

**LAPORAN PELAKSANAAN
GOOD CORPORATE GOVERNANCE
2024**

**Bank of America, N.A.
Jakarta, Indonesia**

**LAPORAN
PELAKSANAAN GOOD CORPORATE
GOVERNANCE
BANK OF AMERICA N.A., JAKARTA
Desember 2024**

Bagian1: Pendahuluan

Bank of America (“Bank”) berkantor pusat di A.S., yang juga menjadi tempat Chief Executive Officer (“CEO”) dan Dewan Direksi global berada. Bank ini adalah salah satu lembaga keuangan terbesar di dunia, yang melayani nasabah individu, bisnis pasar kecil dan menengah, serta perusahaan besar dengan beragam layanan perbankan, investasi, manajemen aset, dan layanan keuangan lainnya. Bank ini menjalankan bisnis di seluruh dunia, termasuk di Indonesia, melalui berbagai lini bisnis global. Bank ini mengoperasikan delapan segmen bisnis utama secara global: Retail, Preferred and Small Business, Merrill Lynch Wealth Management, US Trust, Business Banking, Global Commercial Banking, Global Corporate and Investment Banking, dan Global Markets.

Tata Kelola Perusahaan adalah sistem yang digunakan untuk mengarahkan, mengawasi, memantau, dan mengendalikan bisnis perusahaan. Struktur tata kelola perusahaan menetapkan pembagian hak dan tanggung jawab di antara berbagai partisipan dalam organisasi – seperti dewan, manajer, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya – dan meletakkan aturan dan prosedur untuk pengambilan keputusan. Dengan melakukannya, tata kelola perusahaan juga memberikan struktur tempat tujuan perusahaan ditetapkan, dan sarana untuk mencapai tujuan tersebut serta memantau kinerja.

Di Bank of America, proses, struktur, dan kebijakan manajemen kami membantu memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan serta memberikan garis pandang yang jelas untuk pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Disiplin ini merupakan aspek utama dari tata kelola. Dukungan terhadap semua aspek ini merupakan budaya perusahaan kami - diperjuangkan oleh pimpinan dan dipertahankan oleh setiap karyawan di lingkungan perusahaan – sebagai pendorong utama etika perusahaan.

Bank of America N.A., cabang Jakarta (“BANA Jakarta”) mengikuti kerangka kerja Tata Kelola Perusahaan Bank of America, dan terutama kerangka kerja Tata Kelola Internasional kami yang berlaku untuk semua aktivitas Bank of America di luar Amerika Serikat. Kerangka kerja ini bergantung pada prinsip transparansi dan akuntabilitas, yang memberikan berbagai saluran komunikasi dan eskalasi agar dapat memastikan efektivitasnya. Oleh karena itu, struktur kami dirancang untuk memastikan adanya lini akuntabilitas yang jelas di tingkat lokal, regional, dan perusahaan.

**THE REPORTS OF
THE IMPLEMENTATION OF GOOD CORPORATE
GOVERNANCE
BANK OF AMERICA N.A., JAKARTA
December 2024**

Section 1: Introduction

Bank of America (the “Bank”) is headquartered in the U.S., where its global Chief Executive Officer (the “CEO”) and Board of Directors are also located. The Bank is one of the world’s largest financial institutions, serving individual consumers, small and middle market businesses, and large corporations with a full range of banking, investing, asset management and other financial services. The Bank conducts business throughout the world, including Indonesia, through multiple global lines of business. The Bank operates eight principal business segments globally: Retail, Preferred and Small Business, Merrill Lynch Wealth Management, US Trust, Business Banking, Global Commercial Banking, Global Corporate and Investment Banking, and Global Markets.

Corporate Governance is the system by which business corporations are directed, supervised, monitored, and controlled. The corporate governance structure specifies the distribution of rights and responsibilities among the different participants in the organization – such as the board, managers, shareholders, and other stakeholders – and lays down the rules and procedures for decision-making. By doing so, it also provides the structure through which the company objectives are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance.

At Bank of America, our management processes, structures and policies help to ensure compliance with laws and regulations and provide visible lines of sight for decision-making and accountability. These disciplines represent a key aspect of governance. Underpinning this all is our corporate culture – championed by leadership and sustained by every employee within the company – as a key driver of corporate ethics.

Bank of America N.A., Jakarta branch (“BANA Jakarta”) follows Bank of America’s Corporate Governance framework, and specifically our International Governance framework which applies to all of Bank of America’s activities outside the United States. This framework relies upon the principles of transparency and accountability, providing for multiple channels of communication and escalation to ensure its effectiveness. Our structure is therefore designed to ensure that clear lines of accountability exist at the local, regional and enterprise levels.

Bagian 2: Dewan Komisaris

Sebagai cabang bank yang berkantor pusat di luar negeri, BANA Jakarta tidak memiliki Dewan Komisaris. Sebaliknya, di tingkat regional, pengawasan atas kegiatan Bank of America di Indonesia dilakukan oleh Tim Kepemimpinan Wilayah/*Country Leadership Team* Asia Tenggara (“SEA CLT”). SEA CLT melapor kepada Komite Eksekutif Asia Pasifik/*Asia Pacific Executive Committee* (“APAC ExCo”), yang pada gilirannya melapor kepada Direksi Bank of America Corporation melalui Komite Risiko regional dan global. Di bawah kerangka kerja tata kelola ini, masalah apa pun yang tidak dapat diselesaikan di satu tingkat tata kelola dieskalasi ke tingkat berikutnya, dan seterusnya sampai tercapai keputusan. Suatu fungsi yang setara dengan fungsi yang dijalankan oleh Dewan Komisaris untuk entitas yang beroperasi secara lokal dijalankan untuk BANA Jakarta oleh anggota terpilih dari SEA CLT (“kuasi-Komisaris”). Di tahun 2024, anggotanya terdiri dari:

- Briski, Andrew / *Chief Operating Officer for SEA region*
- Meerza, Khurram Ali/ *Head of Compliance and Operational Risk for SEA*
- Chokhani, Nitin / *Chief Risk Officer for SEA region*.

Bagian 3: Dewan Direksi

Demikian halnya, sebagai cabang dari bank yang berkantor pusat di luar negeri, BANA Jakarta tidak memiliki Dewan Direksi. Di tingkat lokal, BANA Jakarta diatur oleh Tim Manajemen Lokal/*Local Management Team* (“LMT”) yang dipimpin oleh *Country Manager* dan terdiri dari perwakilan semua Lini Bisnis/*Lines of Business* (“LOB”) dan Fungsi Kontrol Perusahaan/*Enterprise Control Function* (“ECF”) lokal. Anggota senior LMT (“Tim Kepemimpinan Cabang/*Branch Leadership Team*” sebagaimana disebutkan berdasarkan Pasal 1 ayat 5 dan 6 Peraturan OJK No. 17 Tahun 2023 tentang Penerapan Tata Kelola bagi Bank Umum) menjalankan fungsi yang setara dengan fungsi yang dijalankan oleh Dewan Direksi untuk entitas yang beroperasi secara lokal. Pejabat di bawah ini telah dinyatakan lulus dalam *fit dan proper test* oleh OJK. Pada tanggal 31 Desember 2024, anggota Tim Kepemimpinan Cabang/*Branch Leadership Team* yang juga merupakan Kuasi-Direksi terdiri dari Mira Arifin (*Country Manager*), Jie Gunawan Pujiono (*Head of Global Market Operations, Director of Operations*), Muhammad Rahmat Laksamana (*Compliance Director*) dan Arya Adhy (*Director of Global Market and Treasury*).

Sebagai ketua LMT, *Country Manager* dapat mengandalkan para pejabat senior cabang, melalui struktur LMT. Meski ia dapat mendelegasikan pengawasan langsung atas berbagai lini bisnis dan fungsi kontrol kepada perwakilan *Line of Business* (LOB) dan *Enterprise Corporate Functions* (ECF), namun ia tetap mengemban tanggung jawab secara keseluruhan atas urusan cabang.

Section 2: Board of Commissioners

As a branch of a foreign bank, BANA Jakarta does not have a Board of Commissioners. Instead, at a regional level, oversight over Bank of America’s activities in Indonesia is exercised by the South East Asia Country Leadership Team (“SEA CLT”). The SEA CLT reports into the Asia Pacific Executive Committee (“APAC ExCo”), which in turn reports up to the Bank of America Corporation Board of Directors via the regional and global Risk Committees. Under this governance framework, any issues that cannot be resolved at one governance level are escalated up to the next level, and so on until resolution. A function equivalent to that which a Board of Commissioners would perform for a locally incorporated entity is performed for BANA Jakarta by selected members of the SEA CLT (“quasi-Commissioners”). During 2024, the members of quasi-Commissioners are as follows:

- Briski, Andrew / *Chief Operating Officer for SEA region*
- Meerza, Khurram Ali/ *Head of Compliance and Operational Risk for SEA*
- Chokhani, Nitin / *Chief Risk Officer for SEA region*

Section 3: Board of Directors

Similarly, as a branch of a foreign bank, BANA Jakarta does not have a Board of Directors. At the local level, BANA Jakarta is governed by a Local Management Team (“LMT”) which is led by the Country Manager and comprises of representatives from all local Lines of Business (“LOBs”) and Enterprise Control Function (“ECFs”). The senior members of the LMT (“Branch Leadership Team” as mentioned under Article 1 point 5 and 6 of the OJK Regulation No. 17 Year 2023 regarding the Implementation of Corporate Governance in Commercial Bank) perform a function equivalent to that which a Board of Directors would perform for a locally incorporated entity. The “fit and proper test” for the following officers have been approved by Indonesia Financial Services Authority (“OJK”). As of December 31, 2024, the Branch Leadership Team members who are also Board of Quasi-Directors consist of Mira Arifin (Country Manager), Jie Gunawan Pujiono (Head of Global Market Operations, Director of Operations), Muhammad Rahmat Laksamana (Compliance Director) and Arya Adhy (Director of Global Market and Treasury).

As the chair of the LMT, the Country Manager can rely on the branch’s senior officers, via the LMT structure. Whilst she can delegate direct oversight of the various lines of business and control functions to Line of Business (LOB) and Enterprise Corporate Functions (ECF) representatives, she nonetheless retains overall responsibility for the branch’s affairs.

LMT bertanggung jawab secara tanggung renteng atas semua aspek tata kelola dan pengawasan yang terlibat dengan manajemen risiko di negara/entitas. Ini berkaitan dengan memastikan bahwa ada struktur yang memadai untuk pengawasan, penyampaian, tinjauan, dan pemahaman yang tepat atas masalah risiko dan tata kelola di cabang. Dengan demikian, anggota LMT memiliki kewajiban untuk memahami profil risiko cabang dan memastikan bahwa prosedur manajemen risiko sudah tepat dalam kaitannya dengan profil ini.

Rapat LMT diselenggarakan setiap bulan dan dihadiri oleh anggota LMT. Selama tahun 2024, rapat LMT telah diselenggarakan sebanyak 12 kali. Sebagian besar anggota diperlukan untuk mencapai kuorum dan setiap keputusan harus mendapat persetujuan secara bulat dari semua anggota yang hadir. Jika keputusan bulat gagal diperoleh, masalah harus dibicarakan lebih lanjut dan (jika perlu) dieskalasi ke SEA CLT untuk pengambilan keputusan. Berita acara dibuat di setiap rapat LMT dan didistribusikan ke semua anggota LMT serta ke anggota tertentu dari SEA CLT. Perihal terkait tindak lanjut ditelusuri dengan menyebutkan pokok permasalahan dan individu yang ditunjuk untuk bertanggung jawab atas pengambilan keputusan.

Agar dapat memudahkan berbagai tata kelola yang efektif, LMT telah mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang tertentu kepada Dewan Aset dan Kewajiban/*Asset and Liability Council* ("ALCO"). ALCO menggelar rapat setiap tiga bulan untuk mengawasi dan menyetujui kebijakan dan proses yang dirancang untuk memastikan manajemen risiko dan laporan neraca yang sehat. ALCO melakukan pengawasan atas manajemen risiko suku bunga, komposisi laporan neraca, likuiditas, kebijakan pendanaan, kecukupan modal, serta kebijakan investasi dan perdagangan.

Karena BANA Jakarta adalah suatu cabang, maka tidak memiliki Komite Manajemen Risiko, Komite Audit, Komite Remunerasi, atau Komite Nominasi sendiri. Untuk pembahasan tentang struktur yang setara dengan komite-komite ini, tercantum pada bagian berikut ini.

Bagian 4: Fungsi Komite Lain

- **Komite Audit**

Sebagai cabang dari suatu bank asing, BANA Jakarta tidak memiliki Komite Audit. Sebaliknya, terdapat Komite Audit Bank of America Corporation ("BAC") di tingkat global. Komite Audit BAC terdiri dari paling sedikit tiga anggota Dewan BAC yang memenuhi kriteria independensi dan keahlian sesuai dengan standar yang tercatat pada New York Stock Exchange ("NYSE").

Komite Audit BAC secara langsung mengawasi fungsi audit, termasuk melakukan proses pengkajian atas kinerja, memberikan persetujuan rencana kerja tahunan audit internal,

The LMT is jointly and severally accountable for all aspects of governance and oversight involved with the management of risk in the country/entity. This relates to ensuring that adequate structures are in place for proper oversight, communication, review and understanding of risk and governance issues in the branch. As such, members of the LMT have an obligation to understand the risk profile of the branch and to ensure that risk management procedures are appropriate in relation to this profile.

LMT meetings are held monthly and attended by the LMT members. During 2024, 12 LMT meetings were held. A majority of members is required for a quorum and any decision requires a unanimous consent from all members present. If a unanimous decision cannot be reached, the issue should be discussed further and (if necessary) escalated to SEA CLT for resolution. Minutes are taken at each LMT meeting and distributed to all LMT members as well as to select members of SEA CLT. Follow-up items are tracked indicating the subject matter and the nominated individual responsible for resolution.

In order to facilitate a wide band of effective governance the LMT has delegated certain responsibilities and authorities to an Asset and Liability Council ("ALCO"). ALCO meets on a quarterly basis, to oversee and approve the policies and processes designed to assure sound risk and balance sheet management. It provides oversight for interest rate risk management, balance sheet composition, liquidity, funding policy, capital adequacy and investment and trading policies.

As BANA Jakarta is a branch, it does not have its own Risk Management Committee, Audit Committee, Remuneration Committee or Nomination Committee. For a discussion on structures equivalent to these committees, please see the following section.

Section 4: Other Committee functions

- **Audit Committee**

As a branch of a foreign bank, BANA Jakarta does not have an Audit Committee. Instead, there is a Bank of America Corporation ("BAC") Audit Committee at the global level. The BAC Audit Committee consists of no fewer than three members of the BAC Board who meet the criteria for independence and expertise in accordance with the New York Stock Exchange ("NYSE") listing standards.

The BAC Audit Committee has direct oversight of the audit function, including the review of the performance, approval of the annual internal audit plan, compensation, and

melakukan pengkajian terhadap kompensasi, dan penunjukan *Chief Audit Executive*. Komite Audit BAC meninjau dan mengesahkan Rencana Audit berbasis risiko (“Rencana Kerja”) setiap tahunnya. Rencana Kerja mencakup rencana kerja audit yang akan dilakukan di BANA Jakarta.

Dalam kaitannya dengan penunjukan tahunan Kantor Akuntan Publik (KAP) Terdaftar Independen bagi Perusahaan, Komite Audit BAC mengevaluasi kualifikasi, kinerja, dan independensi Kantor Akuntan Publik Terdaftar Independen tersebut, termasuk persyaratan rotasi *Partner* KAP yang bertugas.

- **Komite Risiko**

Sebagai cabang dari suatu bank asing, BANA Jakarta tidak memiliki Komite Risiko. Terdapat Komite Manajemen Risiko yang berkedudukan di AS di tingkat global. Namun demikian, di kantor cabang, hal-hal terkait dengan risk management (termasuk materi yang memerlukan review dan persetujuan) didiskusikan pada rapat bulanan LMT. BANA Jakarta memiliki Unit Manajemen Risiko yang bertanggung jawab mengelola risiko di kantor cabang. Fungsi ini dilaksanakan oleh Pejabat Manajemen Risiko BANA Jakarta, didukung oleh manajer Risiko untuk tiap area risiko yang berada di kantor-kantor regional.

Unit Manajemen Risiko mengevaluasi serta menerapkan kebijakan dan prosedur manajemen risiko bank. Pejabat Manajemen Risiko BANA Jakarta juga merupakan anggota LMT cabang, dan semua masalah risiko penting dieskalasikan dan didiskusikan dalam rapat LMT.

- **Komite Kompensasi dan Nominasi**

Struktur Tata Kelola Kompensasi

Bank of America menerapkan kebijakan remunerasi secara global dan memiliki empat tingkat utama untuk tata kelola rencana remunerasi:

- i. Dewan Direksi Perusahaan (“Dewan”),
- ii. Dewan Komite Kompensasi dan Sumber Daya Manusia (“Komite”), yang seluruhnya terdiri dari direksi dan fungsi independen sebagai Komite Remunerasi global Perusahaan,
- iii. Komite Kompensasi Manajemen, dan
- iv. Tata kelola oleh jajaran Manajemen Bisnis dan Fungsi Pengendalian Independen selaras dengan bidang usaha dan tata kelola regional.

Komite mengawasi pembentukan, pemeliharaan dan administrasi program remunerasi dan rencana imbalan kerja Perusahaan, termasuk menyetujui kompensasi dari mereka yang melapor langsung kepada *Chief Executive Officer* (“CEO”) dan menyetujui dan merekomendasikan remunerasi CEO kepada Dewan Direksi untuk persetujuan lebih lanjut. Di bawah pengawasan Komite, pengawasan, review dan tanggung jawab untuk pembuatan keputusan remunerasi

appointment of the Chief Audit Executive. The BAC Audit Committee reviews and approves the risk based Audit Plan (“the Plan”) on an annual basis. The Plan includes audit reviews providing coverage of BANA Jakarta.

In connection with the annual selection of the Company’s Independent Registered Public Accounting Firm, the BAC Audit Committee shall evaluate the qualifications, performance and independence of the independent Registered Public Accounting Firm, including partner rotation requirements.

- **Risk Committee**

As a branch of a foreign bank, BANA Jakarta does not have a dedicated Risk Committee. There is a Risk Management Committee which convenes in the US at a global level. However, at branch level all material matters relating to the bank’s risk management (including items for review and approval) are discussed in the LMT meeting on a monthly basis. BANA Jakarta has a Risk Management Unit responsible for the management of risks in the branch. This function is carried out by the BANA Jakarta Risk Management Officer, supported by Risk managers for each risk area located in the regional offices.

The Risk Management Unit evaluates and implements the bank’s risk management policies and procedures. The BANA Jakarta Risk Management Officer is also a member of branch LMT and all material risk issues are escalated and debated at the LMT meetings.

- **Compensation and Nomination Committee**

Compensation Governance Structure

Bank of America applies its remuneration policy on a global basis and has four primary levels for the governance of remuneration plans:

- i. the Company’s Board of Directors (the “Board”),
- ii. the Board of Directors Compensation and Human Capital Committee (the “Committee”), which is wholly made up of independent directors and functions as the Company’s global Remuneration Committee,
- iii. the Management Compensation Committee, (“MCC”) and
- iv. Governance by line of business management and independent control functions aligned to the line of business and regional governance.

The Committee oversees the establishment, maintenance and administration of the Company’s remuneration programs and employee benefit plans, including approving the remuneration of the direct reports of the Chief Executive Officer (the “CEO”) and approving and recommending the remuneration of the CEO to the Board for its further approval. Under supervision of the Committee, oversight, review, and responsibility for remuneration decision-making is allocated to the appropriate

dialokasikan ke tingkat yang sesuai dengan struktur Perusahaan sehingga tingkat manajemen yang paling relevan membuat keputusan remunerasi dengan masukan terdokumentasi dari Fungsi Kontrol Independen Perusahaan.

Komite telah mengadopsi dan setiap tahun meninjau Kebijakan Tata Kelola Kompensasi Korporasi Bank of America, kebijakan perusahaan yang dirancang untuk mengatur keputusan remunerasi insentif, konsisten dengan inisiatif peraturan global, dan menetapkan kerangka kerja untuk merancang pengawasan rencana remunerasi insentif sehingga program remunerasi insentif Perusahaan tidak mendorong pengambilan risiko yang berlebihan. Sebagaimana dijelaskan dalam CGP, rencana remunerasi insentif lini bisnis juga secara berkala ditinjau dan dievaluasi oleh manajemen lini bisnis, fungsi kontrol independen yang diselaraskan dengan lini bisnis dan MCC sehubungan dengan risiko yang ditimbulkan oleh program dan agar program tersebut dilakukan, tidak mendorong pengambilan risiko yang berlebihan. Kebijakan remunerasi khusus negara untuk BANA Cabang Jakarta, yang menggabungkan CGP, diterapkan efektif 1 Januari 2017 dan ditinjau setiap tahun.

Komite menerima, dari waktu ke waktu, umpan balik langsung dari Independent Control Functions mengenai program remunerasi.

Untuk tahun kinerja 2024, selain meninjau penghargaan remunerasi insentif individu untuk pejabat eksekutif dan eksekutif senior lainnya yang melapor langsung kepada CEO, Komite juga mengkaji hasil dari proses umpan balik fungsi kontrol Perusahaan dan penghargaan remunerasi insentif individu untuk beberapa karyawan dengan tingkat kompensasi yang tinggi. Sebagai bagian dari rutinitas tata kelolanya, Komite bertemu dengan kepala fungsi kontrol independen (termasuk *Chief Risk Officer*) dan lini bisnis untuk mendiskusikan umpan balik mereka mengenai proses pay for performance, termasuk pengalaman mereka dalam mengelola risiko dan melakukan conduct matters. Sebagai tambahan, CRO perusahaan juga mengesahkan semua rencana insentif di seluruh perusahaan sebagai bagian dari proses tata kelola Komite Kompensasi Manajemen.

Sebagai hasil dari proses dan tinjauan ini, dan dalam kombinasi dengan manajemen risiko dan fitur *clawback* dari program remunerasi Perusahaan, Bank of America percaya bahwa kebijakan remunerasi dan pelaksanaannya secara tepat menyeimbangkan risiko dan penghargaan dengan cara yang tidak mendorong pengambilan risiko secara berlebihan atau tidak hati-hati atau menciptakan risiko yang secara wajar cenderung berdampak negatif terhadap Perusahaan. Selain itu, pengawasan oleh Komite, MCC, fungsi kontrol independen, dan lini manajemen bisnis membantu Perusahaan mempertahankan program remunerasi yang dimaksudkan untuk mengurangi potensi konflik kepentingan.

Sebagaimana disahkan berdasarkan piagamnya, Komite telah melibatkan Semler Brossy sebagai konsultan remunerasi independen. Konsultan remunerasi independen bertemu

level of the Company's structure so that the most relevant level of management makes remuneration decisions with documented input from the Company's independent control functions.

The Committee has adopted and annually reviews the Bank of America Corporation Compensation Governance Policy ("CGP"), an enterprise policy which is designed to govern incentive remuneration plans, be consistent with global regulatory initiatives, and define the framework for design oversight of incentive remuneration programs so that the Company's incentive remuneration programs do not encourage excessive risk taking. As described in the CGP, line of business incentive remuneration plans are also periodically reviewed and evaluated by line of business management, independent control functions aligned to the line of business and the MCC in light of any risk posed by the programs and so that they do not encourage excessive risk taking. A country-specific remuneration policy for BANA Jakarta Branch, which incorporates the CGP, was implemented effective January 1, 2017, and is reviewed annually.

The Committee receives, from time to time, direct feedback from the independent control functions on remuneration programs.

For performance year 2024, in addition to reviewing the individual incentive remuneration awards for executive officers and other senior executives who report directly to the CEO, the Committee also reviewed the outcomes of the Company's robust control function feedback process, conduct reviews and individual incentive remuneration awards for certain highly compensated employees. As part of its governance routine, the Committee met with the heads of the Company's independent control functions (including the Chief Risk Officer ("CRO") and business lines to discuss their feedback on the pay-for-performance process, including their experience managing risk and conduct matters. In addition, the Company's CRO also certifies all incentive plans across the Company as part of the MCC's governance process.

As a result of these processes and reviews, and in combination with the risk management and clawback features of the Company's remuneration programs, Bank of America believes that its remuneration policies and practices appropriately balance risk and reward in a way that does not encourage excessive or imprudent risk-taking or create risks that are reasonably likely to have a material adverse effect on the Company. Moreover, oversight by the Committee, MCC, independent control functions, and line of business management help the Company maintain a remuneration program that is intended to mitigate the potential for conflicts of interest.

As authorized under its charter, the Committee has engaged Semler Brossy as its independent remuneration consultant. The independent remuneration consultant meets regularly with the

secara teratur dengan Komite di luar kehadiran manajemen dan bersama dengan Ketua Komite, dan juga meninjau kembali sertifikasi rencana insentif manajemen bersama dengan Komite.

Selama tahun kinerja 2024, Komite menyelenggarakan delapan (8) pertemuan. Informasi tambahan mengenai Komite, termasuk nama dan tanggung jawab, termasuk dalam Pernyataan Proxy tahunan yang tersedia di situs Investor Relations Bank of America: <http://investor.bankofamerica.com>. Remunerasi tahun 2023 untuk anggota Komite tersedia di Pernyataan Proxy tahun 2024 yang tersedia di situs Investor Relations Bank of America. Remunerasi tahun 2024 juga akan tersedia di Pernyataan Proxy tahun 2025, di caturwulan pertama 2025, berdasarkan pengalaman sebelumnya.

Struktur Tata Kelola Nominasi

BANA Jakarta tidak memiliki komite nominasi sendiri. Karyawan yang setara dengan dewan direksi BANA Jakarta ditunjuk berdasarkan sifat peran fungsionalnya masing-masing. Jika ia diangkat atau dipromosikan untuk mengisi peran-peran seperti Kepala Cabang, Kepala Bidang Kepatuhan, posisi kunci lainnya; mereka diharapkan menjadi direktur, dengan syarat telah melalui penilaian kemampuan & keputusan dan pengesahan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Bagian 5: Penanganan Konflik Kepentingan

Bank of America telah sering menghadapi konflik kepentingan yang sebenarnya, potensi konflik kepentingan, serta persepsi konflik kepentingan selama menjalankan bisnis secara wajar. Pedoman Perilaku memberikan panduan dasar tentang praktik bisnis yang etis, manajemen konflik kepentingan, serta perilaku profesional dan pribadi, yang diharapkan dapat diterapkan dan ditegakkan oleh semua karyawan sebagai karyawan BANA Jakarta.

Selama tahun 2024, tidak terjadi insiden konflik kepentingan di BANA Jakarta.

Bagian 6: Kepatuhan

Unit Kerja Kepatuhan Bank of America, cabang Jakarta adalah unit kerja independen dibawah tanggung jawab Direktur Kepatuhan dengan cakupan kerja Kepatuhan, *Anti Money Laundering* dan Risiko Operasional. Dalam melakukan kegiatan tugas dan tanggung jawabnya, Direktur Kepatuhan dan Unit Kerja Kepatuhan mendapat dukungan penuh dari *Local Management Team (LMT)* dan *Regional Compliance Team*.

¹ See the Proxy section titled "Committees and membership".

⁴ See the Proxy section titled "Director Compensation"

Committee outside of the presence of management and alone with the Committee Chair, and also reviews management's incentive plan certifications with the Committee.

During performance year 2024, the Committee held eight (8) meetings. Additional information regarding the Committee, including names and¹ responsibilities, is included in the annual Proxy Statement available on Bank of America's Investor Relations website: <http://investor.bankofamerica.com>. The 2023 remuneration of the Committee members is disclosed in the 2024 Proxy Statement⁴ available on Bank of America's Investor Relations website. The 2024 remuneration of the Committee members will similarly be disclosed in the 2025 Proxy Statement, available in first quarter 2025, based on past precedent.

Nomination Governance Structure

BANA Jakarta does not have its own nomination committee. The employees who are equivalent to the board of directors of BANA Jakarta are appointed because of the nature of their respective functional role. When he/she are hired or promoted to fill in the roles such as Country Manager, Head of Compliance, other key positions; they would be expected to be a director, subject to passing the mandatory fit & proper test and approval from the Indonesia Financial Services Authority (OJK).

Section 5: Handling Conflicts of Interest

Bank of America faces actual, potential and perceived conflicts of interest on a regular basis during the normal course of business. The Code of Conduct provides basic guidelines of ethical business practices, management of conflicts of interest, and professional and personal conduct, that all employees are expected to adopt and uphold as BANA Jakarta's employees.

During the year 2024, there was no conflict of interest incident occurred in BANA Jakarta.

Section 6: Compliance

Compliance Unit in Bank of America, N.A. Jakarta Branch is an independent function under the responsibility of Compliance Director covering Compliance, Anti Money Laundering and Operational risk. In conducting their day to day duties and responsibilities, the Compliance Director and the Compliance Unit have full support both from the Local Management Team (LMT) and Regional Compliance Team.

Selain itu, pelaksanaan fungsi kepatuhan di BANA Jakarta selaras dengan *core value* dari Bank of America global dan merupakan komponen kunci dari manajemen risiko secara keseluruhan. Unit Kerja Kepatuhan memitigasi risiko kepatuhan dengan cara melakukan inventarisasi atas undang-undang, peraturan dan ketentuan-ketentuan perbankan (“LRR”) dan bersama-sama *Front Line Unit* (FLU’s), dan *Control Function* (CF’s) melakukan penilaian dampak dari LRR yang baru, melakukan penilaian risiko, pemantauan aktivitas bisnis, melakukan review dan persetujuan untuk produk-produk dan/atau aktivitas baru, dan melakukan pelatihan dan memastikan pelaksanaan kebijakan internal termasuk kebijakan *Anti Money Laundering*.

Program kepatuhan ini meliputi tetapi tidak terbatas pada pelaksanaan hal-hal berikut:

- Mendukung budaya kepatuhan di seluruh tingkat organisasi dan aktivitas bisnis BANA Jakarta dengan menyediakan pelatihan.
- Mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa BANA Jakarta telah melaksanakan semua peraturan yang berlaku dengan:
 - ✓ menyebarluaskan informasi ke seluruh staf atau pimpinan cabang terkait publikasi peraturan yang berlaku untuk BANA Jakarta;
 - ✓ membahas tindak lanjut yang harus dilakukan agar dapat melaksanakan aktivitas sesuai dengan peraturan yang berlaku;
 - ✓ Membuat kebijakan dan prosedur kepatuhan;
 - ✓ Melakukan penilaian terhadap risiko kepatuhan yang dihadapi BANA Jakarta;
 - ✓ Melakukan revisi/ kaji ulang terhadap kebijakan dan prosedur kepatuhan untuk memastikan semuanya sesuai dengan ketentuan BI, OJK dan hukum yang berlaku;
 - ✓ Melakukan pemantauan dan pengujian kepatuhan dengan ketentuan yang dianggap berisiko tinggi;
 - ✓ Melakukan pemantauan terhadap implementasi dari temuan audit OJK/BI /PPATK/LPS dan memastikan komitmen yang dilakukan ditindaklanjuti dan disampaikan oleh BANA Jakarta kepada OJK/BI /PPATK/LPS.

Setiap semester, Direktur Kepatuhan menyampaikan laporan Fungsi Direktur Kepatuhan kepada OJK dan menyampaikan pelaporan terkait kondisi terkini pelaksanaan fungsi kepatuhan secara bulanan kepada manajemen melalui rapat LMT. Ruang lingkup laporan Fungsi Direktur Kepatuhan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dari OJK.

Hasil pemantauan kepatuhan menunjukkan bahwa tidak ada faktor signifikan yang dapat mempengaruhi kepatuhan BANA Jakarta terhadap peraturan OJK/BI dan undang-undang yang berlaku di Indonesia.

In addition, the implementation of compliance function of BANA Jakarta is in line with the core value of Bank of America globally and is a key component of overall risk management. Compliance Work Unit mitigates compliance risk by maintaining an inventory of banking laws, rules and regulations (LRR) and assessing the impact of new LRR’s together with the front line units (FLU’s) and control functions (CF’s), performing a risk assessment, monitoring business activities, conducting review and approval towards new products and/or activities, and conducting training and ensuring application of internal policies, including Anti Money Laundering policies.

The compliance program includes but not limited to the implementation of the following:

- Promoting a compliance culture at all levels of organization and business activities of BANA Jakarta by providing Compliance Training.
- Taking required measures to ensure that BANA Jakarta has implemented all applicable regulations by:
 - ✓ Disseminating information to all staffs or branch leaders on the publication of applicable regulations for BANA Jakarta;
 - ✓ Discussing the follow-up that must be conducted in order to implement activities according to applicable regulations;
 - ✓ Developing compliance policies and procedures;
 - ✓ Assessing compliance risks faced by BANA Jakarta;
 - ✓ Revising/reviewing compliance policies, and procedures to ensure that these are in conformity with the provisions of BI, OJK, and/or applicable laws;
 - ✓ Monitoring and testing the compliance with regulations deemed high risk;
 - ✓ Monitoring the implementation of audit findings raised by OJK/BI /PPATK/LPS and ensuring that the commitment made by BANA Jakarta to OJK/BI /PPATK/LPS is followed and submitting the follow-up result report to OJK/BI /PPATK/LPS.

The Compliance Director submits the Compliance Director Function report to OJK each semester and provides an update on the implementation of compliance function on a monthly basis to management via the LMT meeting. The scope of the Compliance Director Function report is in accordance with the applicable provisions of OJK.

The results of the compliance monitoring show that there are no significant factors which may affect the compliance of BANA Jakarta to OJK/BI regulations and applicable laws in Indonesia.

Bank telah menggabungkan fungsi Kepatuhan dan Risiko Operasional beberapa tahun lalu untuk mendorong keunggulan operasional di Bank of America. Menggabungkan keduanya akan menghasilkan hubungan yang lebih baik antara kegagalan kepatuhan dan kerugian operasional dan memungkinkan kami untuk mengelola risiko kepatuhan dan operasional dengan lebih baik melalui gabungan taksonomi dan alat, kerangka kerja umum, pandangan holistik tentang masalah yang terkait dengan orang, proses, teknologi, dan peristiwa eksternal, apakah mereka dihasilkan dari kegagalan kepatuhan atau kerugian dari operasional tertentu. Fungsi Kepatuhan akan memberikan pandangan konsolidasi kepatuhan dan risiko operasional pada setiap entitas dan *country governance forum* di regional. Di Indonesia, *Compliance officer* akan mengawasi risiko operasional di BANA Jakarta dan berkoordinasi dengan *Risk officer* sebagai kepala unit manajemen risiko di Indonesia.

Bagian 7: Audit Internal

Corporate Audit melakukan pemeriksaan dan validasi secara independen melalui pengujian terhadap proses-proses inti dan kontrol Perusahaan. Corporate Audit juga termasuk Credit Review yang memberikan penilaian independen atas keputusan pinjaman kredit dan efektivitas proses kredit di seluruh platform kredit Perusahaan melalui pemeriksaan dan pemantauan.

Piagam Audit Perusahaan menjabarkan tujuan, misi, independensi dan objektivitas, tata kelola, wewenang, serta standar praktik audit dari *Corporate Audit*. Semua pegawai dalam *Corporate Audit* wajib melakukan aktivitas sesuai dengan piagam ini.

Corporate Audit dan *Chief Audit Executive* menjaga independensi dari Unit Kerja Bisnis dan Fungsi Kontrol Perusahaan dengan melapor langsung kepada Komite Audit dari Dewan Direksi. *Chief Audit Executive* secara administratif melapor kepada CEO Bank of America Corporation.

Corporate Audit menilai risiko, termasuk risiko yang baru timbul atau berkembang, yang terkait dengan setiap proses dalam bisnis sebagai dasar Rencana Audit tahunan untuk memastikan aktivitas cakupan menangani aspek-aspek signifikan dari profil risiko Perusahaan. Cakupan audit untuk Perusahaan diberikan melalui siklus audit multi-tahun dengan menggunakan pendekatan berbasis risiko dalam menentukan frekuensi siklus audit. Rencana Audit ditinjau dan diperbarui sesuai kebutuhan, dan pembaruan status berkala diberikan kepada komite audit dewan direksi atau langsung ke dewan direksi.

Corporate Audit memberikan pelaporan konsolidasi atas hasil dan kesimpulannya kepada semua pemangku kepentingan utama, termasuk komite audit dari dewan direksi, atau langsung ke dewan direksi, manajemen eksekutif, regulator, unit lini depan dan fungsi kontrol serta memvalidasi kegiatan perbaikan. Pelaporan mengidentifikasi akar penyebab masalah material dan apakah ada dampak di beberapa unit organisasi.

The Bank merged its Compliance and Operational Risk functions a few years ago in order to drive operational excellence within Bank of America. Combining the two will result in better linkages between compliance failures and operational losses and enable us to better manage compliance and operational risks through combined taxonomies and tools, a common framework, holistic view on issues related to people, process, technology, and external events, whether they result from compliance failures or losses from specific operations. Compliance function present a consolidated view of compliance and operational risk in each of the legal entity and country governance forums in the region. Locally the compliance officer will have an oversight on operational risk in BANA Jakarta, and coordinate with local risk officer as the head of risk management unit in the country.

Section 7: Internal Audit

Corporate Audit provides independent assessment and validation through testing of key processes and controls across the Company. Corporate Audit includes Credit Review, which provides an independent assessment of credit lending decisions and the effectiveness of credit processes across the Company's credit platform through examinations and monitoring.

The Corporate Audit Charter outlines Corporate Audit's purpose, mission, independence and objectivity, governance, authority and standards of audit practice. All Corporate Audit associates are required to conduct activities in accordance with the charter.

Corporate Audit and the Chief Audit Executive maintain independence from the Company's Front Line Units and Control Functions by reporting directly to the Audit Committee of the board of directors. The Chief Audit Executive administratively reports to the CEO of Bank of America Corporation.

Corporate Audit assesses the risks, including emerging risks, associated with each process within a business as a basis for the annual Audit Plan to ensure coverage activities address the significant aspects of the Company's risk profile. Audit coverage for the Company is provided through a multi-year audit cycle using a risk-based approach in determining audit cycle frequency. The Audit Plan is reviewed and updated as needed, and periodic status updates are provided to appropriate audit committees of boards of directors or directly to boards of directors.

Corporate Audit provides consolidated reporting of its results and conclusions to all key stakeholders, including appropriate audit committees of boards of directors, or directly to boards of directors, executive management, regulators, front line units, and control functions and validates remediation activities. The reporting identifies the root cause of any material issues and whether there are

Pelaporan juga menilai efektivitas *front line units* dan fungsi kontrol dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah secara tepat waktu.

Auditor internal BANA Jakarta melapor langsung kepada tim APAC Corporate Audit di regional dan secara administratif kepada *Country Manager* BANA Jakarta. Auditor internal BANA Jakarta memiliki kualifikasi yang memadai untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Auditor internal BANA Jakarta diharapkan dapat memenuhi persyaratan pembelajaran berkelanjutan tahunan dan pelatihan wajib tentang kepatuhan (*compliance training*) perusahaan.

Rencana Audit tahun 2024 untuk BANA Jakarta telah diselesaikan, dan laporan realisasi pelaksanaan dan ringkasan hasil audit setiap 6 (enam) bulan telah disampaikan, sesuai dengan peraturan perbankan. Tidak terdapat temuan berulang dari hasil audit *Corporate Audit* tahun 2024.

BANA Jakarta melibatkan pihak eksternal untuk melakukan tinjauan independen guna menilai kepatuhan *Corporate Audit* terhadap Standar Pelaksanaan Fungsi Audit Internal Bank (SPFAIB) setiap tiga tahun sekali. Tinjauan terakhir telah diselesaikan untuk periode pemeriksaan 1 Juli 2019 s.d. 30 Juni 2022 dan Audit Intern memperoleh hasil memuaskan dengan rating “*Generally Conforms*” dan tidak terdapat temuan mengenai ketidakpatuhan terhadap Standar Profesional Audit Intern (SPFAI).

Bagian 8: Audit Eksternal

Komite Audit BAC bertanggung jawab untuk menyetujui Kantor Akuntan Publik Terdaftar Independen yang memenuhi syarat setiap tahunnya. Kantor Akuntan Publik Terdaftar yang Independen ini akan bertanggung jawab sepenuhnya kepada Komite. Komite Audit melakukan review ruang lingkup dan menyetujui fee yang akan dibayarkan kepada Kantor Akuntan Publik Terdaftar yang Independen ini untuk audit tahunan atas laporan keuangan konsolidasi Perusahaan, penilaian manajemen atas kontrol internal terhadap pelaporan keuangan dan atas efektivitas kontrol internal Perusahaan terhadap pelaporan keuangan. BANA Jakarta memastikan bahwa Kantor Akuntan Publik ini terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Mengacu pada pasal 7 ayat 1 dalam Peraturan OJK No. 9//2023 tentang Penggunaan Jasa Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik dalam Kegiatan Jasa Keuangan menyatakan bahwa “Para pihak yang berwujud bank umum, emiten, dan perusahaan publik wajib membatasi penggunaan jasa audit atas informasi keuangan historis tahunan dari AP yang sama selama 7 (tujuh) tahun kumulatif”, dan pasal 7 ayat 2 menyatakan bahwa “Pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat menggunakan kembali jasa audit pada riwayat tahunan informasi keuangan dari AP yang sama, setelah melewati gap period sesuai dengan jenis peran AP dalam perikatan sebagai berikut:

impacts across multiple organizational units. The reporting also assesses the effectiveness of front line units and control functions, in identifying and resolving issues in a timely manner.

The BANA Jakarta internal auditor has a direct reporting line to APAC Regional Corporate Audit and administratively to the Country Manager of BANA Jakarta. The on-site internal auditor has adequate qualifications to perform his duties effectively. BANA Jakarta’s internal auditor is expected to meet annual continuing education requirements and assigned mandatory enterprise-wide compliance training.

The 2024 Audit Plan for BANA Jakarta was executed and the report on the implementation and principal results of internal audit was submitted every 6 (six) months, in accordance with regulatory requirement. There have been no repeated findings from Corporate Audit reviews in 2024.

BANA Jakarta engages an external party to perform an independent review to assess Corporate Audit’s compliance with the Implementation of Standards Function of Bank’s Internal Audit (SPFAIB) every three years. Latest review has been completed for the period of July 1, 2019 – June 30, 2022, and Internal Audit obtain rating of “*Generally Conform*” with no finding regarding non-compliance based on SPFAI.

Section 8: External Audit

The BAC Audit Committee is responsible to annually approve a qualified Independent Registered Public Accounting Firm. The Independent Registered Public Accounting Firm is to be ultimately accountable to the Committee. The Audit Committee reviews the scope and approves the fees to be paid to the Independent Registered Public Accounting Firm for the annual audit of the Corporation’s consolidated financial statements, management’s assessment of the internal controls over financial reporting and the effectiveness of the Corporation’s internal control over financial reporting. BANA Jakarta ensures that the Public Accounting Firm is registered with Indonesia Financial Services Authority (OJK).

Article 7 paragraph 1 in OJK Regulation No. 9//2023 concerning the Use of Public Accountant and Public Accounting Firm Services in Financial Services Activities stated that “Parties in the form of commercial banks, issuers, and public companies are required to limit the use of audit services on annual historical financial information from the same Public Accountant (PA) for 7 (seven) cumulative years”, and article 7 paragraph 2 stated that “The party referred to in paragraph (1) may only reuse audit services on annual historical financial information from the same PA, after passing the gap period in accordance with the AP’s role in the engagement as follow:

- AP bertindak sebagai Rekan perikatan, masa jeda selama 5 (lima) tahun buku pelaporan secara berturut-turut;
- AP bertindak sebagai penanggung jawab penelaahan pengendalian mutu perikatan, masa jeda selama 3 (tiga) tahun buku pelaporan secara berturut-turut; dan
- Rekan perikatan audit lainnya, masa jeda selama 2 (dua) tahun buku pelaporan secara berturut-turut.

BANA Jakarta telah mematuhi ketentuan penggunaan jasa audit atas informasi keuangan historis tahunan sebagaimana tersebut diatas.

- PA acts as an engagement partner, a gap period of 5 (five) consecutive reporting years.
- PA acts as the person in charge of reviewing the quality control of the engagement, a gap period of 3 (three) consecutive reporting years; and
- Other audit engagement partners, the gap period is for 2 (two) consecutive reporting years.

BANA Jakarta has complied with the regulation on the use of annual audit service as mentioned above.

Bagian 9: Manajemen Risiko (termasuk Sistem Kontrol Internal)

(1) Pengawasan aktif Dewan Komisaris dan Dewan Direksi

Manajemen Cabang di bawah pengawasan Tim Manajemen Risiko Regional/ Kantor Pusat bertanggung jawab untuk menerapkan manajemen risiko dalam lingkungan cabang. Untuk mengelola pelaksanaan manajemen risiko, Manajemen Cabang didukung secara lokal oleh LMT cabang, Tim Manajemen Risiko (Regional dan Lokal), dan departemen yang bertindak sebagai Unit Pengambil Risiko. Sesuai dengan persyaratan OJK, Manajemen Cabang melaksanakan fungsi-fungsi dalam bidang manajemen risiko berikut:

- a) Dengan panduan Kantor Regional/Kantor Pusat, Manajemen Cabang dan LMT akan mengevaluasi dan menyetujui Panduan Manajemen Risiko (*Risk Management Guidelines*) cabang dan batas terkait risiko yang relevan setidaknya sekali setiap tahun (atau dengan frekuensi yang lebih tinggi jika terjadi perubahan faktor yang secara signifikan mempengaruhi kegiatan bisnis cabang).
- b) Mengembangkan budaya manajemen risiko yang sesuai dengan budaya risiko global Bank di semua tingkat dalam cabang.
- c) Memastikan pengembangan sumber daya manusia yang kompeten untuk penerapan manajemen risiko yang efektif;
- d) Memastikan bahwa fungsi manajemen risiko diterapkan secara independen, dibuktikan melalui pemisahan fungsi antara Unit Manajemen Risiko, yang melakukan identifikasi, pengukuran, pemantauan, dan pengendalian risiko, dan unit yang melaksanakan serta menyelesaikan transaksi;
- e) Melakukan tinjauan rutin dengan frekuensi yang ditetapkan menurut kebutuhan cabang.
- f) Mengevaluasi dan menyetujui usulan untuk aktivitas dan/atau produk baru yang diajukan atau

Section 9: Risk Management (including Internal Control System)

(1) Active supervision of the Board of Commissioners and Directors

Branch Management under the supervision of Regional/ Head Office Risk Management Team have a responsibility to implement risk management within branch environment. To manage the implementation of risk management, the Branch Management is supported locally by the branch LMT, Risk Management Team (Regional and Local), and operating departments as Risk Taking Unit. In line with OJK requirements, Branch Management conducts the following functions in risk management area:

- a) With Regional / Head Office's guidance, Branch Management and the LMT will evaluate and approve the branch's Risk Management Guidelines and relevant risk related limits at least once each year (or at higher frequency in the event of any changes in factors significantly affecting the business activities of the branch).
- b) Develop a risk management culture consistent with the Bank's global risk culture at all levels within the branch.
- c) Ensure the development of competent human resources for the application of effective risk management.
- d) Ensure that the risk management function is applied on an independent basis, reflected among others by segregation of functions between the Risk Management Unit, which conducts the identification, measurement, monitoring, and control of risks, and units that conduct and settle transactions;
- e) Conduct regular reviews at a frequency determined according to the needs of the branch.
- f) Evaluate and approve proposals for any new activity and/or product submitted or developed

dikembangkan oleh unit khusus di dalam cabang. Fokus utamanya adalah kemampuan cabang untuk melaksanakan aktivitas dan/atau produk baru tersebut, termasuk sistem dan prosedur yang digunakan serta dampak yang dihasilkan terhadap paparan risiko cabang secara keseluruhan.

- (2) Kecukupan kebijakan, prosedur, dan penetapan batas risiko

Sebagai bank yang beroperasi secara global, Bank of America berusaha memberikan pengawasan di tingkat lokal dan regional dalam hal praktik manajemen risiko untuk memastikan konsistensinya di berbagai negara, sekaligus menerapkan prosedur dan struktur tertentu yang diperlukan secara lokal di tiap negara. Untuk itu, kita menugaskan ahli manajemen risiko untuk tiap area risiko yang ada di berbagai negara di Asia.

Para ahli Manajemen Risiko Regional ini berkoordinasi dengan kantor pusat kami dalam mendapatkan kebijakan dan arahan secara keseluruhan yang berlaku di tingkat regional, memberikan nasihat atau penjelasan khusus saat diperlukan oleh unit individu, dan juga memberikan dukungan serta pengawasan yang diperlukan oleh unit dalam hal kelangsungan bisnis. Mereka bekerja sama dengan unit lokal dan Tim Manajemen Lokal/*Local Management Team* untuk memastikan kepatuhan terhadap praktik global serta persyaratan lokal.

Batas Risiko ditetapkan oleh berbagai area risiko fungsional yang bertanggung jawab atas tiap jenis risiko sebagaimana yang berlaku (terutama Risiko Kredit, Risiko Likuiditas dan Risiko Pasar). Pejabat Manajemen Risiko lokal memastikan bahwa LMT cabang selalu mengetahui Batas Risiko ini melalui pelaporan dan komunikasi rutin dalam rapat LMT bulanan.

Kebijakan dan prosedur global kami dapat ditemukan di Situs Web Manajemen Risiko dan dalam bentuk elektronik yang lain. Di kantor cabang, bank memiliki panduan manajemen risiko, kebijakan risiko kredit, kebijakan risiko pasar, dan kebijakan risiko likuiditas, yang melengkapi ketentuan global dengan ketentuan lokal yang spesifik untuk Indonesia.

- (3) Kecukupan proses identifikasi, pengukuran, pemantauan dan kontrol risiko serta sistem informasi manajemen Risiko.

Bank of America NA Cabang Jakarta menjaga eksposur risiko agar konsisten dengan kebijakan dan prosedur global bank. Kebijakan dan prosedur kami memberikan panduan yang jelas agar risiko teridentifikasi, ternilai, terukur, disetujui dan termonitor. Hal ini juga memastikan bahwa Bank of America NA Cabang Jakarta beroperasi dengan cara yang konsisten dengan budaya risiko global dan *risk appetite*. Dalam waktu yang bersamaan, Cabang

by a specific unit within the branch. This shall focus on the ability of the branch to implement the new activity and/or product, including the system and procedures used and the resultant impact on the overall risk exposure of the branch.

- (2) Adequacy of the policy, procedure and limit decision

As a bank operating globally, Bank of America is looking to provide local and regional level oversight in terms of risk management practices to ensure consistency in various countries, while simultaneously implementing specific procedures and structures required locally in each country. Along these lines, we have risk management experts assigned for each risk area located in various countries in Asia.

These Regional Risk Management experts coordinate with our headquarters in getting overall policies and directions in place at the regional level, provide specific advice or clarification, when required by the individual units and also provide support and oversight required by the units in terms of ongoing business. They work closely with the local unit and Local Management Team to ensure compliance with global practices as well as local requirements.

Risk Limits are established by the various functional risk areas responsible for each type of risk as applicable (mainly Credit Risk, Liquidity Risk and Market Risk). The onshore Risk Management Officer ensures that the branch's LMT is kept apprised of these Risk Limits via regular reporting and communication at the monthly LMT meetings.

Our global policies and procedures can be found in Risk Management Web Site and in other electronic forms. Locally the branch maintains risk management guidelines, credit risk policy, market risk policy, liquidity risk policy, which complements our global requirements with specific local requirements.

- (3) Adequacy of the process of identification, measurement, risk monitoring and control as well as the risk management information system.

Bank of America NA Jakarta Branch maintains risk exposure consistent with the policies and global procedures of the bank. Our global policies and procedures provide clear guidance to ensure that risks are identified, assessed, measured, approved and monitored. It also ensures that Bank of America NA Jakarta Branch operates in a manner consistent with our global risk culture and risk appetite. At the same time,

patuh kepada kebijakan regulasi lokal / pedoman dan praktek pasar lokal (*local market practice*).

Risiko bersangkutan dengan persetujuan kredit tetap rendah karena disiplin internal seperti proses persetujuan yang multi-level, pemantauan ketidakpatuhan / penyimpangan kredit, pemantauan kredit internal yang menerus, dan proses pemilihan klien (*client selection*) yang jelas. BANA Jakarta mempekerjakan Pejabat Manajemen Risiko lokal untuk memberikan pengawasan dan persetujuan tingkat lokal, yang didukung oleh *risk experts* untuk tiap area risiko yang berada di kantor Regional. Pejabat Risiko regional ini memberikan panduan dan dukungan terhadap Manajemen Cabang, Tim Manajemen Lokal dan Pejabat Manajemen Risiko Lokal. Pejabat Kredit *Enterprise* lokal dan pejabat Manajemen Risiko lokal untuk Indonesia memiliki wewenang akhir bersama untuk persetujuan eksposur kredit di cabang Jakarta.

LMT bekerja sama dengan tim Manajemen Risiko lokal dan regional dalam semua aspek fungsi manajemen risiko di BANA Jakarta.

the Branch complies with local regulatory policies / guidance and local market practices.

Risks associated with granting credit remains low due to internal disciplines such as multi-level approval processes, monitoring of non-compliance / credit deviations, ongoing internal credit monitoring, and well defined client selection disciplines. BANA Jakarta employs an on-shore Risk Management Officer in order to provide local risk oversight and approval, supported by risk experts assigned for each risk area located in the Regional office. These regional functional risk management employees provide guidance and support for Branch Management, Local Management Team and the Local Risk Management Officer. The Local Enterprise Credit Officer and Local Risk Management Officer for Indonesia has the joint final authority for approval of credit exposures in the Jakarta branch.

The LMT works closely with local and regional Risk Management teams on all aspects of risk management functions at BANA Jakarta.

Bagian 10: Penyediaan Dana Pihak Terkait/Penyediaan Dana Besar

Penyediaan Dana untuk pihak terkait dan penyediaan dana besar posisi Desember 2024.

Section 10: Related Party Facilities / Large Exposures

Fund Provision to related parties and large exposures As of December 2024.

Penyediaan Dana (Fund Provision)	Jumlah (Amount)	
	Debitur (Debtors)	Nominal (Nominal) (dalam Juta Rupiah/in million Rupiah)
Kepada Pihak Terkait (To The Bank's Related Parties)	11	180.827*
Kepada Debitur Inti (To Core Debtors):		
a) Debitur Individu/ Individual Debtor	2	599.525
b) Debitur Grup/ Group Debtor	6	2.728.699

- Pihak terkait meliputi perorangan atau perusahaan yang merupakan pengendali Bank; dan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif Bank.
- Debitur Inti meliputi debitur atau grup diluar pihak terkait dengan kriteria 25 debitur atau grup besar.
- Sehubungan dengan BANA Jakarta yang berbentuk sebagai Kantor Cabang Bank Di Luar Negeri (KCBLN) dan sebagaimana arahan OJK terkait dengan peraturan OJK yang mengatur mengenai Kewajiban Penyediaan Modal Minimum Bank Umum dan Batas Maksimum Pemberian Kredit Dan Penyediaan Dana Besar Bagi Bank Umum, seluruh penempatan dana (penyediaan dana) kepada pihak terkait KCBLN akan menjadi pengurang Dana Usaha Bank dan dikecualikan dari Batas Maksimum Pemberian Kredit Bank.

*Penyediaan dana dalam bentuk rekening giro pada Bank lain dan transaksi Derivatif

Remarks:

- Related parties include individual or companies as controlling of the Bank, and members of the Board of Directors, members of the Board of Commissioners, and Executive Officers of the Bank.
- Core Debtors include individual debtors or group debtors other than related parties with the criteria of 25 top individual debtors or group debtors.
- In relation to BANA Jakarta entity as a Foreign Bank Branch Office and as per OJK guidance in relation to OJK Regulations governing the Minimum Capital Requirement for Commercial Banks and the Legal Lending Limit of Creditand Large Fund Exposure For Commercial Banks, Exposure to Bank's related parties will be deducted from Bank's Net Inter Office Fund and exempted from the Bank's Legal Lending Limit.

* Fund provision is in the form of current account at other banks and derivatives transactions

Bagian 11: Transparansi Kondisi Keuangan dan Kondisi Non-Keuangan yang belum diungkap dalam laporan lain

BANA Jakarta telah memenuhi kewajibannya untuk menyusun dan menyerahkan laporan Keuangan, sesuai dengan Peraturan OJK No. 37/POJK.03/2019 tentang Transparansi dan Publikasi Laporan Bank dan SEOJK No. 9/SEOJK.03/2020 tentang Transparansi dan Publikasi Laporan Bank Umum Konvensional. Dengan demikian, tidak ada laporan lain yang belum diungkap oleh BANA Jakarta.

Bagian 12: Perencanaan Strategis

• Rencana Jangka Panjang (Rencana Perusahaan)

Sebagai suatu cabang, rencana strategis BANA Jakarta diselaraskan dengan rencana regional dan global Bank of America. Sasaran dan tujuan strategis dikembangkan melalui kemitraan dengan pimpinan regional dan global dalam parameter strategi dari operasional internasional bank. Kemudian, sasaran dan tujuan ini disesuaikan dengan persyaratan pengembangan infrastruktur tertentu untuk BANA Jakarta, dengan pertimbangan yang diberikan pada persyaratan perundangan lokal dan efektivitas operasional global.

Visi BAC di Indonesia tetap berlanjut adalah agar BANA Jakarta menjadi mitra perbankan utama 'lintas batas' untuk Global MNC/FIG yang beroperasi di Indonesia serta untuk kebutuhan perbankan internasional pada Institusi Keuangan Indonesia dan Korporasi unggulan dan perusahaan besar terpilih yang berada dalam risk appetite Bank. BANA Jakarta akan fokus dalam mendukung investasi dan perluasan perusahaan multinasional yang beroperasi di Indonesia, termasuk fokus pada Cash Management (termasuk likuiditas mata uang lokal), Trade Finance (kegiatan impor/ekspor), pinjaman modal usaha dan solusi forex. BANA Jakarta akan fokus dalam mendukung Institusi Finansial (FI) Indonesia yang juga mendukung globalisasi pada korporasi di Indonesia, dan akan secara langsung mendukung perusahaan besar terpilih yang berada dalam *risk appetite* Bank.

• Rencana Jangka Pendek, Menengah dan Panjang (Rencana Bisnis)

Tujuan jangka pendek BANA Jakarta antara lain:

- Untuk memperdalam hubungan kami dengan basis klien sasaran kami yang terdiri dari perusahaan multinasional dan lembaga keuangan global yang beroperasi di

Section 11: Transparency of Financial Conditions and Non-Financial Conditions which have not been disclosed in other reports

BANA Jakarta has fulfilled its obligation to prepare and submit financial reports, in accordance with OJK Regulation No. 37/POJK.03/2019 regarding Transparency and Publication of Bank's Reports and OJK Circular Letter No. 9/SEOJK.03/2020 regarding Transparency and Publication of Conventional Banks. Therefore, there is no other report which has not been disclosed by BANA Jakarta.

Section 12: Strategic Planning

• Long Term Plan (Corporate Plan)

As a branch, BANA Jakarta's strategic plan is aligned to Bank of America's regional and global plans. Strategic goals and objectives are developed in partnership with regional and global leaders within the strategy parameters of the bank's international operations. These are then tailored to the specific infrastructure development requirements for BANA Jakarta, with consideration given to local regulatory requirements and global operational effectiveness.

Bank of America's vision in Indonesia continues to be for BANA Jakarta to become the main cross-border banking partner for Global MNC/FIG operating in Indonesia as well as for the international banking needs of Indonesian Financial Institutions and selected large local companies that are within the risk appetite of the bank. BANA Jakarta will focus on supporting investment and expansion of multinational companies operating in Indonesia, including focus on Cash Management (including local currency liquidity), Trade Finance (import/export activities), working capital loans and forex solutions. BANA Jakarta will focus on supporting Financial Institutions (FI) Indonesia which also supports globalization of corporations in Indonesia and will directly support selected large local companies that are in the risk appetite of the bank.

• Short, Medium and Long - Term Plan (Business Plan)

BANA Jakarta's short-term objectives are:

- To deepen our relationships with our target client base of Global MNCs and FIs operating in Indonesia, as well as selected large corporations

Indonesia, serta sejumlah perusahaan besar terpilih yang berada dalam selera risiko pemilihan klien Bank.

- Untuk memanfaatkan platform perbankan onshore Finacle dan terus mengembangkan bisnis onshore untuk mencakup produk yang lebih canggih. Hal ini akan memfasilitasi pengembangan skala dan kemampuan yang menguntungkan untuk mendukung segmen klien inti dan menjadikan BANA Jakarta sebagai bank internasional terkemuka di Indonesia di berbagai bidang kekuatan global Cabang.
- Untuk melaksanakan perubahan yang diperlukan guna mendukung persyaratan regulasi baru untuk Transaksi Derivatif Non-Terpusat (NCCD) dan untuk memungkinkan pelaksanaan persyaratan margin di Indonesia, yang berlaku efektif pada 1 September 2025, dengan fokus utama pada Domestic Non-Deliverable Forward (DNDF).

Tujuan jangka Menengah dan Panjang cabang antara lain:

- Untuk meningkatkan sistem layanan transaksi melalui penerapan sistem pembayaran massal/kredit dan debit langsung, serta BI FAST fase II – ekosistem transfer dana antarbank baru dari Bank Indonesia yang memfasilitasi pembayaran secara efisien, real-time, aman, dengan operasional 24/7, sebagaimana diamanatkan oleh Regulator.
- Untuk terus meningkatkan cakupan basis klien target kami melalui produk dan layanan perbankan inti kami, dilengkapi dengan kemampuan Pasar Global kami.
- Singkatnya, untuk memperluas kontribusi BANA Jakarta terhadap perekonomian Indonesia dengan menjalankan peran intermediasi yang diperluas di pasar Indonesia dan memfasilitasi peningkatan arus Penanaman Modal Asing Langsung.

Bagian 13: Pengungkapan Wajib Lainnya

Lihat Lampiran untuk Pengungkapan Wajib lainnya.

Lampiran: Pengungkapan Wajib Lainnya

- a. Kepemilikan saham anggota Kuasi Dewan Komisaris dan Kuasi Dewan Direksi yang mencapai 5% (lima persen) atau lebih dari modal yang disetor, termasuk jenis dan jumlah saham di:
- 1) Bank of America: Tidak ada
 - 2) Bank lain (dalam dan luar negeri): Tidak ada
 - 3) Lembaga Keuangan Bukan Bank (dalam dan luar negeri): Tidak ada
 - 4) Perusahaan lain (dalam dan luar negeri): Tidak ada

that are within the Bank's client selection risk appetite.

- To leverage the Finacle onshore banking platform and continue to build out the onshore business to cover more sophisticated products. This will facilitate the development of profitable scale and capabilities to support the core client segments and establish BANA Jakarta as a leading international bank in Indonesia in areas of the Branch's global strengths.
- To implement the changes required to support the new regulatory requirement for Non- Centrally Cleared Derivative Transaction (NCCD) and to enable implementation of margin requirements in Indonesia, which is effective 1 Sept 2025, with primary focus on Domestic Non-deliverable Forward (DNDF).

The medium and long term objectives of the branch are:

- To enhance transaction services system through the implementation of Bulk payment/ credit and direct debit, as well as the BI FAST phase II – a new interbank fund transfer ecosystem from Bank Indonesia that facilitates payments in an efficient, real-time, secure manner, with 24/7 operation, as mandated by the Regulator.
- To continue to enhance the coverage of our target client base via our core banking products and services, supplemented by our Global Markets capabilities.
- In summary, to expand BANA Jakarta's contribution to the Indonesia economy by performing an expanded intermediary role in the Indonesia market and by facilitating increased flows of Foreign Direct Investment.

Section 13: Other Statutory Disclosures

Please refer to the Appendix for other Statutory Disclosures.

Appendix: Other Statutory Disclosures

- a. Share ownership of members of the Board of Quasi-Commissioners and the Board of Quasi-Directors reaching 5% (five percents) or more of paid-in capital, including type and number of shares at:
- 1) Bank of America: Nil
 - 2) Other banks (domestic and overseas): Nil
 - 3) Non-bank Financial Institutions (domestic and overseas): Nil
 - 4) Other companies (domestic and overseas): Nil

b. Hubungan keuangan dan keluarga anggota Kuasi Dewan Komisaris dan Kuasi Dewan Direksi dengan anggota lain Kuasi Dewan Komisaris, Kuasi Dewan Direksi, dan/atau Pemegang Saham Pengendali Bank.

Tidak ada hubungan keuangan dan keluarga di antara anggota manajemen BANA Jakarta dengan pemegang saham pengendali.

b. Financial and family relationships of members of the Board of Quasi-Commissioners and the Board of Quasi-Directors with other members of the Board of Quasi-Commissioners, the Board of Quasi-Directors, and/or Bank Controlling Shareholders.

There are no financial and family relationships among the members of the management of BANA Jakarta with the controlling shareholder.

c. Total jumlah penipuan internal/ Internal Fraud Total

Penyimpangan dalam Setahun (<i>internal Fraud in a Year</i>)	Jumlah kasus (<i>Number of cases</i>)					
	Anggota Direksi dan Komisaris (Board of Director and Board of Commissioner)		Pegawai Tetap (<i>Permanent Employees</i>)		Pegawai Tidak Tetap dan Alih Daya (<i>Temporary Staffs and Outsourced</i>)	
	Tahun sebelumnya (<i>Previous year</i>)	Tahun Berjalan (<i>Current Year</i>)	Tahun sebelumnya (<i>Previous year</i>)	Tahun Berjalan (<i>Current Year</i>)	Tahun sebelumnya (<i>Previous year</i>)	Tahun Berjalan (<i>Current Year</i>)
Total Penipuan (<i>Total Fraud</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)
Telah diselesaikan (<i>settled</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)
Dalam proses penyelesaian (In the settlement process)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)
Belum diupayakan penyelesaian (<i>Has not been auctioned</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)
Telah ditindaklanjuti melalui proses hukum (<i>Actioned through legal process</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)

d. Masalah hukum

d. Legal Cases

Permasalahan Hukum (<i>Legal Cases</i>)	Jumlah Kasus (<i>number</i>)	
	Perdata (<i>Civil Claim</i>)	Pidana (<i>Criminal Act</i>)
Telah mendapatkan putusan akhir yang mempunyai kekuatan hukum tetap (<i>Completed with final and binding decision</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)
Dalam proses penyelesaian (<i>In the process</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)
Total	Tidak ada (<i>None</i>)	Tidak ada (<i>None</i>)

e. Transaksi Konflik Kepentingan

e. Conflict of Interest Transaction

No.	Nama dan jabatan pihak yang memiliki benturan kepentingan (<i>Name and title of the person having conflict of interest</i>)	Nama dan jabatan pengambil keputusan (<i>Name and title of the decision maker</i>)	Jenis transaksi (<i>Type of transaction</i>)	Jumlah transaksi (<i>Amount of transaction</i>)	Catatan (<i>Note</i>)
-	-	-	-	-	-

f. Membeli kembali saham dan membeli kembali obligasi BANA Jakarta

Selama 2024, BANA Jakarta tidak membeli kembali saham/obligasi apa pun.

f. Buy back shares and buy back bonds of BANA Jakarta

During 2024, BANA Jakarta did not buy back any shares/ bonds.

g. Sumbangan dana untuk Aktivitas Politik dan Sumbangan dana untuk Aktivitas Sosial

Tidak ada sumbangan dana untuk aktivitas politik selama 2024. Sumbangan dana untuk Aktivitas Sosial selama 2024 sebesar USD 50.000 (setara sekitar Rp. 805 juta) untuk “Yayasan Balita Sehat” di Jakarta Selatan. “Yayasan Balita Sehat” mendukung kesehatan ibu dan anak di Indonesia. Pembayaran donasi tersebut dilakukan oleh pihak terafiliasi dengan BANA Jakarta. Dana tersebut diberikan untuk mendukung proyek usaha sosial pra-sekolah masyarakat (Pembuatan mainan). Proyek ini memberikan kesempatan kerja bagi perempuan yang kurang mampu melalui penyediaan pelatihan keterampilan, pendampingan dan dukungan keuangan sementara juga mengisi kesenjangan pasar untuk mainan yang terjangkau dan berkualitas tinggi. Penjualan mainan akan membantu menutupi biaya operasional pra-sekolah dan meningkatkan keterampilan perempuan dan pendapatan keluarga.

g. Donation of fund to Political Activity and Donation of fund to Social Activity

There was no donation of fund for political activity during 2024. Donation of fund for Social Activity during 2024 was USD 50,000 (around IDR 805 million) to “Yayasan Balita Sehat” in South Jakarta. “Yayasan Balita Sehat” supports mother and child health in Indonesia. The donation payment was made by BANA Jakarta’s affiliate. Grant deployed to support the community pre-school social enterprise project (Toy making). This project provides job opportunities for marginalized women through the provision of skill training, mentoring and financial support whilst also filling a market gap for affordable and high-quality toys. The sales of the toys would help cover the pre-school operational costs and increase the women’s skills and family income.

h. Remunerasi**Bank of America, N.A. Cabang Jakarta - Pengungkapan Remunerasi untuk Kinerja Tahun 2024****Pendahuluan**

Informasi berikut ini memuat pengungkapan remunerasi yang dipersyaratkan dalam Pasal 28 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 45 / POJK.03 / 2015 tentang Pelaksanaan Tata Kelola dalam Remunerasi untuk Bank Umum (“Peraturan”) yang dikeluarkan pada bulan Desember 2015. Pengungkapan remunerasi kualitatif yang disajikan di bawah ini, yang diamanatkan oleh Pasal 28 ayat 2 (a) sampai (g), dan (i), berkaitan dengan program remunerasi yang dioperasikan pada tahun kinerja 2024 oleh Bank of America Corporation (“Bank of America” atau “the Perusahaan”). Pengungkapan remunerasi kuantitatif, yang diamanatkan oleh Pasal 28 ayat 2 (h), dan (j) kepada Bank of America, Cabang N.A. Jakarta (“BANA Jakarta Branch”) disajikan setelah pengungkapan remunerasi kualitatif.

Perusahaan menerapkan praktik pengelolaan risiko yang hati-hati terhadap program remunerasi insentif di seluruh perusahaan dan berkomitmen terhadap struktur tata kelola

h. Remuneration**Bank of America, N.A. Jakarta Branch – Remuneration Disclosures for Performance Year 2024****Introduction**

The following information sets forth the remuneration disclosures required under Article 28 of the Regulation of the Financial Services Authority Number 45/POJK.03/2015 concerning Implementation of Governance in Remuneration for Commercial Banks (the “Regulation”) issued in December 2015. The qualitative remuneration disclosure presented below,² mandated by Article 28 paragraphs 2(a) through (g), and (i), relates to the incentive remuneration programs operated during performance year 2024 by Bank of America Corporation (“Bank of America” or “the Company”). The quantitative remuneration disclosures,³ mandated by Article 28 paragraphs 2(h), and (j) to (s), with respect to Bank of America, N.A. Jakarta Branch (“BANA Jakarta Branch”) appear after the qualitative remuneration disclosures.

The Company applies prudent risk management practices to its incentive remuneration programs across the enterprise and is committed to a remuneration governance structure that effectively contributes to its overall risk management policies.

² See the “Global Compensation Principles,” “Governance and the decision-making process for determining the remuneration policy,” “The link between pay and performance,” “Risk management and incentive plans,” and “Employee pay” sections below.

³ See the “Quantitative disclosures and tables” section below.

remunerasi yang secara efektif berkontribusi terhadap keseluruhan kebijakan manajemen risikonya.

Untuk memberikan keseimbangan antara risiko dan imbalan yang sesuai, rencana remunerasi insentif dikembangkan sesuai dengan Kebijakan Kompensasi dan Prinsip Kompensasi Global:

Prinsip 1 Kompensasi harus terdiri dari campuran yang tepat antara gaji, tunjangan dan insentif yang sesuai dengan kepentingan karyawan dan pemegang saham.

Prinsip 2 Kriteria pembayaran kompensasi insentif harus memperhitungkan faktor Bank, bisnis dan individu.

Prinsip 3 Kompensasi harus ditentukan berdasarkan kombinasi faktor keuangan dan non keuangan yang mencerminkan periode saat ini dan jangka waktu yang lebih lama.

Prinsip 4 Program kompensasi harus memasukkan proses dan prosedur tata kelola yang sesuai.

Prinsip-prinsip ini berkaitan dengan praktik remunerasi yang lebih luas, termasuk komitmen keseluruhan Perusahaan untuk membayar kinerja, dan kebijakan remunerasi dan proses manajemen risiko yang ditetapkan dalam Kerangka Kerja Risiko.

¹Lihat "Prinsip Kompensasi Global", "Tata Kelola dan proses pengambilan keputusan untuk menentukan kebijakan remunerasi", "Kaitan antara gaji dan kinerja," "Manajemen risiko dan rencana insentif," dan "Gaji karyawan" di bawah ini.

² Lihat bagian "Pengungkapan kuantitatif dan tabel" di bawah ini.

Tata kelola dan proses pengambilan keputusan untuk menentukan kebijakan remunerasi

Perusahaan menerapkan kebijakan remunerasi secara global dan memiliki empat tingkat utama untuk tata kelola rencana remunerasi:

- (i) Dewan Direksi Perusahaan ("Dewan"),
- (ii) Dewan Komite Kompensasi dan SDM ("Komite"), yang seluruhnya terdiri dari direksi dan fungsi independen sebagai Komite Remunerasi global Perusahaan,
- (iii) Komite Kompensasi Manajemen, dan
- (iv) tata kelola oleh jajaran Manajemen Bisnis dan Fungsi Pengendalian Independen selaras dengan bidang usaha dan tata kelola regional.

Komite mengawasi pembentukan, pemeliharaan dan administrasi program remunerasi dan rencana imbalan kerja Perusahaan, termasuk menyetujui kompensasi dari mereka yang melapor langsung kepada Chief Executive Officer ("CEO") dan menyetujui dan merekomendasikan remunerasi CEO kepada Dewan Direksi untuk persetujuan lebih lanjut. Di bawah pengawasan Komite, pengawasan, review dan tanggung jawab untuk pembuatan keputusan remunerasi dialokasikan ke tingkat yang sesuai dengan struktur

In order to provide an appropriate balance of risk and reward, incentive remuneration plans are developed in accordance with the Company's Compensation Governance Policy and the Global Compensation Principles therein:

Principle 1 Compensation should be comprised of an appropriate mix of salary, benefits and incentives paid over time that properly aligns employee and stockholder interests.

Principle 2 Criteria for payment of incentive compensation should take into account Company-wide, business unit and individual factors.

Principle 3 Compensation should be determined on the basis of a combination of financial and non-financial factors that reflect both the current period and a longer period.

Principle 4 Compensation programs should incorporate appropriate governance processes and procedures.

These principles work in conjunction with broader remuneration practices, including the Company's overall commitment to pay for performance, and remuneration policies and risk management processes set forth in the Company's Risk Framework.

¹ See the "Global Compensation Principles," "Governance and the decision-making process for determining the remuneration policy," "The link between pay and performance," "Risk management and incentive plans," and "Employee pay" sections below.

² See the "Quantitative disclosures and tables" section below.

Governance and the Decision-making Process for Determining the Remuneration Policy

The Company applies its remuneration policy on a global basis and has four primary levels for the governance of remuneration plans:

- (i) the Company's Board of Directors (the "Board"),
- (ii) the Board's Compensation and Human Capital Committee (the "Committee"), which is wholly made up of independent directors and functions as the Company's global Remuneration Committee,
- (iii) the Management Compensation Committee, ("MCC") and
- (iv) governance by line of business management and independent control functions aligned to the line of business and regional governance.

The Committee oversees the establishment, maintenance and administration of the Company's remuneration programs and employee benefit plans, including approving the remuneration of the direct reports of the Chief Executive Officer (the "CEO") and approving and recommending the remuneration of the CEO to the Board for its further approval. Under the supervision of the Committee, oversight, review and responsibility for remuneration decision making is allocated to the appropriate level of the Company's structure so that the most relevant level

Perusahaan sehingga tingkat manajemen yang paling relevan membuat keputusan remunerasi dengan masukan terdokumentasi dari Fungsi Kontrol Independen Perusahaan.

Komite telah mengadopsi dan setiap tahun meninjau Kebijakan Tata Kelola Kompensasi Korporasi Bank of America, yang dirancang supaya konsisten dengan inisiatif peraturan global, sehingga rencana remunerasi insentif Perusahaan tidak mendorong pengambilan risiko yang berlebihan. Sebagaimana dijelaskan dalam CGP, program remunerasi insentif lini bisnis juga secara berkala ditinjau dan dievaluasi oleh manajemen lini bisnis, fungsi kontrol independen yang diselaraskan dengan lini bisnis dan MCC. Selain itu, Komite meninjau program remunerasi pejabat eksekutif senior. Masing-masing tinjauan ini memastikan bahwa rencana dan program remunerasi tidak mendorong pengambilan risiko yang berlebihan.

Kebijakan remunerasi khusus untuk BANA Cabang Jakarta, yang menggabungkan CGP, diterapkan efektif 1 Januari 2017 dan ditinjau setiap tahun.

Komite menerima, dari waktu ke waktu, umpan balik langsung dari Independent Control Functions mengenai program remunerasi.

Untuk tahun kinerja 2024, selain meninjau penghargaan remunerasi insentif individu untuk pejabat eksekutif dan eksekutif senior lainnya yang melapor langsung kepada CEO, Komite juga mengkaji hasil dari proses umpan balik fungsi kontrol Perusahaan dan penghargaan remunerasi insentif individu untuk beberapa karyawan dengan tingkat kompensasi yang tinggi.

Sebagai bagian dari rutinitas tata kelolanya, Komite bertemu dengan kepala fungsi kontrol independen (termasuk Chief Risk Officer) dan lini bisnis untuk mendiskusikan umpan balik mereka mengenai proses pay for performance, termasuk pengalaman mereka dalam mengelola risiko dan conduct matters. Sebagai tambahan, CRO perusahaan juga mengesahkan semua rencana insentif di seluruh perusahaan sebagai bagian dari proses tata kelola Komite Kompensasi Manajemen.

Sebagai hasil dari proses dan tinjauan ini, dan dalam kombinasi dengan manajemen risiko dan fitur clawback dari program remunerasi Perusahaan, Bank of America percaya bahwa program remunerasinya secara tepat menyeimbangkan risiko dan penghargaan dengan cara yang tidak mendorong pengambilan risiko secara berlebihan atau tidak hati-hati atau menciptakan risiko yang secara wajar cenderung berdampak negatif terhadap Perusahaan. Selain itu, pengawasan oleh Komite, MCC, fungsi kontrol independen, dan lini manajemen bisnis membantu Perusahaan mempertahankan program remunerasi yang dimaksudkan untuk mengurangi potensi konflik kepentingan.

of management makes remuneration decisions with documented input from the Company's independent control functions.

The Committee has adopted and annually reviews the Bank of America Corporation Compensation Governance Policy ("CGP"), which is designed to be consistent with global regulatory initiatives, so that the Company's incentive remuneration plans do not encourage excessive risk taking. As described in the CGP, line of business incentive remuneration plans are also periodically reviewed and evaluated by line of business management, independent control functions aligned to the line of business and the MCC. In addition, the Committee reviews senior executive officer remuneration programs. Each of these reviews ensures that the remuneration plans and programs do not encourage excessive risk taking.

A country-specific remuneration policy for BANA Jakarta Branch, which incorporates the CGP, was implemented effective January 1, 2017 and is reviewed annually.

The Committee receives, from time to time, direct feedback from the independent control functions on remuneration programs.

For performance year 2024, in addition to reviewing the individual incentive remuneration awards for executive officers and other senior executives who report directly to the CEO, the Committee also reviewed the outcomes of the Company's robust control function feedback process, conduct reviews and individual incentive remuneration awards for certain highly compensated employees.

As part of its governance routine, the Committee met with the heads of the Company's independent control functions (including the Chief Risk Officer ("CRO")) and business lines to discuss their feedback on the pay-for-performance process, including their experience managing risk and conduct matters. In addition, the Company's CRO also certifies all incentive plans across the Company as part of the MCC's governance process.

As a result of these processes and reviews, and in combination with the risk management and clawback features of the Company's remuneration programs, Bank of America believes that its remuneration programs appropriately balance risk and rewards in a manner that does not encourage excessive risk taking or create risks that are reasonably likely to have a material adverse effect on the Company. Moreover, oversight by the Committee, MCC, independent control functions, and line of business management help the Company maintain a remuneration program that is intended to mitigate the potential for conflicts of interest.

Sebagaimana disahkan berdasarkan piagamnya, Komite telah melibatkan Semler Brossy sebagai konsultan remunerasi independen. Konsultan remunerasi independen bertemu secara teratur dengan Komite di luar kehadiran manajemen dan bersama dengan Ketua Komite, dan juga meninjau kembali sertifikasi rencana insentif manajemen bersama dengan Komite.

Selama tahun kinerja 2024, Komite menyelenggarakan delapan (8) pertemuan. Informasi tambahan mengenai Komite, termasuk nama dan tanggung jawab, termasuk dalam Pernyataan Proxy tahunan yang tersedia di situs Investor Relations Bank of America: <http://investor.bankofamerica.com>.

Remunerasi tahun 2023 untuk anggota Komite tersedia di Pernyataan Proxy tahun 2024 yang tersedia di situs Investor Relations Bank of America. Remunerasi tahun 2024 juga akan tersedia di Pernyataan Proxy tahun 2025, di caturwulan pertama 2025, berdasarkan pengalaman sebelumnya.

Hubungan antara gaji dan kinerja

Landasan filosofi remunerasi Bank of America di seluruh lini bisnis adalah pay for performance - perusahaan, lini bisnis dan kinerja individu. Melalui proses Manajemen Kinerja Perusahaan, karyawan memahami harapan kinerja atas peran mereka melalui dialog secara terus menerus dengan manajer. Proses Manajemen Kinerja dirancang dan dipantau oleh fungsi Talenta Global dalam divisi Sumber Daya Manusia. Proses ini ditinjau ulang secara berkala sehingga memenuhi kebutuhan para manajer untuk menilai dan mengkomunikasikan kinerja yang diharapkan. Sepanjang tahun, karyawan menerima pembinaan mengenai kinerjanya dan akhirnya mendapat penilaian untuk kinerja setahun penuh mereka berdasarkan pencapaian tujuan mereka untuk pekerjaan mereka.

Selain itu, Perusahaan tidak memberi upah atau menilai kinerja karyawan dengan cara yang mendorong karyawan untuk bertindak dengan cara yang bertentangan dengan kewajiban kepada klien Perusahaan dan rutinitas penilaian kinerja dirancang untuk mencerminkan hal ini. Kinerja setiap karyawan dinilai berdasarkan tujuan kuantitatif dan kualitatif serta perilaku spesifik, dan kinerja diperhitungkan dalam penghargaan remunerasi insentif setiap karyawan. Bergantung pada karyawan, tujuan kinerja kuantitatif dapat difokuskan pada seluruh Perusahaan, lini bisnis, atau hasil individu. Sasaran kinerja kualitatif dapat mencakup kualitas dan kesinambungan pendapatan, keberhasilan penerapan inisiatif strategis, penerapan budaya risiko/kepatuhan terhadap Kerangka Kerja Risiko dan prinsip-prinsip operasi, kepatuhan terhadap Kode Etik Perusahaan dan nilai-nilai inti Perusahaan lainnya.

As authorized under its charter, the Committee has engaged Semler Brossy as its independent remuneration consultant. The independent remuneration consultant meets regularly with the Committee outside of the presence of management and alone with the Committee Chair, and also reviews management's incentive plan certifications with the Committee.

During performance year 2024, the Committee held eight (8) meetings. Additional information regarding the Committee, including names and⁴ responsibilities, is included in the annual Proxy Statement available on Bank of America's Investor Relations website: <http://investor.bankofamerica.com>.

The 2023 remuneration of the Committee members is disclosed in the 2024 Proxy Statement⁴ available on Bank of America's Investor Relations website. The 2024 remuneration of the Committee members will similarly be disclosed in the 2025 Proxy Statement, available in first quarter 2025, based on past precedent.

The Link Between Pay and Performance

The cornerstone of Bank of America's remuneration philosophy across all lines of business is to pay for performance – Company, line of business and individual performance. Through the Company's Performance Management process, employees understand performance expectations for their role through ongoing dialogue with their manager. The Performance Management process is designed and monitored by the Global Talent function in Human Resources. This process is reviewed periodically so that it meets the needs of managers to assess and communicate performance expectations. Throughout the year, employees receive coaching on their performance and ultimately receive a rating for their full year of performance based upon their achievement of goals for their job.

In addition, the Company does not remunerate or assess employees' performance in a way that encourages employees to act in a manner that conflicts with the duties owed to the Company's clients and performance assessment routines are designed to reflect this. Each employee's performance is assessed on quantitative and qualitative objectives as well as specific behaviors, and performance is factored into each employee's incentive remuneration award. Depending on the employee, quantitative performance objectives may be focused on Company-wide, line of business or individual results. Qualitative performance objectives may include quality and sustainability of earnings, successful implementation of strategic initiatives, adoption of risk culture/adherence to the Risk Framework and operating principles, adherence to the Company's Code of Conduct and other core values of the Company.

⁴ See the Proxy section titled "Committees and membership".

⁴ See the Proxy section titled "Director Compensation"

Karyawan menerima dua peringkat - peringkat Hasil (berdasarkan penilaian objektif seperti kinerja bisnis) dan peringkat Perilaku (berdasarkan penilaian subjektif seperti kontribusi kepada Perusahaan, kepemimpinan, perilaku, kerja tim, dll.). Skala untuk kedua peringkat tersebut Melebihi Harapan, Memenuhi Harapan, dan Tidak Memenuhi Harapan. Baik penilaian Hasil dan Perilaku digunakan untuk menentukan remunerasi karyawan. Akibatnya, remunerasi karyawan dapat dipengaruhi tidak hanya oleh apa yang dicapai karyawan, tapi bagaimana karyawan mencapainya dan karyawan tersebut mungkin tidak menerima penghargaan variabel jika kinerja tidak cukup bagus.

Program pay-for-performance Perusahaan juga mensyaratkan bahwa semua karyawan menyelesaikan pelatihan risiko dan kepatuhan tahunan.

Rencana manajemen risiko dan insentif

Risiko melekat pada setiap aktivitas bisnis material yang dijalankan Perusahaan. Bisnis Perusahaan menghadapkannya pada risiko strategis, kredit, pasar, likuiditas, kepatuhan, operasional dan reputasi, yang memasukkan pertimbangan lingkungan dan sosial. Perusahaan harus mengelola risiko ini untuk memaksimalkan hasil jangka panjangnya dengan memastikan integritas aset dan kualitas pendapatannya. Untuk mendukung tujuan dan sasaran Perusahaan, selera risiko dan strategi bisnis dan risiko, Perusahaan mempertahankan struktur tata kelola yang menggambarkan tanggung jawab atas aktivitas manajemen risiko, serta tata kelola dan pengawasan aktivitas tersebut, oleh manajemen dan Dewan Perusahaan.

Manajemen eksekutif mengembangkan Kerangka Risiko Perusahaan untuk persetujuan Dewan, yang mendefinisikan akuntabilitas Perusahaan dan karyawannya dalam mengelola risiko; Risk Appetite Statement Perusahaan, yang mendefinisikan parameter di mana Perusahaan akan mengambil risiko; dan rencana operasi strategis dan keuangan Perusahaan.

Manajemen memantau, dan Dewan mengawasi secara langsung dan melalui komite-komitennya, termasuk tata kelola lokal, sebagaimana berlaku, kinerja keuangan Perusahaan, pelaksanaan terhadap rencana operasi strategis dan keuangan, kepatuhan terhadap metrik selera risiko dan kecukupan pengendalian internal.

Perusahaan senantiasa mengevaluasi rancangan program remunerasi yang sesuai dengan Risk Framework. Selain itu, Risk melakukan tinjauan tahunan terhadap program dan proses remunerasi Perusahaan.

Perusahaan menerapkan manajemen risiko yang berhati-hati pada rencana remunerasi insentif Perusahaan dan berkomitmen pada struktur tata kelola remunerasi yang secara efektif berkontribusi pada keseluruhan kebijakan manajemen risiko Perusahaan.

Rencana insentif Perusahaan dirancang untuk memberikan kompensasi kepada karyawan berdasarkan peringkat kinerja

Employees receive two ratings – a Result rating (based on factors such as business performance) and a Behavior rating (based on factors such as conduct, broader contributions to the Company, leadership, teamwork, etc.). The scale for both ratings is Exceeds Expectations, Meets Expectations, and Does Not Meet Expectations. Both the Result and Behavior ratings are used in determining employees' remuneration. As a result, an employee's remuneration can be influenced not only by what the employee achieves, but how the employee achieves it and the employee may receive no variable award if performance is not sufficiently strong.

The Company's pay-for-performance program also requires that all employees complete annual mandatory risk and compliance training.

Risk Management and Incentive Plans

Risk is inherent in every material business activity that the Company undertakes. The Company's business exposes it to strategic, credit, market, liquidity, compliance, operational and reputational risks, which incorporate environmental and social considerations. The Company must manage these risks to maximize its long-term results by ensuring the integrity of its assets and the quality of its earnings. To support the Company's corporate goals and objectives, risk appetite and business and risk strategies, the Company maintains a governance structure that delineates the responsibility for risk management activities, as well as governance and oversight of those activities, by management and the Company's Board.

Executive management develops for Board approval the Company's Risk Framework, which defines the accountability of the Company and its employees in managing risk; the Company's Risk Appetite Statement, which defines the parameters under which the Company will take risk; and the Company's strategic and financial operating plans.

Management monitors, and the Board oversees directly and through its committees, including local governance, as applicable, the Company's financial performance, execution against the strategic and financial operating plans, compliance with risk appetite metrics and adequacy of internal controls.

The Company continually evaluates the design of its remuneration programs in accordance with the Risk Framework. Also, Risk conducts an annual review of the Company's remuneration programs and processes.

The Company applies prudent risk management practices to its incentive remuneration plans and is committed to a remuneration governance structure that effectively contributes to the Company's overall risk management policies.

The Company's incentive plans are designed to compensate employees based on their performance ratings for results

mereka untuk hasil terhadap rencana kinerja dan perilaku individu mereka, serta kinerja Perusahaan dan lini bisnis secara keseluruhan. Anggaran tahunan untuk kumpulan insentif ditetapkan sebagai bagian dari keseluruhan proses perencanaan keuangan sehingga insentif yang direncanakan selaras dengan kinerja Perusahaan yang diantisipasi secara keseluruhan.

Kumpulan insentif didasarkan pada kombinasi ukuran dan kinerja keuangan, risiko dan non-keuangan.

Penentuan kumpulan insentif juga tunduk pada kebijaksanaan manajemen, dengan mempertimbangkan kinerja keseluruhan, termasuk risiko, Perusahaan dan/atau lini bisnis tertentu dan faktor lainnya termasuk pencapaian tujuan strategis dan penilaian kualitatif terhadap kualitas dan keberlanjutan, dari pendapatan dari waktu ke waktu. Kumpulan insentif dapat disesuaikan untuk mencerminkan semua risiko saat ini dan jangka panjang, dengan mempertimbangkan Kerangka Risiko Bank, yang timbul melalui lini bisnis dan kinerja produk.

Risiko juga diperhitungkan dan dikelola sehubungan dengan program remunerasi insentif Perusahaan melalui pengaturan yang memungkinkan penyesuaian kinerja remunerasi variabel yang ditangguhkan. Karyawan di posisi di mana risiko terbesar sedang diambil tunduk pada tingkat penundaan yang lebih tinggi dan penyesuaian kinerja potensial.

Remunerasi fungsi kontrol independen beroperasi secara independen dari lini bisnis yang mereka dukung. Untuk tujuan ini, fungsi kontrol independen beroperasi sebagai lini bisnis yang terpisah, dan remunerasi karyawan fungsi kontrol independen (termasuk tingkat gaji dan penghargaan insentif) tidak didasarkan pada kinerja keuangan masing-masing lini bisnis yang mereka dukung.

Gaji karyawan

Remunerasi di Bank of America terdiri dari campuran yang seimbang antara remunerasi tetap, tunjangan, insentif tunai tahunan dan insentif yang ditangguhkan (yang diberikan dalam ekuitas, instrumen berbasis ekuitas atau uang tunai). Secara umum, semakin tinggi tingkat manajemen atau jumlah penghargaan insentif remunerasi, semakin besar proporsi remunerasi insentif yang harus (i) dikenakan penundaan dan (ii) diberikan dalam bentuk remunerasi ekuitas.

Perusahaan percaya bahwa penghargaan berbasis ekuitas adalah cara paling sederhana dan langsung untuk menyelaraskan kepentingan karyawan dengan pemegang sahamnya. Sebagian dari penghargaan insentif diberikan sebagai insentif yang ditangguhkan yang umumnya diperoleh dan dibayarkan selama periode tiga atau empat tahun setelah pemberian. Insentif yang ditangguhkan akan dibatalkan jika terjadi perilaku yang merugikan dan (untuk pengambil risiko material) dapat dibatalkan jika Perusahaan, lini bisnis atau unit bisnis (sebagaimana berlaku) gagal untuk tetap menguntungkan selama periode vesting. Jika risiko yang diambil sebagai bagian dari strategi bisnis yang disetujui tidak

against their individual performance plan and behaviors, as well as overall Company and line of business performance. Annual budgets for incentive pools are established as part of the overall financial planning process so that planned incentives align to the overall anticipated performance of the Company.

Incentive pools are based on a combination of financial, risk and non-financial measures and performance.

The determination of incentive pools is also subject to management discretion, taking into account overall performance, inclusive of risk, of the Company and/or specific lines of business and other factors including the achievement of strategic objectives and a qualitative assessment of the quality and sustainability of earnings over time. Incentive pools may be adjusted to reflect all current and long-term risks, considering the Bank's Risk Framework, arising through line of business and product performance.

Risk is also taken into account and managed in connection with the Company's incentive remuneration programs through arrangements permitting performance adjustment of deferred variable remuneration. Employees in positions where the greatest risk is being taken are subject to higher levels of deferral and potential performance adjustments.

The remuneration of the independent control functions operates independently from the lines of business they support. To this end, independent control functions operate as separate lines of business, and remuneration of independent control function employees (including salary levels and incentive awards) is not based on the financial performance of the individual lines of business they support.

Employee Pay

Bank of America remuneration is comprised of a balanced mix of fixed remuneration, benefits, annual cash incentives and deferred incentives (which are delivered in equity, equity-based instruments or cash). In general, the higher an employee's management level or amount of incentive remuneration award, the greater the proportion of incentive remuneration that should be (i) subject to deferral and (ii) delivered in the form of equity remuneration.

The Company believes equity-based awards are the simplest, most direct way to align employee interests with those of its stockholders. A portion of the incentive award is provided as a deferred incentive that generally becomes earned and payable over a period of three or four years after grant. Deferred incentives will be cancelled in case of detrimental conduct and (for certain material risk takers) may be cancelled if the Company, line of business or business unit (as applicable) fails to remain profitable during the vesting period. If risks taken as part of approved business strategies do not result in sustainable profits, or if the employee fails to behave according to Company standards, the value of the deferred incentive award may be impacted. This approach serves two key objectives,

menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan, atau jika karyawan gagal berperilaku sesuai dengan standar Perusahaan, nilai penghargaan insentif yang ditangguhkan dapat terpengaruh. Pendekatan ini memiliki dua tujuan utama, yaitu memfokuskan karyawan pada hasil jangka panjang yang berkelanjutan dengan cara yang sesuai dan menjadikan penghargaan remunerasi sebagai risiko dalam jangka waktu yang tepat yang dapat dengan mudah dikomunikasikan dan dipahami.

Pengungkapan kuantitatif dan Tabel

Pengungkapan dan pengungkapan berikut ini memberikan informasi yang diperlukan berdasarkan Pasal 28 ayat 2 (h), (j) sampai (s) terhadap Peraturan tersebut, yang berkaitan dengan remunerasi yang dibayarkan kepada karyawan BANA Cabang Jakarta.

a. Paket dan fasilitas remunerasi yang diterima para Direksi dan Komisaris meliputi struktur Remunerasi dan rincian nilai nominal:

Meskipun anggota Direksi (“Direksi”) BANA cabang Jakarta masing-masing menerima remunerasi sebagai karyawan BANA cabang Jakarta, mereka tidak menerima remunerasi tambahan untuk layanan mereka sebagai Direktur.

b. Jumlah Direksi, Komisaris, dan Karyawan yang menerima Remunerasi Variabel selama 1 (satu) tahun, dan jumlah keseluruhan

which are to focus employees on long-term sustainable results in an appropriate manner and to subject remuneration awards to risk over an appropriate time horizon that can be easily communicated and understood.

Quantitative Disclosures and Tables

The following disclosures and tables provide information required under Article 28 paragraphs 2(h), (j) to (s) of the Regulation, relative to remuneration paid to BANA Jakarta Branch employees.

a. Remuneration packages and facilities received by the Directors and Commissioners, covering Remuneration structure and details of nominal values:

While the members of the Board of Directors (“Directors”) of BANA Jakarta Branch each receive remuneration as employees of BANA Jakarta Branch, they do not receive any additional remuneration for their services as a Director.

b. Number of Directors, Commissioners, and Employees who receive Variable Remuneration during 1 (one) year, and the total amount

	¹ 2023 Remunerasi Variabel selama 1 tahun/ 2023 Variable Remuneration during 1 year ⁶		² 2024 Remunerasi Variabel selama 1 tahun/ 2024 Variable Remuneration during 1 year ⁶	
	Jumlah Penerima/ No of Recipient	Juta (Rp.)/ Million (IDR)	Jumlah Penerima/ No of Recipient	Juta (Rp.)/ Million (IDR)
Total	69	44,059	72	48,266

Remarks:

1. Remunerasi Variabel akhir tahun 2023 – dibayarkan di Feb 2024/ 2023 year end variable remuneration - paid in Feb 2024
2. Remunerasi Variabel akhir tahun 2024 – dibayarkan di Feb 2025/ 2024 year end variable remuneration - paid in Feb 2025

c. Posisi dan jumlah pihak yang diidentifikasi sebagai pengambil risiko material

Untuk tahun kinerja 2024, Perusahaan menerapkan pendekatan menyeluruh dalam mengidentifikasi Material Risk Taker ("MRT"), staf yang pekerjaan profesionalnya memiliki dampak material terhadap profil risiko institusi, dengan mempertimbangkan peraturan lokal. MRT ditentukan berdasarkan peran dan aktivitas karyawan dengan mempertimbangkan ukuran, internal organisasi dan sifat, ruang lingkup dan kompleksitas kegiatan. Untuk tahun kinerja 2024, ada dua belas (12) MRT, termasuk Country Executive dan beberapa Trader, yang diidentifikasi di Cabang BANA Jakarta.

c. Position and the number of parties identified as material risk takers

For performance year 2024, the Company operated an enterprise-wide approach in the identification of Material Risk Takers ("MRTs"), staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile, taking into consideration local regulatory requirements. MRTs are determined based on the role and activities of the employee taking into consideration the size, internal organization and nature, scope and complexity of the Company's activities. For performance year 2024, there were twelve (12) MRTs, including the Country Executive and certain Traders, identified in the BANA Jakarta Branch.

d. Opsi saham yang dimiliki oleh Direksi, Komisaris, dan Pejabat Eksekutif

	2023	2024
Jumlah Opsi Saham / No. of Share Option	-	-

d. Share option owned by the Directors, Commissioners, and Executive Officers.

e. Rasio gaji tertinggi dan terendah

	2023	2024
Semua Pegawai/ All Employees	41.3	37.6

e. Highest and lowest salary ratios

f. Jumlah penerima dan jumlah total Remunerasi Variabel yang dijamin tanpa syarat yang akan dibayarkan oleh Bank kepada calon Direktur, calon Komisaris, dan / atau calon Pegawai selama 1 (satu) tahun pertama masa jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21:

	Garansi 2023/ 2023 Guarantee		Garansi 2024/ 2024 Guarantee	
	Jumlah Penerima / No of Recipient	Juta (Rp)/ Million (IDR)	Jumlah Penerima / No of Recipient	Juta (Rp)/ Million (IDR)
Dewan Komisaris/ Board of Commissioner	-	-	-	-
Direktur/ Director	-	-	-	-
Pegawai Lainnya/ Other Employees	-	-	-	-

f. Number of recipients and amounts of total Variable Remunerations that are unconditionally guaranteed to be paid by Bank to candidate Directors, candidate Commissioners, and/or candidate Employees during the first 1 (one) year of service as referred to in Article 21:

g. Jumlah Karyawan yang diberhentikan dan total nilai pesangon yang dibayarkan:

Jumlah Pesangon / Total Severance Amount	2023		2024	
	Jumlah Penerima/ No of Recipient	Juta (Rp) / Million (IDR)	Jumlah Penerima/ No of Recipient	Juta (Rp) / Million (IDR)
	-	-	-	-

g. Number of Employees who have been terminated and total nominal value of severance payments:

h. Jumlah total Remunerasi Variabel yang ditangguhkan, terdiri dari uang tunai dan / atau saham atau instrumen berbasis saham yang diterbitkan oleh Bank:

h. Amount of total Variable Remunerations that are postponed, comprising cash and/or shares or share-based instruments issued by the Bank:

	Juta (Rp)/ Million (IDR) 2023	Juta (Rp)/ Million (IDR) 2024
Saham dan Instrumen Saham yang diterbitkan antara 1 Jan sampai 31 Des tahun yang bersangkutan / Shares and share-linked instruments issued in between Jan 1 to Dec 31 of respective year	18,167	24,187
Kas Ditangguhkan antara 1 Jan sampai 31 Des tahun yang bersangkutan / Deferred Cash issued in between Jan 1 to Dec 31 of respective year	0	0

i. Jumlah total Remunerasi Variabel yang ditangguhkan yang telah dibayarkan selama 1 (satu) tahun:

i. Amount of total postponed Variable Remunerations that have been paid out during 1 (one) year:

Karyawan Penerima

Recipient Employees

	Juta (Rp)/ Million (IDR) 2023	Juta (Rp)/ Million (IDR) 2024
Remunerasi variabel yang vested antara 1 Jan sampai 31 Des tahun yang bersangkutan / Deferred variable remuneration vested in between Jan 1 to Dec 31 of respective year	12,442	13,357

j. Rincian jumlah Remunerasi yang diberikan dalam satu tahun, meliputi:

- Remunerasi tetap dan bervariasi
- Remunerasi ditangguhkan dan tidak ditangguhkan
- Remunerasi yang dibayarkan secara tunai dan/atau saham atau instrumen saham terkait yang dikeluarkan oleh Bank

j. Details of amounts of Remunerations provided in one year, covering:

- Fixed and Variable remuneration
- Postponed and non-postponed remuneration
- Forms of Remunerations provided in cash and/or shares or share-linked instruments issued by the Bank

Total Nilai Penghargaan Remunerasi pada akhir tahun / Total value of remuneration awards at year end	2023		2024	
	Tidak Ditangguhkan / Non-Deferred	Ditangguhkan / Deferred	Tidak Ditangguhkan / Non-Deferred	Ditangguhkan / Deferred
	Juta (Rp)/ Million (IDR)	Juta (Rp)/ Million (IDR)	Juta (Rp)/ Million (IDR)	Juta (Rp)/ Million (IDR)
Remunerasi Tetap / Fixed Remuneration				
1. Berbasis Kas/ Cash based	67,325	-	74,516	-
2. Saham dan Instrumen Berbasis Saham/ Equity and equity-based instruments	-	-	-	-
Remunerasi Variabel / Variable Remuneration				
1. Berbasis Kas / Cash based	21,704	-	20,524	-
2. Saham dan Instrumen Berbasis Saham/ Equity and	-	22,355	-	27,741

equity-based instruments				
--------------------------	--	--	--	--

k. Informasi kuantitatif mengenai:

- Jumlah total sisa Remunerasi yang masih ditunda, yang terkena penyesuaian implisit maupun eksplisit

Karyawan Penerima

	2023 Juta (Rp)/ Million (IDR)	2024 Juta (Rp)/ Million (IDR)
Jumlah per tanggal 31 Desember / Total amount as of Dec 31	41,596	71,267

k. Quantitative information concerning:

- Total amount of remaining Remunerations that are still postponed, those exposed to both implicit as well as explicit adjustments;

Recipient Employees

- Jumlah total pemotongan Remunerasi yang disebabkan penyesuaian eksplisit selama periode pelaporan;

Karyawan Penerima

	2023 Juta (Rp)/ Million (IDR)	2024 Juta (Rp)/ Million (IDR)
Jumlah Total Selama Periode Pelaporan / Total amount during the reporting period	0	0

- Total amount of deductions to Remunerations that are due to explicit adjustments during the reporting period;

Recipient Employees

- Jumlah total pengurangan Remunerasi yang disebabkan oleh penyesuaian implisit selama periode pelaporan;

Karyawan Penerima

	2023 Juta (Rp)/ Million (IDR)	2024 Juta (Rp)/ Million (IDR)
Jumlah Total Selama Periode Pelaporan / Total amount during the reporting period	780	-

- Total amount of deductions to Remunerations that are due to implicit adjustments during the reporting period;

Recipient Employees