our ability to generate profits consistently and to maximize the interests of our shareholders and other stakeholders. By way of Risk Management Framework (RMF), SCB manages overall risks exposed by Bank, to control and optimize the risk-return profile of the bank.*

*Risk Management is a set of end-to-end activities through which we make risk-taking decisions and we control and optimise the risk-return profile of the bank. It is a bank-wide activity and starts right at the front-line.*

*In carrying out Risk Management, we refer to our risk management framework named SCB Risk Management Framework (RMF). By way of Risk Management Framework (RMF), SCB manages overall risks exposed by Bank, to control and optimize the risk-return profile of the bank.*

*The Bank's risk appetite is elaborated in the RMF, while limits is identified in respective risk type policy / procedures.*

#### Risk Types & Definitions

- ▶ **CREDIT** – Risk due to failure of counterparty to meet its obligations to pay the Bank.
- ▶ **MARKET** – Risk on balance sheet and commitment & contingency including derivative transactions due to adverse changes in market condition including risk on option price change.
- ▶ **LIQUIDITY** – Potential for loss because the Group although solvent, does not have available sufficient financial resources to enable it meet its obligations as they fall due, or can access these financial resources only at excessive cost

- ▶ **OPERASIONAL** – Risiko akibat ketidak cukupan dan/ atau tidak berfungsi proses internal, kesalahan manusia, kegagalan sistem, dan/atau adanya kejadian eksternal yang mempengaruhi operasional bank.
- ▶ **HUKUM** – Risiko yang timbul akibat tuntutan hukum dan/atau kelemahan aspek yuridis.
- ▶ **STRATEGIK** – Risiko akibat ketidaktepatan Bank dalam mengambil keputusan dan/atau pelaksanaan suatu keputusan strategik serta kegagalan dalam mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis.
- ▶ **REPUTASI** – Risiko akibat menurunnya tingkat kepercayaan stakeholder yang bersumber dari persepsi negatif terhadap bank.
- ▶ **KEPATUHAN** – Risiko yang timbul akibat Bank tidak mematuhi dan/atau tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.

Disamping 8 jenis risiko diatas, SCBI juga dihadapkan pada risiko-risiko berikut:

- ▶ **COUNTRY CROSS BORDER** – Potensi kerugian akibat ketidakmampuan menerima pembayaran dari klien / pihak ketiga sesuai kewajiban kontrak, akibat tindakan yang diambil oleh otoritas asing, terutama yang berkaitan dengan konversi dan pengiriman mata uang asing.
- ▶ **PENSIUN** – Potensi kerugian akibat kekurangan memenuhi kewajiban aktuaria dalam skema pensiun Bank.
- ▶ **PERMODALAN** – Potensi kehilangan kesempatan akibat dari tidak optimalnya struktur pemodal.

## Pendekatan Manajemen Risiko

Tata kelola dari semua tipe risiko yang dimiliki SCBI dicakup dalam Country Risk Committee (CRC).

Kewenangan yang dimiliki oleh Komite ini adalah:

- ▶ Untuk menerapkan kerangka manajemen risiko dan mendelegasikan beberapa bagian dari kewenangannya kepada personil atau sub-komite dibawahnya.
- ▶ Untuk memastikan bahwa eksposur risiko untuk semua

- ▶ **OPERATIONAL** – Risk due to inadequate or failed internal processes, people and systems or from the impact of external events which affected bank operational.
- ▶ **LEGAL** – Risk due to a legal claim against any part of the Bank and/or juridical weakness aspects.
- ▶ **STRATEGIC** – Risk due to inaccurate decision taking and/or its implementation and failure to anticipate business environment changes.
- ▶ **REPUTATIONAL** – Risk due to decreasing stakeholder trusts, as a result of stakeholders taking a negative view of the organisation or its actions
- ▶ **KEPATUHAN** – Risk incurred as a result of incompliance against the prevailing Regulations.

Beside the above 8 risk types, SCBI is also exposed to the below risks:

- ▶ **COUNTRY CROSS BORDER** - Potential for loss due to the inability to obtain payment from customers / third parties on their contractual obligations, as a result of certain actions taken by foreign governments, chiefly relating to convertibility and transferability of foreign currency
- ▶ **PENSION** - Potential for loss due to having to meet an actuarially assessed shortfall in the Bank's pension schemes
- ▶ **CAPITAL** - Potential for actual or opportunity loss from sub-optimal allocation of capital or increase in cost of capital

## Risk Management Approach

Governance of all type of risks in SCBI is managed by the Country Risk Committee (CRC).

The Authorities of the Committee are:

- ▶ To implement the Bank's risk management framework and to delegate any part of its authorities to appropriate individuals or properly constituted sub-committees
- ▶ To ensure that the risk exposures for all types of risk

jenis risiko di Bank tetap berada dalam keseluruhan risk appetite dan dalam batasan-batasan lain yang ditetapkan oleh komite Bank.

- ▶ Mempertanyakan, membatasi dan apabila diperlukan menghentikan aktivitas bisnis apabila risiko yang diambil tidak sesuai dengan kontrol yang dipersyaratkan atau risk appetite.

Masing-masing risiko memiliki tata kelola sendiri dengan eskalasi kepada Country Risk Committee.

Kerangka manajemen risiko yang terdiri dari prinsip-prinsip umum dan standar-standar untuk manajemen dan pengawasan dari semua risiko secara periodik dibahas dalam CRC, sedangkan efektivitas penerapan dari kerangka manajemen risiko untuk tiap jenis risiko di diskusikan pada forum tata kelola masing-masing (Tabel 1). CMT terkait adalah anggota tetap pada komite yang dijelaskan pada Tabel 1.

Dalam mengelola jenis-jenis risiko tersebut anggota CMT diharuskan untuk menerapkan kebijakan dan peraturan yang menggambarkan langkah-langkah yang diperlukan untuk memenuhi kebijakan manajemen risiko.

## Fungsi Risiko

Dalam mengelola keseluruhan unit Risk, Country Chief Risk Officer (CCRO) bertanggung jawab untuk penerapan yang efektif dan konsisten.

Tugas dari fungsi Risiko adalah :

- ▶ Memelihara kerangka manajemen risiko, memastikannya tetap relevan dengan aktivitas Bank, dan dikomunikasikan secara efektif dan diimplementasikan ke seluruh bank serta mengadministrasikan tatakelola dan proses pelaporan terkait.
- ▶ Memastikan intergritas menyeluruh dari keputusan risiko/return, terutama untuk meyakinkan bahwa risiko dinilai secara tepat, bahwa keputusan risiko/return dibuat secara transparan berdasarkan pada penilaian secara tepat, dan dikontrol sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen risiko, batasan risk tolerance dan risk appetite dan standard-standar Grup lainnya.
- ▶ Kepemilikan langsung atas kontrol risiko untuk risiko Kredit, Pasar, Country Cross-Border, Likuiditas (jangka pendek) & Operasional.

across the bank remain within the overall risk appetite and within any specific constraints advised by Bank committees.

- ▶ To challenge, constrain and if required stop business activities where risks are not aligned with control requirements or risk appetite

Each type of risk has a respective governance, with CRC as the overaching committee.

Risk Management Framework which consists of common principles and standards for the management and control of all risks is periodically tabled at CRC, while the effectiveness of the implementation of Risk Management of each risk type is discussed at respective governance forum (Table 1). The related Country Management Committee/ CMT is permanent members of respective committee explained in Table 1.

When managing those risk types, CMT members are accountable to implement the SCB Group policy and procedure which prescribe practical steps necessary to accomplish the respective risk management policy.

## Risk Function

In managing all risks, risk function led by the Country Chief Risk Officer (CCRO) is responsible for effectiveness and consistency of risk management implementation.

The role of Risk function is :

- ▶ To maintain the Risk Management Framework, ensuring it remains appropriate to the Bank's activities, is effectively communicated and implemented across the Bank and for administering related governance and reporting processes.
- ▶ To uphold the overall integrity of the Bank's risk/return decisions, and in particular for ensuring that risks are properly assessed, that risk/return decisions are made transparently on the basis of this proper assessment, and are controlled in accordance with the Risk Management Principles, Risk Tolerance and Risk Appetite boundaries and other Group standards.
- ▶ To exercise direct Risk Control Ownership for Credit, Market, Country Cross-Border, Short-term Liquidity and Operational risk types.

## Mekanisme Pengendalian Risiko

Mekanisme kontrol ditetapkan untuk memastikan bahwa Bank menjaga profil risiko dalam risk appetite dan menghindari tekanan keuangan. Tabel berikut ini adalah daftar mekanisme kontrol utama untuk masing-masing jenis risiko.

RISK TYPE	Policies & Procedures	Exposure Limit	Delegated Authorities	Risk Info Report	Principal Governance Committee(s)
Credit	Y	Y	Y	Y	EAR/CAC/CRC
Market	Y	Y	Y	Y	ALCO/CRC
Liquidity	Y	Y	Y	Y	ALCO
Operational	Y	Y	Y	Y	CORC/CRC
Legal	Y	X	X	Y	CRC
Reputational	Y	X	X	Y	CRC/CMT
Strategic	Y	X	Y	X	CMT
Kepatuhan	Y	X	X	X	CORC
Country X-Border	Y	Y	Y	Y	CRC
Pension	Y	X	Y	Y	PEC
Capital	Y	X	Y	Y	ALCO

1. Policies and Procedures  
Internal framework of top down rules and standards with emphasis on process related controls.  
2. Exposure Limits  
Quantitative caps on risk exposure across a range risk variables.  
3. Delegated Authorities  
Framework by which risk taking approval is restricted to authorized bodies.

## Risiko Kredit

Risiko kredit adalah potensi kerugian akibat kegagalan pihak ketiga dalam memenuhi kewajibannya untuk membayar Bank sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Eksposur kredit mungkin timbul baik dari perbankan maupun perdagangan.

Risiko kredit dikelola melalui kerangka kerja yang menetapkan kebijakan dan prosedur yang mencakup pengukuran dan pengelolaan risiko kredit. Terdapat pemisahan tugas antara pelaksana transaksi pada bisnis dan pemberi persetujuan dalam fungsi Risiko. Semua batas eksposur kredit disetujui dalam kerangka kewenangan memutus kredit yang ditetapkan.

## KEBIJAKAN KREDIT

Kebijakan kredit di seluruh Grup dipertimbangkan dan disetujui oleh Group Risk Committee (GRC), yang juga membawahi delegasi persetujuan kredit dan wewenang penurunan nilai pemberian pinjaman. Secara lokal, kami memiliki hak untuk mempertimbangkan kebijakan kredit.

## Risk Control Mechanism

*Control mechanism is set to ensure that we maintain our risk profile within Risk Appetite and avoid financial distress. The following tables are list of core control mechanism for each of the risk type.*

Kebijakan dan prosedur spesifik untuk setiap bisnis dan negara yang ditetapkan oleh Risk Committee berwenang dalam Retail Clients dan Corporate Institutional Clients. Ini konsisten dengan kebijakan kredit di seluruh Grup, tetapi secara lebih rinci dan disesuaikan terhadap situasi risiko yang berbeda-beda, peraturan Bank Sentral di setiap negara dan karakteristik portofolio.

*Policies and procedures specific to each business and country are established by authorized risk committees within Retail Clients and Corporate Institutional Clients Banking. These are consistent with Group-wide credit policies, but are more detailed and adapted to reflect the different risk environment, regulation from Central Bank in each country and portfolio characteristics.*

## WEWENANG PERSETUJUAN KREDIT – DELEGASI

Eksposur kredit besar untuk individu pihak ketiga, grup terkait dan portofolio eksposur ritel ditinjau dan direkomendasikan oleh Komite Kredit Grup (GCC). GCC memperoleh otoritasnya dari GRC.

## CREDIT AUTHORITY AND APPROVAL – DELEGATION

*Major credit exposures to individual counterparties, groups of connected counterparties and portfolios of retail exposures are reviewed and recommended by Group Credit Committee (GCC). The GCC derives its authority from the GRC.*

*All other credit approval authorities are delegated by the GRC to individuals based on their judgment and experience and a risk-adjusted scale that takes account of the estimated maximum potential loss from a given customer or portfolio. Credit origination and approval roles are segregated in all but a very few authorized cases. In those very few exceptions where they are not, originators can only approve limited exposures within defined risk parameters.*

Semua wewenang persetujuan kredit lain yang didelegasikan oleh GRC kepada individu berdasarkan pertimbangan dan pengalaman dan skala risiko yang disesuaikan yang memperhitungkan estimasi potensi kerugian maksimal dari nasabah atau portofolio. Originasi kredit dan per persetujuan dipisahkan dalam semua pemberian kredit kecuali beberapa aplikasi yang disetujui sebelumnya. Dalam beberapa pengecualian tersebut, analisis kredit yang telah ditetapkan hanya dapat menyetujui eksposur terbatas dalam parameter risiko yang ditetapkan.

- ▶ Wewenang Kredit didelegasikan dari Grup Risk Committee untuk Group Credit Committee.
- ▶ Wewenang Kredit didasarkan pada CG (kemungkinan tunggakan nasabah) dan \$LGD (risiko diukur berdasarkan limit yang diberikan).
- ▶ Wewenang Kredit diberikan kepada staf analisis kredit perorangan
- ▶ Berikut adalah kemampuan penilaian yang disyaratkan untuk Pemberi Persetujuan Kredit
  - Kredit Skills Assessment (CSA).
  - Core Kredit Curriculum (CCC).

## PENGAWASAN KREDIT

Bank secara rutin memantau eksposur kredit, kinerja portofolio, dan kecenderungan eksternal yang dapat mempengaruhi hasil pengelolaan risiko.

## CREDIT MONITORING

*The Bank regularly monitors credit exposures, portfolio performance, and external trends that may impact risk management outcomes.*

Laporan manajemen risiko internal disajikan kepada komite risiko, berisi informasi utama mengenai lingkungan, kecenderungan kondisi politik dan ekonomi terhadap portofolio utama dan negara, tunggakan portofolio dan penurunan kualitas kredit.

*Internal risk management reports are presented to risk committees, containing information on key environmental, political and economic trend across major portfolios and countries; portfolio delinquency and loan impairment performance.*



The Regional Credit Issues Forum (RCIF) merupakan sub-komite dan memperoleh otoritasnya dari GRC. The RCIF bertemu secara teratur untuk menilai dampak dari kejadian eksternal dan kecenderungan pada portofolio risiko kredit di Corporate Institutional Clients dan Commercial Clients untuk mendefinisikan dan menerapkan tindakan yang sesuai yang sesuai dengan struktur portofolio, portofolio dan standar proses penilaian, kebijakan risiko dan prosedur.

Klien atau portofolio ditempatkan pada peringatan awal ketika mereka menampilkan tanda-tanda kelemahan aktual atau potensial. Sebagai contoh, saat terdapat penurunan posisi klien dalam industri, penurunan keuangan, pelanggaran perjanjian, tidak dipenuhi kewajiban dalam periode yang ditetapkan, atau ada kekhawatiran berkaitan dengan kepemilikan atau manajemen.

Rekening dan portofolio tersebut dikenakan proses khusus diawasi oleh Komite Kredit di masing-masing negara. Rencana rekening klien dan nilai kredit dievaluasi kembali. Selain itu, tindakan perbaikan yang disetujui dan dipantau. Tindakan perbaikan tambahan, mengeluarkan akun atau memindahkan akun segera ke dalam pengawasan Group Special Assets Management (GSAM), grup khusus unit recovery.

Dalam Retail Clients, kecenderungan tunggakan portofolio dipantau terus menerus pada level terperinci. Perilaku pelanggan individu juga dilacak dan dipertimbangkan pada saat keputusan pemberian kredit. Akun yang telah lewat jatuh tempo akan dikenakan proses koleksi, dikelola secara mandiri oleh fungsi Risiko. Charged-off akun akan diatur oleh unit khusus recovery.

Bisnis Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dikelola dalam Retail Clients. Sedangkan untuk eksposur yang lebih besar dikelola melalui pendekatan Discretionary Lending, yaitu Medium Enterprise dan Middle Market yang dikelola dibawah segment Commercial Banking. Hal ini sejalan dengan prosedur Corporate & Institutional Banking, Proses kredit lebih lanjut didasarkan pada paparan risiko. Akun Discretionary Lending dan Private Banking jatuh tempo dikelola oleh GSAM.

Untuk lokal, pengawasan kredit dilakukan melalui forum governance, seperti Country Risk Committee, Credit Issues Committee dan working committee lainnya, seperti CORC.

*The Regional Credit Issues Forum (RCIF) is a sub-committee of and derives its authority from the GRC. The RCIF meets regularly to assess the impact of external events and trends on the Corporate and Institutional Client and Commercial Clients credit risk portfolio and to define and implement the response in terms of appropriate changes to portfolio shape, portfolio and underwriting standards, risk policy and procedures.*

*Clients or portfolios are placed on early alert when they display signs of actual or potential weakness. For example, where there is a decline in the client's position within the industry, financial deterioration, a breach of covenants, non-performance of an obligation within the stipulated period, or there are concerns relating to ownership or management.*

*Such accounts and portfolios are subjected to a dedicated process overseen by Credit Issue Committees in countries. Client account plans and credit grades are re-evaluated. In addition, remedial actions are agreed and monitored. Remedial actions enhancement, exiting the account or immediate movement of the account into the control of Group Special Assets Management (GSAM), the Group's specialist recovery unit.*

*In Retail Clients, portfolio delinquency trends are monitored continuously at a detailed level. Individual customer behavior is also tracked and is considered for lending decisions. Accounts that are past due are subject to a collections process, managed independently by the Risk function. Charged-off accounts are managed by specialist recovery teams.*

*The Small Business High Growth is managed within Retail Clients. While for larger exposures which managed through Discretionary Lending, i.e. Medium Enterprises and Middle Market clients are managed under Commercial Banking segment, which has in line process with Corporate & Institutional Banking. The credit processes are further refined based on exposure at risk. Discretionary Lending and Private Banking past due accounts are managed by GSAM.*

*Locally, governance forums conduct credit monitoring i.e. Country Risk Committee, Credit Issues Committee and other committees such as CORC.*

Nilai Risiko Kredit dikelola dalam kapasitas konsentrasi ditetapkan oleh pihak ketiga atau grup yang terkait pihak ketiga, berdasarkan negara dan industri dalam Corporate Institutional Clients dan dipantau oleh produk dan negara dalam Retail Clients. Target tambahan ditetapkan dan dimonitor konsentrasi dengan peringkat kredit.

Nilai kredit dimonitor oleh komite risiko yang bertanggung jawab disetiap bisnis.

#### PERINGKAT KREDIT DAN PENGUKURANNYA

Pengukuran risiko memegang peran penting, bersamaan dengan penilaian dan pengalaman, dalam menginformasikan pengambilan risiko dan keputusan manajemen portofolio. Ini adalah daerah utama untuk investasi berkelanjutan dan menjadi perhatian manajemen senior.

Sejak 1 Januari 2008, Standard Chartered Group telah menggunakan Penilaian berdasarkan peringkat pendekatan Internal Ratings Based (IRB) dalam kerangka peraturan Basel II untuk menghitung modal risiko kredit.

Untuk portofolio IRB, sistem standar peringkat kredit alfanumerik digunakan baik di Retail Clients dan Corporate Institutional Clients. Peringkat ini didasarkan pada penilaian grup internal terhadap kemungkinan kegagalan dalam jangka waktu satu tahun, dengan penilaian nasabah atau portofolio yang dinilai terhadap berbagai faktor kuantitatif dan kualitatif. Peringkat numerik terdiri dari 1 sampai 14 dan peringkat lebih lanjut disub-diklasifikasikan dengan A, B atau C. Peringkat kredit yang lebih rendah adalah indikasi dari kemungkinan lebih rendah dari kegagalan. Peringkat kredit 1A sampai 12C diberikan kepada nasabah atau akun lancar, sedangkan peringkat kredit 13 dan 14 diberikan nasabah tidak lancar atau kredit macet.

#### MASALAH MANAJEMEN KREDIT DAN PROVISI

Kredit tidak lancar adalah setiap pinjaman yang telah jatuh tempo lebih dari 90 hari atau dinyatakan terganggu, dan tidak termasuk:

- ▶ pinjaman yang dinegosiasi ulang sebelum jatuh tempo 90 hari, dimana diharapkan tidak terdapat kegagalan bunga pembayaran atau kerugian sisa pinjaman, dan
- ▶ pinjaman dinegosiasikan ulang pada atau setelah 90 hari jatuh tempo, tetapi tidak terdapat kegagalan bunga pembayaran untuk lebih dari 180 hari sejak negosiasi dan tidak ada kerugian pokok.

*Credit concentration risk is managed within concentration caps set by counterparty or group of connected counterparties, by country and industry in Corporate Institutional Clients and tracked by product and country in Retail Clients. Additional targets are set and monitored for concentrations by credit rating.*

*Credit concentrations are monitored by the responsible risk committees in each of the businesses.*

#### CREDIT RATING AND MEASUREMENT

*Risk measurement plays a central role, along with judgment and experience, in informing risk taking and portfolio management decision. It is a primary area for sustained investment and senior management attention.*

*Since 1 January 2008, Standard Chartered Group has used the advanced Internal Ratings Based (IRB) approach under the Basel II regulatory framework to calculate credit risk capital.*

*For IRB portfolios, a standard alphanumeric credit risk grade (CG) system is used in both Consumer and Corporate Institutional Clients. The grading is based on the Group's internal estimate of probability of default over a one-year horizon, with customers or portfolios assessed against a range of quantitative and qualitative factors. The numeric grades run from 1 to 14 and some of the grades are further sub-classified A, B or C. Lower credit grades are indicative of a lower likelihood of default. Credit grades 1A to 12C are assigned to performing customers or accounts, while credit grades 13 and 14 are assigned to non-performing or defaulted customers.*

#### PROBLEM CREDIT MANAGEMENT AND PROVISIONING

*A non-performing loan is any loan that is more than 90 days past due or is otherwise individually impaired, (which represents those loans against which individual impairment provisions have been raised) and excludes:*

- ▶ loans renegotiated before 90 days past due, and on which no default in interest payments or loss of principal is expected; and
- ▶ loans renegotiated at or after 90 days past due, but on which there has been no default in interest or principal payments for more than 180 days since renegotiation, and against which no loss of principal is expected.

Ketentuan kerugian kredit Bank telah dibentuk untuk mengenali provisi kerugian baik pada modal pinjaman khusus atau pada portofolio utang dan piutang. Individually impaired loans adalah kredit yang cadangan kerugiannya dihitung berdasarkan individu kredit masing-masing.

Di Retail Banking, dimana terdapat sejumlah besar pinjaman bernilai kecil, yang menjadi indikator utama potensi kerugian adalah tunggakan. Pinjaman A dianggap tunggakan (jatuh tempo) ketika peminjam telah gagal untuk melakukan pembayaran pokok atau bunga saat kontrak jatuh tempo. Namun, tidak semua kredit bermasalah (terutama di tahap awal penunggakan) akan menyebabkan kerugian. Untuk tujuan pelaporan tunggakan mengikuti standar, mengukur tunggakan pada 1, 30, 60, 90, 120 dan 150 hari lewat jatuh tempo. Akun yang terlambat lebih dari 30 hari dipantau lebih ketat dan akan dikenakan proses penagihan lebih lanjut.

Ketetapan di Retail Banking mencerminkan fakta bahwa portofolio produk (tidak termasuk usaha kecil dan menengah antara pelanggan UKM dan nasabah perbankan swasta) terdiri dari sejumlah besar eksposur yang relatif kecil. Hipotek dinilai untuk provisi nilai individual atas dasar akun per akun, tapi untuk produk lain tidak praktis untuk memantau setiap pinjaman tunggakan individual dan karena itu provisi individu dinilai secara kolektif.

Untuk produk tanpa jaminan utama dan pinjaman dijamin dengan mobil, seluruh jumlah utang umumnya dihapuskan pada 150 hari lewat jatuh tempo.. Untuk pinjaman yang dijamin (selain yang dijamin dengan mobil) Ketentuan provisi individu (IIPs) umumnya dibesarkan di kedua 150 hari (KPR) atau 90 hari (wealth management) jatuh tempo.

Ketentuan ini didasarkan pada nilai sekarang estimasi arus kas, khususnya yang dihasilkan dari realisasi keamanan. Setelah realisasi tersebut setiap pinjaman yang tersisa akan dihapuskan. Hari-hari terakhir karena digunakan untuk memicu write-off dan IIPs secara luas didorong oleh pengalaman masa lalu, yang menunjukkan bahwa ketika akun mencapai batas hari jatuh tempo tertentu, kemungkinan recovery menjadi rendah. Untuk semua produk ada situasi tertentu dimana pembentukan provisi atau proses write-off dipercepat, seperti dalam kasus yang melibatkan kebangkrutan, pelanggan penipuan dan kematian. Write-off dan IIPs dipercepat untuk semua akun yang direstrukturisasi sampai 90 hari jatuh tempo (tanpa jaminan atau automobile finance) dan 120 hari jatuh tempo (dengan jaminan).

Pinjaman individual bermasalah untuk Retail Clients karena itu tidak akan sama dengan yang dilaporkan sebagai

*The Bank's loan loss provisions are established to recognize incurred impairment losses either on specific loan assets or within a portfolio of loans and receivables. Individually impaired loans are those loans against which individual impairment provisions (IIP) have been raised.*

*In Retail Banking, where there are large numbers of small value loans, a primary indicator of potential impairment is delinquency. A loan is considered delinquent (past due) when the counterparty has failed to make a principal or interest payment when contractually due. However, not all delinquent loans (particularly those in the early stage of delinquency) will be impaired. For delinquency reporting purposes industry standards are followed, measuring delinquency as of 1, 30, 60, 90, 120 and 150 days past due. Accounts that are overdue by more than 30 days are more closely monitored and subject to specific collections processes.*

*Provisioning within Retail Banking reflects the fact that the product portfolios (excluding high small growth clients among SME customers and private banking customers) consist of a large number of comparatively small exposures. Mortgages are assessed for individual impairment on an account-by-account basis, but for other products it is impractical to monitor each delinquent loan individually and individual impairment is therefore assessed collectively.*

*For the main unsecured products and loans secured by automobiles, the entire outstanding amount is generally written off at 150 days past due. For secured loans (other than those secured by automobiles) individual impairment provisions (IIPs) are generally raised at either 150 days (mortgages) or 90 days (wealth management) past due.*

*The provisions are based on the estimated present values of future cash-flows, in particular those resulting from the realisation of security. Following such realisation any remaining loan will be written off. The days past due used to trigger write-offs and IIPs are broadly driven by past experience, which shows that once an account reaches the relevant number of days past due, the probability of recovery (other than by realising security where appropriate) is low. For all products there are certain situations where the individual impairment provisioning or write-off process is accelerated, such as in cases involving bankruptcy, customer fraud and death. Write-offs and IIPs are accelerated for all restructured accounts to 90 days past due (unsecured and automobile finance) and 120 days past due (secured) respectively. Individually impaired loans for Retail Clients will therefore not equate to those reported as non-performing in the Bank's*

non-performing dalam Laporan Tahunan Bank, karena kredit bermasalah mencakup semua kredit yang telah jatuh tempo 90 hari. Perbedaan ini mencerminkan fakta bahwa, sementara pengalaman menunjukkan bahwa akan sulit untuk mengidentifikasi pinjaman bermasalah yang akan menimbulkan tunggakan sebelum kerugian muncul, yang dalam pengalaman Grup, di Retail Clients umumnya pada 150 hari. Sampai saat itu poin yang menunjukkan permasalahan akan dideteksi dengan portfolio impairment provisions (PIP).

Metodologi PIP digunakan untuk akun yang telah menimbulkan provisi nilai aset, baik secara individual maupun kolektif. PIP digunakan pada portofolio semua produk, dan ditetapkan berdasarkan tarif kerugian yang diperkirakan, didasarkan pada pengalaman masa lalu ditambah dengan penilaian faktor tertentu yang mempengaruhi portofolio yang relevan. Termasuk didalamnya penilaian terhadap dampak dari kondisi ekonomi, perubahan peraturan dan karakteristik portofolio seperti kecenderungan penunggakan dan kecenderungan early alert. Metodologi ini memberlakukan ketentuan yang lebih besar terhadap akun yang telah menunggak tetapi belum dianggap merugikan.

Prosedur untuk mengelola kredit masalah bagi Bank Swasta dan perusahaan sector menengah di segmen UKM Retail Clients mirip dengan yang digunakan dalam Corporate Institutional Clients.

Dalam Corporate Institutional Banking, pinjaman diklasifikasikan dan dinilai sebagai kerugian dimana analisa dan tinjauan menunjukkan bahwa pembayaran penuh dari bunga maupun pokok pinjaman dipertanyakan, atau segera setelah pembayaran dari bunga atau pokok pinjaman mencapai jatuh tempo 90 hari. Akun tidak lancar dikelola oleh unit recovery khusus, GSAM, yang terpisah dari unit bisnis utama Bank. Pada saat jumlah dinilai tidak dapat menutup pinjaman, akan menimbulkan provisi nilai aset perorangan. Provisi ini merupakan selisih antara nilai tercatat pinjaman dan nilai sekarang dari estimasi arus kas masa depan.

Kondisi masing-masing nasabah diperhitungkan ketika GSAM memperkirakan arus kas di masa depan. Semua sumber yang tersedia, seperti arus kas yang timbul dari operasi, penjualan aset atau anak perusahaan, pemberian jaminan

*Annual Report and Accounts, because non-performing loans include all those over 90 days past due. This difference reflects the fact that, while experience shows that an element of delinquent loans are impaired it is not possible to identify which individual loans the impairment relates to until the delinquency is sufficiently prolonged that loss is almost certain, which, in the Group's experience, is generally around 150 days in Retail Clients. Up to that point the inherent impairment is captured by portfolio impairment provisions (PIP).*

*The PIP methodology provides for accounts for which an individual impairment provision has not been raised, either individually or collectively. PIP is raised on a portfolio basis for all products, and is set using expected loss rates, based on past experiences supplemented by an assessment of specific factors affecting the relevant portfolio. These include an assessment of the impact of economic conditions, regulatory changes and portfolio characteristics such as delinquency trends and early alert trends. The methodology applies a larger provision against accounts that are delinquent but not yet considered impaired.*

*The procedures for managing problem credits for the Private Bank and the medium-sized enterprises in the SME segment of Retail Clients are similar to those adopted in Corporate Institutional Clients.*

*In Corporate Institutional Banking, loans are classified as impaired and considered non-performing where analysis and review indicates that full payment of either interest or principal is questionable, or as soon as payment of interest or principal is 90 days overdue. Impaired accounts are managed by a specialist recovery unit, GSAM, which is separate from the Bank's main businesses. Where any amount is considered irrecoverable, an individual impairment provision is raised. This provision is the difference between the loan carrying amount and the present value of estimated future cash flows.*

*The individual circumstances of each customer are taken into account when GSAM estimates future cash flow. All available sources, such as cash flow arising from operations, selling assets or subsidiaries, realising collateral or payments*



dipertimbangkan. Setiap keputusan yang berkaitan dengan timbulnya provisi, Grup mencoba untuk menyeimbangkan kondisi ekonomi, pengetahuan dan pengalaman lokal, dan hasil tinjauan aset independen.

Pada saat dinilai tidak ada kemungkinan untuk memperbaiki penurunan nilai provisi yang timbul, jumlah tersebut akan dihapuskan. Seperti Retail Clients, PIP digunakan untuk menutupi potensi kerugian, yang meskipun tidak teridentifikasi, dapat diketahui melalui pengalaman yang timbul pada semua portofolio. Dalam Corporate Institutional Clients penetapan ini mengacu kepada sejarah peringkat kerugian dan faktor subjektif seperti kondisi keuangan dan kecenderungan pada indikator utama portofolio. Metodologi ini memberlakukan ketentuan yang lebih besar terhadap akun yang telah menunggak tetapi belum dianggap merugikan.

#### PENDEKATAN BASEL TERHADAP RISIKO KREDIT

Grup SCB menggunakan pendekatan IRB untuk mengelola risiko kredit bagi mayoritas portofolionya. Hal ini memungkinkan Grup untuk menggunakan perhitungan internal Probability of Default (PD), Loss Given Default (LGD), Exposure at Default (EAD) dan Credit Conversion Factor (CCF) untuk menentukan bobot risiko aset.

PD adalah kecenderungan bahwa semua nasabah akan memenuhi kewajibannya. Semua bank yang menggunakan pendekatan IRB harus menetapkan intern PD untuk semua peminjam di setiap tingkat pinjaman. EAD adalah jumlah yang diharapkan dari peminjam pada titik standar. CCF adalah model parameter internal berdasarkan pengalaman masa lalu untuk menentukan jumlah yang akan dapat ditarik porsi fasilitas yang diberikan. LGD adalah persentase penurunan EAD yang diharapkan pemberi pinjaman didapat dari peminjam.

Semua aset yang menggunakan pendekatan IRB mempunyai model PD, LGD dan EAD / CCF yang dikembangkan untuk mendukung pembuatan keputusan proses kredit. RWA dengan pendekatan IRB ditentukan kebijakan dari grup mengenai formula khusus perhitungan dari PD, LGD, EAD dan CCF.

Sejalan dengan peraturan BI, SCB Indonesia menerapkan Pendekatan Standar untuk pengukuran risiko kredit sesuai dengan bobot risiko tetap. Bobot risiko yang diterapkan dengan Pendekatan Standarisasi diberikan oleh FSA dan didasarkan pada kelas aset yang eksposur diberikan.

*under guarantees, are considered. In any decision relating to the raising of provisions, the Group attempts to balance economic conditions, local knowledge and experience, and the results of independent asset reviews.*

*Where it is considered that there is no realistic prospect of recovering a portion of an exposure against which an impairment provision has been raised, that amount will be written off. As with Retail Clients, a PIP is held to cover the inherent risk of losses which, although not identified, are known through experience to be present in any loan portfolio. In Corporate Institutional Clients, this is set with reference to historic loss rates and subjective factors such as the economic environment and the trends in key portfolio indicators. The PIP methodology provides for accounts for which an individual impairment provision has not been raised.*

#### BASEL APPROACH TO CREDIT RISK

*The SCB Group uses the IRB approach to manage credit risk for the majority of its portfolios. This allows the Group to use its own internal estimates of Probability of Default (PD), Loss Given Default (LGD), Exposure at Default (EAD) and Credit Conversion Factor (CCF) to determine an asset risk weighting.*

*PD is the likelihood that an obligor will default on an obligation. All banks utilising an IRB approach must assign internal PD to all borrowers in each borrower grade. EAD is the expected amount of exposure to a particular obligor at the point of default. CCF is an internally modeled parameter based on historical experience to determine the amount that is expected to be further drawn down from the undrawn portion in a committed facility. LGD is the percentage of EAD that a lender expects to lose in the event of obligor default.*

*All assets under the IRB approach have sophisticated PD, LGD and EAD/CCF models developed to support the credit decision making process. RWA under the IRB approach is determined by regulatory specified formulae dependent on the Group's estimates of PD, LGD, EAD and CCF.*

*In line with the BI regulation, SCB Indonesia applies the Standard Approach to credit risk measures credit risk pursuant to fixed risk weights. The risk weight applied under the Standardised Approach is given by the FSA and is based on the asset class to which the exposure is assigned.*

Untuk sovereigns, korporasi dan institusi, penilaian eksternal digunakan untuk menetapkan bobot risiko. Peringkat eksternal ini berasal dari agensi pemeringkat yang disetujui FSA, dikenal sebagai Lembaga Penilaian Kredit Eksternal (ECAI), yaitu Moody, Standard & Poor's dan Fitch. Grup menggunakan peringkat dari lembaga ini sebagai bagian dari proses bisnis harian. Peringkat eksternal untuk pihak rekanan ditentukan segera setelah hubungan dimulai dan peringkat ini terus dipantau serta diperbarui. Penilaian yang diberikan ECAI terpilih dimasukkan dalam langkah kualitas kredit seperti yang disarankan FSA.

#### JAMINAN

Jaminan diberikan untuk mengurangi eksposur risiko kredit dan kebijakan mitigasi risiko untuk menentukan jenis agunan yang sesuai. Jenis agunan yang memenuhi syarat untuk mitigasi risiko termasuk: kas; tempat tinggal, properti komersial dan industri; aset tetap seperti kendaraan bermotor, pesawat terbang, pabrik dan mesin, surat berharga, komoditas, bank garansi dan letter of credit.

Untuk beberapa jenis pinjaman - biasanya hipotek, pembiayaan aset - hak untuk mengambil alih aset fisik menjadi penting dengan tujuan untuk menentukan harga dan kemampuan yang sesuai. Jaminan dilaporkan sesuai dengan kebijakan mitigasi risiko Grup, yang mengatur frekuensi penilaian untuk berbagai jenis jaminan yang berbeda, berdasarkan tingkat volatilitas harga setiap jenis jaminan dan sifat dasar dari produk atau eksposur risiko. Apabila diperlukan, nilai jaminan dapat disesuaikan untuk menunjukkan kondisi pasar saat ini, kemungkinan perbaikan dan periode waktu yang menunjukkan kepemilikan jaminan. Nilai agunan yang dilaporkan juga disesuaikan dengan dampak dari over-collateralisation.

Persyaratan agunan bukanlah pengganti untuk kemampuan untuk membayar, yang merupakan pertimbangan utama untuk setiap keputusan pemberian kredit. Dalam menentukan dampak keuangan dari agunan terhadap pinjaman tidak jatuh tempo atau mengalami penurunan nilai, Grup telah menilai pentingnya agunan dalam kaitannya dengan jenis pinjaman. Ketika jaminan atau derivatif kredit digunakan sebagai Mitigasi Risiko Kredit (CRM) kelayakan kredit dari penjamin dinilai dan ditetapkan menggunakan proses persetujuan kredit. Jenis utama dari penjamin termasuk bank garansi, perusahaan asuransi, perusahaan induk, pemegang saham dan lembaga kredit eksportir. Derivatif kredit, karena dampak

For sovereigns, corporates and institutions, external ratings are used to assign risk weights. These external ratings must come from FSA approved rating agencies, known as External Credit Assessment Institutions (ECAI); namely Moody's, Standard & Poor's and Fitch. The Group uses ratings from these agencies as part of its day to day business. External ratings for the counterparty are determined as soon as a relationship is established and these ratings are tracked and kept updated. Assessments provided by approved ECAI are mapped to credit quality steps as prescribed by the FSA.

#### COLLATERAL

Collateral is held to mitigate credit risk exposures and risk mitigation policies determine the eligibility of collateral types. Collateral types that are eligible for risk mitigation include: cash; residential, commercial and industrial property; fixed assets such as motor vehicles, aircraft, plant and machinery; marketable securities; commodities; bank guarantees and letters of credit.

For certain types of lending – typically mortgages, asset financing – the right to take charge over physical assets is significant in terms of determining appropriate pricing and recoverability in the event of default.

Collateral is reported in accordance with the Group's risk mitigation policy, which prescribes the frequency of valuation for different collateral types, based on the level of price volatility of each type of collateral and the nature of the underlying product or risk exposure. Where appropriate, collateral values are adjusted to reflect current market conditions, the probability of recovery and the period of time to realise the collateral in the event of possession. The collateral values reported are also adjusted for the effects of over-collateralisation.

The requirement for collateral is not a substitute for the ability to pay, which is the primary consideration for any lending decisions. In determining the financial effect of collateral held against loans neither past due or impaired, the Group has assessed the significance of the collateral held in relation to the type of lending.

Where guarantees or credit derivatives are used as Credit Risk Mitigation (CRM) the creditworthiness of the guarantor is assessed and established using the credit approval process in addition to that of the obligor or main counterparty. The main types of guarantors include bank guarantees, insurance

potensial mereka terhadap volatilitas pendapatan digunakan dengan cara yang terkendali dengan mengacu pada volatilitas mereka diharapkan.

**Corporate Institutional Banking -** Proses pengelolaan dan pengakuan mitigasi risiko kredit diatur oleh kebijakan yang menetapkan kriteria kelayakan yang harus dipenuhi. Kebijakan mitigasi risiko kredit menetapkan kriteria yang jelas jika mitigasi diharapkan untuk efektif:

- ▶ Paparan berlebihan terhadap setiap upaya pengendalian risiko tertentu atau pihak mitra harus dihindari. Mitigasi standar pada konsentrasi agunan dikelola baik terhadap portofolio maupun mitra;
- ▶ Upaya mitigasi risiko tidak boleh berkorelasi dengan underlying asset seperti berkaitan dengan penurunan dari Nilai Jual Paksa (FSV) agunan;
- ▶ Jika terdapat ketidaksesuaian nilai mata uang, potongan harus diterapkan untuk melindungi dari fluktuasi nilai mata uang;
- ▶ Opini legal dan dokumentasi harus dijalankan, dan
- ▶ Kajian dan kontrol dijalankan pada saat terjadi ketidaksesuaian antara jaminan dan eksposur.

Untuk semua upaya pengendaliannya risiko kredit yang memenuhi kriteria kebijakan, prosedur yang jelas diterapkan untuk memastikan bahwa nilai agunan yang mendasari tetap dicatat dan diperbarui secara teratur.

**Retail Banking –** Penggunaan agunan yang efektif adalah kunci dari mitigasi risiko di Retail Banking. Semua agunan yang diterima oleh Retail Clients telah ditutupi oleh proposal produk yang disetujui oleh senior staf kredit dengan wewenang terkait.

Semua jenis jaminan baru harus diperiksa melalui proses yang ketat ‘New Business Approval’ dan disetujui oleh Komite Risiko Retail Clients.

Untuk dapat diakui sebagai jaminan untuk pinjaman dan harus diklasifikasikan sebagai dijamin, semua item harus mempunyai harga dan aktif di pasar sekunder.

*companies, parent companies, shareholders and export credit agencies. Credit derivatives, due to their potential impact on income volatility are used in a controlled manner with reference to their expected volatility.*

**Corporate Institutional Banking -** The process of managing and recognising credit risk mitigation is governed by policies which set out the eligibility criteria that must be met. The credit risk mitigation policy sets out clear criteria that must be satisfied if the mitigation is to be considered effective:

- ▶ Excessive exposure to any particular risk mitigants or counterparties should be avoided. Collateral concentration mitigation standards are maintained at both the portfolio and counterparty level;
- ▶ Risk mitigants should not be correlated with the underlying assets such that default would coincide with a lowering of the Forced Sale Value (FSV) of the collateral;
- ▶ Where there is a currency mismatch, haircuts should be applied to protect against currency fluctuations;
- ▶ Legal opinions and documentation must be in place; and
- ▶ Ongoing review and controls exist where there is a maturity mismatch between the collateral and exposure.

*For all credit risk mitigants that meet the policy criteria, a clear set of procedures are applied to ensure that the value of the underlying collateral is appropriately recorded and updated regularly.*

**Retail Banking -** The effective use of collateral is a key tool by which credit risk is mitigated in Retail Clients. All eligible collateral accepted by Retail Banking is covered by a product proposal approved by senior credit officers delegated with the relevant authority.

**New collateral types have to be vetted through a stringent ‘New Business Approval’ process and approved by the Retail Clients Risk Committee.**

*In order to be recognised as security and for the loan to be classified as secured, all items pledged must be valued and an active secondary resale market must exist for the collateral.*

Dokumentasi diperlukan untuk memudahkan Retail Clients merilis jika dibutuhkan, tanpa kerja sama dari pemilik. Valuasi reguler agunan diperlukan sesuai dengan kebijakan mitigasi risiko Grup, yang mengatur kedua proses penilaian dan frekuensi penilaian untuk berbagai jenis jaminan yang berbeda. Frekuensi penilaian didorong oleh tingkat volatilitas harga setiap jenis jaminan dan sifat produk yang mendasari atau eksposur risiko. Stress test dilakukan pada perubahan nilai jaminan atas portofolio utama untuk membantu manajemen senior dalam mengelola risiko dalam portofolio mereka. Agunan fisik diperlukan untuk diasuransikan setiap saat dan seluruh prosedur pengelolaan risiko agunan harus dijalankan pada setiap bisnis disetiap negara.

*Documentation must be held to enable Retail Clients to realise the asset without the cooperation of the asset owner in the event that this is necessary. Regular valuation of collateral is required in accordance with the Group's risk mitigation policy, which prescribes both the process of valuation and the frequency of valuation for different collateral types. The valuation frequency is driven by the level of price volatility of each type of collateral and the nature of the underlying product or risk exposure. Stress tests are performed on changes in collateral values for key portfolios to assist senior management in managing the risks in those portfolios. Physical collateral is required to be insured at all times and against all risk procedures over collateral management must be in place for each business at the country level.*

### Risiko Pasar

Risiko pasar adalah potensi kerugian yang muncul akibat dari perubahan harga dan tingkat bunga di pasar. Kategori dari risiko pasar yang dihadapi Bank adalah risiko nilai tukar mata uang (foreign exchange risk) dan risiko tingkat bunga (interest rate risk).

Bank mempunyai seperangkat organisasi, kebijakan dan prosedur untuk mengelola risiko pasar. Penerapan manajemen risiko pasar bertujuan untuk mengidentifikasi, mengukur, memantau, dan mengendalikan posisi neraca bank yang mempunyai risiko pasar. Asset Liability Committee (ALCO) dan Risk Management Committee (RMC) adalah komite yang mengkaji profil risiko pasar termasuk juga kepatuhannya terhadap limit risiko yang telah disepakati. Group Market Risk sebagai unit kontrol yang independen melaksanakan fungsi pengukuran, monitoring dan kontrol terhadap eksposur risiko pasar

Dalam perhitungan biaya modal untuk risiko pasar, Bank mempergunakan pendekatan standar dengan mengikuti format laporan dari Bank Indonesia. Namun demikian bank juga menggunakan model internal untuk pengukuran risiko di internal Bank. Daily Value at Risk (dVaR) dipergunakan untuk menghitung potensi kerugian harian karena pergerakan harga pasar yang diperkirakan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 97,5%.

Historical simulation adalah metode yang dipergunakan dalam perhitungan dVaR. Back test dilakukan secara regular untuk mengukur keakuratan model terhadap hasil yang sebenarnya. Bank juga menggunakan faktor sensitivitas untuk mengukur risiko pasar. Neraca Bank terdiri atas produk-produk yang generik begitu juga dengan metodologi

### Market Risk

*Market risk is the risk of loss resulting from changes in market prices and rates. The primary categories of market risk for the Bank are: interest rate risk and currency exchange rate risk.*

*Bank has a set of organization structure, Policies, and procedures for managing market risk. Market risk management implementation intends to identify, measure, monitor, and manage Bank's balance sheet risk. Asset Liability Committee (ALCO) and Risk Management Committee (RMC) review market risk profiles and compliance of the limits. Group Market Risk is independent control function established to measure, monitor, and control the exposures to market risk.*

*For market risk capital calculation, Bank uses standardized approach by following report format from Bank Indonesia in which Bank relates only to trading book portfolio and FX position in the banking book. Though Bank's internal market risk analysis model is based on the Bank's daily Value at Risk ("dVaR"), which covers all price risk. dVaR is calculated for expected movements over a minimum of one business day and to a confidence level of 97.5%.*

*Bank applies Historical simulation method for generating dVaR. Regular back test is conducted in order to measure accuracy of VaR model against actual result. Factor sensitivity is also employed to measure market risk. Bank's balance sheet consists of generic products therefore they are gauged by standard methodology which globally accepted.*

pengukuran yang dipergunakan, yaitu model standar (generic). Validasi model valuasi diatur didalam kebijakan Grup Market Risk tentang Model Validation.

Untuk melengkapi pengukuran risiko pasar, bank melakukan stress testing secara periodik untuk melihat efek negatif dari skenario stress.

Komite Grup Manajemen risiko memiliki kewenangan pengawasan sepenuhnya terhadap risiko pasar sesuai dengan kerangka kerja manajemen risiko. Limit-limit yang disetujui dan pihak-pihak yang mempunyai kewenangan terhadap persetujuan limit dicatat di Limit Management System (LMS).

## Risiko Operasional

Risiko operasional berasal dari semua aktivitas Bank. Bank menghadapi risiko operasional dalam setiap proses yang ada, sebagaim contoh: setiap kali melakukan transaksi-transaksi, memiliki klien baru, memperkenalkan produk baru, memasuki pasar yang baru, merekrut karyawan dan sebagainya. Risiko operasional juga dapat timbul dari beragam perubahan yang dilakukan pada proses, karyawan, sistem dan akibat dari kejadian eksternal.

## ORGANISASI MANAJEMEN RISIKO OPERASIONAL

Organisasi manajemen risiko Operasional di SCB Indonesia sejalan dengan struktur organisasi di masing-masing Bisnis atau Support function. Konsistensi dengan struktur organisasi ini memberikan keyakinan bahwa risiko operasional diidentifikasi dan dikelola dengan efektif di masing-masing bisnis dan Support function, dan di-escalasi ke level Negara (Country) untuk risiko yang material.

## IDENTIFIKASI DAN PENGUKURAN RISIKO OPERASIONAL

### Process Universe

Tantangan terbesar dalam mengelola risiko operasional dibandingkan dengan risiko-risiko keuangan (kredit, pasar, modal dan likuiditas), adalah karena cakupan yang luas dari tipe risiko operasional, di mana satu atau lebih tipe berpotensi timbul dalam aktivitas-aktivitas yang dilakukan di bank.

Untuk mengurangi tantangan dan untuk meningkatkan keyakinan dalam mengidentifikasi, mengukur dan mengontrol risiko operasional secara tepat, dilakukan pembagian segmen dari aktivitas Bank secara sistematis (Process

*Validation of valuation model is organized in Model Validation Policy, Group Market Risk.*

*As complement with normal risk measurement, stress testing is conducted periodically to review potential impact from stress scenarios.*

*Group Risk Committee (GRC) has all oversight of liquidity risk as defined by the Risk Management Framework. Delegated authority for market risk limit setting is recorded in the Limit Management System (LMS). Limit approvals are also recorded within LMS and it is not possible for a risk manager to approve limits beyond their delegated authority due to the LMS workflow process.*

### Operational Risk

*Operational risks arise from all Bank's activities. The Bank is exposed to operational risks in every process in the Bank, for example each time we originate transactions, take on new clients, introduce new products, enter new markets and hire staff. Operational risk can also arise from a variety of changes we make to our processes, people, systems and from changes in the external environment*

### OPERATIONAL RISK MANAGEMENT ORGANISATION

*Operational risk management organisation in SCB Indonesia is in line with the organisational structure in respective business or support function. This consistency provides confidence that operational risk are being identified and effectively managed in respective business / support function, and escalated to Country level for Material risks.*

### IDENTIFICATION AND MEASUREMENT OF OPERATIONAL RISK

#### Process Universe

*The greatest challenge in managing operational risks is that in contrast to the financial risks (credit, market, capital and liquidity), there are a wide variety of operational risk types and potentially one or more of these may arise from any of the activities carried out within the Bank.*

*In order to reduce the challenge and to be confident of identifying, assessing and appropriately controlling operational risk, it is necessary to systematically segment the*

Universe) yang dimiliki oleh Pemilik Process Universe. Proses-proses dalam tiap Process Universe selanjutnya dimiliki oleh Process Owner.

Dengan adanya daftar aktivitas/proses yang dimiliki oleh Bank, langkah berikutnya adalah mengidentifikasi Potensi Kesalahan yang dapat menyebabkan kegagalan proses.

Semua risiko yang teridentifikasi diukur (Gross Risks) dengan menggunakan Matriks Penilaian Risiko Operasional. Semua kemungkinan dari penyebab juga diidentifikasi.

Kontrol-kontrol diciptakan untuk mencegah atau mendeteksi penyebab dari Gross Risk dan untuk memastikan tindakan koreksi dalam jangka waktu yang tepat. Standar toleransi yang spesifik ditetapkan untuk setiap kontrol yang ada untuk memitigasi Gross Risk, dimana harus ditetapkan batasan/threshold untuk jumlah, materialitas dan waktu untuk menyelesaikan semua penyimpangan. Standar toleransi kontrol ini dipetakan kepada Low Residual risk dalam matriks risiko operasional.

Efektivitas dari kontrol utama diukur menggunakan bukti obyektif, yang menghasilkan residual risk yang diukur dengan menggunakan Matriks Penilaian Risiko Operasional yang sama. Tiap-tiap tingkat risiko harus memiliki justifikasi/rasional yang jelas.

Langkah-langkah atau rencana tindakan harus dijabarkan sebelum suatu risiko diterima menurut Authorities for Operational Risk Assessment and Acceptance Policy

#### Kejadian-kejadian Risiko Operasional

Selain hal yang diuraikan di atas, risiko operasional juga timbul akibat dari ketidakcukupan atau kegagalan proses-proses internal, manusia dan sistem atau akibat dari kejadian-kejadian eksternal.

#### ▶ Identifikasi Risiko

Identifikasi Risiko harus bersifat forward looking, dan antisipatif, untuk mendorong proaktif manajemen risiko. Identifikasi Risiko dilakukan dengan beberapa mekanisme berikut:

- Mengidentifikasi semua potential failure (potensi kesalahan) yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam proses-proses yang ada.

Bank's activities into a set of process universes which are owned by Process Universe Owners. The processes within each of these process universes are subsequently owned by Process Owners.

With the list of activities / process that Bank have, the next step is to identify all Potential failure that may cause the process to breakdown.

All risks identified is rated (Gross risks) using an Operational Risk Assessment Matrix. All possible cause are identified.

Controls are designed either to prevent or detect causes of gross risks and ensure they are rectified within an appropriate length of time. Specific Key Control Tolerance Standards are set for each control for mitigation of the gross risk, which must specify the thresholds for quantity, materiality and time to rectify all defects. Key Control Tolerance Standards are mapped to a Low residual risk on the Operational Risk Assessment Matrix

Effectiveness of each key control is assessed using objective evidence, resulting in Residual risk which is rated using the same Operational Risk Assessment Matrix. For each risk risk rating, clear and concise justification/ rationales should be provided.

Action or treatment plans should be elaborated before a risk is accepted according to Authorities for Operational Risk Assessment and Acceptance Policy

#### Operational Risk Events

Apart from the above, Operational Risk also occurs due to inadequate or failed internal processes, people and systems or from the impact of external events.

#### ▶ Risk Identification

Risk Identification must be forward looking, and anticipatory to encourage proactive risk management. Below is the mechanism of Risk Identification:

- All potential failures that may cause the process to breakdown are identified.



- Setiap akibat yang ditimbulkan dari kegagalan tersebut diklasifikasikan berdasarkan sub tipe risiko.

#### ► Pengukuran Risiko Operasional

Risiko operasional diukur dengan menggunakan Matriks peringkat risiko operasional, yang terdiri dari 2 dimensi:  
(i) Impact / Dampak dari risiko operasional tersebut terhadap finansial dan reputasi  
(ii) Likelihood: Kemungkinan terjadinya risiko Operasional tersebut.

#### Mekanisme untuk Memitigasi Risiko Operasional

1. Semua risiko yang telah diidentifikasi harus memiliki rencana pengendalian untuk mengurangi risiko ke level yang sesuai dengan risk appetite dari Bank.
2. Langkah-langkah untuk mengurangi risiko harus harus diprioritaskan berdasarkan akibat dari risiko, dan dilakukan berdasarkan akar masalah (penyebab) dari risiko tersebut.
3. Semua langkah untuk mengurangi risiko harus mempunyai kepemilikan yang jelas (clear ownership) dan tanggal penyelesaian yang realistik.
4. Tingkat risiko harus diukur kembali secara periodik agar dapat merefleksikan perubahan dan kemajuan / progress dari langkah-langkah pengurangan risiko.
5. Pembatasan bisnis akan diimplementasikan sesuai kebutuhan, apabila ada potensi pelanggaran Risk Appetite.

Perhitungan Risiko Operasional mengacu pada ketentuan mengenai perhitungan ATMR untuk Risiko Operasional dengan menggunakan Pendekatan Indikator Dasar (PID).

ATMR Risiko Operasional pada 31 Desember 2017 adalah IDR 7.046.994 juta.

#### Risiko Likuiditas

Risiko likuiditas adalah risiko yang dihadapi Bank akibat ketidakcukupan sumber likuiditas keuangan yang ada untuk memenuhi kewajiban yang jatuh tempo atau hanya bisa mendapatkan sumber dana dengan biaya yang sangat tinggi.

Bank mempunyai seperangkat organisasi, kebijakan dan prosedur untuk mengelola risiko likuiditas. Penerapan manajemen risiko likuiditas bertujuan untuk mengidentifikasi, mengukur, memantau, dan mengendalikan posisi neraca bank yang mempunyai risiko likuiditas. Asset Liability Committee (ALCO) adalah komite yang mengkaji profil risiko likuiditas termasuk juga kepatuhannya terhadap limit risiko

- All applicable risk sub-types are classified for each type of impact caused by the breakdown

#### ► Operational Risk Assessment

*Operational Risk is assessed by using the Operational risk Assessment Matrix, consisting of 2 dimensions:*  
(i) Impact: impact of operational risk exposure to Financial and Reputation  
(ii) Likelihood of the operational risk.

#### Operational Risk Mitigation

1. All risks identified must have mitigation plans in place to reduce risks to within the risk appetite of the Bank.
2. Actions to mitigate or control identified risks are prioritized based on assessed impact of the risk and must be directed at the root cause of the risk.
3. All mitigation plans must have clear ownership and realistic target dates.
4. Risk grade must be re-assessed periodically to appropriately reflect changes in environment and the progress of the mitigation plans
5. Business restrictions are implemented as necessary if there is a potential or actual Risk Appetite breach

*Operational Risk Calculation refers to the provisions on the calculation of Risk Weighted Assets for Operational Risk using the Basic Indicator Approach (PID).*

*The Risk of Operating Risk as of December 31, 2017 is IDR 7,046,994 million.*

#### Liquidity Risk

*Liquidity risk is the potential that the Bank has no sufficient liquidity of financial resources available to meet all its obligations as they fall due or can only access these financial resources at excessive cost.*

*Bank has a set of organization structure, Policies, and procedures for managing liquidity risk. Liquidity risk management implementation intends to identify, measure, monitor, and manage Bank's liquidity risk. Asset Liability Committee (ALCO) reviews liquidity risk profiles and compliance of the limits. Country Group Treasury is independent control function established to measure,*

yang telah disepakati. Country Group Treasury sebagai unit kontrol yang independen melaksanakan fungsi pengukuran, monitoring dan kontrol terhadap eksposur risiko likuiditas jangka pendek.

Pengukuran terhadap eksposur risiko likuiditas jangka pendek terutama mengacu pada Maximum Cumulative Outflow (MCO) dan stress test.

MCO adalah pengukuran arus kas dalam kondisi normal, dengan asumsi yang tepat mengenai kebiasaan nasabah. MCO dihitung dan dikenakan limit pada rentang waktu overnight, satu minggu dan horison 1 bulan.

Risiko stres likuiditas diukur untuk tujuan internal dalam horison waktu 8 hari. Aliran kas keluar diasumsikan meningkat secara relatif dalam kondisi normal. Bank memiliki aset likuid yang dapat dijual untuk menghadapi keadaan likuiditas yang ketat. Bank diharuskan untuk memiliki aset likuid yang siap jual untuk mengantisipasi arus kas keluar dalam setiap eksekusi stress test likuiditas. Aset siap jual diatur dalam nilai untuk merefleksikan asumsi dari kemampuan untuk lepas dari kondisi tekanan jual.

Komite Grup Manajemen risiko pasar memiliki kewenangan pengawasan sepenuhnya terhadap risiko likuiditas sesuai dengan kerangka kerja manajemen risiko. Limit-limit yang disetujui dan pihak-pihak yang mempunyai kewenangan terhadap persetujuan limit dicatat di Limit Management System (LMS). Limit approvals are also recorded within LMS and it is not possible for a risk manager to approve limits beyond their delegated authority due to the LMS workflow process

#### Risiko Hukum

#### STRUKTUR ORGANISASI

Divisi Hukum merupakan bagian dari Divisi Hukum Regional ASEAN & Asia Selatan (ASA) bersama dengan Regional General Counsel dan Divisi Hukum Bisnis Regional. Divisi Hukum bekerjasama dengan Divisi Hukum Bisnis Nasabah dan Produk dalam memastikan keselarasan atas standarisasi global dan strategi bisnis dengan tetap memenuhi peraturan perundungan di masing-masing negara dan dengan Grup Praktik Hukum dalam memastikan setiap masalah dapat ditangani dengan keseimbangan yg sepadan antara kecakapan hukum spesialis dan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia. Kepala Divisi Hukum di Indonesia memberikan nasihat hukum dan arahan strategis terkait hukum kepada CEO Negara dan Kepala Bisnis dan Fungsi dan mengendalikan implementasi Manajemen Risiko Hukum melalui wadah Country Risk Committee.

monitor, and control the exposures to short term liquidity risk.

*The primary measures of its Short Term Liquidity Risk exposures are with reference to Maximum Cumulative Outflows (MCO) and stress test.*

*MCO is a measurement of cash flow mismatch under normal conditions, with appropriate assumptions made about customer behaviour. MCO is measured over a specified horizon and limits are applied to overnight, 1 week and 1 month horizons.*

*Stress Liquidity Risk is measured for internal purposes against an 8 consecutive day time horizon. Cash outflows are assumed to accelerate relative to normal conditions. Bank holds a stock of marketable assets against a liquidity stress event. Bank is required to hold sufficient marketable assets to offset the net stress cash outflow each time the liquidity stress test is run. Marketable assets are adjusted in value to reflect assumptions about realisability in a forced sale environment.*

*GMRC has all oversight of market risk as defined by the Risk Management Framework. Delegated authority for liquidity risk limit setting is recorded in the Limit Management System (LMS). Limit approvals are also recorded within LMS and it is not possible for a risk manager to approve limits beyond their delegated authority due to the LMS workflow process*

#### Legal Risk

#### ORGANISATION STRUCTURE

*Country Legal is part of ASEAN & South Asia (ASA) Regional Legal team together with Regional General Counsel, and Regional Business Heads of Legal. It also works with Client Business and Product Legal teams to ensure alignment to global standards and business strategies while meeting local requirements and with the Legal Practice Groups to ensure matter are handled by teams with the right balance of specialist and country legal skill sets. Country Legal Head provides legal advice and strategic legal guidance to Country CEO, Business and Function Heads and to control implementation of legal risk management through Country Risk Committee.*



## MEKANISME PENGENDALIAN RISIKO HUKUM

Pengendalian Risiko Hukum dilakukan melalui pembuatan kebijakan dan/atau prosedur oleh Divisi Hukum Grup untuk meminimalkan Risiko Hukum. Apabila diperlukan, Country Addendum atas kebijakan dapat dibuat agar kebijakan dan prosedur internal tersebut dapat diterapkan dan mematuhi peraturan perundangan di Indonesia. Suatu produk atau aktivitas baru tidak dapat diimplementasikan tanpa adanya persetujuan dari Divisi Hukum terkait setelah dilakukannya analisis aspek hukum terhadap produk dan aktivitas baru tersebut.

OR Grading Matrix yang merupakan Kerangka Risiko Operasional yang dijadikan acuan dalam melaksanakan kebijakan, prosedur dan penetapan limit untuk Risiko Hukum. Karenanya, strategi manajemen Risiko Hukum merupakan bagian yang digunakan untuk menetapkan risk appetite dan risk tolerance yang termasuk indikator Risiko Hukum dan juga dijadikan acuan dalam melaksanakan kebijakan, prosedur dan penetapan limit untuk Risiko Hukum. Karenanya, strategi manajemen Risiko Hukum merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari strategi bank secara keseluruhan yang tertuang dalam operasional risk frame work.

Identifikasi risiko hukum yang terdiri dari faktor-faktor litigasi, kelemahan perikatan dan ketiadaan peraturan perundangan mengacu kepada risk appetite dan risk tolerance yang ditetapkan bank dan memastikan eskalasi apabila melampaui risk appetite.

Pengendalian risiko hukum dilakukan dengan adanya review berkala pada Product Program Guideline atau Country Product Addenda untuk memastikan efektivitas hak dalam kontrak dan perjanjian/agreement terkait dengan masing-masing produk/aktivitas bank maupun dengan adanya opini hukum atas transaksi-transaksi tertentu. Setiap events termasuk proses litigasi yang terkait dengan risiko hukum beserta jumlah potensi kerugian dicatat di Legal Risk Management Information yang dipantau langsung oleh Group Legal di kantor pusat bank dengan tujuan untuk memproyeksi potensi kerugian yang dihadapi bank.

## Risiko Stratejik

Setiap unit bisnis dan unit pendukung bertanggung jawab untuk mengelola risiko stratejik masing-masing, menguji dan mengimplementasikan perencanaan risiko stratejik secara efektif, serta melaporkan hasilnya pada CMT.

Secara khusus, terkait dengan keputusan investasi stratejik, Bank memiliki kebijakan dan prosedur yang dituangkan

## RISK MANAGEMENT CONTROL MECHANISM

*To mitigate legal risk, Group Legal makes internal policies and procedures. To the extent applicable, Country Addendum can be made to apply relevant internal policies/procedures in Indonesia and comply with local laws and regulations. A new product or activity cannot be implemented without legal department sign off after having reviewed all legal aspect of the product or activities.*

*OR Grading Matrix of Operational Risk Framework is used to determine legal risk appetite and risk tolerance which includes legal risk indicator. It is also used to implement policy, procedure and limit threshold. Therefore, Legal Risk management strategy is inseparable of bank operational risk framework of the bank.*

*Legal risk identification comprises of various factors among others litigation, weakness in documentation and unavailability of regulations shall refer to risk appetite and risk tolerance determined by the bank for further escalation.*

*Control of legal risk is conducted through a periodic review in Product Program Guidelines or Country Addendum to ensure effectiveness of rights the Bank may have under the agreement related to product or activity and also legal opinion for specific transactions. Any events related to legal risk or litigation process and potential loss is noted in Legal Risk Management Information (LRMI). The LRMI is monitored directly by Group Legal to identify potential loss might incur by the bank.*

## Strategic Risk

*Each business and supporting unit is responsible to manage their own strategic risks, assess and effectively implement the strategic plan, and report the result to CMT.*

*Specific on strategic investment decision making, the Bank has policies and procedure which are documented in Group*

dalam Group Policy for Operational Management of Strategic Investments dan Group Policy on Subsidiary Governance.

Secara umum, setiap unit bisnis dan unit pendukung memiliki kebijakan dan prosedur yang mendukung implementasi rencana stratejik.

Proses identifikasi, pengukuran, pemantauan, pengendalian risiko dan akses kepada sistem informasi manajemen risiko untuk risiko stratejik akan dibatasi oleh pemberikan delegasi kepada unit atau orang yang relevan dengan mengacu kepada Group Delegated Authorities Policy.

## Risiko Kepatuhan

Struktur organisasi di satuan kerja fungsi kepatuhan terdiri dari Regulatory Compliance, Retail Banking Compliance, Corporate Institutional Banking & Commercial Banking Compliance, Compliance Monitoring dan Financial Crime Risk.

Tanggungjawab utama dari satuan kerja fungsi kepatuhan adalah :

- ▶ Mengelola regulasi baru termasuk mengidentifikasi, menyebarkan dan mensosialisasikan ketentuan terkait keuangan
- ▶ Menangani audit yang dilakukan oleh regulator dengan mengacu kepada Group Policy on Regulatory Visit Guide.
- ▶ Memberikan pemahaman kepatuhan kepada karyawan baru dalam bentuk pelatihan dimana materi pelatihan mengacu kepada Group Template on Staff Compliance Induction.

Proses identifikasi, pengukuran dan sistem informasi manajemen risiko kepatuhan diatur di dalam pedoman Regulatory Risk Management Information (RRMI).

Dalam rangka pemantauan risiko kepatuhan, satuan kerja fungsi kepatuhan melakukan review terhadap penerapan peraturan perbankan yang berlaku. Review ini dilakukan dengan mengacu kepada Group Guidance on Regulatory Compliance Monitoring dan Compliance Monitoring Methodology.

Pengendalian risiko kepatuhan dilakukan dengan menggunakan pendekatan yang sama untuk memastikan tingkat kepatuhan yang memadai di kantor-kantor cabang yang berlokasi di berbagai kota, terhadap peraturan perundang-undangan dan atau ketentuan yang berlaku.

*Policy for Operational Management of Strategic Investments dan Group Policy on Subsidiary Governance.*

*In general, each businesses and supporting units has their own policies and procedures to support strategic plan implementation.*

*The process of identifying, measuring, reviewing, and monitoring risk and access to risk management information system is limited by delegating the responsibility to relevant person or unit, referring to Group Delegated Authorities Policy.*

## Compliance Risk

Compliance organisation structure consists of Regulatory Compliance, Retail Banking Compliance, Corporate Institutional Banking & Comercial Banking, Compliance Monitoring and Financial Crime Risk.

Compliance function main responsibilities are:

- ▶ Managing new regulations are as follow identificantion, dissemination and socialization of new financial services regulations
- ▶ Manage regulatory audit as per Group Policy on Regulatory Visit Guide.
- ▶ Give training to new staffs, content refers to Group Template on Staff Compliance Induction.

*Process of identification, measurement and compliance risk management information system is managed in Regulatory Risk Management Information (RRMI).*

*In order to compliance risk monitoring, Compliance unit reviews prevailing banking regulation implementation. This review process refers to Group Guidance on Regulatory Compliance Monitoring and Compliance Monitoring Methodology.*

*Compliance risk monitoring uses same approach to ensure sufficient compliance awareness in branches, to prevailing law and or regulation.*



## Transparency Aspect as per Quarterly Published Financial Statement ◀

### Aspek Transparansi sesuai Laporan Keuangan Publikasi Triwulanan

#### Risiko Reputasi

Prosedur untuk mengelola risiko reputasi terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- ▶ melakukan identifikasi kemungkinan risiko reputasi di masa mendatang, baik dari segi bisnis maupun fungsi lainnya.
- ▶ melakukan persiapan strategi atas sebuah resiko reputasi yang terjadi untuk meminimalisir dampak.
- ▶ menganalisa dan memberikan laporan secara regular kepada tim Country Risk Committee dan tim Regional Corporate Affairs terkait reputasi resiko melalui koordinasi dengan tim Country Risk serta tim-tim terkait
- ▶ Proses Identifikasi :
  - Internal : Proses eskalasi internal baik dari karyawan, bisnis dan fungsi lainnya
  - External : Media monitoring: klipping berita dan surat pembaca
- ▶ Proses Pengukuran :
 Pengukuran risiko reputasi ini dituangkan dalam pedoman manual Corporate Affairs mengenai manajemen risiko (Reputational Risk Management – Corporate Affairs Reference Manual).

#### Reputational Risk

*There are three procedures to manage reputational risk:*

- ▶ *to identify potential reputational risk in the future, both from business and or other functions.*
- ▶ *to ensure that strategy related to a reputational risk is in place in order to minimise the impact*
- ▶ *to provide analysis and update regularly related to reputational risk to Country Risk Committee and Regional Corporate Affairs team through coordination with Country Risk team and other relevant teams.*
- ▶ **Identification Process**
  - *Internal: internal escalation process from employee, business, and other function.*
  - *External: media monitoring, from news and reader's note.*
- ▶ **Measurement Process:**

*Reputational risk measurement can be found at Reputational Risk Management – Corporate Affairs Reference Manual.*

Informasi terkait dengan pengungkapan Laporan Keuangan Publikasi Triwulanan yang berakhir pada 31 Desember 2017 telah kami publikasikan melalui surat kabar pada tanggal 24 Maret 2018 .

*Information related to disclosure of Quarterly Published Financial Statements ended 31 December 2016 has been published in newspapers dated 24 March 2018*

## Disclosure Aspect related to Business Group ◀

### Aspek Pengungkapan yang terkait dengan Kelompok Usaha

Standard Chartered Bank Indonesia tidak memiliki kelompok usaha di Indonesia.

*Standard Chartered Bank Indonesia does not have a business group in Indonesia.*

## Disclosure Aspect of Financial Accounting Standard ◀

### Aspek Pengungkapan sesuai Standar Akuntansi Keuangan

Aspek pengungkapan (disclosure) lainnya yang sesuai dengan Standard Akuntansi Keuangan disajikan menjadi bagian dari Laporan Keuangan Gabungan Standard Chartered Bank Indonesia tanggal 31 Desember 2017 yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Siddharta Wldjaja & Rekan (anggota KPMG Internasional).

*Other disclosure aspects in conformity with Indonesian Financial Accounting Standards are presented as part of the Combined Financial Statements of Standard Chartered Bank Indoensia ended 31 December 2017 which have been audited by Registered Public Accountant Siddharta Wldjaja & Rekan (a member of KPMG).*

## Other Information ◀

### Informasi Lain

Tidak ada informasi lain yang perlu kami ungkapkan terkait dengan aset Bank yang dijamin, transaksi penting lain dalam jumlah signifikan, dan kejadian penting sampai dengan tanggal Laporan Auditor Independen tanggal 23 Maret 2018.

*There is no other information that needs to be disclosed related to the Bank's guaranteed asset, important transaction in significant amount, and subsequent event up to Independent Auditor's Report dated 23 March 2018.*

# 04

## TRANSPARANSI PELAKSANAAN GCG *Transparency of GCG* Implementation



### OUR HUMAN RESOURCE

Standard Chartered Bank recruits the best resources from market and believes in getting the right person to fill the suitable job offered.

#### Sumber Daya Manusia Kami

Standard Chartered Bank senantiasa merekrut karyawan terbaik yang ada di pasar dan yakin akan mendapatkan kandidat yang tepat untuk jenis pekerjaan yang sesuai.

## ► Good Corporate Governance Tata Kelola Perusahaan



Good Corporate Governance (GCG) merupakan salah satu unsur penting bagi Standard Chartered Bank untuk mencapai tujuannya yakni "Leading the way in Asia, Africa and the Middle East" dan menjadi organisasi yang kompetitif yang dikelola oleh sumber daya handal yang menghargai nilai-nilai integritas, profesionalisme dan kepemimpinan.

Standard Chartered Bank telah memiliki kebijakan internal, yaitu Code of Conduct yang mengatur standar perilaku yang diharapkan dari karyawan Standard Chartered Bank, antara lain mematuhi hukum, peraturan dan kebijakan internal, menolak penyuapan dan korupsi, menghindari pemberian dan penerimaan hadiah atau hiburan, kebijakan Speak Up, serta benturan kepentingan. Kebijakan ini sangat fundamental dalam mendukung penerapan Good Corporate Governance.

Di Indonesia, kebijakan internal tersebut dipadukan dengan Peraturan Bank Indonesia No. 8/4/PBI/2006 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bank Indonesia No. 8/14/PBI/2006 tentang Pelaksanaan Good Corporate Governance bagi Bank Umum, dan ketentuan pelaksanaannya dalam Surat Edaran Bank Indonesia No. 15/15/DPNP perihal Pelaksanaan Good Corporate Governance bagi Bank Umum, serta peraturan lain yang berlaku.

*Good Corporate Governance (GCG) is one of the important aspects for Standard Chartered Bank to achieve its objective, "Leading the way in Asia, Africa and the Middle East" and being a competitive organization managed by qualified people who respect the values of integrity, professionalism, and leadership.*

*Standard Chartered Bank has already had global internal policies named Code of Conduct. This policy sets out the standard of behaviour expected from all Standard Chartered Bank employees such as to comply with laws, regulations and group standards, reject bribery and corruption, and avoid being compromised by gift and entertainment, Speak Up policy as well as conflict of interest. The internal policy is fundamental in the implementation of Good Corporate Governance.*

*In Indonesia, the above internal policies are combined with Bank Indonesia Regulation No. 8/4/PBI/2006 as amended by Bank Indonesia Regulation No. 8/14/PBI/2006 pertaining to the Implementation of Good Corporate Governance for Commercial Bank and Bank Indonesia Circular Letter No. 15/15/DPNP pertaining Implementation of Good Corporate Governance for Commercial Bank, and other prevailing regulation.*

## ► Disclosure of GCG Implementation ◀

### Pengungkapan Pelaksanaan GCG

#### Tugas dan Tanggung Jawab Dewan Komisaris dan Direksi

##### DEWAN KOMISARIS

Bank tidak memiliki Dewan Komisaris, karena Standard Chartered Bank Indonesia merupakan kantor cabang dari Standard Chartered Bank yang berkantor pusat di London, Inggris. Fungsi Pengawasan dilakukan oleh wakil kantor Regional

##### MANAGEMENT COMMITTEE

Aktivitas Standard Chartered Bank Indonesia diarahkan dan diawasi oleh Management Committee (selanjutnya disebut dengan "CMT"). CMT bertanggung jawab secara langsung terhadap operasional bank. Dalam melaksanakan tugasnya, CMT mengacu pada Risk Management Framework ("RMF").

##### FUNGSI PENGAWASAN DAN INDEPENDENSI CMT

###### ► Roles and Responsibility of CMT

Kepemimpinan CMT di Standard Chartered Bank Indonesia memiliki peranan penting dalam menentukan dan menetapkan langkah-langkah yang diperlukan dalam menghadapi tantangan lintas bisnis yang meliputi manajemen keuangan, manajemen nasabah dan kantor cabang, tata kelola perusahaan, serta sumber daya manusia dan kapasitasnya.

Tanggung jawab CMT dalam bidang-bidang tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Manajemen keuangan: mengkaji kinerja keuangan setiap bisnis terhadap anggaran/perkiraan pengeluaran dan menetapkan tindak lanjut untuk mendorong bisnis dan mencapai target secara keseluruhan
- Customer and franchise management: mencapai prioritas bisnis dan mengembangkan setiap kesempatan bisnis secara maksimal untuk mengembangkan kantor cabang di Indonesia. CMT juga diminta untuk memajukan identitas bank secara internal dan external di Indonesia, menetapkan dan mendukung program komunitas yang bersifat lokal maupun Group.
- Tata kelola perusahaan: membentuk dan
- Corporate governance: establish and maintain

#### Roles and Responsibilities of Board of Commissioners and Directors

##### BOARD OF COMMISSIONERS

The Bank does not have Board of Commissioners since Standard Chartered Bank Indonesia is a branch of Standard Chartered Bank headquartered in London, England. Supervisory function is done by the Regional office representative.

##### MANAGEMENT COMMITTEE

The Bank's activities are directed and governed by the Management Committee (herein after called as "CMT"), which represents as Board of Directors. The CMT is directly responsible for the operations of the Bank. In carrying out its responsibilities the CMT adheres to Standard Chartered Bank's Risk Management Framework ("RMF").

##### SUPERVISION AND INDEPENDENCY OF CMT

###### ► Roles and Responsibility of CMT

CMT leadership at Standard Chartered Bank Indonesia plays important role in determining and agreeing the response to cross business challenges in the following areas: financial management, customer and franchise management, corporate governance and people & talent.

CMT's responsibility in the above areas are as follows:

- Financial management: review the financial performance of each business against budget/forecast and identify action plans to support individual business and the meeting of overall country targets.
- Customer and franchise management: contribute to development of the franchise by working cohesively to achieve the business priorities and to maximize business development opportunities for the country. CMT is also asked to promote the right corporate identity within the country internally and externally, identifying and sponsoring the implementation of appropriate local and Group communities programmes.

- Corporate governance: establish and maintain



mempertahankan tata kelola perusahaan dan kerangka kerja kepatuhan yang sehat. Dalam hal ini, CMT harus memastikan bahwa Bank memiliki hubungan yang efektif dan proaktif dengan Pemerintah dan regulator sehingga kepentingan Bank terwakili secara baik. CMT juga harus memastikan kebijakan lokal untuk setiap bisnis konsisten satu sama lain, sesuai dengan tujuan bisnis, kebijakan Group, ketentuan lokal dan kebijakan fungsional. Selain itu, CMT dituntut untuk memastikan manajemen operasional yang efektif; dilaksanakannya pengawasan, pengendalian dan manajemen untuk semua jenis risiko; serta dilakukannya tindakan antisipasi, pengaturan, dan mitigasi terhadap risiko yang timbul dan berdampak terhadap reputasi Bank.

- People and Talent: mengkaji isu-isu dan kebijakan sumber daya manusia untuk menciptakan karyawan yang berkinerja unggul, termasuk didalamnya manajemen kompensasi dan kinerja.

#### ► Pertemuan CMT

CMT mengadakan pertemuan setiap bulan guna mendiskusikan perkembangan bisnis dari sisi kinerja bisnis, pemantauan risiko maupun penentuan langkah-langkah strategis yang diperlukan. Setiap pertemuan CMT didokumentasikan dengan pembuatan notulen rapat agar setiap permasalahan dapat dipantau dan keputusan yang diambil terdokumentasi.

Selama tahun 2017 diadakan 10 pertemuan CMT yang dihadiri oleh quórum (2/3 anggota CMT). Anggota CMT yang tidak dapat hadir telah diwakili oleh pemangku jabatan sementara.

#### ► Independensi CMT

Standard Chartered Bank menganut struktur organisasi matrix yang berlaku di setiap unit Standard Chartered Bank secara global. Ini merupakan salah satu mekanisme fungsi pengawasan Group atas segala keputusan yang diambil oleh Standard Chartered Bank Indonesia.

Dalam melaksanakan tugasnya, anggota CMT bertanggung jawab kepada Chief Executive Officer. Namun demikian, karena bidang tugas yang diemban

*a sound corporate governance and compliance framework. At this instance, CMT must ensure effective and proactive relationship with Government and regulators and monitor that Bank's interests are fully represented. CMT must ascertain that the policies of the country are adequate and consistent across businesses, are aligned to business objectives and comply with Group policies, local regulatory requirements and functional policies/requirements. CMT is to ensure effective operations management; the management, control, and monitoring of all risks are in place; and any reputational impact from risks arising in the country are anticipated, managed, and mitigated.*

- *People and Talent: review people issued and policies to create a high performing workforce, including how the country manages performance and compensation.*

#### ► CMT Meeting

*CMT meeting is conducted on a monthly basis discussing business development especially on business performance, risk monitoring and determining strategic decision where necessary. The meetings are documented in Minutes of Meeting to ensure continuity of monitoring of any issues raised and to record business decision taken during the meeting.*

*During 2017, there were 10 CMT meetings and are represented by the quorum (2/3 of CMT members). CMT members who are unable to attend the meeting are represented by their acting head of department.*

#### ► Independency of CMT

*Standard Chartered Bank uses a matrix organisation structure which is applied to each unit of Standard Chartered Bank globally. This is applied as one of control mechanism for Standard Chartered Bank Group to monitor all decision taken by Standard Chartered Bank Indonesia.*

*In performing their day to day duties, CMT member is responsible to the Chief Executive Officer. However, since*

masing-masing CMT merupakan perwakilan Regional Office, anggota CMT tersebut juga bertanggung jawab kepada Regional Head masing-masing sesuai dengan bidangnya.

Reporting line ke Regional Office juga berlaku pada beberapa pejabat tertentu sesuai dengan fungsinya meskipun bukan anggota CMT. Hal ini untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil dilaporkan/ dikonsultasikan kepada Regional Office terkait.

Regional Head mengadakan kunjungan secara berkala pada unit terkait di Indonesia untuk memastikan fungsi check and balance dilaksanakan sesuai reporting line dalam matrix dan permasalahan telah dieskalasi kepada pihak terkait.

*each CMT is the representative of the same function in Regional Office, they are also responsible to each Regional Head in accordance with the division.*

*The reporting line to Regional Office is also applicable for several officers at certain level in accordance to its function even if they are not CMT members. This is to ensure that all decision taken is reported / consulted to related Regional Office.*

*The Regional Head conducts regular visit to related unit in Indonesia to ensure that the function of check and balance has been implemented in accordance to the reporting line in the matrix and all issues have been escalated to related party.*

## Kelengkapan dan Pelaksanaan Tugas Komite-Komite

### KOMITE-KOMITE

Bank tidak memiliki Komite Audit, Komite Pemantau Risiko, serta Komite Remunerasi dan Nominasi, karena Standard Chartered Bank Indonesia merupakan kantor cabang dari Standard Chartered Bank yang berkantor pusat di London, Inggris.

Namun demikian, Bank memiliki komite-komite lain yang pada dasarnya bertugas memantau pelaksanaan bisnis Bank.

#### ► Asset & Liability Committee (Komite ALCO)

Asset & Liability Management (ALM) merupakan bagian dari aktivitas manajemen risiko dan bertanggung jawab untuk mengelola dan memantau neraca serta laba/rugi. ALM berkonsentrasi pada pengelolaan risiko terkait suku bunga, risiko likuiditas, pengelolaan modal, dan eksposur valuta asing.

ALCO mengadakan pertemuan setiap bulan untuk mengevaluasi pengelolaan neraca, strategi, dan pelaksanaan.

Komite ini menetapkan kebijakan internal transfer pricing, menetapkan suku bunga aktiva produktif dan pasiva, menetapkan strategi pendanaan dan penyaluran

### Completeness and Implementation of Committees' Tasks

#### COMMITTEES

*The Bank does not have Audit Committee, Risk Monitoring Committee and Remuneration and Nomination Committee, since Standard Chartered Bank Indonesia is a branch of Standard Chartered Bank headquartered in London, England.*

*However, the Bank has other committees which carry on the function to monitor the implementation of the Bank's business.*

#### ► Asset & Liability Committee (ALCO)

*Asset & Liability Management (ALM) is part of risk management and responsible to manage and control balance sheet and profit/loss. ALM will focus in managing risk related to interest risk, liquidity risk, capital management and foreign exchange exposure.*

*ALCO conducts monthly meeting to evaluate the management of balance sheet, ALM strategy and implementation.*

*This committee establishes standard procedure on internal transfer pricing, set interest rate applied in productive asset and liability, set the funding and lending*



dana, serta mengelola portofolio investasi. ALCO juga bertanggung jawab untuk memantau suku bunga, jangka waktu kredit, currency exposure, pendanaan dan risiko yang melekat. Hasil dari pertemuan ini akan dilaporkan kepada GALCO.

Komite ini diketuai oleh Chief Executive Officer dan dihadiri oleh CMT yang terkait dengan ALM seperti Retail Banking, Corporate Institutional Banking & Commercial Banking, Finance dan manajemen senior lainnya. Notulen rapat didokumentasikan dan pertemuan luar biasa akan diselenggarakan jika diperlukan

#### ► Country Risk Committee (CRC)

Komite ini bertujuan untuk memastikan bahwa manajemen risiko di Standard Chartered Bank Indonesia telah dilaksanakan secara efektif untuk mendukung strategi bank. Tanggung jawab utama CRC adalah:

- (i) memastikan kerangka kerja manajemen risiko diterapkan secara efektif
- (ii) memastikan bahwa identifikasi dan pengukuran dilakukan secara obyektif, konsisten, dan sesuai dengan standar Standard Chartered Bank dan ketentuan yang berlaku
- (iii) memastikan bahwa kerangka kerja Risk Assurance yang dikeluarkan oleh Group diterapkan secara efektif sesuai dengan governance dan proses risk control yang berlaku. Pertemuan CRC diadakan minimal enam kali dalam setahun dan diketuai oleh Country Chief Risk Officer.

#### ► Country Operational Risk Committee (CORC)

Tujuan dari CORC adalah untuk memastikan efektivitas dari manajemen risiko operasional secara menyeluruh di dalam bank untuk mendukung strategi bank sesuai dengan Risk Management Framework (RMF) serta kebijakan dan prosedur risiko operasional. Pertemuan CORC diadakan setiap bulan dan diketuai oleh Chief Executive Officer.

Pertemuan CORC ini membahas semua risiko/risiko operasional dengan tingkat risiko medium, tinggi dan sangat tinggi di setiap unit bisnis Retail Clients, Corporate Institutional Clients dan Fungsi Pendukung (Support functions).

*strategy and managing our investment portfolio. ALCO will also be responsible to monitor interest risk, loans period, currency exposure, funding and embedded risk. The outcome of this meeting should be reported to GALCO.*

*This committee is chaired by Chief Executive Officer and attended by several CMT members related to ALM such as Retail Banking, Corporate Institutional Banking & Commercial Banking, Finance and other senior management. The Minutes of Meeting is documented and emergency meeting will be conducted if necessary.*

#### ► Country Risk Committee (CRC)

*CRC's objective is to ensure the effective management of risk throughout Standard Chartered Bank Indonesia in support of the Standard Chartered Bank's strategy. Key responsibilities of the CRC are:*

- (i) to ensure the effective application of Standard Chartered Bank's risk management framework
- (ii) to ensure risk identification and measurement capabilities are objective, consistent and compliant with Standard Chartered Bank standards and applicable regulations
- (iii) to ensure the effective application of the Group's risk assurance framework to evidence that existing governance and risk control processes are effectively implemented across Standard Chartered Bank Indonesia. CRC meeting is held minimum six times per annum and is chaired by the Country Chief Risk Officer.

#### ► Country Operational Risk Committee (CORC)

*CORC's objective is to ensure the effective management of operational risk throughout Standard Chartered Bank Indonesia in support of the Standard Chartered Bank's strategy and in accordance with the Risk Management Framework and related Operational Risk Policies and Procedures. CORC meeting is held on a monthly basis and is chaired by the Chief Executive Officer.*

*The CORC meeting discusses all medium, high and very high risks in each unit business of Retail Clients, Corporate Institutional Clients and Support Functions.*

#### ► Early Alert Committee (EAC)

Early Alert Committee adalah forum untuk memonitor debitur yang menunjukkan gejala awal kredit bermasalah. Agenda utama dalam pertemuan Early Alert termasuk penentuan masuk dan keluarnya debitur di dalam forum Early Alert, menetapkan tindakan yang harus dilaksanakan terhadap debitur tersebut, serta melaporkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan apabila perlu. Pertemuan Early Alert dilakukan sekali dalam setiap bulan atau lebih, apabila dirasakan perlu oleh Ketua Komite. Pertemuan ini diketuai oleh Chief Executive dan dikoordinasikan oleh Country Chief Risk Officer.

#### ► Group Special Asset Management Committee (GSAM)

Komite GSAM beranggotakan Country Head of GSAM, Head of Origination Client Coverage, Senior Credit Officer dan Head of WB Legal. Selain anggota, beberapa personil Bank juga diundang untuk menghadiri pertemuan rutin Komite GSAM, antara lain Chief Executive Officer, Chief Finance Officer dan GSAM Regional Head. Pertemuan rutin Komite GSAM diadakan minimal setiap tiga bulanan, dikoordinasi dan dipimpin oleh Country Head of GSAM. Komite ini bertugas mengawasi penanganan akun-akun bermasalah.

#### ► Business Operational Risk Committee (BORC)

Tujuan komite ini adalah untuk memastikan manajemen risiko operasional dilaksanakan dengan efektif oleh unit bisnis Wholesale Bank dan Consumer Bank serta fungsi-fungsi pendukung sejalan dengan strategi bisnis masing-masing, sesuai dengan Risk Management Framework, kebijakan dan prosedur risiko operasional, dan arahan lain yang terkait.

Pertemuan BORC diadakan setiap bulan untuk Retail Clients dan Corporate Institutional Clients serta di fungsi-fungsi pendukung (Support functions), dan dihadiri oleh pejabat bisnis/fungsi yang terkait dan dikoordinasikan oleh Senior Operational Risk Officer yang bertanggung jawab untuk masing-masing bisnis. Dalam pertemuan ini dibahas semua masalah-masalah yang telah diidentifikasi, kemudian ditentukan tindak lanjutnya. Tindak lanjut ini dimonitor untuk memastikan penyelesaian yang tepat pada waktunya.

#### ► Information and Technology Steering Committee

Komite ini beranggotakan Chief Information Officer dan divisi lain yang terkait. Komite ini berkewajiban untuk

#### ► Early Alert Committee (EAC)

*The EAC's objective is to maintain an effective oversight over the existing Early Alert (EA) portfolio, which displays early signs of potential stress. Key discussion of the meeting includes the movement in and out of EA accounts, review the proposed actions and escalation of issue as appropriate. Early Alert Committee is to be held on a monthly or more frequent basis, as deemed appropriate by the Committee's Chairman. The meeting is chaired by the Chief Executive and coordinated by Country Chief Risk Officer.*

#### ► Group Special Asset Management Committee (GSAM)

*GSAM Committee consists of Country Head of GSAM, Head of Origination Client Coverage, Senior Credit Officer and Head of WB Legal. In addition, several other people are permanently invited to the GSAM Committee meeting, such as Chief Executive Officer, Chief Finance Officer and GSAM Regional Head. The meeting is held every three-month at minimum basis. The meeting is chaired and coordinated by Country Head of GSAM. The committee oversees the management of problematic and distressed accounts.*

#### ► Business Operational Risk Committee (BORC)

*BORC's objective is to ensure an effective management of operational risk within the business functions of Wholesale Bank, Consumer Bank and Support Functions in line with the respective Business' strategy and in accordance with the Risk Management Framework, related Operational Risk Policies and Procedures and any other relevant directives, policies and procedures.*

*The BORC meeting is held on a monthly basis for the Retail Clients, Corporate Institutional Clients, and other Support Functions. The meeting is attended by the business head/function head and coordinated by the Senior Operational Risk Officer responsible for each business. The meeting highlights all issues identified and determines actions to be taken. All mitigation actions are discussed and monitored to ensure proper and timely solutions*

#### ► Information Technology Steering Committee

*The member of this committee is Chief Information*



memantau pengembangan IT serta memastikan rencana strategis Standard Chartered Bank Indonesia dapat dicapai dengan dukungan IT yang memadai.

## Penerapan Fungsi Kepatuhan, Audit Intern dan Audit Ekstern

### FUNGSI-FUNGSISI

#### ► Fungsi Kepatuhan

Fungsi kepatuhan Standard Chartered Indonesia dipimpin oleh seorang Direktur Kepatuhan.

Direktur Kepatuhan bertanggung jawab untuk memastikan agar Standard Chartered Bank Indonesia mematuhi semua peraturan Bank Indonesia maupun peraturan lokal lainnya yang berlaku dan diterbitkan oleh lembaga-lembaga pemerintahan seperti Departemen Keuangan, Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Kantor Pajak (dibantu oleh divisi perpajakan).

Divisi ini juga bertanggung jawab untuk memastikan agar hubungan Standard Chartered Bank Indonesia dengan lembaga pemerintahan dapat terjalin dengan baik dan menerapkan prinsip kehati-hatian dengan cara mensosialisasikan semua peraturan baru maupun yang telah direvisi kepada unit internal yang memiliki kaitan dengan peraturan baru tersebut.

#### ► Audit Ekstern

Standard Chartered Bank Indonesia telah menunjuk Kantor Akuntan Publik (KAP) Siddharta Wldjaja & Rekan (anggota KPMG Internasional) yang bertindak sebagai auditor independen untuk memeriksa laporan keuangan maupun proses-proses yang mempengaruhi laporan keuangan tahun 2015. Keputusan ini sejalan dengan penunjukan KPMG sebagai auditor eksternal Group.

#### ► Audit Internal

Fungsi Audit Internal SCB Indonesia dijalankan oleh unit Country Audit (atau dikenal dengan Satuan Kerja Audit Intern / SKAI) yang merupakan bagian dari Group Internal Audit (GIA). Unit Country Audit dikepalai oleh Country Head of Audit dengan garis pelaporan kepada Country CEO dan Regional Head of Audit ASEAN and South Asia di Singapura.

*Officer and other related business unit. The committee is responsible to review the development of Information Technology and to ensure that Standard Chartered Bank Indonesia's overall strategy objective can be achieved with sufficient IT support.*

### Implementation of Function of Compliance, Internal Audit and External Audit

#### FUNCTIONS

##### ► Compliance Function

*Standard Chartered Bank Indonesia's compliance function is led by a Compliance Director.*

*The Compliance Director is responsible to ensure that Standard Chartered Bank Indonesia fully complies with all Bank Indonesia regulation and other prevailing local regulation issued by government bodies such as Ministry of Finance, Financial Service Authority (FSA), Tax (with assistance of tax division), and other matters related to Indonesian law.*

*This division is also responsible to ensure the relationship of Standard Chartered Bank Indonesia with all local government bodies is well maintained and it implements prudential banking policy by socializing all new regulation/revised regulation internally*

Audit Internal mengikuti pendekatan audit berorientasi pada proses dan berdasarkan risiko.

Unit Country Audit membantu Manajemen SCB Indonesia dalam mencapai tujuan bisnis mereka melalui proses yang sistematis dan independen dalam melakukan penilaian terhadap efektivitas manajemen risiko, desain pengendalian, dan implementasi dari pengendalian internal sebagai bagian dari Good Corporate Governance sesuai kebijakan yang berlaku. Cakupan audit meliputi Bank secara keseluruhan terdiri dari bisnis Retail Banking, Commercial Banking dan Global Banking, Operasional, Kredit, Teknologi dan Sistem Informasi, dan juga fungsi-fungsi pendukung di kantor pusat.

Selama tahun 2017, sejumlah audit telah dilakukan baik oleh tim Audit internal meliputi ICAAP, Retail Internet and Mobile Banking, Data Centre di Hong Kong, Requisition to Pay, Financial market, Client Due Diligence Retail Banking, Internal Model Approach, Financial Market.

Atas temuan audit, pihak manajemen telah melakukan perbaikan sebagai komitmen tindak lanjut atas temuan yang ada. Secara periodik, audit internal melakukan pemantauan terhadap perkembangan perbaikan tindak lanjut yang telah dilakukan oleh manajemen.

## Penerapan Manajemen Risiko

### MANAJEMEN RISIKO

Manajemen risiko yang efektif sangat penting untuk menghasilkan keuntungan secara konsisten dan berkesinambungan. Oleh karena itu manajemen risiko merupakan bagian yang sentral dalam manajemen finansial dan operasional Bank.

Melalui kerangka manajemen risiko, enterprise-wide risks dikelola secara menyeluruh dengan tujuan memaksimalkan pendapatan berdasarkan risiko dan tetap dalam 'risk appetite'. Sebagai bagian dari kerangka ini, serangkaian prinsip menggambarkan budaya manajemen risiko yang berkesinambungan:

- Menyeimbangkan antara risiko dan hasil (return).
- Tanggung jawab (Responsibility): Semua karyawan bertanggung jawab untuk memastikan kedisiplinan dan fokus dalam menghadapi risiko.
- Akuntabilitas (Accountability): risiko diambil sesuai

*Internal audit adopts a risk-based and process oriented approach*

*Country Audit supports Country Management team to achieve their business target by providing a systematic and independent assurance of the effectiveness of risk management, control designs and implementation of internal controls as part of Good Corporate Governance in accordance to the prevailing policy. The scope of audit activities covered bank's end to end includes Retail Banking, Commercial Banking and Global Banking businesses, Operations, Credit, Technology and Information System, as well as other Support Functions at the head office.*

*During 2017, a number of audits have been conducted by Internal Audit team including ICAAP, Internet Retail and Mobile Banking, Data Center in Hong Kong, Requisition to Pay, Financial Market, Client Due Diligence Retail Banking, Internal Model Approach, Financial Market.*

*On the audit findings, management has made commitment to follow up the existing findings. Periodically, Country Audit monitors the development of follow up improvement that has been undertaken by the management.*

### Implementation of Risk Management

#### RISK MANAGEMENT

*Effective risk management is fundamental to being able to generate profits consistently and sustainably and is thus a central part of the financial and operational management of the Bank.*

*Through risk management framework, enterprise-wide risks are managed with the objective of maximising risk-adjusted returns while remaining within the risk appetite.*

*As part of this framework, a set of principles describes the risk management culture to be sustained:*

- Balancing risk and return.
- Responsibility: it is the responsibility of all employees to ensure that risk-taking is disciplined and focused.

dengan otoritas masing-masing dengan didukung infrastruktur dan sumber daya yang memadai.

- ▶ Antisipasi: Bank mengantisipasi risiko masa depan yang signifikan.
- ▶ Keuntungan komparatif: Bank melakukan usaha untuk mencapai keuntungan komparatif melalui pendekatan manajemen risiko dan kontrol yang efektif dan efisien.

## PENGAWASAN AKTIF DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Standard Chartered Bank Indonesia (SCBI) tidak memiliki Dewan Komisaris karena SCBI merupakan kantor cabang dari Standard Chartered Bank (SCB) yang berkedudukan di London dan 100% sahamnya dimiliki oleh Standard Chartered Plc. (Grup). Fungsi komisaris diemban oleh Group Executive Directors (The Board), sedangkan fungsi pengawasan di Indonesia dilaksanakan oleh Group Management Committee ("CMT") SCBI.

Sebagai kantor cabang, pelaksana tugas dan kewenangan Direksi dilakukan oleh CMT sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## KEBIJAKAN, PROSEDUR DAN PENETAPAN LIMIT

Penerapan manajemen risiko SCBI didukung dengan serangkaian kebijakan dan prosedur manajemen risiko di setiap unit dengan mengacu kepada strategi bisnis SCBI. Penetapan limit manajemen risiko untuk risiko operasional, risiko hukum dan risiko kepatuhan mengacu kepada Operational Risk Assessment Matrix, sedangkan untuk risiko kredit, risiko pasar, risiko likuiditas, risiko stratejik dan risiko reputasi mengacu kepada pedoman masing-masing.

## PROSES IDENTIFIKASI, PENGUKURAN, PEMANTAUAN DAN PENGENDALIAN RISIKO SERTA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN RISIKO

Di dalam dokumen RMF, proses identifikasi, pengukuran, pemantauan dan pengendalian risiko dijabarkan dalam suatu pendekatan yang dinamakan Risk Management Approach yang dikelompokkan menjadi 6 (enam) kategori proses manajemen risiko yang saling tergantung satu sama lain.

- ▶ Accountability: risk is taken only within agreed authorities and where there is appropriate infrastructure and resource.
- ▶ Anticipation: the Bank to anticipate future risks and ensure awareness of all known risks.
- ▶ Competitive advantage: the Bank to achieve competitive advantage through efficient and effective risk management and control.

### ACTIVE SUPERVISION BY BOARD OF COMMISSIONERS AND DIRECTORS

*Standard Chartered Bank Indonesia (SCBI) does not have Board of Commissioners as it is a branch of Standard Chartered Bank (SCB) domiciled in London which 100% fully owned by Standard Chartered Plc. (Group). Commissioners' role is held by Group Executive Directors (The Board), while monitoring function in Indonesia is held by Management Committee (CMT) of SCBI.*

*As a branch, roles and responsibilities of Board of Directors are carried on by CMT in accordance to prevailing regulations.*

### POLICY, PROCEDURE AND DETERMINATION OF LIMIT

*SCBI risk management implementation is supported by integrated policy and procedure in each unit, in line with SCB business strategy. Risk management limit for operational risk, legal risk, and compliance risk, refers to Operational Risk Assessment Matrix, while for credit risk, market risk, liquidity risk, strategic and reputational risks refer to each related policy.*

### PROCESS OF RISK IDENTIFICATION, MEASUREMENT, MONITORING AND CONTROL, AND RISK MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

*Description of RMF documentation, identification process, measurement, and risk monitoring is within Risk Management Approach, an approach that consists of 6 (six) categories of integrated risk management process.*

Dalam rangka menyediakan informasi yang akurat, lengkap, informatif, tepat waktu dan dapat diandalkan, SCBI menyelenggarakan rapat internal secara berkala yang dihadiri oleh unit bisnis terkait dimana informasi tersebut dapat digunakan oleh dewan direksi dalam rangka proses pengambilan keputusan. Hal ini merupakan rangkaian dari Sistem Informasi Manajemen Risiko yang dimiliki oleh SCBI.

*In order to provide accurate information, complete, informative, punctual, and reliable, SCBI conducts periodical meeting attended by business unit heads. Information gathered from the meeting can be used by CMT for decision making. This is part of Risk Management Information System in SCBI.*

## SISTEM PENGENDALIAN INTERN

Untuk memastikan efektifitas proses manajemen risiko dalam memelihara profil risiko, SCBI mempunyai 3 (tiga) "lines of defence" yang masing-masing memiliki tanggungjawab terhadap manajemen risiko dan pengawasan.

### Penyediaan Dana kepada Pihak Terkait dan Penyediaan Dana

No	Penyediaan Dana Fund Provision	Jumlah / Total	
		Debitur / Debtor	Nominal / Amount
1	Kepada Pihak terkait To related party	60	1.035.881
2	Kepada Debitur Inti Core Debtor	0	0
	a. Individu / Individual	25	10.499.477
	b. Kelompok / Group		

## Rencana Strategis

Standard Chartered Bank Indonesia telah memiliki rencana strategis jangka panjang (periode 3 tahun) yang dijabarkan dalam rencana bisnis tahunan. Rencana bisnis itu diperbarui untuk mencerminkan kondisi sebenarnya. Pencapaian rencana strategis tersebut akan dipantau dalam forum-forum yang ada.

## Strategic Plan

*Standard Chartered Bank Indonesia has already had long term strategic plan (three years period) which is presented in annual business plan. Business plan will be updated on a regular basis to represent the latest condition and will be monitored by related forum.*

## Share Ownership of the Board Member of Directors ◀ Kepemilikan Saham Anggota Direksi



Tidak ada anggota CMT yang memiliki saham sebesar 5% atau lebih dari total modal disetor Bank, atau bank lain, lembaga keuangan bukan bank, atau perusahaan lainnya, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

*There is no CMT member that has share ownership of 5% or above from total paid in capital of the Bank or any other bank, non-bank financial institution, or corporate, either in country or overseas.*

## Financial and Family Relationship of the Board Member of Directors ◀ Hubungan Keuangan dan Hubungan Keluarga anggota Dewan Direksi

Tidak ada anggota CMT saling memiliki hubungan keuangan maupun hubungan keluarga dengan anggota CMT lainnya.

*There is no CMT member that has either financial relationship or family relationship with other CMT members.*

## Transparansi Kondisi Keuangan dan Non-Keuangan

Penyusunan dan penyajian laporan keuangan dan non-keuangan telah dilakukan dengan tata cara, jenis dan cakupan yang sesuai dengan ketentuan Bank Indonesia yang berlaku. Standard Chartered Bank Indonesia juga telah menyajikan informasi mengenai laporan keuangan pada website ([www.standardchartered.co.id](http://www.standardchartered.co.id)) yang dapat diakses oleh publik.

## Informasi Lain yang Terkait dengan GCG

Tidak ada informasi lain yang perlu kami ungkapkan terkait dengan intervensi pemilik, perselisihan internal atau permasalahan yang timbul sebagai dampak kebijakan remunerasi pada Bank.

### Transparency of Financial and Non-Financial Condition

*The preparation and presentation of financial and non-financial reports were in compliance with the procedures, types and scope prescribed by applicable Bank Indonesia regulations. Standard Chartered Bank Indonesia had also published information relating to financial statements on the website ([www.standardchartered.co.id](http://www.standardchartered.co.id)) which is publicly accessible.*

### Other Information related to GCG

*There is no other information that needs to be disclosed related to intervention from owner, internal dispute or other matter raise as a result of the Bank's remuneration policy.*

## Shares Option ◀ Shares Option

Standard Chartered Bank memiliki program opsi pembelian saham bagi karyawan yang dinamakan Sharesave. Sharesave merupakan opsi yang memberikan hak bagi karyawan untuk membeli saham Standard Chartered Bank dengan harga diskon dengan jangka waktu 3 tahun.

*Standard Chartered Bank has a share option program named as Sharesave. Sharesave is an option which provides staff option to buy Standard Chartered Bank shares at discounted price within 3 years period.*

## Frequency of Board of Commissioners Meeting ◀ Frekuensi Rapat Dewan Komisaris

Bank tidak memiliki Dewan Komisaris, karena Standard Chartered Bank Indonesia merupakan kantor cabang dari Standard Chartered Bank yang berkantor pusat di London, Inggris. Dengan demikian, tidak ada frekuensi rapat Dewan Komisaris yang dicatat.

*The Bank does not have Board of Commissioners since Standard Chartered Bank Indonesia is a branch of Standard Chartered Bank headquartered in London, England. Hence, no frequency of Board of Commissioners noted.*

## ▶ Legal Cases

### Permasalahan Hukum

Berikut ini adalah kasus-kasus yang diproses secara hukum selama periode tahun 2017\*:

Permasalahan Hukum Legal Cases	Jumlah Kasus / Total Cases	
	Perdata	Pidana
Telah mendapatkan putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap Settled	2	--
Dalam proses penyelesaian In Progress	5	--
<b>Total</b>	<b>7</b>	--

\* Jumlah diatas menunjukkan tuntutan hukum atas bank oleh nasabah atau sebaliknya

The following cases being legally processed in 2017\*:

\* Above represents legal claims made against the bank by customer and vice versa /

## ▶ Transactions which Contains Conflict of Interest

### Transaksi yang Mengandung Benturan Kepentingan

Standard Chartered Bank telah memiliki peraturan internal yang secara khusus mengatur mengenai benturan kepentingan dan kebijakan Personal Account Dealing. Kebijakan ini wajib dipatuhi oleh segenap karyawan Standard Chartered Bank.

Group berkomitmen untuk memperlakukan klien secara adil dan meminta staf untuk bertindak dengan penuh integritas. Group mengakui bahwa persepsi mengenai benturan kepentingan dapat memberikan dampak yang sama besarnya dengan benturan kepentingan yang aktual. Seluruh staf ditingkatkan bahwa kegagalan dalam mengidentifikasi dan mengatasi konflik secara efektif dan kemungkinan adanya konflik itu sendiri dapat mempengaruhi reputasi Group, tindakan hukum, dan sanksi regulator.

Staf harus bertindak independen dan penuh integritas. Staf harus memahami tanggung jawab dan kewajibannya ketika dihadapkan pada benturan kepentingan yang aktual dan potensial.

Manajemen harus menetapkan kontrol organisasional, governance dan administratif untuk mengatur benturan kepentingan yang diidentifikasi atau dilaporkan. Apabila benturan kepentingan tidak dapat dihindari, maka hal itu harus diatasi secara transparan dan terbuka. Benturan kepentingan yang teridentifikasi harus dieskalasi dan dicatat sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang terkait.

Selama tahun 2016 tidak terdapat laporan mengenai terjadinya transaksi yang mengandung benturan kepentingan.

Standard Chartered Bank already had internal policy which specifically governed conflict of interest and Personal Account Dealing policy. These policies should be adhered to by all Standard Chartered Bank staffs.

The Group is committed to treating its clients fairly and requiring its staffs to conduct themselves with integrity. The Group recognises that the perception of a conflict of interest may be as damaging as an actual conflict of interest. All staffs should be mindful that a perceived failure to effectively identify and manage conflicts and perceived conflicts could damage the Group's reputation, attract legal action and regulatory sanctions.

Staff must act with independence and with integrity. Staff must be aware of their responsibilities and obligations when faced with an actual or potential conflict of interest.

Management must put in place necessary organisational, governance or administrative controls to manage conflicts of interest identified or reported. Where a conflict of interest cannot be avoided, it must be managed in a transparent and open manner. When identified, conflicts of interest should be escalated and recorded in accordance with the relevant policies and procedures.

There is no transaction which contained conflict of interest during 2016.

## Shares and/or Bonds Buy Back Transactions ◀

### Buy Back Shares dan/atau Buy Back Obligasi Bank

Pada tahun 2017 tidak terdapat transaksi. Standard Chartered Bank Indonesia tidak pernah menerbitkan saham maupun obligasi.

There was no share and bonds buy back transaction during 2017. Standard Chartered Bank Indonesia did not issue shares or bonds during this period.



## Funding to Social Activity

### Pemberian Dana untuk Kegiatan Sosial

Divisi Corporate Affairs bertanggung jawab untuk memelihara komunikasi secara wajar, konsisten dan transparan mengenai hal-hal yang terkait dengan tata kelola perusahaan, transaksi dan tindakan korporasi.

Divisi ini juga bertanggung jawab untuk komunikasi internal dan eksternal, yaitu mewakili bank terkait melalui kegiatan komunikasi dengan publik, media massa dan pihak eksternal lainnya, termasuk kegiatan sosial maupun Community, membangun kredibilitas korporasi melalui berbagai program komunikasi yang melibatkan pihak internal maupun eksternal.

Program komunitas kami memiliki fokus pada kesehatan dan pendidikan, dengan target demografis dari generasi muda. Kami menggabungkan kegiatan relawan karyawan ke dalam program komunitas kami dan menggagas relawan berdasarkan keahlian.

Kami berusaha untuk mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial yang berkelanjutan di komunitas kami.

Kesehatan dan pendidikan adalah pondasi pembangunan sosial dan ekonomi. Kami bekerjasama dengan mitra lokal untuk menjalankan program yang guna meningkatkan kesehatan dan peluang pendidikan masyarakat. Pada 2017, secara global kami menginvestasikan US\$ 49,8 juta dollar Amerika Serikat di program komunitas dan karyawan kami berkontribusi lebih dari 66.000 hari kerja relawan.

Di Indonesia, kegiatan-kegiatan kami terbagi atas tiga kelompok yang sangat kami banggakan, yaitu Kesehatan, Pendidikan dan Lingkungan.

#### Kesehatan

##### SEEING IS BELIEVING

Program komunitas kami ini menyediakan pendanaan yang ditujukan untuk mengentaskan kebutaan yang dapat dicegah dan menggalakan pemeriksaan mata berkualitas. Secara global, melalui penggalangan dana dan kegiatan bank lainnya, SiB berhasil menggalang dana sebesar 98,4juta dollar Amerika Serikat dari 2003 sampai 2017. Kami bekerjasama dengan organisasi internasional non-pemerintah.

*Corporate Affairs Division is responsible for maintaining fair, consistent, and transparent communications regarding matters related to corporate governance, material transactions, and corporate actions.*

*This division is also responsible for internal and external communications, which is representing the Bank to communicate with the public, media or other external parties, conduct social activity or any other activities related to Community Engagement, building corporate credibility through variety of communication programs towards internal and external parties.*

*Our Community programm focus on health and education, with youth as a target demographic. We integrate employee volunteering into our community programme and encourage skills-based volunteering.*

*We seek to promote sustainable economic and social development in our communities.*

*Health and education are the foundation of social and economic development. We work with local partners to deliver programmes that improve people's health and educational opportunities. In 2017, Globally - we invested US\$49.8 million in our communities and our employees contributed more than 66,000 volunteering days.*

*In Indonesia, there are three main flagships of activities that we are mostly proud of are Health, Education, and Environmental*

#### Health

##### SEEING IS BELIEVING

*Our flagship community programme, provides funding to address avoidable blindness and promote quality eye-health. Globally, through fundraising and bank matching, Seeing is Believing (SiB) raised US\$98.4 million from 2003 to 2017. We are working with international non-government.*

Di Indonesia, program Seeing is Believing berfokus pada proyek pencegahan kebutaan pada anak, keterbatasan penglihatan dan gangguan penglihatan pada anak. Proyek ini diselenggarakan selama 5 tahun (2015 – 2020) dengan pendanaan dari Group Standard Chartered sebesar 5 juta dollar Amerika Serikat melalui International Agency of Preventable Blindness (IAPB). Dalam implementasinya, Bank bekerjasama dengan Helen Keller International Indonesia serta konsorsiumnya yaitu Fred Hollows, CBM dan ORBIS. Adapun kegiatan tersebut terletak di tiga lokasi utama yaitu Jabodetabek, Sulawesi Selatan dan Nusa Tenggara Barat.

Kegiatan yang dilakukan:

- ▶ 51.325 pasien memperoleh pemeriksaan mata
- ▶ 727 pekerja kesehatan memperoleh pelatihan
- ▶ Edukasi kesehatan mata/pelatihan dan penyuluhan kepada 6.758.950 orang
- ▶ 274 kacamata dan alat bantu telah didistribusikan bagi low vision/pasien dengan penglihatan pendek
- ▶ 495 pasien telah menerima perawatan kesehatan mata lainnya: 91 operasi mata dilakukan untuk anak-anak dan 404 anak-anak diresepkan kacamata di UNHAS untuk katarak, strabismus, dan kondisi okular lainnya
- ▶ 606 anak dengan penglihatan rendah telah di skrining dan memperoleh perawatan. Skrining dilakukan di sekolah luar biasa (SLB) dan inklusi
- ▶ Edukasi kesehatan bagi 548 orang. 22 orang diantaranya adalah dokter.
- ▶ Mendirikan fasilitas pemeriksaan mata di Balai Kesehatan Mata Masyarakat (BKMM) di Mataram
- ▶ Menyediakan sebuah retina kamera untuk Rumah Sakit Cipto bagi pemeriksaan bayi lahir tidak cukup Bulan / prematur. Alat digunakan di RSUD yang ada di Jakarta.
- ▶ Menyediakan alat yang berkaitan dengan pemeriksaan mata di Rumah Sakit Universitas Hasanudin (UNHAS) di Makasar

Melalui inisiatif karyawan Bank, terselenggara kegiatan kampanye tahunan untuk menyuarakan isu pentingnya mencegah kebutaan. Kegiatan yang dilakukan secara konsisten sejak tahun 2009 ini diadakan dalam rangka World Sight Day.

Di 2017, beberapa inisiatif kampanye terselenggara adalah :

- ▶ Workshop mengenai deteksi dini kebutaan pada bayi lahir tidak cukup bulan/prematur. Peserta yang hadir kebanyakan adalah dari penggiat media sosial, ibu rumah tangga, dan pekerja kesehatan

*In Indonesia, our SiB Programme focus on Child Blindness Project. Low Vision and Visual Impairment. These projects run for five years (2015 – 2020) with direct funding by US\$ 5 million from Standard Chartered group to International Agency of Preventable Blindness (IAPB). The Bank is working with Helen Keller International Indonesia and its consortium, i.e: Fred Hollows, CBM and ORBIS. There are three main locations for this project, i.e: Jabodetabek, South Sulawesi and Nusa Tenggara Barat.*

Activities undertaken:

- ▶ 51,325 patients received eye screening
- ▶ 727 health workers received training
- ▶ Eye health education / training and awareness to 6,758,950 people
- ▶ 274 spectacles and low vision devices distributed
- ▶ 495 patients received other types of medical eye health treatment : 91 surgeries performed on children and 404 children prescribed with spectacles at UNHAS for cataract, strabismus and other ocular conditions
- ▶ 606 low vision children received screening and treatment. Screening conducted at special and inclusive schools
- ▶ Health education for 548 people. 22 of them are doctors
- ▶ Established vision centre in Balai Kesehatan Mata Masyarakat [BKMM] in Mataram
- ▶ Provided a retina camera to Cipto Hospital for screening Retinopathy of Prematurity Babies. It is being used in RSUDs in Jakarta
- ▶ Provided eye equipment to Hasanudin University Hospital (UNHAS) in Makasar

*Through initiative from Bank staffs, we held an annual campaign to voice out issues on blindness. The activity has been consistently performed since 2009 during World Sight Day.*

*In 2017, the completed campaign initiatives are as follow:*

- ▶ Workshop on early child blindness detection for prematurity babies. The event was mostly attended by social media users, housewives, and health workers

- ▶ Kampanye dijalan “Walk for Sight” yang diikuti oleh sebanyak 800 karyawan. Mereka membawa atribut yang berisi pesan untuk pencegahan kebutaan. Dalam kesempatan ini, Bank juga mengajak 30 orang dengan keterbatasan penglihatan ikut dalam diskusi literasi keuangan. Selain itu, Bank mengeluarkan audio konten untuk literasi keuangan, yang mana informasi tersebut dapat digunakan oleh semua kalangan, termasuk juga orang dengan keterbatasan penglihatan.
- ▶ Peresmian program SiB di Nusa Tenggara Barat. Kegiatan tersebut akan dijalankan oleh mitra SiB sampai dengan tahun 2020. Sebanyak 500.000 anak diharapkan akan menerima manfaat dari program SiB ini.

## Edukasi

### PROGRAM GOAL

Program Goal sejalan dengan tujuan kami sebagai Bank yaitu mendidik anak perempuan dan memberi mereka alat untuk membentuk masa depan mereka sendiri. Hal ini memiliki efek pengganda antar generasi yang luar biasa pada komunitas dan masyarakat. Wanita yang lebih terdidik menjadi lebih sehat, seperti juga anak-anak mereka, yang lebih mungkin bersekolah dan belajar. Kami tahu bahwa berinvestasi pada anak perempuan dapat menghasilkan peningkatan kemakmuran dan keragaman.

Ada sejumlah faktor yang menghalangi perempuan mencapai kesetaraan gender di pasar tenaga kerja termasuk kurangnya pendidikan, penyakit, bias budaya, kekerasan berbasis gender dan kemiskinan. Perempuan menghadapi sebagian besar masalah ini pada masa remaja mereka.

Melalui pendanaan dari Group sebesar 14.580 dollar Amerika Serikat kepada mitra Goal di Indonesia, kurikulum Goal diterapkan selama 1 tahun ((Mar 2017 - Feb 2018).

Kegiatan yang dilakukan:

- ▶ Maret 2017 - LSM Internasional - Women Win memberikan pelatihan Goal kepada mitra mereka (LSM lokal di Indonesia) -Yayasan Mitra Mandiri Indonesia, serta karyawan Bank.

- ▶ On the road campaign “Walk for Sight” attended by 800 staffs. We brought attributes for blindness prevention awareness. In this opportunity, the Bank also included 30 visually impaired people in the financial literacy discussion. Also, the Bank launched financial literacy audio content, which information can be utilized by all segments, including people with visually impairment.
- ▶ Launching for SiB programme in Nusa Tenggara Barat. The activity will run by SiB partner until the year 2020. As many as 500,000 children are expected to receive the benefits from this SiB programme.

## Education

### GOAL PROGRAMME

*Goal Programme aligns with our Purpose, educating girls and giving them tools to shape their own future. It has an incredible intergenerational multiplier effect on communities and societies. More educated women are healthier, as are their children, who are more likely to attend school and study. We know that investing in girls can result in increased prosperity and diversity.*

*There are a number of factors preventing women from achieving gender parity in the labour market including lack of education, disease, cultural bias, gender based violence and poverty. Women face most of these issues in their adolescence life.*

*Through Group funding by US\$ 14,580 to Goal partner in Indonesia, the Goal curriculum implemented for 1 year ( Mar 2017 – Feb 2018).*

Activities undertaken :

- ▶ In March 2017 – The International NGO - Women Win provided Goal training to their partner (local NGO in Indonesia) -Yayasan Mitra Mandiri Indonesia, as well as the Bank staff champions.

- ▶ November 2017, mitra Goal YMMI melatih lebih lanjut 24 guru SMP dari 10 sekolah. Para guru ini memberikan kurikulum Goal kepada para remaja puteri di sekolah-sekolah.
- ▶ Sampai dengan Desember 2017 - Modul Goal telah disampaikan dan diimplementasikan kepada lebih dari 700 anak perempuan dari 10 sekolah, 2 rusunawa dan panti asuhan di Jakarta.

## EDUKASI KEUANGAN

Pendidikan finansial sejalan dengan bisnis perbankan. Bank dapat memberikan lebih dari pengetahuan tentang keuangan ke topik; Bank dapat memanfaatkan orang dan keahliannya yang akan melipatgandakan dampak potensinya.

Dengan memanfaatkan keahlian karyawan, kami dapat membangun pendidikan keuangan dan kemampuan di antara populasi yang rentan seperti pemuda, wanita dan usaha mikro dan kecil yang memiliki pengetahuan dan akses terbatas ke layanan keuangan.

Kegiatan yang dilakukan:

- ▶ Mengikutsertakan karyawan bank sebagai relawan pada program pendidikan keuangan, antara lain: pendidikan keuangan untuk anak muda (FE4Y) dan melek keuangan untuk perempuan pengusaha kecil (termasuk perempuan di komunitas/PKK/ibu rumah tangga)

Pada 2017, kami telah mencapai 1,378 orang remaja untuk program Financial Education for Youth (FE4Y) dan 100 orang perempuan pengusaha kecil untuk program Education for Entrepreneur.

## Lingkungan

Pada tahun 2017, kami mengadakan kampanye kesadaran lingkungan dan penghematan energi kepada karyawan. Beberapa Kegiatan lainnya diadakan meliputi kampanye tentang penghematan konsumsi kertas, penggunaan kertas daur ulang dan mengadakan pendidikan dini bagi 100 pelajar

- ▶ In November 2017, Goal partner YMMI trained a further 24 Junior High School teachers from 10 schools. These teachers delivered the Goal curriculum to girls at schools.
- ▶ As of December 2017 – Goal modules have been delivered and implemented to more than 700 girls from 10 schools, 2 rusunawa and orphanage in Jakarta.

## FINANCIAL EDUCATION

Financial education is aligned with the Bank's core business of banking. The Bank can bring more than financial knowledge to the topic; it can leverage its people and expertise which will multiply its potential impact.

By leveraging the core skill-sets of our employees, we can build financial education and capability among vulnerable populations such as youth, women and micro and small businesses that have limited knowledge and access to financial services.

Activities undertaken

- ▶ Involved bank staffs as volunteers on the financial education programme, i.e: financial education for youth (FE4Y) and financial literacy for women micro entrepreneur (incl. Women in community/PKK/Housewives).

In 2017, we have reached 1,378 youth through Financial Education for Youth (FE4Y) programme and 100 women micro entrepreneur through Education for Entrepreneur.

## Environment

In 2017, we held awareness campaign amongst staffs towards environmental and energy saving initiatives. Other activities held include campaign awareness on paper saving consumption and the use of recycling paper as well



sekolah dasar mengenai lingkungan dengan menanam tanaman hidroponik. Bank juga menyumbangkan dana melalui LSM lokal untuk mendukung penanaman mangrove di sekitar Pantura (Pantai Utara).

*as conducted early education for 100 elementary school students on environmental by planting hydroponic plants. The Bank also donated the fund to local NGO to support mangrove planting along Pantura (Pantai Utara).*

### **Program Relawan**

Employee volunteering (EV) terintegrasi sebagai komponen inti dari strategi komunitas. Kami meminta karyawan sebagai relawan untuk menyampaikan program komunitas dan berbagi keterampilan yang tersedia. EV adalah dasar dari budaya, tujuan, dan nilai-nilai Bank.

Karyawan bebas untuk memutuskan bagaimana mereka akan menggunakan hari relawannya. Namun, kami mendorong kerja relawan berbasis keahlian dan kegiatan yang disesuaikan dengan program komunitas global kami

Semua karyawan kami memperoleh cuti tambahan selama tiga hari dengan dibayar penuh untuk melakukan kegiatan relawan. Pada 2017, sebanyak 864 hari kerja relawan dikontribusikan oleh Standard Chartered Bank Indonesia.

### **Volunteering Programme**

*Employee volunteering (EV) is integrated as a core component of our community strategy. We work to utilise employee volunteers to deliver on our community programmes and share available skills. EV is fundamental to the Bank's culture, purpose and values.*

*Employees are free to decide how they would like to spend their volunteering time. However, we encourage skills based volunteering and volunteering aligned with our global community programmes.*

*All of our employees are entitled to take up to three days paid leave per year for volunteering. In 2017, employee of Standard Chartered Indonesia contributed 864 employee volunteering days.*



## CONTACT INFORMATION

### Menara Standard Chartered

Menara Standard Chartered

Jl. Prof DR Satrio No.164

Jakarta 12930

(021) 579 99988

Standard Chartered Indonesia

[www.sc.com/id](http://www.sc.com/id)

