



Laporan Keberlanjutan 2016 Sustainability Report

BUILDING PERFORMANCE
BASED CULTURE
FOR SUSTAINABLE GROWTH

PENJELASAN TEMA

SIGNIFICANCE OF THEME



Kemitraan strategis antara PT Bank Mandiri (Persero) Tbk., PT Taspen (Persero), dan PT Pos Indonesia (Persero) yang dilakukan sejak tahun 2015 merupakan babak baru dari perjalanan Bank Mandiri Taspen Pos (Bank Mantap). Kemitraan tersebut telah menambah cakupan bisnis Bank Mantap secara nasional. Strategi yang ditetapkan adalah fokus pada produk dan layanan sesuai kebutuhan, sederhana, kompetitif dan memahami kebutuhan nasabah sesuai segmen serta memberikan imbal hasil yang optimal. Salah satu upaya penting yang difokuskan sejak tahun 2016 untuk pencapaian arah dan pengembangan usaha Bank Mandiri Taspen Pos adalah membangun budaya atas dasar kinerja. Pembangunan budaya atas dasar kinerja dilakukan dengan mengefektifkan pengelolaan kinerja dengan *monitoring* secara berjenjang untuk meyakinkan target sesuai rencana, meningkatkan pengelolaan *human capital* dan implementasinya serta internalisasi budaya kerja. Implementasi kebijakan *reward* dan *punishment* benar-benar ditegakkan, sehingga mampu membangun budaya kerja yang kuat. Penerapan strategi membangun budaya berbasis kinerja yang telah dilaksanakan terbukti mampu meningkatkan kinerja Bank Mantap, baik kinerja operasional maupun kinerja keuangan yang cukup signifikan di tahun 2016.

The established strategic partnership among PT Bank Mandiri (Persero) Tbk., PT Taspen (Persero), and PT Pos Indonesia (Persero) since 2015 is a new chapter of Bank Mandiri Taspen Pos (Bank Mantap) journey. The partnership has expanded Bank Mantap's business scope on national level. The implemented strategies include focusing on products and services according to the needs, being humble but competitive, and understanding customers' demands according to their segments while providing optimal returns. One of the crucial efforts which has been the focus since 2016 for the direction and development of Bank Mandiri Taspen Pos business is to build performance-based culture. Performance-based culture is carried out by enhancing the effectiveness of performance management through hierarchical monitoring to ensure the achievement of targets according to plans, improve human capital management and its implementation, and internalize the work culture. The reward and punishment policy is truthfully enforced to build a strong work culture. The implemented strategies in building performance-based culture are proven to improve Bank Mantap's performance, both operationally and financially, at a significant level in 2016.

IKHTISAR KINERJA KEBERLANJUTAN 2016

SUSTAINABLE PERFORMANCE HIGHLIGHTS 2016

ASET ASSETS

285%



Triliun
Trillion

2015 : Rp 2,58

2016 : Rp7,39

LABA BERSIH NET PROFIT

209.51%



Miliar
Billion

2015 : Rp24.40

2016 : Rp50.67

DANA PIHAK KETIGA THIRD PARTY FUNDS

308,42%



Triliun
Trillion

2015 : Rp1,83

2016 : Rp5,65

BIAYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN EDUCATION AND TRAINING COSTS

49,9%



Miliar
Billion

2015 : Rp2,08

2016 : Rp4,16

REALISASI BIAYA CSR CSR FUND REALIZATION

228,08%



Juta
Million

2015 : Rp62,05

2016 : Rp203,58

KECELAKAAN KERJA NOL NUMBER OF ACCIDENTS

ZERO ACCIDENT

SURVEI KEPUASAN NASABAH CUSTOMER SATISFACTION SURVEY

95.83%

dari skor tertinggi 100
out of 100

DAFTAR ISI

TABLE OF CONTENTS

COVER COVER	i
PENJELASAN TEMA SIGNIFICANCE OF THEME	2
IKHTISAR KINERJA KEBERLANJUTAN 2016 SUSTAINABLE PERFORMANCE HIGHLIGHTS 2016	3
PENGHARGAAN DAN PERISTIWA PENTING AWARDS AND SIGNIFICANT EVENTS	5
LAPORAN DIREKTUR UTAMA REPORT FROM THE PRESIDENT DIRECTOR	13

18

TENTANG LAPORAN INI ABOUT THIS REPORT

Prinsip-Prinsip Penetapan Konten Laporan Principles for the Determination of Report Content	19
Prinsip-Prinsip Penentuan Kualitas Laporan Principles for the Determination of Report Quality	20
Proses Penetapan Isi Laporan Process of Report Content Determination	20
Identifikasi Materialitas Materiality Identification	21
Pelibatan Kelompok Kepentingan Stakeholders Engagement	23
Kontak Perusahaan Company Contact Details	25
Surat Pernyataan Tanggung Jawab Atas Laporan Keberlanjutan 2016 Statement of Accountability for Sustainability report 2016	26

28

PROFIL PT BANK MANDIRI TASPEN POS PROFILE OF PT BANK MANDIRI TASPEN POS

Data Perusahaan Company Data	28
Sekilas Perusahaan The Company at a Glance	29
Bidang Usaha Line of Business	31
Struktur Organisasi Perusahaan Organizational Structure of the Company	34
Visi, Misi dan Nilai-Nilai Perusahaan Company Vision, Mission, and Values	35
Logo Perusahaan Company Logo	38

Struktur Group Perusahaan Group Structure of the Company	42
Komposisi Pemegang Saham Shareholder Competition	44
Wilayah Operasional Operational Area	46
Skala Organisasi Organization Scale	47
Rantai Pasokan Supply Chain	51
Perubahan Signifikan Selama Periode Pelaporan Significant Changes during the Reporting Period	51
Penerapan Prinsip Kehati-hatian Implementation of Prudential Principle	51
Keanggotaan dalam Asosiasi Membership in Association	52

53

TATA KELOLA SEBAGAI KUNCI KEBERHASILAN GOVERNANCE AS THE KEY TO SUCCESS

Komitmen Penerapan GCG Commitment to Implementing GCG	53
GCG Assessment GCG Assessment	55
Struktur Tata Kelola Perusahaan Corporate Governance Structure	57
Rapat Umum Pemegang Saham General Meeting of Shareholders	57
Dewan Komisaris Board of Commissioners	59
Direksi Board of Directors	65
Etika dan Integritas Ethics and Integrity	72
Whistleblowing System Whistleblowing System	79
Kebijakan Benturan Kepentingan dan Gratifikasi Policy on Conflict of Interest and Gratification	82

85

KIAN MANTAP DI TENGAH SITUASI YANG PENUH TANTANGAN GETTING MORE CONFIDENT IN A MORE CHALLENGING SITUATION

Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan Direct Economic Value Generated and Distributed	85
---	----

Penghargaan pada Karyawan Recognition for Employees	87
Keberadaan di Pasar Existence in the Market	88
Dampak Ekonomi Tidak Langsung Indirect Economic Impact	89

93

BERKOMITMEN IKUT MENJAGA LINGKUNGAN COMMITTED TO PRESERVING THE ENVIRONMENT

Komitmen Bank Mandiri Taspen Pos Bank Mandiri Taspen Pos Commitment	94
---	----

98

BEKERJA BERSAMA UNTUK KEBERLANJUTAN WORKING TOGETHER FOR SUSTAINABILITY

Kepegawaian Employment	98
Hubungan Industrial Industrial Relations	100
Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational Health and Safety	101
Kesetaraan dalam Program Pendidikan dan Pelatihan Equality on Education and Training Program	104
Review Kinerja Karyawan Employee Performance Review	107
Anggaran dan Realisasi Biaya CSR CSR Fund Budget and Realization	111
Tanggung Jawab terhadap Nasabah Responsibilities towards Customers	114

118

REFERENSI SILANG GRI-G4 GRI-G4 CROSS REFERENCE

123

LEMBAR UMPAN BALIK FEEDBACK FORM

PERISTIWA PENTING

PT Bank Mandiri Taspen Pos 2016

SUSTAINABILITY REPORT 2016



23 Januari / January

Rapat Kerja di Senggigi – Lombok
Work Meeting in Senggigi - Lombok



12 Februari / February

Kunjungan Kerja Direktur Utama PT Taspen ke Kantor
Pusat Bank Mantap
PT Taspen President Director Work Visit to Bank Mantap
Head Office



4 Februari / February

Kunjungan Kerja Direktur Utama Bank Mandiri ke Kantor
Cabang Teuku Umar
Bank Mandiri President Director Work Visit to Teuku Umar
Branch Office



19 Februari / February

Penandatanganan Perjanjian Kerjasama dengan PT Pos
Indonesia terkait penguatan jaringan (*fronting*) di Bandung-
Jawa Barat
The Signing of Cooperation Agreement with PT Pos
Indonesia on network fronting in Bandung, West Java



26

Februari / February

Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan Tahun Buku 2015
Annual General Meeting of Shareholders for Fiscal Year 2015



29

April / April

Penandatanganan Perjanjian Kerjasama dengan PT Jamkrindo, Jakarta
The Signing of Cooperation Agreement with PT Jamkrindo, Jakarta



31

Maret / March

Penandatanganan Perjanjian Kerjasama dengan BKN Kanwil X Denpasar-NTB
The Signing of Cooperation Agreement with BKN Regional Office X Denpasar, West Nusa Tenggara



10

Mei / May

Kunjungan Kerja Direktur Utama ke Kantor Cabang Gunung Agung, Denpasar
President Director Work Visit to Gunung Agung Branch Office, Denpasar



01 Juni / June

Layanan Kesehatan Gratis kepada Pensiunan di Kantor Cabang Tabanan bekerjasama dengan Mandiri *Inhealth*, Tabanan Bali

Free Health Care Services to pensioners at Tabanan Branch Office, Tabanan, Bali



01 Juli / July

Program Peduli Pensiunan dengan pembagian sembako gratis ke nasabah Pensiunan Bank Mantap di seluruh Indonesia

Pensioner Care Program with distribution of free groceries to Bank Mantap pensioner customers across Indonesia



01 Juni / June

Kunjungan Kerja Direktur Utama PT ASABRI ke Kantor Pusat Bank Mantap, Denpasar

PT ASABRI President Director Work Visit to Bank Mantap Head Office, Denpasar



21 Juli / July

IT Summit Mandiri Group, Denpasar-Bali
Mandiri Group IT Summit, Denpasar, Bali



03 Agustus / August

Penandatanganan Perjanjian Kerjasama dengan Bank Mandiri tentang Kredit Combo, Jakarta
The Signing of Cooperation Agreement with Bank Mandiri on Combo Loans, Jakarta



09 Agustus / August

Peresmian Cabang Pekalongan, Jawa Tengah oleh Direktur Utama PT Taspen dan Direktur Utama Bank Mantap sekaligus simbolis peresmian pembukaan kantor di seluruh Indonesia.
Inauguration of Pekalongan Branch Office by PT Taspen President Director and Bank Mantap President Director and official launching of new offices across Indonesia



06 Agustus / August

Implementasi CSR penanaman mangrove di Tukad Mati, Tuban, Kuta-Bali
CSR Program of Mangrove Planting in Tukad Mati, Tuban, Kuta, Bali



25 Agustus / August

Penerimaan Award *The Best Bank BUKU I* Infobank Award, Yogyakarta
The receiving of Infobank Award, "The Best Bank BUKU I," Yogyakarta



30

Agustus / August

Penarikan Undian Gratis Berhadiah Tahap I "Kredit Mantap Pensiun", Denpasar

Free Lottery Draws Phase I "Kredit Mantap Pensiun", Denpasar



20

September / September

Penandatanganan MOU dengan Universitas Gadjah Mada tentang Pelayanan Produk dan Jasa Perbankan serta Pengembangan SDM.

The Signing of MOU with Gadjah Mada University on Provision of Banking Products and Services and Human Capital Development, Yogyakarta



07

September / September

Penerimaan *The Most Efficient Bank* dan *The Most Reliable Bank* di Indonesia Banking Award 2016 dari Tempo Group, Jakarta

The receiving of Indonesia Banking Award 2016, in categories "The Most Efficient Bank" and "The Most Reliable Bank" from Tempo Group, Jakarta



19

Oktober / October

Penerimaan *Bisnis Banking Award The Best Performance Bank* Katagori Buku I, Jakarta

The receiving of Bisnis Banking Award, "The Best Performance Bank in Category BUKU I", Jakarta



21 Oktober / October

Penilaian *Corporate Governace Perception Index*, Denpasar
Corporate Governance Perception Index Assessment,
Denpasar



10 Nopember / November

Penandatanganan MOU dengan ASABRI tentang
Penggunaan Produk dan Jasa Layanan Perbankan.
The Signing of MOU with ASABRI on Utilization of Banking
Products and Services, Denpasar



31 Oktober / October

Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa, Kuta-Bali
Extraordinary General Meeting of Shareholders, Kuta, Bali



10 Nopember / November

Penandatanganan Perjanjian Kerjasama dengan PT Taspen
tentang Pemberian Fasilitas Kredit bagi pegawai Negeri
Sipil dan Pensiunan.
The Signing of Cooperation Agreement with PT Taspen
on the Provision of Credit Facility for Civil Servants and
Pensioners, Denpasar.



17 Nopember / November

Pelantikan ODP Angkatan I, Denpasar.
Inauguration of ODP Batch I, Denpasar.



05 Desember / December

Penandatanganan Perjanjian Kerjasama dengan PT ASABRI
The Signing of Cooperation Agreement with PT ASABRI



17 Nopember / November

Penerbitan Medium Term Note (MTN), Jakarta
Issuance of Medium Term Note (MTN), Jakarta



19 Desember / December

Penerimaan Award Indonesia Trusted Companies, Majalah SWA dan IICG, Jakarta
The Receiving of Good Corporate Governance Award Indonesia Trusted Companies, "Trusted Company Based on Corporate Governance Perception Index (CGPI)", SWA Magazine, Jakarta



25 Nopember / November

Penandatanganan Perjanjian Kerjasama dengan PT Askrida, Denpasar.
The Signing of Cooperation Agreement with PT Askrida, Denpasar

PENGHARGAAN TAHUN 2016

AWARDS IN 2016



Infobank Award 2016

The Best Bank BUKU I

Majalah Infobank
25 Agustus 2016
Infobank Magazine
Thursday, August 25, 2016



Indonesia Banking Award 2016

The Most Reliable Bank

Tempo Group
7 September 2016
Tempo Group
September 7, 2016



Indonesia Banking Award 2016

The Most Efficient Bank

Tempo Group
7 September 2016
Tempo Group
September 7, 2016



Bisnis Banking Award

**The Best Performance Bank
Kategori Buku I**

Bisnis Indonesia
19 Oktober 2016
Bisnis Indonesia
Wednesday, October 19, 2016



**Good Corporate Governance Award
2016/ Indonesia Trusted Companies
Trusted Company Based
on Corporate Governance Perception
Index (CGPI)**

Majalah SWA
19 Desember 2016
SWA Magazine
December 19, 2016

SAMBUTAN DIREKSI G4-1

GREETINGS FROM THE BOARD OF DIRECTORS G4-1



Nixon L. P. Napitupulu

Direktur Utama
President Director

Para Pemangku Kepentingan yang terhormat,

Puji syukur kami sampaikan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas terbitnya Laporan Keberlanjutan PT Bank Mandiri Taspen Pos (Bank Mantap atau Perseroan) 2016. Ini adalah Laporan Keberlanjutan pertama yang diterbitkan oleh Perseroan, dan akan secara rutin diterbitkan setiap tahun bersama dengan penerbitan Laporan Tahunan. Laporan Keberlanjutan ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan penerbitan Laporan Tahunan PT Bank Mandiri Taspen Pos 2016.

Kami menerbitkan Laporan ini sebagai bentuk komitmen Perseroan untuk menyampaikan kinerja Perseroan secara lengkap, baik kinerja ekonomi, lingkungan maupun sosial

Dear Esteemed Stakeholders,

Praise to the God Almighty for the publication of PT Bank Mandiri Taspen Pos (Bank Mantap or the Company) Sustainability Report 2016. This is the first publication of the Company's Sustainability Report, which will be followed-up by routine publication annually in conjunction with the Annual Report. This Sustainability Report is an integral part of PT Bank Mandiri Taspen Pos Annual Report 2016.

This report was published to prove our commitment to comprehensively reporting the Company's performance in economic, environmental, and social aspects throughout

selama tahun 2016. Penyampaian Laporan Keberlanjutan menemukan titik penting, yakni ada sejumlah kewajiban yang diemban Bank Mantap selain berusaha semaksimal mungkin meraih laba. Kewajiban itu, antara lain, ikut peduli terhadap isu-isu keberlanjutan lingkungan serta meningkatkan derajat dan kehidupan masyarakat yang berada di sekitar lokasi Perseroan beroperasi.

Sebagai korporasi yang bertanggungjawab, Bank Mantap akan menunaikan kewajiban-kewajiban itu semaksimal mungkin. Jika kewajiban untuk meningkatkan kualitas masyarakat dilakukan melalui berbagai program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR), maka kewajiban untuk lingkungan diwujudkan melalui berbagai penghematan dalam penggunaan sumber daya alam. Misalnya, menghemat penggunaan energi listrik, air dan kertas dalam operasional sehari-hari Perseroan.

TUMBUH LUAR BIASA

Dunia perbankan masih menghadapi masa sulit selama tahun 2016. Walau laju pertumbuhan ekonomi tahun 2016 lebih baik dibanding tahun 2015, akan tetapi pencapaian itu masih belum memenuhi target yang dipatok pemerintah Indonesia. Sebagai gambaran, Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 5,02%, lebih tinggi dibanding tahun 2015 sebesar 4,79%. Walau begitu, pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2016 tersebut masih jauh dibanding target yang dicanangkan pada awal tahun 2016, yakni 5,5-5,6%.

Dalam situasi ekonomi Indonesia seperti itu, wajar jika sejumlah indikator kinerja perbankan Indonesia menunjukkan tren yang kurang menggembirakan. Catatan yang diberikan oleh Otoritas Jasa Keuangan menunjukkan hal itu. Hingga November 2016, tercatat hanya kredit investasi yang tumbuh positif. Rasio kredit bermasalah (*Non-Performing Loan/NPL*) sebagai salah satu indikator penting bagi kesehatan bank, angkanya masih cukup tinggi, yakni 3,18 persen *gross* dan 1,38 persen *nett*. Kondisi itu lebih buruk dibanding periode yang sama tahun 2015, yakni 2,66 persen *gross* dan 1,22 persen *nett*.

Kondisi perekonomian Indonesia yang belum sekuat yang diharapkan pada tahun 2016 merupakan eksekusi dari melambatnya laju pertumbuhan ekonomi dunia. Sepanjang tahun 2017, perekonomian dunia masih diwarnai ketidakpastian karena sejumlah faktor. Misalnya, perlambatan ekonomi Cina, keluarnya Inggris dari Uni Eropa, dan terpilihnya Donald Trump sebagai Presiden Amerika Serikat. Begitu kuatnya ketidakpastian itu, Dana Moneter Internasional (IMF) sempat menurunkan perkiraan pertumbuhan ekonomi dunia pada tahun 2016 menjadi 3,1 persen dari perkiraan semula 3,2 persen

2016. The submission of this Sustainability Report meets a critical point; apart from a number of responsibilities carried, Bank Mantap also strives to earn profits as high as possible. The obligation, among others, is participating in the awareness towards environmental sustainability issues, as well as improving the living standard of the people around the Company's operational area.

As a responsible corporate, Bank Mantap will implement the obligations optimally. While the obligation to improve the public quality is realized through Corporate Social Responsibility (CSR) programs, the obligation towards the environment is realized through various savings in the utilization of natural resources. This among others include the reduction in electricity, water, and paper consumptions in the Company's daily operations.

REMARKABLE GROWTH

The banking industry remained facing difficulties in 2016. Although the 2016 economic growth improved compared to 2015, this has not met the targets set by the Indonesian Government. As an illustration, the Central Bureau of Statistics revealed that the Indonesian economic growth reached 5.02%, higher compared to 2015 with 4.79%. Nevertheless, the Indonesian economic growth in 2016 was far from the target set at the beginning of 2016 at 5.5-5.6%.

In such situation, it is apparent that a number of Indonesian banking performance indicators show a quite disappointing trend. The records made by the Financial Services Authority also shows similarly. As of November 2016, investment loan was the only aspect with positive growth. The Non-Performing Loan (NPL) ratio, one of the most crucial indicators for bank soundness level, remained at a high level of 3.18% (gross) and 1.38% (net). This is worse compared to the same period in 2015 with 2.66% (gross) and 1.22% (net).

The Indonesian economic condition which was below the expected target for 2016 is an excess of the global economic slowdown. In 2017, the global economy remains facing uncertainties due to a number of factors. These include China economic slowdown, the Brexit, and the election of Donald Trump as the new President of the United States. Such strong uncertainties have forced the International Monetary Fund (IMF) to lower the global economic growth forecast 2016 from the estimated 3.2% to 3.1%.

Di tengah perekonomian Indonesia dan dunia yang masih melemah itu, kami patut bersyukur karena kinerja Bank Mantap justru menguat sepanjang tahun 2016. Per 31 Desember 2016, sekadar gambaran, aset Perseroan tumbuh sebesar 285%, yakni meningkat menjadi Rp7,39 triliun dari semula Rp2,58 triliun pada tahun 2015. Laba bersih juga tumbuh menjadi Rp50,67 miliar, atau naik 209,51% dibanding tahun 2015, yang tercatat sebesar Rp 24,40 miliar. Sementara itu, Dana Pihak Ketiga (DPK) pada tahun 2016 tercatat sebesar Rp5,65 triliun. Angka itu naik sebesar 308,42% bila dibandingkan dengan tahun 2015, yang mencapai sebesar Rp 1,83 triliun.

Kinerja positif Bank Mantap, bahkan layak disebut sebagai lompatan keberhasilan, menjadi bukti bahwa kehadiran bank ini kian diterima oleh masyarakat, khususnya para pensiunan. Kami berharap bahwa kinerja yang sudah bagus ini bisa dipertahankan, bahkan harus ditingkatkan pada masa-masa mendatang.

Sejalan dengan peningkatan kinerja, pajak yang disetor Bank Mantap juga mengalami kenaikan signifikan. Jika pada tahun 2015, pajak bersih yang dibayarkan kepada pemerintah tercatat sebesar Rp9,59 miliar, maka angkanya melesat menjadi Rp20,82 miliar pada tahun 2016.

PROSPEK CERAH

Bank Indonesia memprediksi kondisi perekonomian Indonesia akan menggeliat pada tahun 2017. Menurut bank sentral ini, pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2017 akan berada pada kisaran 5-5,4%. Pertumbuhan itu akan ditopang oleh permintaan domestik. Pertumbuhan kredit pada tahun 2017 ditaksir mencapai kisaran 10 hingga 12 persen. Sedangkan pertumbuhan dana pihak ketiga (DPK) pada tahun 2017 diperkirakan berada pada kisaran 9 hingga 11 persen.

Optimisme bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia akan mengalami perbaikan pada 2017 merupakan angin segar bagi Bank Mantap. Seraya terus melakukan perbaikan layanan, serta tak lelah melakukan berbagai inovasi produk, kami yakin mampu menyongsong masa depan cerah pada tahun 2017. Apalagi, pangsa utama Bank Mantap, yakni para pensiunan, merupakan segmen yang tidak akan pernah sepi sepanjang tahun.

Upaya perbaikan layanan kami lakukan dengan berbagai cara. Oleh karena segmen utama Bank Mantap adalah pensiunan, maka kami menghadirkan sejumlah kemudahan kepada mereka. Antara lain, *counter* layanan diberikan di lantai 1 sehingga mereka tak harus naik lift, apalagi bersusah payah naik tangga. Kami juga menyediakan sarana pengecekan kesehatan untuk berjaga-jaga jika

Amid the weakening of the Indonesian and global economic condition, we are thankful that on the contrary, Bank Mantap performance strengthened in 2016. As an illustration, as of December 31, 2016, the Company assets grew by 285%, or increased to Rp7.39 trillion from Rp2.58 trillion in 2015. Net profit also grew by Rp50.67 billion, or increased by 209.51% from 2015 at Rp24.40 billion. The Third Party Funds, on the other hand, was recorded at Rp5.65 trillion in 2016. This was an increase by 308.42% compared to 2015 with Rp1.83 trillion.

Such positive performance may also be seen as a leap to success, has proven that Bank Mantap is increasingly welcomed by the public, particularly the pensioners. It is our hope that such remarkable performance can be maintained, even improved for years to come.

Along with the improvement of performance, taxes paid by Bank Mantap also increased significantly. The net amount of tax paid to the government in 2015 which was recorded at Rp9.59 billion increased drastically to Rp20.82 billion in 2016.

BRIGHT PROSPECT

Bank Indonesia predicts that the Indonesian economic condition will be awaken in 2017. According to the central bank, the Indonesian economic growth in 2017 will be at the range of 5-5.4%. This will be contributed by domestic demands. Loan growth in 2017 is predicted to reach 10-12%. Meanwhile, the amount of Third Party Funds in 2017 is predicted at the range of 9-11%.

The optimism that Indonesian economic growth will improve in 2017 is a breath of fresh air for Bank Mantap. While improving our service and ceaselessly innovating our products, we are optimistic to welcome a bright future in 2017. This is strengthened by the fact that Bank Mantap's majority market share is pensioners, a segment that is always be available all year long.

We also make improvements through various ways. As our main segment, Bank Mantap provides a number of facilities to the pensioners. This, among others, the provision of service counter on the first floor, to save them from the difficulties in accessing elevators or stairs. We also provides health checkup facility for these pensioners during emergencies. For their comfort, Bank Mantap

terjadi kondisi darurat yang terjadi pada mereka. Untuk kenyamanan, Bank Mantap juga mendesain kamar mandi sedemikian rupa agar cocok dengan nasabah yang sudah memasuki usia lanjut tersebut. Hal yang tak kalah penting, Bank Mantap menyediakan kursi roda apabila ada nasabah yang membutuhkan.

TANTANGAN

Sejalan dengan perkembangan Bank Mantap yang kian pesat, salah satu tantangan yang muncul adalah ketersediaan sumber daya manusia yang mumpuni. Untuk memenuhi hal itu, selain melakukan berbagai pelatihan kepada sumber daya manusia yang sudah ada (internal), Perseroan juga terus melakukan rekrutmen untuk mendapat karyawan terbaik (eksternal).

Langkah yang ditempuh untuk rekrutmen, antara lain, membuat program *Officer Development Program* (ODP) yang bersumber dari *fresh graduate* universitas negeri maupun swasta dengan akreditasi baik. Oleh karena Bank Mantap belum cukup dikenal di Indonesia, maka langkah awal agar lebih dikenal adalah melakukan *join recruitment* dengan perusahaan induk PT Bank Mandiri (Persero) Tbk di sejumlah kota besar di Indonesia. Pola ini cukup berhasil, meski pada saat awal banyak sekali pertanyaan dari para pelamar yang menanyakan tentang Bank Mantap. Di situlah, upaya Perseroan memperkenalkan *branding* Bank Mantap, sekaligus menjaring pelamar.

Langkah lain, Perseroan melakukan rekrutmen melalui referensi dari internal Bank, dari induk perusahaan (PT. Bank Mandiri, PT. Taspen dan PT. Pos Indonesia). Setiap pegawai dapat memberikan referensi kandidat yang memenuhi kriteria untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Proses seleksi dengan cara ini dilakukan dengan cukup hati-hati, yaitu dengan melakukan *referral checking* di perusahaan terdahulu agar catatan kinerja dan integritas dapat lebih terjaga

KOMITMEN MENJAGA LINGKUNGAN

Sebagai perusahaan yang bergerak di dunia perbankan, operasional sehari-hari Bank Mantap memang tidak banyak memiliki dampak langsung bagi lingkungan. Walau begitu, Perseroan berkomitmen untuk ikut menjaga lingkungan melalui berbagai cara yang dimungkinkan. Prinsipnya, sekecil apapun yang bisa diperbuat untuk menjaga lingkungan demi keberlanjutan bumi, maka hal itu akan dilakukan oleh Bank Mantap.

Prinsip penghematan dalam penggunaan sumber daya alam merupakan salah satu cara yang bisa kami lakukan. Untuk itu, kami sepakat untuk menerapkan 3R (*Reuse*,

also specially designed the toilets to facilitate these senior citizens. Equally important, Bank Mantap provides wheelchairs for customers who need them.

CHALLENGES

In accordance with the increasingly rapid development of Bank Mantap, the availability of excellent human capitals is a challenge that must be faced. To meet such demand, in addition to providing trainings to existing human resources (internal), the Company also constantly holds recruitments to obtain the best employees (external).

The recruitments, among others, were done through Officer Development Program (ODP) for fresh graduates of state universities and well-accredited private universities. As Bank Mantap is relatively unknown in Indonesia, the first step in introducing the Company is by implementing joint recruitment with the holding company PT Bank Mandiri (Persero) Tbk in a number of large cities in Indonesia. This method was quite successful, although in the beginning there were many applicants who inquired about Bank Mantap. The occasion was used to introduce Bank Mantap brand as well as attracting applicants.

Another method is by carrying out recruitment through internal referral from the holding companies (PT Bank Mandiri, PT Taspen, and PT Pos Indonesia). Every employee may refer their candidates who meets the criteria to fill the vacant position. This selection method was implemented cautiously through referral checking at the previous company to maintain their records of performance and integrity.

COMMITMENT TOWARDS ENVIRONMENTAL PRESERVATION

As a company engaging in banking sector, Bank Mantap's daily operations do not bring many direct impacts on the environment. However, the Company is committed to contributing in the preservation of environment through every possible method. Principally, Bank Mantap will implement any actions, even the small ones that may help preserving the environment for the continuity of the earth.

Efficiency in the utilization of natural resources is a method we are capable to implement. Therefore, we agree to implement the 3R (*Reuse*, *Reduce*, and *Recycle*) method.

Reduce dan Recycle). Langkah dan upaya pengurangan atau penghematan, misalnya bisa dilakukan dalam hal penggunaan kertas, air, listrik, bahan bakar minyak, dan sebagainya.

Selain itu, kami juga sangat mendukung program atau kegiatan untuk memperbaiki kualitas lingkungan. Misalnya, program penanaman mangrove di wilayah Tukad Mati Patasari, Kuta. Lokasi ini dipilih karena merupakan daerah konservasi mangrove dan beberapa satwa langka yang dilindungi oleh pemerintah setempat.

APRESIASI KAMI

Bank Mantap menyadari bahwa pencapaian kinerja positif pada tahun 2016 tak lepas dari peran banyak pihak, mulai dari Dewan Komisaris, para pemegang saham, pemangku kepentingan, dan pemasok. Untuk itu, mewakili Direksi, izinkan kami mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan dukungannya selama ini.

Ungkapan serupa juga kami sampaikan kepada seluruh karyawan di semua lini, baik di Kantor Pusat, kantor cabang maupun kantor-kantor cabang pembantu di daerah. Terima kasih atas loyalitas dan dedikasi yang telah diberikan. Kami berharap, dukungan serupa itu terus diberikan sejalan dengan semakin beratnya tantangan yang dihadapi oleh Perseroan. Dengan dukungan dan kerjasama itulah, Bank Mantap akan terus tumbuh dan berkembang di masa-masa mendatang. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan kemudahan dan mengabulkan harapan kita semua.

The reduction, for example, can be implemented to the consumptions of paper, water, electricity, and oil fuel as well as other resources.

We also highly support the environment quality improvement program. This includes the planting of mangroves in Tukad Mati Patasari, Kuta. The location was selected due to its status as a mangrove conservation area where several endangered animals are protected by the local government.

OUR APPRECIATION

Bank Mantap realizes that the achievement of positive performance in 2016 is inseparable from the roles of various parties, including the Board of Commissioners, the shareholders, our stakeholders, and the suppliers. Therefore, representing the Board of Directors, I would like to express our gratitude for the cooperation and support.

Similarly, we would also like to thank to all employees in all of the company lines, be it in the Head Office, branch offices, and sub-branch offices in all areas. Thank you for the loyalty and dedication to the Company. We hope to continuously receive the support along with the increasing challenges faced by the Company. With the support and cooperation, Bank Mantap will continue to grow and develop in many years to come. May the God Almighty paves our ways and grants our wishes.

Denpasar, Maret 2017

Denpasar, March 2017

PT Bank Mandiri Taspen Pos



Nixon LP. Napitupulu
Direktur Utama
President Director

TENTANG LAPORAN INI

ABOUT THIS REPORT

Laporan Keberlanjutan Bank Mantap 2016 merupakan laporan pertama yang diterbitkan oleh PT Bank Mandiri Taspen Pos (selanjutnya disebut dengan Bank Mantap, Perseroan, atau kami) yang terpisah dengan Laporan Tahunan Bank Mantap. Laporan serupa akan secara rutin diterbitkan pada tahun-tahun berikutnya. Hal itu kami lakukan sebagai bentuk komitmen terhadap prinsip-prinsip keberlanjutan, yakni Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, dan *Fairness* (Kewajaran). G4-29

Penerbitan Laporan dilakukan untuk memenuhi ketentuan Pasal 66 ayat 2c, Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT), yang mewajibkan Perseroan menyampaikan laporan pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) dalam Laporan Tahunan. Yang dimaksud TJSL menurut Pasal 1 Undang-Undang No.40 Tahun 2007 adalah "Komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya."

Laporan ini diterbitkan setiap tahun dengan kurun waktu pelaporan 1 Januari-31 Desember, kecuali diindikasikan lain. Merujuk pada ketentuan undang-undang, Laporan ini berisi tentang semua kegiatan tanggung jawab sosial dan lingkungan Perseroan selama satu tahun kalender 2016. Selain kegiatan yang dilakukan oleh Kantor Pusat Bank Mantap di Bali, isi Laporan ini juga mencakup kegiatan yang dilakukan oleh semua cabang Bank Mantap di Indonesia. Kami berharap Laporan ini bisa menjadi rujukan bagi segenap pemangku kepentingan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja keberlanjutan Bank Mantap. G4-17, G4-28, G4-30

Data keuangan dalam Laporan ini menggunakan nominasi Rupiah, kecuali diindikasikan lain. Seluruh data keuangan yang kami sampaikan dalam Laporan ini merujuk pada Laporan Tahunan Perseroan yang sudah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik. Laporan dibuat dalam dua bahasa, yakni Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.

Untuk menghemat kertas sebagai salah satu bentuk kepedulian terhadap keberlanjutan, kami mencetak Laporan dalam jumlah terbatas. Untuk itu, bagi pemangku kepentingan yang ingin membaca Laporan ini bisa mengakses dan mengunduhnya di situs resmi Perseroan, yakni <http://www.bankmantap.co.id>

Bank Mantap Sustainability Report 2016 is the first report published by PT Bank Mandiri Taspen Pos (hereinafter referred to as Bank Mantap, the Company, or us/we/our) which is separated from Bank Mantap Annual Report. Such Sustainability Report will be regularly published in the next years. This is implemented to show our commitment to sustainability principles, namely Transparency, Accountability, Responsibility, Independency, and Fairness. G4-29

The Report was published to comply with the provision of Article 66 paragraph 2c of Law No. 40 of 2007 on Limited Liability Companies, which requires the Company to submit the report for the implementation of Social and Environmental Responsibility in the Annual Report. What is meant by the Social and Environmental Responsibility according to Article 1 of Law No. 40 of 2007 is the "Company's commitment to taking part in sustainable economic development in order to improve the quality of life and environment, which will be beneficial for the Company itself, the local community, and society in general."

This Report is published annually with the reporting period of January 1-December 31, unless indicated otherwise. Referring to the provisions of laws, this Report contains all Company's social and environmental responsibility activities throughout the calendar year 2016. Apart from the activities carried out by Bank Mantap Bali Head Office, this Report also includes the activities implemented in all Bank Mantap branches across Indonesia. It is our hope that this Report may serve as a reference for all stakeholders to learn about the implementation of the sustainability performance at Bank Mantap. G4-17, G4-28, G4-30

The financial data in this Report are presented in Rupiah, unless indicated otherwise. All financial data presented in this Report refer to the Company's Financial Statements which have been audited by the Public Accounting Firm. This is a bilingual Report, made in Bahasa Indonesia and English.

As paper saving efforts signifying our awareness towards sustainability, this report is printed in limited copies. Stakeholders who desire to read this Report can access and download the file at the Company's official website at <http://www.bankmantap.co.id>.

Data kuantitatif dalam Laporan ini disajikan dengan menggunakan prinsip daya banding (*comparability*), minimal dalam dua tahun berturut-turut. Dengan demikian, pengguna Laporan dapat melakukan analisis tren terhadap kinerja Perseroan.

Sebagai Laporan Keberlanjutan yang terbit pertama kali, maka tidak ada pernyataan ulang yang bersifat memperbaiki laporan sebelumnya. Juga, belum mengungkap ihwal ada atau tidak perubahan yang signifikan dalam cakupan pelaporan. [G4-22](#), [G4-23](#)

Laporan ini disusun dengan merujuk pada Panduan Pelaporan Keberlanjutan yang diterbitkan *Global Reporting Initiatives* Generasi-4 (*G4 Sustainability Reporting Guidelines*) sesuai dengan opsi *Core* (inti). Kami berusaha untuk menyampaikan semua informasi yang perlu diungkapkan, seperti ditentukan dalam [GRI-G4.G4-32](#)

Semua informasi yang terpenuhi dalam laporan ini ditandai dengan pencantuman kode indeks GRI-4 di belakang kalimat atau alinea yang relevan. Data lengkap kecocokan informasi Perseroan dengan Indeks Konten GRI-G4 disajikan di bagian belakang laporan ini, dimulai pada halaman 118 [G4-32](#)

Pada penerbitan perdana ini, pemeriksaan Laporan dilakukan oleh tim internal Perseroan, dan belum melibatkan penjaminan (*assurance*) dari pihak ketiga yang independen. Namun demikian, Perseroan menjamin kebenaran atas seluruh informasi yang disampaikan dalam Laporan ini. [G4-33](#)

PRINSIP-PRINSIP PENETAPAN KONTEN LAPORAN

Penetapan konten laporan keberlanjutan ini didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. **Pelibatan pemangku kepentingan**
Mengidentifikasi pemangku kepentingan dan melibatkannya dalam penentuan konten laporan sampai dengan pemberian masukan/tanggapan atas laporan yang telah diterbitkan.
2. **Konteks keberlanjutan**
Memuat kinerja yang relevan dalam konteks keberlanjutan.
3. **Materialitas**
Memuat aspek-aspek yang merefleksikan dampak ekonomi, lingkungan dan sosial dari perusahaan serta berdasarkan penilaian dan keputusan dari pemangku kepentingan.

The quantitative data of this Report are presented using the comparability principle, within at least two consecutive years. Therefore, the users of this Report can analyze the trend of the Company performance.

As the first-published Sustainability Report, there are no restatements to correct the previous report. Also, this Report has not disclosed any significant changes in the reporting scope. [G4-22](#), [G4-23](#)

This Report was prepared with the reference to the Sustainability Reporting guidelines of the Global Reporting Initiatives Generation-4 according to the Core option. We conduct our efforts to deliver all necessary information as provided in the GRI-G4. [G4-32](#)

All the information met in this report are marked with the GRI-4 index code at the end of the relevant statement and paragraph. The comprehensive data on the conformity of the Company's information with the GRI-G4 Content Index is presented at the back of this report, starting from page 118 [G4-32](#)

In this first publication, the Report was assessed by an internal team and has not involved assurance from a third independent party. Nevertheless, the Company assures the truth of the information presented in this Report. [G4-33](#)

PRINCIPLES FOR THE DETERMINATION OF REPORT CONTENT

The determination of this Sustainability Report content is based on the following principles:

1. **Stakeholder Engagement**
Identifying the stakeholders and involving them in the determination of report content up to the provision of inputs/responses for the published report.
2. **Sustainability Context**
Containing relevant performances in sustainability context.
3. **Materiality**
Containing aspects which reflect economic, environmental, and social impacts of the Company and based on the assessment and decision of the stakeholders.

4. Kelengkapan

Mencakup aspek-aspek material dan batasannya serta cukup merefleksikan dampak ekonomi, lingkungan dan sosial serta memungkinkan pemangku kepentingan untuk menilai kinerja perusahaan selama kurun waktu pelaporan.

PRINSIP-PRINSIP PENENTUAN KUALITAS LAPORAN

Dalam menyusun Laporan ini, Bank Mantap berpatokan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Keseimbangan
Laporan mencerminkan aspek-aspek positif dan negatif dari kinerja Perseroan
2. Komparabilitas
Laporan berisi kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial pada tahun pelaporan, beserta tahun-tahun sebelumnya agar pemangku kepentingan dapat membandingkan kinerja yang ada.
3. Akurasi
Laporan disampaikan secara akurat dan terperinci sehingga pemangku kepentingan bisa menilai kinerja yang ada.
4. Ketepatan Waktu
Laporan disusun secara teratur sesuai jadwal yang ditetapkan Perseroan.
5. Kejelasan
Laporan memuat kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial dengan pemaparan informasi yang jelas dan gampang dipahami.
6. Keandalan
Laporan berisi kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial yang kebenarannya dapat diuji.

PROSES PENETAPAN ISI LAPORAN G4-18

Merujuk pada GRI G4, kami menggunakan 4 (empat) langkah dalam menentukan topik dan isi Laporan, yaitu:

1. Identifikasi: Kami melakukan identifikasi terhadap aspek-aspek yang material/ penting dan menetapkan batasan (*boundary*).
Untuk keperluan identifikasi dan menjangkau aspek-aspek yang material, kami melakukan survei dengan menyebarkan angket berisi aspek-aspek yang menyangkut kinerja keberlanjutan Perseroan, meliputi aspek ekonomi, sosial dan lingkungan. Selanjutnya, kepada para pemangku kepentingan yang menerima angket tersebut diminta untuk menilai aspek-aspek mana yang material.
2. Prioritas: Kami menentukan prioritas berdasarkan aspek-aspek material yang telah diidentifikasi oleh para pemangku kepentingan melalui pengisian angket, seperti disebutkan dalam langkah sebelumnya
3. Validasi: Kami melakukan validasi atas aspek-aspek yang dinilai material tersebut dengan melengkapi data-

4. Comprehensiveness

Containing material aspects and their boundaries while sufficiently reflecting the economic, environmental, and social impacts and enabling the stakeholders to assess the Company performance during the reporting period.

PRINCIPLES FOR THE DETERMINATION OF REPORT QUALITY

In preparing this Report, Bank Mantap is guided by the following principles:

1. Balance
The Report presents positive and negative aspects of the Company's performance.
2. Comparability
The Report contains economic, environmental, and social performances in the reporting year, including the previous years to help the stakeholders in comparing existing performances.
3. Accuracy
The Report is presented accurately and in details to allow the stakeholders in assessing existing performances.
4. Timeliness
The Report is prepared regularly according to the schedule set by the Company.
5. Clarity
The Report contains economic, environmental, and social performances with clear and understandable descriptions.
6. Reliability
The Report contains verifiable economic, environmental, and social performances.

PROCESS OF REPORT CONTENT DETERMINATION G4-18

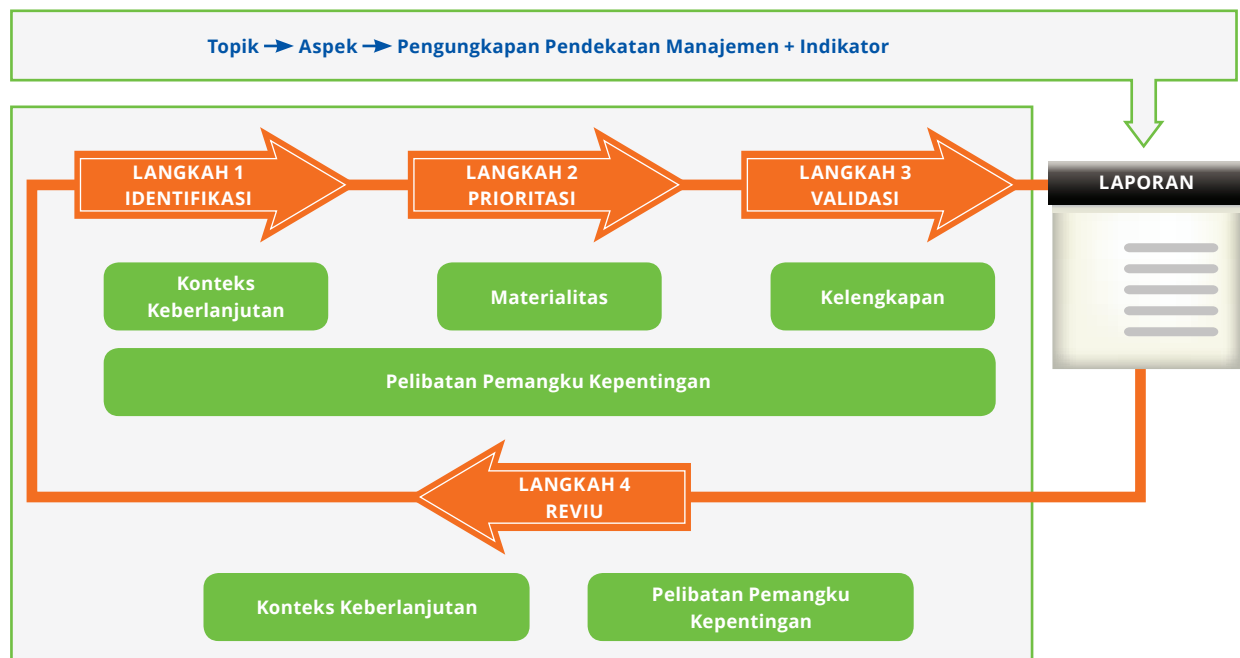
Referring to GRI G4, we use four (4) phases in determining the theme and content of this Report, i.e.

1. Identification: Conducted to material/key aspects to specify the boundaries.

To identify and select material aspects, a survey was carried out by the distribution of questionnaires which contain the aspects relevant to the Company's sustainability performance, i.e. economic, social, and environmental aspects. Further, the stakeholders receiving the questionnaires were asked to assess the materiality of each aspect.
2. Priority: Determined based on the material aspects identified by the stakeholders through questionnaire, as specified in the previous phase.
3. Validation: Conducted to aspects whose materiality were assessed by completing the data and interviewing

- data dan mewawancarai personel yang relevan dengan aspek yang akan disampaikan dalam Laporan ini.
4. *Review*- Kami melakukan *review* atas isi, dana dan analisis Laporan setelah diterbitkan guna meningkatkan kualitas Laporan tahun berikutnya.

- relevant personnel with the aspects which will be presented in this Report.
4. *Review*: Conducted to the contents, funds, and post-publication Report analysis to improve the quality of the next year's Report.



IDENTIFIKASI MATERIALITAS G4-19

Aspek material dalam Laporan ini, seperti disebutkan dalam GRI-G4, adalah isu-isu yang penting terhadap dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial bagi bisnis dan yang memengaruhi asesmen serta keputusan para pemangku kepentingannya secara substantif.

Dalam menentukan aspek-aspek yang material (penting) seperti dikehendaki dalam GRI-G4, kami mengadakan diskusi kelompok terbatas (*focus group discussion*) pada 9 Januari 2016, lalu dilanjutkan dengan melakukan survei melalui penyebaran angket "Lembar Uji Materialitas." Angket berisi 16 pernyataan yang terkait dengan aspek/topik ekonomi, lingkungan dan sosial, dan dibagikan kepada pemangku kepentingan internal maupun eksternal. Kepada para pemangku kepentingan, mereka diminta menentukan derajat atau nilai penting dari setiap aspek, dari 1. Paling kurang penting, 2. Kurang penting, 3. Agak penting, 4. Penting, dan 5 Paling penting. Skor/nilai yang didapat akan menentukan prioritas aspek-aspek mana saja yang harus disampaikan dalam Laporan ini.

Berikut daftar aspek yang dimintakan penilaian kepada para pemangku kepentingan:

1. Dampak Ekonomi langsung
2. Dampak ekonomi tidak langsung yang dirasakan oleh masyarakat
3. Volume bahan/material yang digunakan dalam operasional perusahaan

MATERIALITY IDENTIFICATION G4-19

The material aspects of this Report, as specified in GRI-G4, are crucial issues toward the economic, environmental, and social impacts on the business and which influence the assessment and decision of the stakeholders substantively.

In determining the material aspects as required in GRI-G4, we held a focused group discussion on January 9, 2016 which continued with a survey with the distribution of "Materiality Test form" questionnaires. Each questionnaire contains 16 questions on economic, environmental, and social aspects, which is then contributed to internal and external stakeholders. The stakeholders are required to determine the degree or significance of each aspect, from 1. Least important, 2. Less important, 3. Rather important, 4. Important, and 5 Most important. The achieved score will determine the priority of which aspect to be delivered in the Report.

The following is the list of aspects assessed by the stakeholders:

1. Direct economic impact
2. Indirect economic impact felt by the community
3. Volume of materials used in Company operations

4. Volume konsumsi energi (listrik, BBM, dll) dan upaya penghematannya
5. Volume konsumsi air, penghematan air, dan penggunaan daur ulang
6. Keanekaragaman hayati, perlindungan, dan upaya pemulihannya
7. Volume air limbah dan pengelolaannya
8. Limbah dan pengelolaannya, termasuk limbah bahan berbahaya dan beracun (B3)
9. Emisi gas rumah kaca, emisi udara, perusak ozon, dan upaya penanggulangannya
10. Kepatuhan terhadap UU Lingkungan, serta pengaduan jika ada masalah lingkungan
11. Kenyamanan bekerja dan pemenuhan hak-hak pegawai
12. Penghargaan terhadap masyarakat lokal dan pelibatan masyarakat lokal
13. Antikorupsi dan tindakan yang diambil jika ada korupsi
14. Asesmen pemasok atas kerja paksa, pekerja anak, dan ketidakpedulian lingkungan
15. Bersaing secara sehat, antimonopoli
16. Informasi produk, dan perlindungan konsumen

Setelah disebar kepada para pemangku kepentingan, angket yang masuk untuk diolah sebanyak 20 angket, terdiri dari 11 pemangku kepentingan internal, yakni Direktur, Pemegang Saham, Dewan Komisaris, Kepala Divisi, dan anggota Komite Audit. Sedangkan dari pemangku kepentingan eksternal, ada sebanyak 9 angket yang masuk untuk diolah, yakni dari nasabah, wartawan (media massa), pemasok, dan sopir perusahaan mitra.

Merujuk pada peringkat/nilai setiap aspek yang disampaikan dalam angket, aspek yang material atau penting adalah yang nilainya minimal 4. Berdasarkan hasil uji materialitas, dari sebanyak 16 aspek yang dimintakan penilaian kepada para pemangku kepentingan, didapat 10 aspek material dengan nilai tinggi, dan 6 aspek material dengan nilai sedang. Selain mendapat skor tinggi, ke-10 aspek tersebut dinilai memiliki keterkaitan dengan pemangku kepentingan, baik entitas internal maupun eksternal. [G4-20](#), [G4-21](#)

Kesepuluh aspek material dengan nilai tinggi adalah sebagai berikut:

1. Dampak ekonomi langsung
2. Dampak ekonomi tidak langsung yang dirasakan oleh masyarakat
3. Volume bahan/material yang digunakan dalam operasional perusahaan
4. Volume konsumsi energi (listrik, BBM, dll) dan upaya penghematannya
5. Volume konsumsi air, penghematan air, dan penggunaan daur ulang
6. Keanekaragaman hayati, perlindungan, dan upaya pemulihannya

4. Volume of energy (electricity, fuel, etc.) consumed and the efficiency efforts
5. Volume of water consumption, water saving and recycling
6. Biodiversity, its protection, and recovery
7. Wastewater volume and management
8. Wastes and their management, including dangerous and toxic waste
9. Greenhouse gas emission, air emission, ozone depleting substances, and prevention efforts
10. Compliance with Environmental Laws, and complaints of environmental concerns
11. Comfort at work and fulfillment of employee rights
12. Reward to local community and local community engagement
13. Anti-corruption and measures taken in facing corruption acts
14. Assessment of suppliers for forced labor, child labor, and environmental indifference
15. Fair competition, anti-monopoly
16. Product information and consumer protection

After distributed to the stakeholders, 20 questionnaires were returned, consisting of 11 questionnaires from the internal stakeholders, i.e. Board of Directors, Shareholders, Board of Commissioners, Division Heads, and Audit Committee Members. On the other hand, nine (9) questionnaires were returned by external stakeholders, including customers, journalists (mass media) suppliers, and partner company's drives.

Referring to the rating/score of each aspect presented in the questionnaires, aspects with the minimum score of 4 are considered as material. Based on the materiality test result, out of 16 aspects assessed by the stakeholders, 10 material aspects were scored high, while the remaining six (6) were scored medium. Apart from receiving high score, these 10 aspects are considered relevant to the stakeholders, either internal or external entities. [G4-20](#), [G4-21](#)

The top ten material aspects are as follows:

1. Direct economic impact
2. Indirect economic impact felt by the community
3. Volume of materials used in Company operations
4. Volume of energy (electricity, fuel, etc.) consumed and the efficiency efforts
5. Volume of water consumption, water saving and recycling
6. Biodiversity, its protection, and recovery

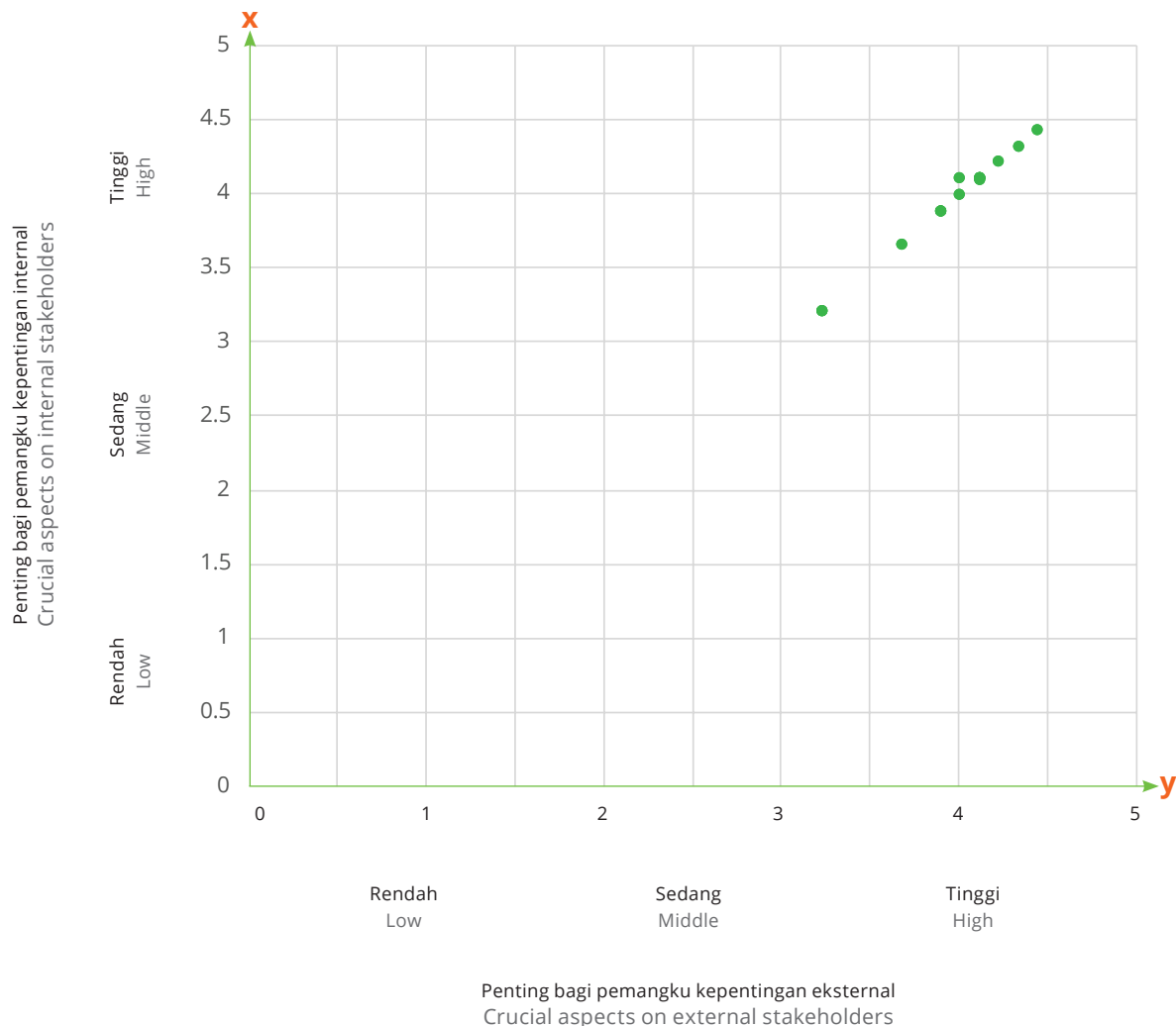
7. Kepatuhan terhadap UU Lingkungan, serta pengaduan jika ada masalah lingkungan
8. Kenyamanan bekerja dan pemenuhan hak-hak pegawai
9. Anti korupsi dan tindakan yang diambil jika ada korupsi
10. Informasi produk, dan perlindungan konsumen

Hasil uji materialitas selengkapnya disampaikan sebagai berikut:

7. Compliance with Environmental Laws, and complaints of environmental concerns
8. Comfort at work and fulfillment of employee rights
9. Anti-corruption and measures taken in facing corruption acts
10. Product information and consumer protection

The complete result of the materiality test is presented as follows:

MATERIALITAS LAPORAN KEBERLANJUTAN BANK MANTAP 2016



PELIBATAN KELOMPOK PEMANGKU KEPENTINGAN G4-24, G4-25, G4-26, G4-27

Kami menyadari bahwa para pemangku kepentingan memiliki andil yang sangat besar dalam mendukung keberhasilan operasional Perseroan. Sebab itu, Bank Mantap berkomitmen untuk melibatkan mereka dalam

STAKEHOLDERS ENGAGEMENT G4-24, G4-25, G4-26, G4-27

We are aware that the stakeholders have large contribution in supporting the success of our operations. Therefore, Bank Mantap is committed to engaging them in various activities according to the characters and needs of each

berbagai kegiatan sesuai dengan karakter dan kebutuhan masing-masing. Dengan keterlibatan itu, Perseroan juga berkesempatan untuk mengetahui berbagai hal yang dinilai penting oleh para pemangku kepentingan. Dari keterlibatan itu pula, kami bisa menentukan langkah-langkah lanjutan dan perbaikan untuk peningkatan kinerja di masa-masa mendatang.

Menurut Bank Mantap, pemangku kepentingan adalah mereka yang memiliki dampak dan/atau terdampak oleh operasional kami. Selain itu, dalam menentukan pemangku kepentingan, kami juga merujuk pada prinsip-prinsip penentuan pemangku kepentingan dari *Global Reporting Initiative* GRI G4, yakni: *Responsibility, Influence, Dependency, Proximity*, dan *Representation*. G4-25

Adapun para pemangku kepentingan dan keterlibatan mereka selama 2016 dapat kami gambarkan sebagai berikut: G4-24, G4-26, G4-27

party. With the engagement, the Company has also the opportunity to learn about matters considered crucial by the stakeholders. From the engagement, we can also determine further measures and improvement to develop future performances.

According to Bank Mantap, stakeholders are those with impacts and/or are affected by our operations. Additionally, in determining the stakeholders, we also refer to the stakeholder principles of the *Global Reporting Initiative* G4, namely: *Responsibility, Influence, Dependency, Proximity*, and *Representation*. G4-25

The stakeholders and their engagement throughout 2016 are detailed as follows: G4-24, G4-26, G4-27

Pemangku Kepentingan Stakeholder	Metode Pelibatan Engagement Method	Frekuensi Frequency	Topik / Masalah yang Muncul Topic / Arising Issue
Nasabah / Customers	Website dan frontline information / Website and frontline information	Setiap saat bila diperlukan / Any time when necessary	Keamanan dan kenyamanan saat bertransaksi / Safety and comfort during transaction
	Kunjungan langsung / Direct visit	Setiap saat bila diperlukan / Any time when necessary	Kemudahan mendapatkan kredit / Convenience in obtaining loans
	Layanan call center / Call center service	Setiap saat apabila diperlukan / Any time when necessary	Informasi produk dan layanan yang jelas dan transparan / Clear and transparent information on products and services
	Survei Kepuasan Nasabah / Customer Satisfaction Survey	1 kali dalam setahun / Once in a year	Mendapatkan kepuasan layanan / Obtaining service satisfaction
Pemegang Saham / Investor / Shareholders / Investors	Pelaporan Kinerja RUPS / GMS Performance Reporting	Setiap kuartal Sekali setahun / Quarterly Annually	Kinerja keuangan / Financial Performance
			Kinerja non-keuangan / Non-Financial Performance
Pemerintah dan Otoritas Keuangan / Government and Financial Authorities	Pelaporan pelaksanaan Kepatuhan dan notifikasi pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) / Report of Implementation of Compliance with and Notification to the Financial Services Authority (OJK)	Sesuai dengan ketentuan / As provided	Kinerja sepanjang tahun tentang tata kelola, kinerja keuangan, non-keuangan, dan lain-lain / Year Round Performances on Governance, Finance, Non-Finance, and Other Aspects
			Informasi tentang kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku / Information on compliance with the provisions of applicable laws and regulations
Pegawai / Employees	Media Internal / Internal Media	1 kali dalam sebulan atau setiap saat apabila diperlukan / Once in a month or any time when necessary	Sosialisasi kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan kepegawaian / Socialization of policies and strategies regarding employment
	Melalui dialog pada saat rapat dengan pimpinan / Through dialogs during meetings with superiors	Sesuai kebutuhan / As needed	Kesetaraan kesempatan / Equal opportunities
			Pengembangan karir, pelatihan dan lain-lain / Career development, trainings, etc
			Tingkat kepuasan pegawai, menjangkau harapan mereka / Employee satisfaction level, recognizing their expectation

Pemangku Kepentingan Stakeholder	Metode Pelibatan Engagement Method	Frekuensi Frequency	Topik / Masalah yang Muncul Topic / Arising Issue
Mitra Kerja/Pemasok / Business Partners/Suppliers	Kontrak kerja / Employment Contract Mitra investasi / Investment partner Seminar dan workshop / Seminars and workshops	Sesuai kebutuhan / As needed	Proses pengadaan yang obyektif / Objective procurement process Kerjasama saling menguntungkan, transparan dan adil / Mutually beneficial, transparent, and fair cooperation
Organisasi Bisnis / Business Organizations	Pertemuan dan kegiatan, baik skala nasional, regional maupun internasional / Meetings and activities at national, regional, and international scales	Sesuai kebutuhan / As needed	Bagaimana meningkatkan tata kelola Perusahaan, termasuk menjangkau kebaruan- kebaruan ihwal tata kelola Strategi bisnis dalam menghadapi tantangan / How to improve corporate governance, including how to create breakthroughs in governance Business strategies in facing challenges
Organisasi Kemasyarakatan/ Organisasi Sosial / Lembaga Swadaya Masyarakat / Community Orgs/Social Orgs/NGOs	Kerjasama strategis untuk menjalankan program-program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, baik di bidang sosial maupun lingkungan / Strategic collaboration to implement Corporate Social Responsibility programs, both in social and environmental aspects	Sesuai kebutuhan / As needed	Jenis program CSR / Type of CSR programs Cara mengoptimalkan pencapaian program CSR / How to optimize CSR programs achievements Informasi tentang kegiatan perusahaan / Information on Company activities
Media / Media	Press release Press conference	Sesuai kebutuhan / As needed	Kinerja keuangan / Financial Performance Kinerja non-keuangan / Non-Financial Performance Dampak dan kinerja kegiatan sosial dan lingkungan perusahaan Informasi tentang kegiatan perusahaan / Impacts and Performances of social and environmental activities of the Company Informasi terbaru terkait bisnis / Information on Company activities perbankan yang perlu diketahui oleh publik / Latest information on banking businesses necessary for the public

• Umpan Balik

Bank Mantap menyediakan Lembar Umpan Balik di bagian akhir Laporan Keberlanjutan ini. Kami berharap, para pemangku kepentingan, pembaca dan pengguna laporan ini dapat memberikan usulan, kritik dan masukan dan sebagainya untuk perbaikan kualitas laporan pada masa-masa mendatang.

• Feedbacks

Bank Mantap provides the Feedback Form at the end part of this Sustainability Report. We hope that the stakeholders, readers, and users of this Report can provide suggestions, criticisms, inputs, and the like for the enhancement of the reporting quality in the future years.

KONTAK PERUSAHAAN

Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut mengenai Laporan Keberlanjutan ini, pemangku kepentingan Bank Mantap juga dapat langsung menghubungi: **G4-31**

Sekretaris Perusahaan Bank Mantap

Jalan Melati No.65, Dangin Puri Kangin
Denpasar 80233, Bali - Indonesia
Telp. (62-361) 227887
Fax. (62-361) 227783
Email: corporate.secretary@bankmantap.co.id

COMPANY CONTACT DETAILS

To obtain further information on this Sustainability report, the stakeholders can also directly contact: G4-31

Bank Mantap Corporate Secretary

Jalan Melati No.65, Dangin Puri Kangin
Denpasar 80233, Bali - Indonesia
Tel. (62-361) 227887
Fax. (62-361) 227783
E-mail: corporate.secretary@bankmantap.co.id

SURAT PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB ATAS LAPORAN KEBERLANJUTAN 2016

STATEMENT OF ACCOUNTABILITY FOR SUSTAINABILITY REPORT 2016

Kami yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa semua informasi dalam Laporan Keberlanjutan PT Bank Mandiri Taspen Pos 2016, dan informasi lain yang terkait, sudah dimuat secara lengkap dan dijamin kebenarannya. /

We, the undersigned, hereby declare the comprehensiveness and truthfulness of all information contained in PT Bank Mandiri Taspen Pos Sustainability Report 2016 and other relevant information.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya. /

This declaration has been properly made as required.

Denpasar, Maret 2017 /

Denpasar, March 2017

DIREKSI BOARD OF DIRECTORS



PAULUS ENDRA SURYATNA

Direktur
Director



NIXON L.P. NAPITUPULU

Direktur Utama
President Director



NURKHOLIS WAHYUDI

Direktur
Director



IDA AYU KADE KARUNI

Direktur
Director



JOSEPHUS K.T.

Direktur
Director



IHWAN SUTARDIYANTA

Direktur
Director

KOMISARIS
BOARD OF COMMISSIONERS



AGUS HARYANTO
Komisaris
Commissioner



ABDUL RACHMAN
Komisaris Utama
President Commissioner



ENDANG WAHYUDIN
Komisaris
Commissioner



EDHI CHRYSTANTO
Komisaris Independen
Independent Commissioner



SUKORIYANTO SAPUTRO
Komisaris Independen
Independent Commissioner



I WAYAN DEKO ARDJANA
Komisaris Independen
Independent Commissioner

PROFIL PT BANK MANDIRI TASPEN POS

PROFILE OF PT BANK MANDIRI TASPEN POS

Data Perusahaan (G4-3, G4-4, G4-5, G4-7) Company Data (G4-3, G4-4, G4-5, G4-7)

Nama Perusahaan Company Name	Perseroan Terbatas Bank Mandiri Taspen Pos / Perseroan Terbatas Bank Mandiri Taspen Pos		
Bidang Usaha Line of Business	Perbankan / Banking		
Segmen Usaha Pembiayaan Financing Business Segment	Segmen Kredit / Loan Segment Segmen Dana Pihak Ketiga / Third Party Fund Segment		
Tanggal Efektif Operasional Operational Effective Date	3 November 1992 / November 3, 1992		
Dasar Hukum Pendirian Legal Basis of Establishment	Akta Pendirian Notaris No.4 tanggal 3 Nopember 1992 dibuat di hadapan Notaris Ida Bagus Alit Sudiarmika,SH dan Keputusan Menteri Kehakiman RI Tanggal 2 Juni 1993 No.02/4581 HT.01.01.TH93 / Notarial Deed of Establishment No. 4 of November 3, 1992, made before the Notary Ida bagus Alit Sudiarmika, SH and Decree of the Minister of Justice of the Republic of Indonesia Dated June 2, 1993 No. 02/4581 HT.01.01.TH93		
Modal Dasar, Modal Ditempatkan dan Modal Disetor Penuh Authorized Capital, Issued Capital, and Fully Paid-up Capital	Rp 624.500.000.000		
Kepemilikan per 31 Desember 2016*) Shareholding as of December 31, 2016*)	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.	59,4408%	
	PT Taspen (Persero)	23,3028%	
	PT Pos Indonesia (Persero)	16,1729%	
	Ida Bagus Made Putra Jandhana	0,5592%	
	I Made Madia (alm)	0,5242%	
Jumlah Karyawan Number of Employees	1663 orang / 1663 employees		
Jaringan Kantor Office Network	Kantor Pusat / Head Office	1	
	Koordinator Wilayah / Area Coordinators	6	
	Kantor Cabang / Branch Offices	30	
	Kantor Cabang Pembantu / Sub-Branch Offices	82	
	Kantor Kas / Cash Offices	6	
	Kantor Fungsional / Functional Office	1	
	Mobil Kas Keliling / Mobile Cash Offices	3	
	ATM / ATM	0	
	Bank Mantap + / Bank Mantap + Seluruh ATM / All Bank Mandiri Bank Mandiri / ATMs		
Alamat Kantor Pusat Office Network	Jalan Melati No.65, Dangin Puri Kangin Denpasar 80233, Bali - Indonesia (62-361) 227887 (62-361) 227783		
Website Head Office Address	www.bankmantap.co.id		

*) Berlaku efektif setelah ada persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan, maupun regulasi lainnya, termasuk dari pemegang saham.

*) Effective since given the approval from the Financial Services Authority and other regulations, including from the shareholders

SEKILAS PERUSAHAAN

PT. Bank Mandiri Taspen Pos (selanjutnya disebut Bank, Perseroan, atau kami) sebelumnya bernama PT Bank Sinar Harapan Bali, yang dikenal dengan sebutan "Bank Sinar." Perusahaan jasa perbankan ini didirikan di Denpasar pada tanggal 3 November 1992 berdasarkan Akta Pendirian No. 4, yang dibuat di hadapan Ida Bagus Alit Sudiatmika, S.H., Notaris di Denpasar, dengan nama PT Bank Sinar Harapan Bali. Pendirian ini merupakan peningkatan status badan hukum yang sebelumnya berbadan hukum Maskapai Andil Indonesia (MAI) menjadi Perseroan Terbatas. Akta pendirian ini telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-4581 HT.01.01 Th.93 tertanggal 12 Juni 1993. MAI sendiri hadir di Bali sejak tanggal 23 Februari 1970, atau 12 tahun sebelum Bank Sinar resmi berdiri. Sebagai penghormatan atas berdirinya MAI, tanggal tersebut kemudian ditetapkan sebagai tanggal kelahiran Bank Sinar.

Bank Sinar memperoleh izin usaha sebagai Bank Umum berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No.77/KMK.017/1994 tanggal 10 Maret 1994 tentang Pemberian Izin Usaha Kepada PT Bank Sinar Harapan Bali di Denpasar, dan Surat Bank Indonesia No.27/63/UPBD/PBD2 tanggal 11 Mei 1994 perihal Pemberian Izin Usaha Bank Umum kepada Bank Sinar. Pada saat Akta Pendirian Bank Sinar memperoleh persetujuan dari pihak yang berwenang, maka MAI Bank Pasar Sinar Harapan Bali dialihkan kepada Bank Sinar.

Sejak status Bank Sinar berubah menjadi Bank Umum dan dengan modal yang telah dimiliki, kegiatan usaha Bank Sinar pun berkembang lancar dan sehat. Sebagai bukti, Bank Sinar telah tujuh kali berturut-turut meraih Infobank Award dengan predikat "Sangat Bagus," dan tiga kali berturut-turut meraih Golden Trophy Infobank Award. Tak hanya itu, berkat kepedulian terhadap masalah sosial, pada tanggal 20 Desember 2004, Bank Sinar mendapat penghargaan dari Menteri Sosial Republik Indonesia berupa "Padma Awards" dan "Piagam Kesetiakawanan Sosial".

Walau kegiatan usaha Bank Sinar berkembang lancar dan sehat, namun dengan adanya Peraturan Bank Indonesia No.7/15/PBI/2005 tanggal 1 Juli 2005, maka permodalan Bank Sinar belum memenuhi ketentuan, sebagaimana diatur dalam Pasal 2 peraturan tersebut, yaitu Bank Umum wajib memenuhi jumlah Modal Inti paling kurang sebesar Rp80 miliar pada tanggal 31

THE COMPANY AT A GLANCE

PT Bank Mandiri Taspen Pos (hereinafter referred to as Bank Mantap, the Company, or us/we/our) was previously known as PT Bank Sinar Harapan Bali, or commonly called as "Bank Sinar". The banking entity was established in Denpasar on November 3, 1992 under the Deed of Establishment No. 4, made before Ida Bagus Alit Sudiatmika, S.H., a Notary in Denpasar, bearing the name of PT Bank Sinar Harapan Bali. The establishment was an improvement of legal entity status, from previously an Indonesian Joint-Stock Company (Maskapai Andil Indonesia or MAI) into a Limited Liability Company (Perseroan Terbatas or PT). The Deed of Establishment was ratified by the Minister of Justice of the Republic of Indonesia in Decree No. C2-4581 HT.01.01 Th.93 dated June 12, 1993. The MAI itself has been existing in Bali since February 23, 1970, or 12 years prior to the official establishment of Bank Sinar. As an accolade for the MAI establishment, the date was then set as the date of Bank Sinar anniversary.

Bank Sinar obtained the business permit as a Commercial Bank under Decree of the Minister of Finance of the Republic of Indonesia No. 77/KMK.017/1994 dated March 10, 1994 on the Granting of Business Permit to PT Bank Sinar Harapan Bali in Denpasar, and Bank Indonesia Letter No. 27/63/UPBD/PBD2 dated May 11, 1994 on the Granting of Commercial Bank Business Permit to Bank Sinar. At the time Bank Sinar Deed of Establishment obtained approval from the authorized parties, MAI Bank Pasar Sinar Harapan Bali was transformed into Bank Sinar.

Ever since its status changed into a Commercial Bank and with existing capitals, the business activities at Bank Sinar grew smoothly and soundly. This is evidenced by the receipt of seven consecutive Infobank Awards with "Very Good" predicate, and three consecutive Infobank Award Golden Trophies. On top of that, due to concern to social issues, Bank Sinar received the "Padma Awards" and the "Social Solidarity Charter" from the Minister of Social Affairs of the Republic of Indonesia on December 20, 2004.

Although Bank Sinar's business activities ran smoothly and soundly, the enforcement of Bank Indonesia Regulation No. 7/15/PBI/2005 dated July 1, 2005, determined that Bank Sinar capital structure had not met the provision set in Article 2 of the Regulation, where a Commercial Bank shall meet the minimum amount of Core Capital at Rp80 billion on December 31, 2007. In relation to that, Bank Sinar

Desember 2007. Sehubungan dengan hal itu, maka pihak manajemen Bank Sinar berupaya melakukan langkah-langkah untuk memenuhi ketentuan tersebut. Langkah yang diambil, antara lain, melakukan pendekatan kepada beberapa investor yang berminat untuk membeli saham Bank Sinar.

Upaya itu menuai hasil dengan dicapainya kesepakatan akuisisi Bank Sinar oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, yang lebih dikenal dengan sebutan Bank Mandiri. Langkah berikutnya berjalan mulus. Sesuai dengan Surat Gubernur Bank Indonesia No.10/45/GBI/DPIP/-Rahasia tanggal 31 Maret 2008, Gubernur Bank Indonesia menyetujui Rencana Akuisisi PT Bank Sinar oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk., sehingga PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. akan menjadi Pemegang Saham Pengendali.

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia tersebut di atas, maka pada tanggal 3 Mei 2008 dilaksanakan penandatanganan Akta Akuisisi di hadapan Notaris I Wayan Sugitha SH di Denpasar. Penandatanganan ini menandai awal kepemilikan Bank Mandiri atas PT Bank Sinar dimana pengelolaan Bank Sinar akan dilakukan secara terpisah dari Bank Mandiri sebagai bank yang tetap berdiri sendiri (*stand-alone bank*) dengan fokus utama pada pengembangan bisnis Mikro dan Usaha Kecil.

Pada tanggal 22 Desember 2014 dilaksanakan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) dengan keputusan sebagaimana tercantum dalam Akta No.93 tanggal 22 Desember 2014 yang dibuat dihadapan Notaris I Gusti Ngurah Putra Wijaya, SH. Keputusan RUPSLB, antara lain, Persetujuan Penambahan Modal Dasar, Modal Ditempatkan dan Modal Disetor Perseroan. Pelaksanaan RUPSLB ini telah dilaporkan ke Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Provinsi Bali, sesuai Surat No. 0304/B/KP-Dir/BSHB/XII/2014 tanggal 24 Desember 2014, dan telah mendapatkan persetujuan Perubahan Badan Hukum PT Bank Sinar sesuai Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-13665.40.20.2014 tertanggal 30 Desember 2014.

Dengan masuknya Pemegang Saham baru, yaitu PT Taspen (Persero) dan PT Pos Indonesia (Persero), diputuskan pula perubahan nama Bank dari PT Bank Sinar Harapan Bali menjadi PT Bank Mandiri Taspen Pos berdasarkan perubahan Anggaran Dasar sesuai Akta Keputusan Rapat No. 5 tanggal 7 Januari 2015, yang dibuat di hadapan Notaris I Gusti Ngurah Putra Wijaya, S.H., Notaris di Denpasar. Akta perubahan tersebut telah disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. AHU-0001075.AH.01.02 tanggal 23 Januari 2015.

Perubahan nama Bank tersebut juga telah disetujui oleh Otoritas Jasa Keuangan sebagaimana ijin dari Otoritas Jasa Keuangan No. 166/KDK.03/2015 tanggal 24 Juli 2015

management took the measures to meet such provision. The measures taken, among others, were approaching a number of investors to draw their interests in purchasing Bank Sinar shares.

The effort was fruitful with the achievement of Bank Sinar acquisition agreement with PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, also known as Bank Mandiri. The next steps were running smoothly. Pursuant to the Letter of Bank Indonesia Governor No. 10/45/GBI/DPIP/-Rahasia dated March 31, 2008, the Bank Indonesia Governor agreed upon the PT Bank Sinar Acquisition Plan by PT Bank Mandiri (Persero) Tbk., and therefore PT Bank Mandiri (Persero) Tbk., shall become the Controlling Shareholder.

Under the abovementioned Letter of Bank Indonesia Governor, a Deed of Acquisition was signed before the Notary I Wayan Sugitha SH on May 3, 2008 in Denpasar. This signing marks the beginning of Bank Mandiri ownership of PT Bank Sinar, whereas the management of Bank Sinar will be executed separately from Bank Mandiri as a stand-alone bank with the main focus on the development of Micro and Small Enterprises.

An Extraordinary GMS was held on December 22, 2014 with the Resolutions set in Deed No. 92 dated December 22, 2014 made before Notary I Gusti Ngurah Putra Wijaya, SH. The Resolutions, among others, include the Approval on the Addition of the Authorized, Issued, and Paid-up Capital of the Company. The EGMS implementation was reported to the Financial Services Authority (OJK) of Bali Province, pursuant to Letter No. 0304/B/KP-Dir/BSHB/XII/2014 dated December 24, 2014, and approved by the Change in PT Bank Sinar Legal Entity according to Decree of the Minister of Law and Human Rights No. AHU-13665.40.20.2014 dated December 30, 2014.

With the addition of new Shareholders, PT Taspen (Persero) and PT Pos Indonesia (Persero), the name of PT Bank Sinar Harapan Bali was then determined to be changed into PT Bank Mandiri Taspen Pos pursuant to the amendment to the Articles of Association under the Deed of Meeting Resolutions No. 5 dated January 7, 2015 made before I Gusti Ngurah Putra Wijaya, S.H., a Notary in Denpasar. The Deed of Amendment was approved by the Minister of Justice and Human Rights of the Republic of Indonesia by Decree No. AHU-0001075.AH.01.02 dated January 23, 2015.

The name change was also approved by the Financial Services Authority through Financial Services Authority Permit No. 166/KDK.03/2015 dated July 24, 2015 on the Use

tentang Penggunaan Ijin Usaha atas nama PT. Bank Mandiri Taspen Pos, dan surat No. S-134/KO.311/2015 tanggal 31 Juli 2015 tentang Persetujuan Perubahan Logo, maka PT Bank Sinar Harapan Bali secara resmi berganti nama dan logo menjadi PT Bank Mandiri Taspen Pos pada tanggal 7 Agustus 2015

Sosialisasi atas perubahan dilakukan dengan berbagai cara. Antara lain, melalui pengumuman di media nasional dan media lokal, serta bersurat secara resmi ke instansi pemerintah dan swasta yang terkait untuk perubahan tersebut. Nama baru tersebut mencerminkan pemilik dari Bank Mandiri Taspen Pos (Bank Mantap), yaitu PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT Taspen (Persero) dan PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan masuknya kedua BUMN tersebut sebagai pemegang saham maka Bank Mantap semakin mantap untuk melakukan invasi bisnis. Salah satunya, menggarap bisnis pensiunan bekerjasama dengan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT Taspen (Persero) serta PT Pos Indonesia (Persero). Dalam kerja sama itu, para pihak sepakat untuk memanfaatkan layanan masing-masing pihak. Dukungan penuh dari induk perusahaan tersebut membuat Bank Mantap lebih yakin untuk melayani para pensiunan, terlebih lagi PT Taspen (Persero) dan PT Pos Indonesia (Persero) telah lama mengelola dana pensiun. Sebelum berubah nama menjadi Bank Mantap, kegiatan usaha difokuskan pada sektor UMKM; ke depan, Bank Mantap akan fokus pada segmen UMKM dan pensiunan.

BIDANG USAHA

PRODUK DAN LAYANAN (G4-4)

PRODUK DANA

- **Tabungan siMantap**
Tabungan untuk nasabah perorangan atau badan usaha dengan suku bunga kompetitif yang dihitung secara harian. Tabungan ini dilengkapi dengan fasilitas ATM yang dapat ditransaksikan di seluruh mesin ATM Bank Mandiri.
- **Tabungan siMantap Pensiun**
Tabungan untuk nasabah pensiunan sebagai sarana untuk menampung uang pensiunan dan gaji pensiunan setiap bulannya atas penunjukan Bank Mantap sebagai Bank juru bayar gaji pensiunan. Sebagai bentuk apresiasi kepada nasabah pensiunan, tabungan ini dibebaskan dari biaya administrasi, bebas saldo minimum, dan tetap memperoleh bunga tabungan yang dihitung secara harian.
- **Tabungan siMantap Berjangka (TSB)**
Tabungan berjangka dengan setoran wajib setiap bulan dengan jangka waktu yang fleksibel dengan tingkat bunga yang lebih tinggi dari tabungan lainnya.

of Business Permit registered to PT Bank Mandiri Taspen Pos, and Letter No. S-134/KO.311/2015 dated July 31, 2015 on the Approval for the Logo Change. Therefore, PT Bank Sinar Harapan Bali was officially changed the name and logo into PT Bank Mandiri Taspen Pos on August 7, 2015.

The socialization of such change was carried out through various methods. This, among others, include announcement on national and local media as well as official letters to government and private institutions containing the news of such change. The new name reflects the owners of Bank Mandiri Taspen Pos (Bank Mantap), i.e. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT Taspen (Persero) and PT Pos Indonesia (Persero).

With the involvement of these SOEs as shareholders, Bank Mantap affirms its journey towards business invasion. This includes the management of pension business in collaboration with PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT Taspen (Persero), and PT Pos Indonesia (Persero). In the collaboration, each party agrees to utilize the services from the other parties. Full support from these company holdings has affirmed Bank Mantap to confidently serve the pensioners, due to the fact that PT Taspen (Persero) and PT Pos Indonesia (Persero) have been long engaged in pension fund management. Prior to changing the name into Bank Mantap, the Bank's business activities were focused on MSME sector. In the future, Bank Mantap will focus on MSME and pension sectors.

LINE OF BUSINESS

PRODUCTS AND SERVICES (G4-4)

FUND PRODUCTS

- **siMantap Savings**
The savings for individuals or entities with competitive daily-calculated interest rate. These savings come with ATM facility that is accessible in all Bank Mandiri ATM.
- **siMantap Pension Savings**
Savings for pensioner customers serving to save their monthly pension fund and salary since Bank Mantap has been appointed as the paymaster of their pension fund. As a form of appreciation to pensioner customers, these savings are administration fee and minimum balance free as well as the customers remain to earn interest on savings which are calculated on daily basis.
- **siMantap Term Savings**
Term Savings with monthly compulsory deposit, flexible term, and higher interest rate compared to other savings. It aims to give the customers opportunity

Bertujuan untuk memberi kesempatan kepada nasabah untuk menyisihkan uangnya setiap bulan sehingga pada jangka waktu yang telah ditetapkan, dana yang terkumpul dapat dimanfaatkan sesuai rencana.

- **TabunganKu**

TabunganKu adalah tabungan untuk perorangan Warga Negara Indonesia dengan persyaratan mudah dan ringan yang diselenggarakan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat

- **Deposito**

Simpanan yang pencairannya hanya dapat dilakukan pada jangka waktu tertentu dan syarat-syarat tertentu. Deposito Bank Mantap adalah simpanan berjangka dalam mata uang Rupiah dengan bunga menarik dan beragam keuntungan lainnya.

- **Giro**

Dana pihak ketiga dalam Rupiah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, sarana perintah pembayaran lainnya sesuai ketentuan yang ditetapkan Bank Mantap.

PRODUK KREDIT

- **Kredit Pensiun**

Kredit Pensiun adalah fasilitas kredit untuk para pensiunan baik untuk penggunaan konsumtif maupun produktif dengan jangka waktu hingga 10 tahun dan limit hingga Rp300 juta.

- **Kredit Serbaguna Mantap**

Kredit Serbaguna Mantap (KSM) adalah kredit yang diberikan kepada pegawai aktif di lingkungan BUMN/PNS/TNI/POLRI yang merupakan pegawai tetap dan memiliki penghasilan tetap untuk membiayai berbagai macam kebutuhannya.

- **Kredit Usaha Mikro**

Kredit Usaha Mikro (KUM) adalah kredit yang diberikan kepada pengusaha mikro untuk membiayai kebutuhan usaha produktif baik untuk kebutuhan investasi maupun kebutuhan modal kerja.

- **Kredit Komunitas Mantap**

Kredit Komunitas Mantap (KKM) adalah kredit dengan pola kerjasama yang diberikan kepada anggota dalam suatu komunitas/organisasi profesi dengan tujuan penggunaan untuk konsumtif, investasi, dan modal kerja.

- **Kredit Modal Kerja Retail**

Adalah kredit yang diberikan kepada perorangan maupun badan usaha atau usaha produktif untuk kebutuhan terkait modal kerja dengan limit di atas Rp 200 juta sampai dengan 5 Miliar

to save their fund every fund so that on the specified time, such fund can be utilized as planned.

- **TabunganKu**

TabunganKu is savings for Indonesian Citizens. These savings come with simple and convenient requirements and jointly organized by banks in Indonesia. It aims to foster saving culture and improve the community welfare.

- **Time Deposit**

A type of savings in which the withdrawal can only be done in particular term and requirements. Bank Mantap Deposit is time savings in Rupiah currency. We offer competitive interest and a wide range of other benefits.

- **Demand Deposit**

The third party fund in Rupiah currency in which it can be withdrawn at any time using Checks, bilyet giro, and other payment order facilities pursuant to provisions set forth by Bank Mantap.

LOAN PRODUCTS

- **Pension Loan**

Pension Loan is a loan facility for pensioners either for consumptive or productive purposes. We offer up to 10-year term and limit up to Rp300 million.

- **Mantap Multipurpose Loan**

Mantap Multipurpose Loan (KSM) is a loan granted for active permanent employees in SOEs/Civil Servants/ Indonesian National Army/Indonesian National Police and have fixed income to meet their various needs.

- **Micro Business Loan**

Micro Business Loan (KUM) is a loan granted to micro entrepreneur to finance their productive business requirements either for investment or work capital purposes.

- **Mantap Community Loan**

Mantap Community Loan is a loan employing cooperation pattern. It is granted for members of professional community/organization for consumptive, investment, and work capital purposes.

- **Retail Work Capital Loan**

Retail Work Capital Loan is a loan granted for individual or business entity or productive business for any purposes related to work capital with a limit of Rp200 million to Rp5 billion.

- **Kredit Investasi Retail**

Adalah kredit yang diberikan kepada perorangan maupun badan usaha atau usaha produktif untuk membiayai kebutuhan terkait investasi dengan limit diatas Rp 200 juta sampai dengan 5 Miliar

- **Kredit Multiguna Retail**

Adalah kredit yang diberikan kepada perorangan untuk tujuan konsumtif (bukan usaha) atau investasi pribadi dengan limit diatas Rp 200 juta sampai dengan 5 Miliar

- **Retail Investment Loan**

Retail Investment Loan is a loan granted for individual or business entity or productive business for any purposes related to investment with a limit of Rp200 million to Rp5 billion.

- **Retail Multipurpose Loan**

Retail Multipurpose Loan is a loan granted for individual for consumptive purposes (non-business) or personal investment with a limit of Rp200 million to Rp5 billion.

JASA LAYANAN

Bank Garansi

Jaminan yang diberikan oleh Bank kepada pihak penerima jaminan, baik perorangan maupun perusahaan, apabila pihak yang dijamin tidak mampu memenuhi kewajibannya maupun ingkar janji.

Transfer

Jasa pengiriman uang yang dilaksanakan atas permintaan dan untuk kepentingan nasabah melalui kliring dan RTGS. *Online Payment* Pembayaran Tagihan Layanan *Online Payment* adalah sarana jasa pembayaran tagihan publik dengan memanfaatkan fasilitas ATM, layanan di Teller dan Mobile yang memudahkan nasabah terkait dalam pembayaran rekening tagihan telepon, PLN, pembelian pulsa, pembayaran tagihan Telkom *Speedy* (Internet) dan jasa pembayaran tagihan lainnya

Western Union (WU) Money Transfer

Western Union adalah jasa pengiriman uang dari dan ke berbagai negara di dunia. *Western Union* menggunakan teknologi elektronik yang secara *online* dan *real time* menjangkau ke berbagai pelosok penjuru dunia termasuk Indonesia. Jutaan orang setiap tahun menggunakan WU sebagai jasa kirim atau transfer uang karena aman, mudah, cepat dan terpercaya yang telah melayani banyak negara di dunia.

Layanan Gadai Emas

Layanan Gadai Emas merupakan bentuk kerja sama aliansi dengan sesama perusahaan anak Bank Mandiri, yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM) dalam kerjasama pembukaan Konter Layanan Gadai (KLG) Emas BSM di Bank Mantap. Bank Mantap hanya merekomendasikan/*referral* nasabah kepada KLG BSM yang ada di outlet Bank Mantap.

SERVICES

Bank Guarantee

Bank Guarantee is granted by the Bank to the guarantee recipient, both individuals and companies, if the guaranteed party is unable to meet its obligations or is breaching the contract.

Transfer

Money transfer service carried out at the request and for the interest of customers through clearing and RTGS. *Online Payment / Utilities payment* *Online Payment* is a means of utilities payment services by utilizing the ATM, Teller and Mobile services that allow customers to pay phone, electricity, Telkom *Speedy* (Internet), and other utilities payment as well as to purchase mobile phone credit balance.

Western Union (WU) Money Transfer

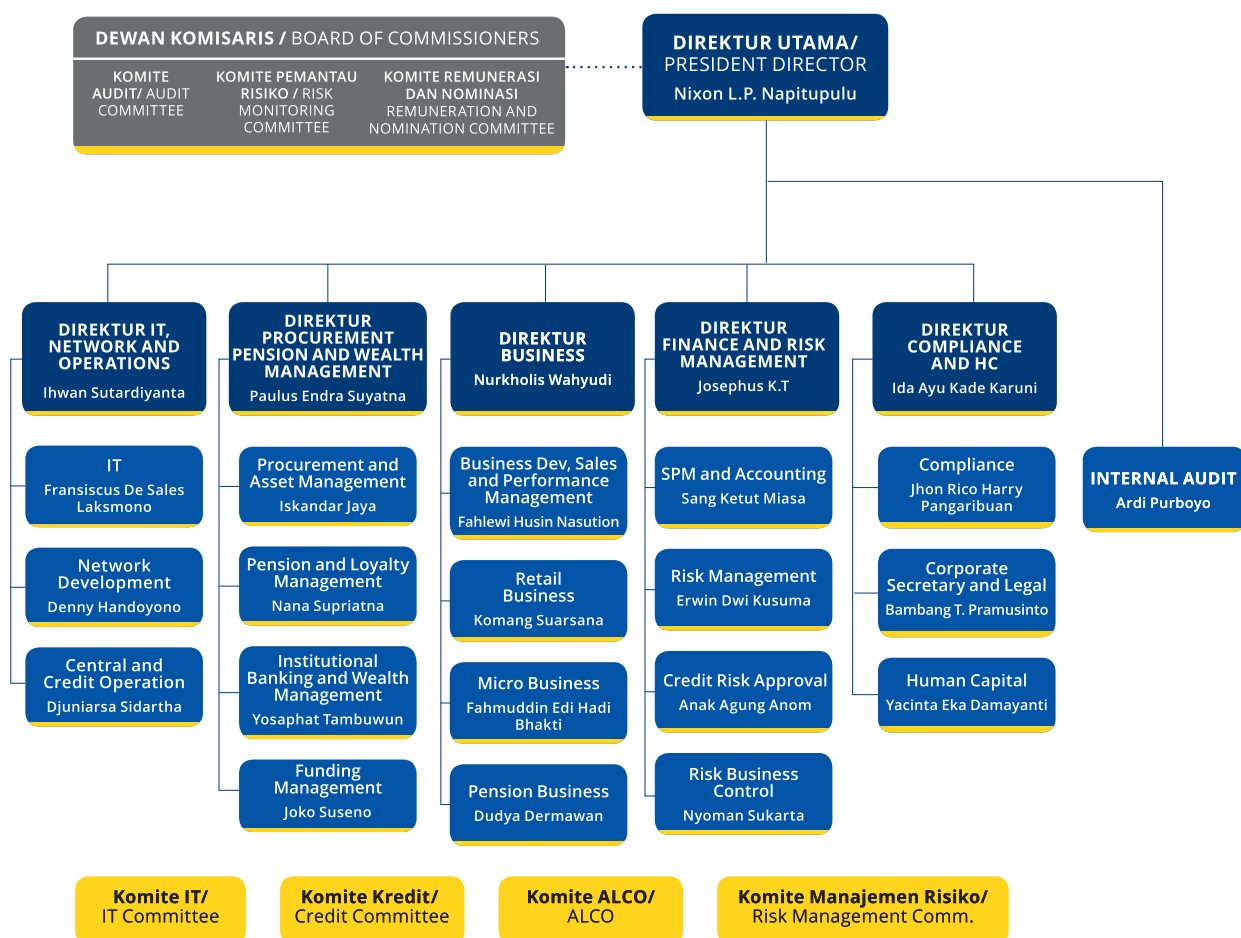
Western Union is a money transfer service from and to various countries worldwide. Western Union employs online and real-time electronic technology. Western Union serves various countries worldwide, including Indonesia. Millions of people use WU every year as money wiring or transfers for it is safe, easy, fast, and reliable services as well as its vast and worldwide services.

Gold Pawning Service

Gold Pawning Service is a form of alliance cooperation among subsidiaries of Bank Mandiri, i.e. Bank Syariah Mandiri (BSM) in co-operation to launch BSM Gold Pawning Service Counter (KLG) at Bank Mantap. Bank Mantap recommends/refers customers to BSM Gold Pawning Service Counter (KLG) located in Bank Mantap outlet.

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

Struktur Organisasi Perseroan sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan Direksi No.0065/SK/KP-Dir/BSHB/VI/2015 tanggal 30 Juni 2015 tentang Struktur Organisasi PT Bank Mandiri Taspen Pos dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi. Sebagai pengganti telah diterbitkan Surat Keputusan Direksi No.SKD/088/2016 Tanggal 18 Mei 2016 tentang Struktur Organisasi PT Bank Mantap. Berdasarkan surat keputusan tersebut, Struktur Organisasi Bank Mantap per 31 Desember 2016 adalah sebagai berikut:



ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE COMPANY

Organizational Structure of the Company as set out in the Board of Directors Decree No.0065/SK/KP-Dir/BSHB/VI/2015 dated June 30, 2015 on the revocation and declaration of invalidity of Organizational Structure of PT Bank Mandiri Taspen Pos. As the amendment, the Company issued the Board of Directors Decree No.SKD/088/2016 dated May 18, 2016 on Organizational Structure of PT Bank Mantap. Pursuant to the decree, Organizational Structure of Bank Mantap as of December 31, 2016 is as follows:

VISI, MISI DAN NILAI-NILAI PERUSAHAAN

COMPANY VISION, MISSION, AND VALUES



Visi / Vision

Menjadi mitra terbaik dan terpercaya
dalam memberdayakan dan
mensejahterakan.

To be the best and reliable partner
in empowering and improving the welfare.



Misi / Mission

- Menciptakan pertumbuhan bisnis dan kesejahteraan melalui produk dan layanan keuangan terbaik
- Fokus pada kebutuhan UMKM dan pensiunan
- Creating business growth and welfare through the best financial products and services
- Focusing on MSME and pensioners needs

NILAI-NILAI BUDAYA PERUSAHAAN G4-56

Corporate Culture Values (Nilai - Nilai Budaya) adalah serangkaian prinsip yang diyakini benar dan baik sebagai panduan seluruh jajaran Bank dalam berperilaku, bertindak dan mengambil keputusan. Nilai-nilai budaya Bank Mantap terdiri dari 6 nilai yang dikenal dengan sebutan TITIP-C, yakni:

CORPORATE CULTURE VALUES G4-56

Corporate Culture Values are a series of principles believed to be true and good which is serving as a guidance for all of the Bank's employees in behave, acting and making decisions. Bank Mantap culture values comprise of 6 values known as TITIP-C i.e.:

T

TRUST / KEPERCAYAAN

Senantiasa menumbuhkan keyakinan dan sangka baik diantara stake holders dalam hubungan yang tulus dan terbuka berdasarkan kehandalan.

Constantly builds good faith and confidence among stakeholders in a sincere and open relationship based on reliability.

I

INTEGRITY / INTEGRITAS

Setiap saat berpikir, berkata dan berperilaku terpuji, menjaga martabat dan menjunjung tinggi kode etik profesi kebenaran.

Thinking, speaking, carrying out good deeds, maintaining the dignity, and upholding the Code of Conduct of the profession and truth at all times.

T

TEAMWORK / KERJASAMA

Bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan yang dilandasi rasa peduli dan prinsip saling menghargai.

Working together to achieve the Company's objectives based on care and mutual respect principles.

I

INNOVATIVE / INOVATIF

Mengembangkan ide serta kreativitas untuk meningkatkan nilai tambah secara terus menerus.

Developing ideas and creativeness to improve the sustainable value added.

P

PROFESSIONALISM / PROFESIONALISME

Berkomitmen untuk memberikan hasil yang terbaik atas dasar kompetensi serta penuh tanggung jawab.

Committed to provide the best results based on competence and responsibility.

C

CUSTOMER FOCUS / FOCUS KEPADA PELANGGAN

Senantiasa menjadikan pelanggan sebagai mitra utama yang saling menguntungkan untuk tumbuh secara berkesinambungan.

Constantly puts the customer as the mutual main partner ("pang pada payu") for sustainable growth.

PERILAKU UTAMA

Agar Nilai-Nilai Budaya yang dimiliki Bank Mantap dapat dihayati dan diamalkan oleh seluruh insan Bank, dan menjadi budaya yang membedakan insan Bank dari organisasi lain, maka Nilai-Nilai Budaya tersebut perlu diterjemahkan ke dalam bentuk perilaku nyata. Perilaku Utama yang dilandasi oleh Nilai-Nilai Budaya harus tercermin di dalam sikap dan penampilan sehari-hari pegawai Bank sebagai berikut :

Trust - Kepercayaan

- Jujur, tulus, terbuka
- Mengapresiasikan citra dan reputasi perusahaan
- Menjaga kepercayaan masyarakat

Integrity - Integritas

- Berpikir, berkata, bertindak yang benar dan terpuji
- Loyal kepada perusahaan
- Disiplin, bersemangat tinggi
- Berbuat yang sopan dan santun
- Memberikan teladan yang positif kepada bawahan

Teamwork - Kerjasama

- Saling menghargai dan bekerja sama
- Saling memberikan motivasi dan inspirasi dengan penuh antusiasme untuk mewujudkan kondisi bank yang sehat berkelanjutan.
- Sering berdiskusi/rapat/meeting
- Melakukan koordinasi antar bagian
- Saling mengingatkan

Innovative - Inovatif

- Mengembangkan ide dan memberikan solusi
- Berorientasi mengapresiasi nilai perusahaan
- Mencari informasi tentang pesaing
- Berfikir yang konstruktif
- Mengikuti perkembangan untuk mencari ide-ide baru

Professionalism - Profesionalisme

- Kompeten, bertanggungjawab dan memberikan hasil yang terbaik
- Bekerja tuntas cepat dan akurat
- Kreatif, inovatif dan produktif
- Menguasai pekerjaan/produk di bidang masing-masing
- Orientasi pada kerja dan pelayanan yang berkualitas dan rasional

Customer Focus - Fokus pada pelanggan

- Proaktif
- Cepat tanggap
- Mengutamakan kepuasan pelanggan
- Menerima masukan / kritik dan saran dari nasabah

MAIN CONDUCT

To embrace and practice Bank Mantap Culture Values by the personnel, and to be a distinguished culture that differs Bank personnel from other organization, then the Culture Values should be implemented. The Key Conduct based on Culture values must be reflected in the daily attitude and appearance of the Bank employees as follows:

Trust

- Honest, sincere, open
- Appreciating the Company image and reputation
- Maintaining public trust

Integrity

- Thinking, speaking, acting correctly and politely
- Loyal to the Company
- Discipline and high spirited
- Well-mannered and Polite
- Show exemplary performance to the subordinates

Teamwork

- Mutual Respect and cooperation
- Mutually motivate and inspire with all enthusiasm to realize a sustainable Bank condition
- Intensive discussion/meeting
- Conducting inter-section coordination
- Reminding each other

Innovative

- Developing ideas and providing solutions
- Oriented towards appreciating corporate culture
- Seeking for information on competitors
- Constructive thinking
- Keeping up with developments to find new ideas

Professionalism

- Competent, responsible, and giving the best outcomes
- Working thoroughly, fast and accurate
- Creative, innovative, and productive
- Mastering the work/product in respective field
- Oriented towards quality and rational works and services

Customer Focus

- Proactive
- Responsive
- Prioritizing the customer satisfaction
- Accepting input/critics and suggestion from customers

LOGO PERUSAHAAN

COMPANY LOGO



Corporate Brand Philosophy merupakan filosofi dasar yang menggambarkan elemen-elemen dari *brand* identitas Bank Mantap. *Corporate Brand Philosophy* disusun sebagai kerangka acuan bagi seluruh jajaran Bank dalam mengaplikasikan *brand* identitas Bank Mantap secara tepat dan konsisten untuk menciptakan *brand experience* yang berkualitas bagi seluruh *stakeholder* sehingga menghasilkan *brand* yang *sustain*.

BRAND MODEL

Brand Model terdiri dari *Positioning Statement*, *Brand Essence*, *Brand Personality*, *Brand Values*, dan *Brand Promise*.

POSITIONING STATEMENT

Positioning Statement menggambarkan hal-hal yang membedakan Bank Mandiri Taspen Pos dari *competitor* dan alasan nasabah memilih Bank Mandiri Taspen Pos.

Bank Mantap sebagai mitra terbaik dan terpercaya dalam memberdayakan dan mensejahterakan membantu menciptakan peluang pertumbuhan bisnis dan kesejahteraan melalui produk dan layanan terbaik. Terus menyediakan alternatif produk dan layanan keuangan yang lengkap dan beragam, sesuai dengan kebutuhan perorangan dan perusahaan yang semakin bermacam-macam. Bank Mantap terus menciptakan nilai tambah bagi nasabah antara lain dengan menggabungkan antara keahlian khusus, pengetahuan lokal dan pengertian yang mendalam mengenai keadaan dan perubahan pasar.

BRAND ESSENCE

Brand Essence merupakan inti pemikiran yang menunjukkan jiwa/semangat untuk pengembangan Bank Mantap, sekaligus digunakan sebagai *tagline* dalam

Corporate Brand Philosophy serves as basic philosophy reflecting elements of Bank Mantap's brand identity. *Corporate Brand Philosophy* is prepared as a frame of reference for the Bank's personnel in applying the Bank Mantap's brand identity in appropriate and consistent manner to create a quality brand experience for all stakeholders resulting in a sustained brand.

BRAND MODEL

Brand Model consists of *Positioning Statement*, *Brand Essence*, *Brand Personality*, *Brand Values*, and *Brand Promise*

POSITIONING STATEMENT

Positioning Statement describes matters that differ Bank Mandiri Taspen Pos from its competitor and the customer reason in choosing Bank Mandiri Taspen Pos.

Bank Mantap as the best and trustworthy partner in empowering and prospering, assisting in creating business growth opportunities as well as welfare through the best products and services. Constantly providing comprehensive and various financial products and services alternative, according to the needs of the increasingly diverse individuals and companies. Bank Mantap constantly creates added value for customers, among others by combining special expertise, local knowledge and deep understanding on the market condition and changes.

BRAND ESSENCE

Brand Essence is the core idea that demonstrate the soul / spirit for the development of the Bank Mantap, in addition, it is used as a tagline in external communications. Brand

komunikasi eksternal. *Brand Essence* diterjemahkan dengan pernyataan :
"Memuliakan, Memberdayakan dan Mensejahterakan"

BRAND PERSONALITY

Brand Personality menggambarkan seperti apa Bank Mantap ingin dikenal oleh dunia luar-nasabah dan *stakeholder*.

Brand Personality diterjemahkan dari nilai budaya perusahaan dan Perilaku Utama Bank Mantap serta divisualisasikan ke dalam beberapa karakter sebagai berikut:

- 1) *Passionate*
Menggambarkan kedekatan Bank Mantap dengan nasabah dan stakeholder yang diterjemahkan ke dalam pernyataan: "Bank Mantap adalah sahabat terbaik saya, selalu terbuka dan melayani dengan tulus, jujur dan hangat, dan menciptakan kenyamanan."
- 2) *Open*
Menggambarkan keterbukaan Bank Mantap yang diterjemahkan dengan pernyataan: "Saya percaya Bank Mantap karena pegawainya berkomunikasi secara tulus, terbuka, bersikap positif dan selalu menjaga integritas."
- 3) *Progressive*
Menggambarkan keinginan Bank Mantap untuk memberikan solusi yang progresif kepada nasabah dan stakeholder yang diterjemahkan dengan pernyataan: "Bank Mantap selalu memberikan solusi yang sempurna, tidak saja untuk memenuhi kebutuhan saya tapi juga memberikan lebih dari yang saya butuhkan."
- 4) *Specialist*
Menggambarkan keahlian dan kemampuan Bank Mandiri Taspen Pos dalam memenuhi kebutuhan nasabah dan stakeholder yang diterjemahkan dengan pernyataan: "Jajaran Bank Mantap memiliki ide cemerlang, dedikasi dan kemampuan untuk memenuhi segala kebutuhan saya."
- 5) *Agile*
Menggambarkan kesiapan dan kegesitan Bank Mantap dalam mengantisipasi kebutuhan nasabah dan *stakeholder* yang diterjemahkan dengan pernyataan: "Bank Mantap selalu tanggap mengikuti perubahan pasar, tidak pernah berhenti berinovasi, dan senantiasa memberikan lebih dari yang diharapkan."

Essence is translated with a statement:

"Honoring, Empowering and Prospering"

BRAND PERSONALITY

Brand Personality describes how Bank Mantap intends to be recognized by non-customer and non-stakeholders world.

Brand Personality is translated from corporate culture values and Bank Mantap Main Conduct. It is also visualized into the following characters:

- 1) *Passionate*
Illustrates how close Bank Mantap is with customers and stakeholders which is translated into a statement: "Bank Mantap is my best friend, always open and providing with a sincere, honest and warm service, as well as building comfort."
- 2) *Open*
Describing Open character of Bank Mantap which is translated in to a statement: "I trust Bank Mantap for its employees is sincere, open, positive and always maintaining integrity in providing services."
- 3) *Progressive*
Describing Bank Mantap's objectives to providing a progressive solution for the customers and stakeholders which is translated in to a statement: "Bank Mantap always provides a perfect solution, not only to meet my needs but also give more than I need."
- 4) *Specialist*
Describing the skills and capabilities of Bank Mandiri Taspen Pos in meeting the needs of customers and stakeholders which is translated into a statement: "Bank Mantap's personnel have brilliant ideas, dedication and the ability to meet all my needs."
- 5) *Agile*
Describing the skills and capabilities of Bank Mandiri Taspen Pos in anticipating the needs of customers and stakeholders which is translated into a statement: "Bank Mantap is always responsive to follow the market change, never stop innovating, and always delivers exceeding of our expectation."

BRAND PROMISE

Brand Promise merupakan janji mengenai manfaat dan keunggulan yang diberikan Bank Mantap kepada nasabah dan stakeholder yang diterjemahkan dengan pernyataan:

“Bank Mantap fokus pada produk dan layanan sesuai kebutuhan, sederhana, kompetitif dan memahami kebutuhan nasabah sesuai segmen serta memberikan imbal hasil yang optimal”

MASTERBRAND LOGO

Masterbrand Logo terdiri dari logo *type* dan *logomark*. Posisi *logo mark* yang berada di atas *logotype* serta bentuk gelombang tumbuh ke atas menggambarkan pencapaian yang tidak pernah berhenti dan terus meningkat untuk kemakmuran nasabah yang semakin bertumbuh dan berkembang bersama Bank Mantap.

- Logotype* bertuliskan mandiri taspen pos dengan huruf kecil menggambarkan sikap ramah (ramah terhadap semua segmen bisnis yang dimasuki Bank Mantap), dan kepribadian yang rendah hati (menunjukkan keinginan yang besar untuk melayani dengan rendah hati/*customer focus*). Tulisan logo ditulis tebal semua menunjukkan ketegasan dan rasa percaya diri dalam mengelola perusahaan. *Logotype* bertuliskan Mandiri Taspen Pos juga mencerminkan pemiliknya.

Pengunaan Warna pada *logo type*:

- Warna Biru:



Merupakan warna dari Bank Mandiri yang menunjukkan rasa nyaman, tenang, menyejukkan, stabilitas (*Command*, memimpin) dan serius (*Respect*) serta tahan uji (*Reliable*), dapat dipercaya, kehormatan yang tinggi (*Trust, Integrity*), simbol dari spesialis (*Profesionalism*).

BRAND PROMISE

Brand Promise is a promise on the benefits and advantages offered by Bank Mantap to customers and stakeholders which is translated into a statement:

“Bank Mantap focuses on products and services as required, simple, competitive, and understands the needs of customers by the segment as well as provides optimal returns.”

MASTER BRAND LOGO

Master Brand Logo consists of logo type and logo mark. The position of the logo mark is above the logotype and the growing upwards waveform represents the unparalleled achievement and constantly increasing for customer's prosperity which is growing and developing with Bank Mantap.

- Logo type that reads “mandiri taspen pos” in lowercase letters represents a friendly attitude (friendly to all business segments entered by Bank Mantap), and humble personality (showing a great desire to serve with humility/customer focus). The logo letters in bold format show firmness and confidence in managing the company.

Logo type that reads Mandiri Taspen Pos also represents the owner.

The use of Colors in logo type:

- Blue Color:



The color of Bank Mandiri which shows a sense of comfort, calm, soothing, stability (*Command*, leading) and serious (*Respect*), resilient (*Reliable*), trustworthy, high honor (*Trust, Integrity*), symbol of specialists (*Professionalism*).

- Warna Biru tua

taspen

Merupakan warna dari Taspen yang menggambarkan ketentraman, damai dan tenang.

- Warna Jingga

pos

Merupakan warna dari Pos menunjukan antusiasme pencapaian bisnis, rasa persahabatan dan kehangatan.

- Dark Blue Color:

taspen

The color of Taspen that shows tranquility, peace and calmness.

- Orange Color

pos

The color of Pos that shows enthusiasm, business achievements, friendship and warmth.

- b. *Logomark* berupa gelombang emas cair merupakan simbol dari kekayaan finansial di Asia dimana lengkungan emas sebagai metamorphosis dari sifat *agile*, progresif, pandangan ke depan, (*excellence*), fleksibilitas serta ketangguhan atas segala kemungkinan yang akan datang.



- b. Logomark in the form of liquid gold waves is a symbol of financial wealth in Asia in which the gold arch is a metamorphosis of agile and progressive nature, focus, (*excellence*), flexibility and toughness over all future possibility.



- c. Penggunaan Warna Kuning Emas (kuning ke arah orange) melambangkan:

- Keagungan, kemuliaan, kemakmuran, kejayaan.
- Menjadikan kita merasa tajam perhatiannya (warna yang menarik perhatian orang) aktif, kreatif dan meriah, warna spiritual dan melambangkan hal yang luar biasa.
- Warna ini juga ramah, menyenangkan dan nyaman.
- Warna ini diterima sebagai warna riang, membuat perasaan masa depan lebih baik, cemerlang dan menyala-nyala.

Posisi dari *logomark* yang berada di atas *logotype* serta bentuk gelombang menggambarkan pencapaian yang tidak pernah henti dengan pertumbuhan ke atas menandakan kemakmuran nasabah yang tumbuh dan berkembang bersama Bank Mantap.

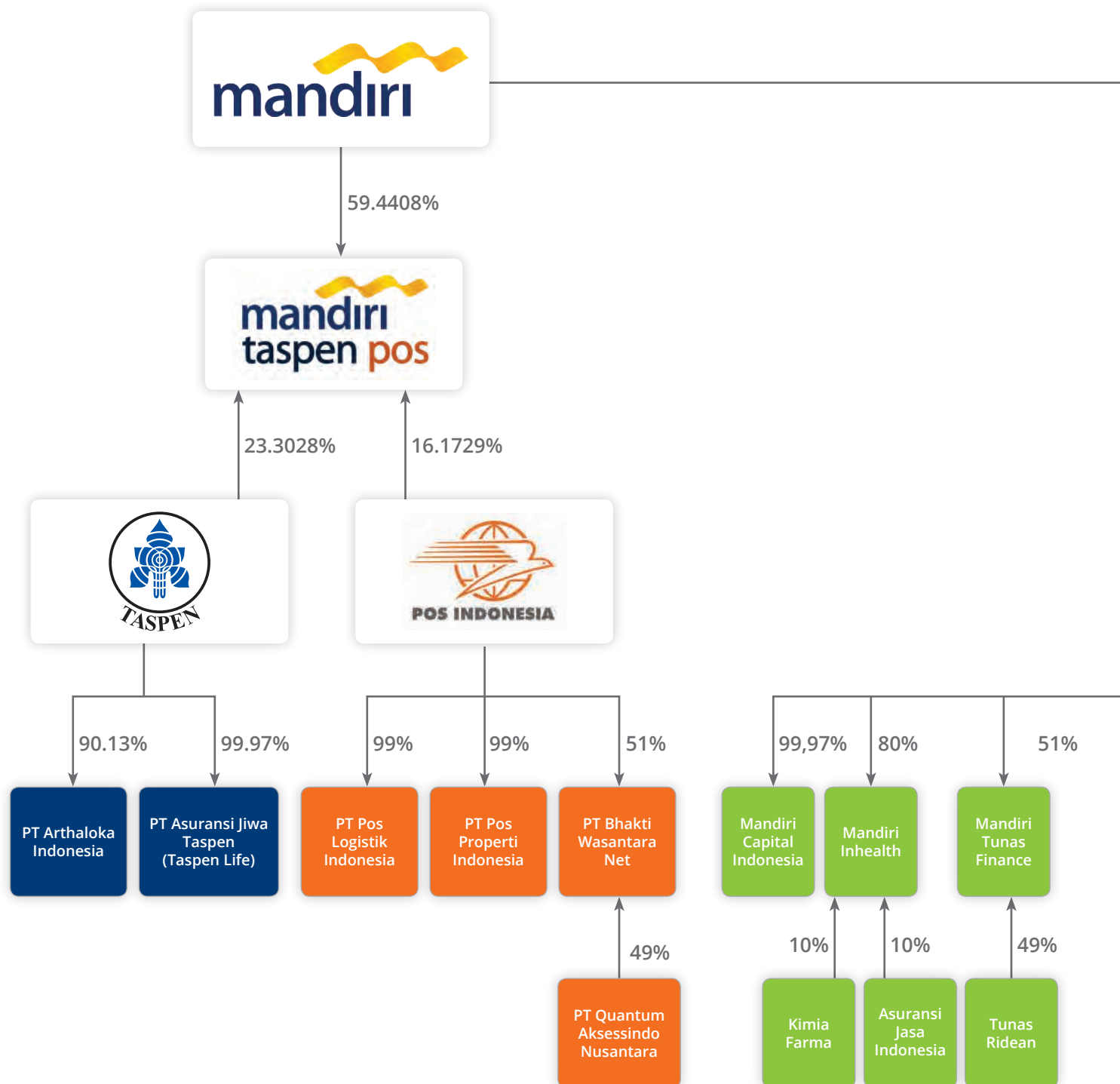
- c. The use of Yellow Gold (yellow to orange) represents:

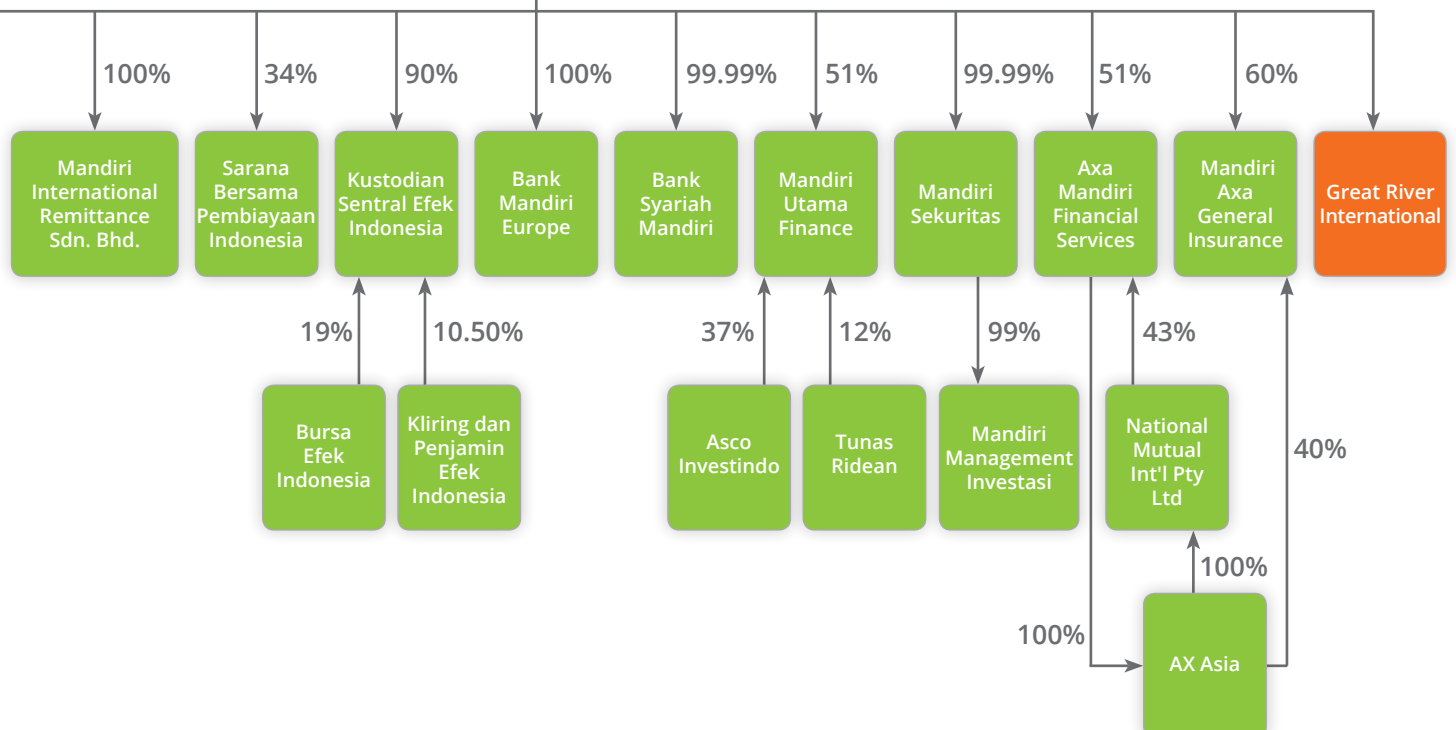
- Glory, honor, prosperity, and triumph.
- Sharpening our attention (the color that attracts attention of the people), active, creative and festive, spiritual color symbolizes the extraordinary things.
- This is also a friendly, pleasing, and comforting color.
- This color is accepted as exuberant color, making us confident for the better, brighter, and more blazing future.

The position of logo mark which is above the logo type and the waveform represent the unparalleled achievement. Its growing upward shape signifies increasingly growing customers' prosperity together with the Bank Mantap.

Struktur Group Perusahaan

GROUP STRUCTURE OF THE COMPANY





KOMPOSISI PEMEGANG SAHAM

PROFIL PEMEGANG SAHAM

1. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia bergabung menjadi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. merupakan perusahaan yang telah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia.

Pemegang saham PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. terdiri dari Pemerintah Republik Indonesia (60%) dan Publik (40%)

2. PT Taspen (Persero)
PT Taspen (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang Asuransi Tabungan Hari Tua dan Dana Pensiun Pegawai Negeri Sipil. Perusahaan ini dibentuk sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1969 tentang "Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai", yang selanjutnya juga memfasilitasi Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 tentang "Dana Pensiun", serta Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang "Sistem Jaminan Sosial Nasional".
3. PT Pos Indonesia (Persero)
PT Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT Pos Indonesia (Persero). Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (Perum) menjadi sebuah perusahaan (Persero). Pos Indonesia memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang dicatatkan di Akta Notaris Sutjipto, S. H. Nomor 117 pada tanggal 20 Juni 1995 yang juga telah mengalami perubahan sebagaimana yang dicatatkan di Akta Notaris Sutjipto, S. H. Nomor 89 pada tanggal 21 September 1998 dan Nomor 111 pada tanggal 28 Oktober 1998.
4. I.B. Made Putra Jandhana
Adalah salah seorang pemegang saham Bank Mantap sejak tahun 2006 dan pernah menjabat sebagai Komisaris di Bank Mantap.

SHAREHOLDER COMPOSITION

SHAREHOLDERS PROFILE

1. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. was established on October 2, 1998 as a part of the banking restructuring program carried out by the Government of Indonesia. Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia and Bank Pembangunan Indonesia which were merged to form PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. is a company that has listed its shares in Indonesia Stock Exchange.

The shareholders of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. comprises of the Government of the Republic of Indonesia (60%) and the Public (40%)

2. PT Taspen (Persero)
PT Taspen (Persero) is a State Owned Enterprise (SOE) that engages in Pension Savings Insurance and Pension Fund for Civil Servants. The Company was established in accordance with the Law of the Republic of Indonesia No. 11 of 1969 regarding "The Pension Benefits for Civil Servants and Widow/Widower", which subsequently facilitated the Law of the Republic of Indonesia No. 11 of 1992 regarding "Pension Fund", as well as Law of the Republic of Indonesia No. 40 of 2004 on "The National Social Security".
3. PT Pos Indonesia (Persero)
PT Pos Indonesia (Persero) is a State Owned Enterprise (SOE) engaging in post service field. Currently Pos Indonesia's business entity form is a limited liability company and commonly known as PT Pos Indonesia (Persero). The business form of Pos Indonesia is in accordance with the Regulation of the Government of the Republic of Indonesia No. 5 of 1995. The government regulation also contains the transfer of initial form of Pos Indonesia of public company (Perum) into a corporation (Persero). Pos Indonesia has the Articles of Association registered in the Notarial Deed of Sutjipto, S. H. No. 117 dated June 20, 1995, and has been amended as registered in the he Notarial Deed of Sutjipto, S. H. No. 89 dated September 21, 1998 and No. 111 dated October 28, 1998.
4. I.B. Made Putra Jandhana
He has been a stakeholder of Bank Mantap since 2006 and serving as a Commissioner in Bank Mantap.

5. Drs. I Made Madia

Adalah seorang tokoh perbankan di Bali dan merupakan salah satu dari pendiri Bank Sinar Harapan Bali yang awalnya bernama MAI Bank Pasar Sinar Harapan Bali.

5. Drs. I Made Madia

A banking figure in Bali and one of the founders of Bank Sinar Harapan Bali which initially was named MAI Bank Pasar Sinar Harapan Bali.

STRUKTUR KEPEMILIKAN SAHAM

Struktur kepemilikan saham Bank Mantap per 31 Desember 2016, sebagaimana hasil RUPSLB pada 31 Oktober 2016, adalah sebagai berikut:*)

1. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. memiliki 59,4408% saham, atau sebanyak 742.416.052 lembar saham.
 2. PT Taspen (Persero) memiliki 23,3028% saham, atau sebanyak 291.052.224 lembar saham
 4. PT Pos Indonesia (Persero) memiliki 16,1729% saham, atau sebanyak 202.000.000 saham
 4. I.B. Made Putra Jandhana memiliki 0,5592% saham atau sebanyak 6.983.948 lembar saham.
 5. Drs. I Made Madia, MM (Alm) memiliki 0,5242% saham atau sebanyak 6.547.776 lembar saham
- Catatan: *) Berlaku efektif setelah ada persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan.

SHAREHOLDING STRUCTURE

The Shareholding structure of Bank Mantap as of December 31, 2016 as the Extraordinary GMS resolutions on October 31, 2016 is as follows *)

1. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. holds 59,4408% shares or equals to 742,416,052 shares
2. PT Taspen (Persero) holds 23,3028% shares, or equals to 291,052,224 shares
3. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. holds 16,1729% shares or equals to 202,000,000 shares
4. I.B. Made Putra Jandhana holds 0,5592% shares or equals to 6,983,948 shares.
5. Drs. I Made Madia, MM (Deceased) holds 0,5242% shares or equals to 6,547,776 shares

Remarks: *) Effective following the approval of the Financial Services Authority.

KEPEMILIKAN SAHAM BANK MANTAP BERDASARKAN AKTA NO. 93 TANGGAL 22 DESEMBER 2014

BANK MANTAP SHAREHOLDING IN ACCORDANCE WITH DEED NO. 93 DATED DECEMBER 22, 2014

PEMEGANG SAHAM	JUMLAH LEMBAR SAHAM NUMBER OF SHARES	(%)	SHAREHOLDERS
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	582.468.276	58,25	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk
PT Taspen (Persero)	202.000.000	20,20	PT Taspen (Persero)
PT Pos Indonesia Persero)	202.000.000	20,20	PT Pos Indonesia Persero)
I.B. Made Putra Jandhana	6.983.948	0,70	I.B. Made Putra Jandhana
Drs. I Made Madia, MM (Alm)	6.547.776	0,65	Drs. I Made Madia, MM (Alm)
Jumlah	1.000.000.000	100,00	Total

Catatan:

Total nominal seluruh saham Rp500.000.000.000 (lima ratus miliar rupiah)

Remarks:

Total nominal of all shares is Rp500,000,000,000 (five hundred billion rupiah)

WILAYAH OPERASIONAL (G4-6, G4-8)

Untuk mengembangkan jaringan secara nasional, sekaligus menjangkau nasabah yang lebih banyak, Bank Mantap pada tahun 2016 membuka 17 Kantor Cabang (KC) di 12 Provinsi, merelokasi 14 KCP dan 3 KK ke luar Provinsi Bali serta merelokasi setempat 4 KCP dan 1 KF di Provinsi Bali serta membuka Layanan Kas Keliling (Mobil Kas) di 3 Provinsi. Dengan demikian, per 31 Desember 2016, jaringan Bank Mantap tersebar di 21 provinsi di Indonesia dengan rincian sebagai berikut:

OPERATIONAL AREA (G4-6, G4-8)

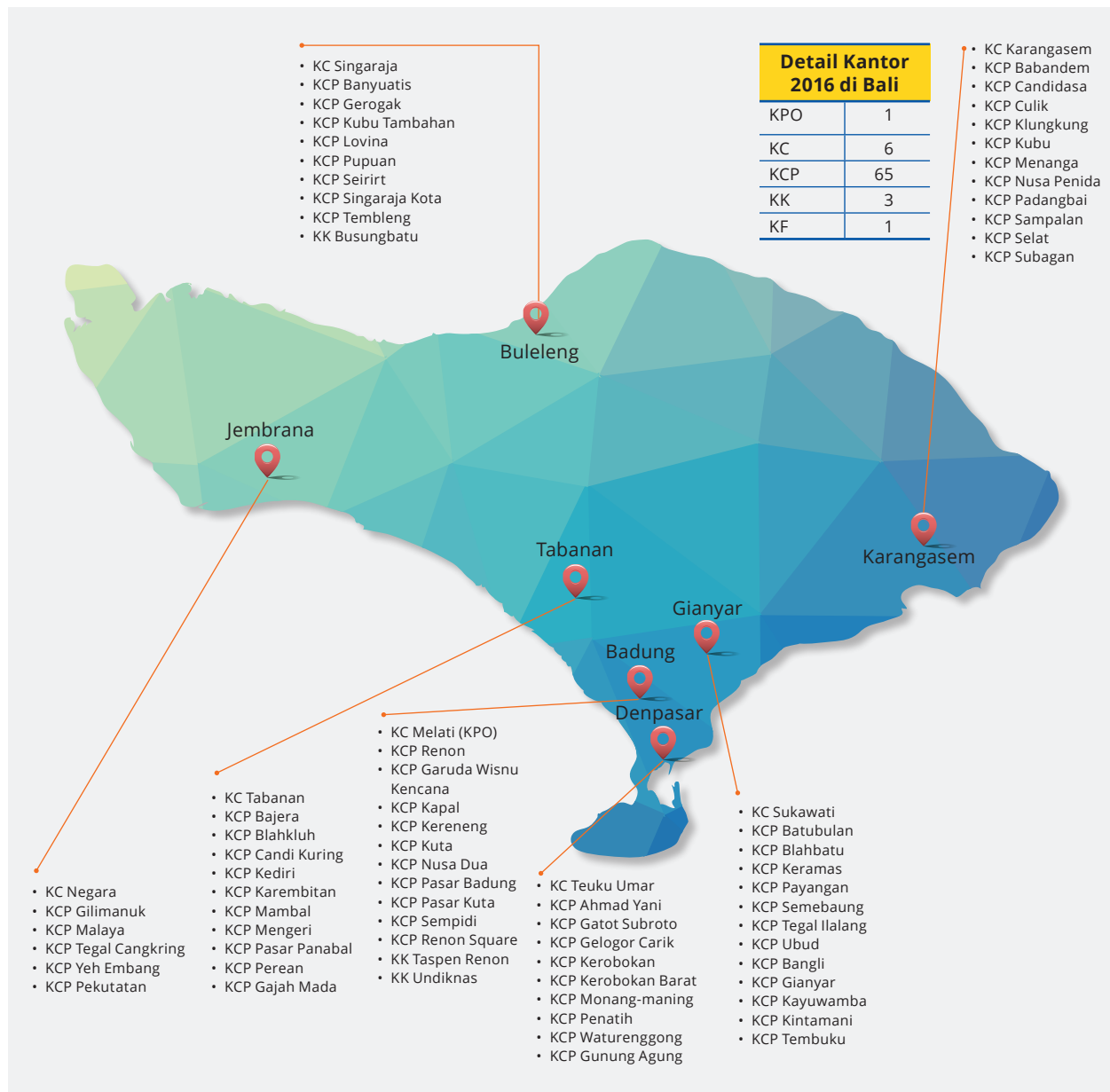
To develop national networks, and to capture more customers, Bank Mantap in 2016 opened 17 branch offices (KC) in 12 provinces, relocated 14 branch offices and 3 Cash Offices outside of Bali Province and relocated 4 Sub-Branch Offices and one Functional Office in Bali as well as launched Mobile Cash Office in three provinces. Therefore, as of December 31, 2016, Bank Mantap's network has been spreading in 21 provinces throughout Indonesia with the following details:

KANTOR OFFICE	JUMLAH JARINGAN KANTOR NUMBER OF BRANCH NETWORK	
	2015	2016
Kantor Pusat / Head Office	1	1
Kantor Cabang (KC) / Branch Office (KC)	15	30
Koordinator Wilayah / Area Coordinator	0	4
Kantor Cabang Pembantu (KCP) / Sub-Branch Office (KCP)	79	82
Kantor Kas (KK) / Cash Office (KK)	6	6
Kantor Fungsional (KF) / Functional Office (KF)	1	1
Mobil Kas Keliling / Mobile Cash Office	0	3
Total	102	127

Sebaran Kantor Bank Mantap Tahun 2016 Secara Nasional G4-8



Sebaran Kantor Bank Mantap Tahun 2016 di Provinsi Bali



SKALA ORGANISASI (G4-9)

Bank Mantap merupakan salah satu tempat terbaik untuk berkarir bagi SDM yang potensial dan unggul. SDM Bank Mantap memiliki kesempatan yang luas untuk berkembang melalui berbagai pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir. Ini merupakan bentuk komitmen dan penghargaan Perusahaan kepada SDM yang telah memberikan kontribusi besar dalam pertumbuhan bisnis Bank Mantap.

Per 31 Desember 2016, jumlah total pegawai Bank Mantap adalah 1663 orang, naik dibanding tahun 2015, yakni 1.210

ORGANIZATION SCALE (G4-9)

Bank Mantap is one of the best places for a career for potential and exemplary Human Capital. Bank Mantap Human Capitals have a vast opportunity to develop through various education, training, and career development. This is a form of Company's commitment and appreciation for Human Capitals who serve a significant contribution in Bank Mantap's business growth.

As of December 31, the total Bank Mantap employees was 1,663 employees, an increase compared to 2015 of 1,210

orang. Hingga saat ini, Bank Mantap belum memiliki serikat pekerja maupun Perjanjian Kerjasama Bersama. Pada tahun 2016 sempat muncul wacana untuk membentuk serikat pekerja dan membuat Perjanjian Kerjasama Bersama. Akan tetapi, hingga 31 Desember 2016, wacana itu belum terwujud. Selama belum ada serikat pekerja dan Perjanjian Kerja Bersama, hubungan antara karyawan dengan Perseroan berlangsung harmonis dan tidak ada masalah. (G4-11)

employees. As of today, Bank Mantap has not established a worker's union or made a Collective Labor Agreement. In 2016, there was a plan to establish a worker's union and made a Collective Labor Agreement. However, until December 31, 2016, the plan was unable to realize. During the absence of workers' union and Collective Labor Agreement, the relation between employees and the Company has been harmonious and no issues occurred. (G4-11)

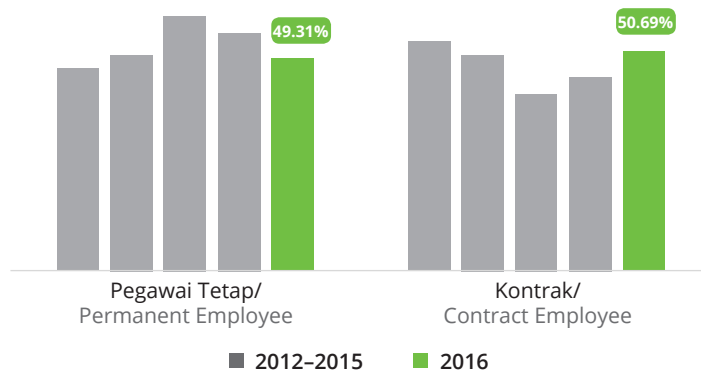
Adapun komposisi karyawan Bank Mantap per 31 Desember 2016 sebagai berikut: G4-10

The following is the composition of Bank Mantap employees as of December 31, 2016:

Tabel karyawan berdasarkan status

Table of employees by status

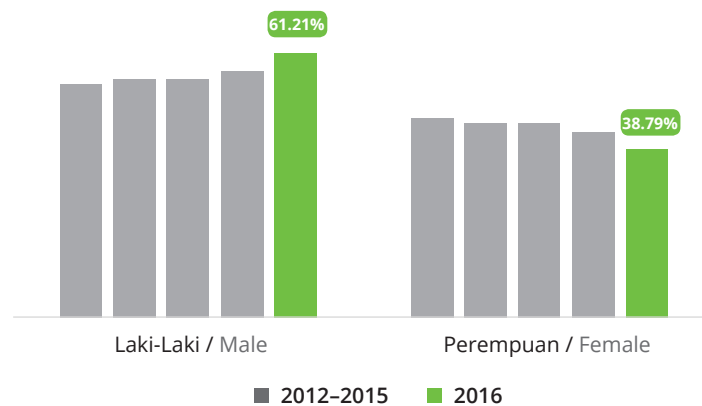
Status	2016		2015		2014		2013		2012	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
PEGAWAI TETAP / PERMANENT EMPLOYEE	820	49.31%	666	55.04%	648	58.96%	540	50.14%	509	46.70%
KONTRAK / CONTRACT EMPLOYEE	843	50.69%	544	44.96%	451	41.04%	537	49.86%	581	53.30%
TOTAL	1,663	100.00%	1,210	100.00%	1,099	100.00%	1,077	100.00%	1,090	100.00%



Tabel karyawan berdasarkan gender

Table of employees by gender

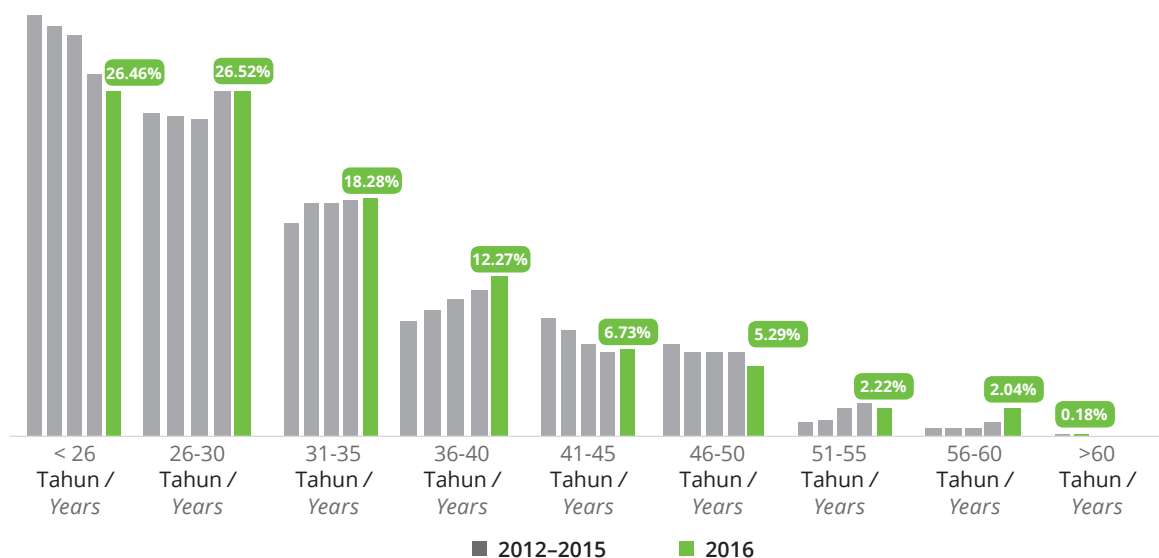
Jenis Kelamin Gender	2016		2015		2014		2013		2012	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Laki-Laki / Male	1,018	61.21%	693	57.27%	607	55.23%	594	55.15%	588	53.94%
Perempuan / Female	645	38.79%	517	42.73%	492	44.77%	483	44.85%	502	46.06%
Total	1,663	100.00%	1,210	100.00%	1,099	100.00%	1,077	100.00%	1,090	100.00%



Tabel karyawan berdasarkan usia

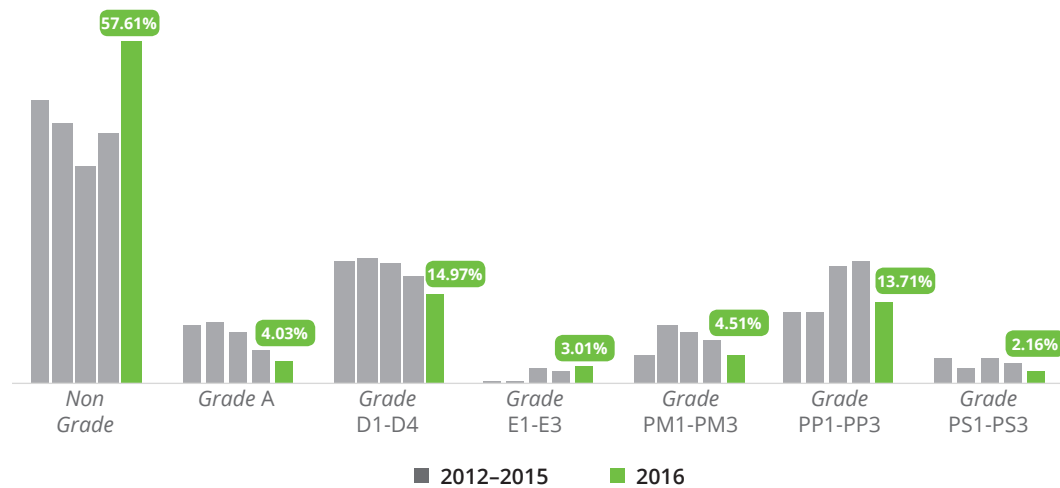
Table of employees by age

Usia Age	2016		2015		2014		2013		2012	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<26 Tahun / Years	440	26.46%	337	27.85%	339	30.85%	339	31.48%	353	32.39%
26-30 Tahun / Years	441	26.52%	320	26.45%	267	24.29%	264	24.51%	271	24.86%
31-35 Tahun / Years	304	18.28%	218	18.02%	197	17.93%	193	17.92%	179	16.42%
36-40 Tahun / Years	204	12.27%	135	11.16%	116	10.56%	105	9.75%	95	8.72%
41-45 Tahun / Years	112	6.73%	79	6.53%	78	7.10%	88	8.17%	98	8.99%
46-50 Tahun / Years	88	5.29%	77	6.36%	72	6.55%	69	6.41%	77	7.06%
51-55 Tahun / Years	37	2.22%	31	2.56%	23	2.09%	13	1.21%	11	1.01%
56-60 Tahun / Years	34	2.04%	12	0.99%	7	0.64%	6	0.56%	6	0.55%
>60 Tahun / Years	3	0.18%	1	0.08%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	1,663	100.00%	1,210	100.00%	1,099	100.00%	1,077	100.00%	1,090	100.00%



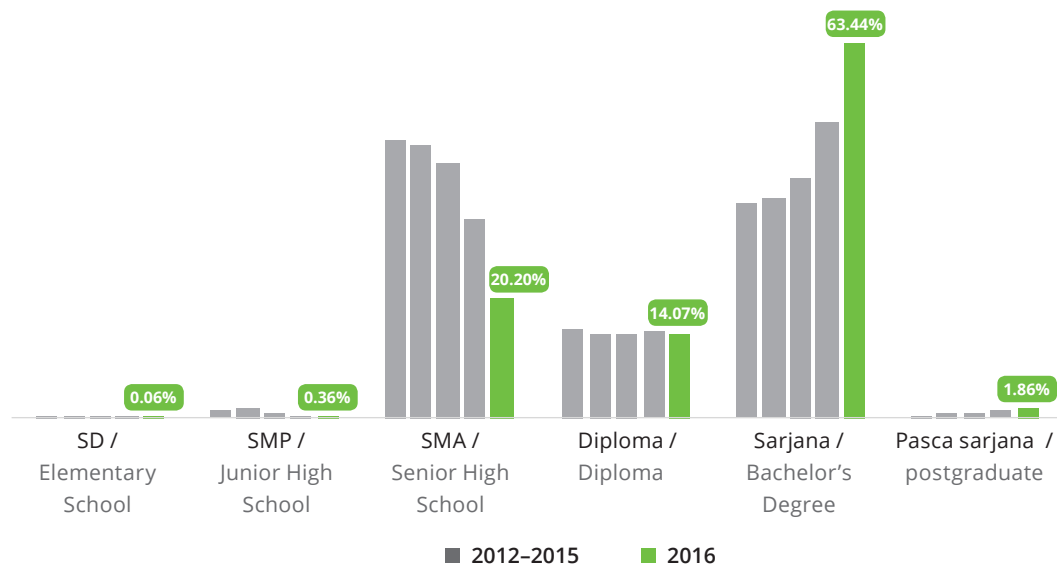
Tabel karyawan berdasarkan level organisasi
Table of employees by organizational level

Grade	2016		2015		2014		2013		2012	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Non Grade	958	57.61%	513	42.40%	403	36.67%	471	43.73%	522	47.89%
Grade A	67	4.03%	68	5.62%	92	8.37%	111	10.31%	108	9.91%
Grade D1-D4	249	14.97%	221	18.26%	221	20.11%	228	21.17%	227	20.83%
Grade E1-E3	50	3.01%	28	2.31%	28	2.55%	2	0.19%	3	0.28%
Grade PM1-PM3	75	4.51%	88	7.27%	92	8.37%	108	10.03%	53	4.86%
Grade PP1-PP3	228	13.71%	251	20.74%	218	19.84%	129	11.98%	132	12.11%
Grade PS1-PS3	36	2.16%	41	3.39%	45	4.09%	28	2.60%	45	4.13%
TOTAL	1,663	100.00%	1,210	100.00%	1,099	100.00%	1,077	100.00%	1,090	100.00%



Tabel karyawan berdasarkan tingkat pendidikan
Table of employees by education level

Pendidikan / Education	2016		2015		2014		2013		2012	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
SD / Elementary School	1	0.06%	1	0.08%	3	0.27%	3	0.28%	3	0.28%
SMP / Junior High School	6	0.36%	6	0.50%	10	0.91%	17	1.58%	12	1.10%
SMA / Senior High School	336	20.20%	404	33.39%	473	43.04%	498	46.24%	512	46.97%
Diploma / Diploma	234	14.07%	178	14.71%	156	14.19%	152	14.11%	162	14.86%
Sarjana / Bachelor's Degree	1,055	63.44%	604	49.92%	447	40.67%	398	36.95%	395	36.24%
Pasca sarjana / postgraduate	31	1.86%	17	1.40%	10	0.91%	9	0.84%	6	0.55%
TOTAL	1,663	100.00%	1,210	100.00%	1,099	100.00%	1,077	100%	1,090	100.00%



RANTAI PASOKAN (G4-12)

Dalam menjalankan operasional perusahaan, Bank Mantap menjalin kerjasama dengan sejumlah pemasok, yakni perusahaan lain yang menyediakan tenaga kerja, seperti pengamanan, sopir, pramukantor, tenaga kebersihan serta penyedia sewa mobil operasional. Kerjasama dilakukan dengan prinsip saling menguntungkan dan sesuai dengan kaidah yang berlaku dalam ketenagakerjaan.

SUPPLY CHAIN (G4-12)

In conducting its operations, Bank Mantap cooperates with a number of suppliers, i.e. another company that procures manpower, such as security, driver, office clerks, janitors and car rental providers. The cooperation is made in mutual principles and based on norms applicable in manpower sector.

PERUBAHAN SIGNIFIKAN SELAMA PERIODE PELAPORAN (G4-13)

Selama periode pelaporan, terjadi perubahan yang signifikan dibanding tahun sebelumnya. Antara lain, terdapat pembukaan kantor cabang baru sebanyak 15 kantor cabang, 6 kantor wilayah, 1 kantor cabang pembantu, dan penambahan mobil kas keliling sebanyak 3 buah. Sementara itu, berkaitan dengan pemasok yang selama ini menjadi mitra Bank, pada tahun 2016 tidak mengalami perubahan.

SIGNIFICANT CHANGES THROUGHOUT REPORTING PERIOD (G4-13)

Throughout reporting period, there has been various significant changes compared to the previous years. Among others, there were opening of 15 new branches, six regional offices, 1 sub-branch office, and the addition of 3 mobile cash offices. Whereas, in 2016 there was no change related to the supplier who has been the partner of the Bank.

PENERAPAN PRINSIP KEHATI-HATIAN (G4-14)

Perseroan menyadari bahwa usaha perbankan memiliki sejumlah risiko sehingga menuntut penerapan prinsip kehati-hatian. Prinsip tersebut diterapkan Perseroan dengan mengoptimalkan fungsi pengendalian internal, antara lain, Komite Pemantau Risiko, Komite Audit, dan Satuan Kerja Audit Internal (SKAI). Kehati-hatian juga dilakukan Perseroan dengan senantiasa berpegang teguh pada prinsip kehati-hatian di dunia perbankan (*prudential banking*) serta aturan main atau regulasi yang berlaku bagi industri perbankan di Indonesia.

THE IMPLEMENTATION OF PRUDENTIAL PRINCIPLES (G4-14)

The Company realizes that the banking business has a wide range of risk that requires the implementation of prudential principles. Such principles are applied by optimizing the internal control functions, among others, the Risk Monitoring Committee, the Audit Committee and the Internal Audit Unit (SKAI). Prudential principles are implemented by constantly upholding the prudential banking, applicable rules or regulations in the banking industry in Indonesia.

KEANGGOTAAN DALAM ASOSIASI (G4-16)

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perbankan, Bank Mantap bergabung dalam beberapa lembaga/ organisasi/asosiasi, yakni:

1. Perbanas sebagai Anggota
2. Ikatan Bankir Indonesia (IBI) sebagai Anggota
3. Badan Musyawarah Perbankan Daerah (BMPD) sebagai Anggota
4. Forum Komunikasi Lembaga Jasa Keuangan (FKLJK) sebagai Anggota
5. Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa Perbankan Indonesia (LAPSI) sebagai anggota
6. Asosiasi Sistem Pembayaran Indonesia (ASPI) sebagai anggota

MEMBERSHIP IN THE ASSOCIATION (G4-16)

As a Company engaging in banking sector, Bank Mantap joined as a member of various institutions/organizations/ associations, i.e.:

1. Indonesian Banks Association (Perbanas) as a Member
2. Indonesian Bankers Association (IBI) as a Member.
3. Regional Banking Consultative Body (BMPD) as a Member
4. Communication Forum for Financial Services Institutions (FKLJK) as a Member
5. Indonesia Banking Alternative Dispute Resolution Institutions (LAPSI) as a Member
6. Indonesia Payment System Association (ASPI) as a Member



TATA KELOLA SEBAGAI KUNCI KEBERHASILAN

GOVERNANCE AS THE KEY TO SUCCESS

KOMITMEN PENERAPAN GCG

Bank Mantap berkomitmen untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*). Hal itu dilakukan tak sekedar memenuhi ketentuan otoritas atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, akan tetapi lebih didorong oleh kesadaran bahwa tata kelola yang baik merupakan kunci penting untuk meningkatkan kinerja Perseroan. Apabila kinerja meningkat, hal itu akan bermanfaat bagi Perseroan dan seluruh pemangku kepentingan.

Tata kelola perusahaan yang baik diterapkan oleh Bank Mantap di setiap aspek dan semua jajaran perusahaan. Dalam pelaksanaannya, asas-asas GCG, yakni transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi serta kewajaran dan kesetaraan menjadi pegangan. Merujuk pada Komite Nasional Kebijakan Governance, asas-asas tata kelola perusahaan yang baik adalah sebagai berikut:

1. Transparansi (*Transparency*)

Untuk menjaga obyektivitas dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Perusahaan harus mengambil inisiatif untuk mengungkapkan tidak hanya masalah yang disyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga hal yang penting untuk pengambilan keputusan oleh pemegang saham, kreditur dan pemangku kepentingan lainnya.

2. Akuntabilitas (*Accountability*)

Perusahaan harus dapat mempertanggungjawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Untuk itu perusahaan harus dikelola secara benar, terukur dan sesuai dengan kepentingan perusahaan dengan tetap memperhitungkan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain. Akuntabilitas merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

3. Responsibilitas (*Responsibility*)

Perusahaan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan sebagai *good corporate citizen*

COMMITMENT TO IMPLEMENTING GCG

Bank Mantap is committed to implementing the Good Corporate Governance (GCG). It aims not only to comply with the provisions of the applicable authority or law, but also to drive awareness that the realization of good governance is key to improving the performance of the Company. Increased performance may be beneficial for the Company and stakeholders.

GCG is implemented by Bank Mantap in every aspect and throughout the Company's personnel. In the implementation, GCG principles, i.e. transparency, responsibility, independency, fairness, and equality serves as the guidance. Pursuant to Governance Policy National Committee, the GCG principles are as follows:

1. Transparency

To maintain objectivity in conducting business, the company must provide material and relevant information in easily accessible and understandable manner to stakeholders. The Company must take the initiative to express not only the problem required by law, but also important matters for decision-making by shareholders, creditors and other stakeholders.

2. Accountability

The Company must be able to be accountable for performance in a transparent and fair manner. Therefore, the company must be properly managed, measurable, and meeting the company's interest while taking into account the interests of shareholders and stakeholders. Accountability is a prerequisite required for achieving sustainability performance.

3. Responsibility

The Company must comply with law and implement responsibilities towards the community and environment aiming to maintain the long term business continuity and to be recognized as a good corporate citizen

4. Independensi (*Independency*)

Untuk melancarkan pelaksanaan asas GCG, perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing-masing organ perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

5. Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*)

Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan asas kewajaran dan kesetaraan.

Komitmen Perusahaan dalam menerapkan *Good Corporate Governance* dituangkan dalam Visi dan Misi Bank Mantap, yakni menjadi mitra terbaik dan terpercaya dalam memberdayakan dan mensejahterakan dengan langkah melalui misinya menciptakan pertumbuhan bisnis dan kesejahteraan melalui produk dan layanan keuangan terbaik dan Fokus pada kebutuhan UMKM dan Pensiunan dengan dukungan jaringan yang luas serta Sumber Daya Manusia yang memadai yang senantiasa menerapkan prinsip-prinsip Tata Kelola yang baik.

Sebagai wujud komitmen Top Manajemen beserta seluruh jajaran dalam meningkatkan kualitas penerapan *Good Corporate Governance*, Bank Mantap telah melakukan serangkaian kegiatan seperti:

- Menyusun Arsitektur Kebijakan sejalan dengan penyempurnaan *Corporate Culture Values*, perkembangan bisnis, regulasi dan *best practice*. Arsitektur Kebijakan Bank Mantap merupakan hirarki/tatanan kebijakan yang menjadi kerangka dasar dan Tata Kelola dalam Penyusunan kebijakan serta perilaku dalam menjalankan aktivitas Bank.

4. Independency

To accelerate the implementation of the GCG principles, the company must be managed in independent manner so that respective organs may not dominate and may not be intervened by other parties.

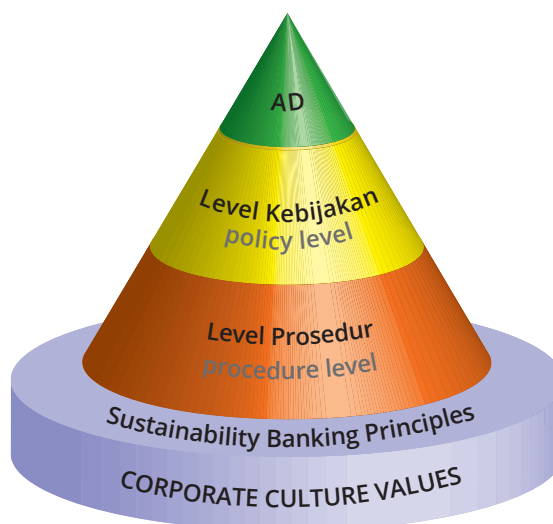
5. Fairness and Equality

In conducting its activities, the company must constantly pay attention to the interests of shareholders and stakeholders based on fairness and equality principles.

The company's commitment in implementing GCG is outlined in the Vision and Mission of Bank Mantap, i.e. to be the Best and Trusted Partner in empowering and prospering community through its Mission of Creating business growth and welfare through the best financial products and services. The Company also focuses on the needs of SMEs and Pensioners with a comprehensive network support as well as adequate human capital which constantly applies the good governance principles.

As the commitment of the Top Management and all personnel in improving the quality of Good Corporate Governance Implementation, Bank Mantap has conducted a series of activities such as:

- Preparing Policy Architecture which is in line with the improvement of Corporate Culture Values, business development, regulation and best practice. Bank Mantap's Policy Architecture constitutes a hierarchy/arrangement of policy serving as the basic framework and Governance in the Preparation of policy and conduct in conducting the Bank's activities.



Penyusunan Arsitektur Kebijakan Bank Mantap sekaligus juga mensinkronisasikan seluruh nilai-nilai, prinsip dan filosofi berupa *Code Of Conduct*, *Business Ethic*, *Brand Philosophy*, *Good Corporate Governance*, dan *Sustainability Banking Principles* yang merupakan fundamenetal kebijakan. Kebijakan tersebut akan menjadi landasan utama seluruh insan Bank Mandiri Taspen Pos dalam bertindak dan menjalankan aktivitas Bisnis sesuai tata kelola yang baik sejalan dengan semangat berkelanjutan Bank Mantap

- Pemutakhiran Kebijakan Bisnis, Kebijakan Operasional & Support serta Kebijakan Pengendalian
- Melakukan Penyesuaian terhadap Pedoman Tata Kelola Perusahaan agar selaras dengan Pedoman Tata Kelola Terintegrasi Perusahaan Induk sehubungan dengan terbitnya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.18/POJK.03/2014 tentang Penerapan Tata Kelola Terintegrasi bagi Konlomerasi Keuangan. Penyesuaian pedoman ini diperlukan untuk meningkatkan kualitas Tata Kelola Perusahaan yang baik dalam konglomerasi Keuangan dan Lembaga Jasa Keuangan secara Individu, agar dapat berjalan dengan baik dan menjadi lebih *prudent*, yang pada akhirnya dapat mewujudkan Lembaga Jasa Keuangan yang Stabil dan memiliki daya saing tinggi dan *sustain*.

GOOD CORPORATE GOVERNANCE ASSESSMENT

Bank Mantap secara berkala melakukan penilaian (*assessment*) atas pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik. Hal itu dilakukan untuk mengetahui kualitas penerapan tata kelola dari tahun ke tahun. Berdasarkan hasil penilaian itu, Perseroan bisa memperbaiki sekiranya ada praktik tata kelola yang kurang, dan mempertahankan, bahkan meningkatkan, apabila hasilnya sudah baik. Dalam hal ini, Bank Mantap tidak pernah berpuas diri terhadap hasil yang ada.

Secara periodik tahunan Bank Mantap melakukan *self assessment* sesuai dengan ketentuan dan indikator penilaian Otoritas Jasa keuangan. Seperti tahun sebelumnya, pada 2016, Bank Mantap juga mengikuti program riset oleh penilai independen eksternal dalam bentuk *Corporate Governance Perception Index* yang dapat disampaikan seperti berikut:

1. Penilaian (*Self Assessment*) Pelaksanaan GCG Bank Mantap secara berkala melakukan *self assessment Good Corporate Governance* sesuai POJK No.55/POJK.03/2016 tgl 9 Desember 2016 yang mengikuti periode penilaian Tingkat Kesehatan Bank sesuai dengan POJK No.4/POJK.03/2016 tgl 27 Januari 2016 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum. Dari hasil *self assessment* kualifikasi per akhir Desember 2016 diperoleh nilai peringkat 2 (dua) atau mencerminkan manajemen Bank telah melakukan penerapan *Good*

The preparation of Bank Mantap's Architecture Policy also synchronizes all values, principles, and philosophies in the form of Code of Conduct, Business Ethic, Brand Philosophy, Good Corporate Governance, and Sustainability Banking Principles that serve as the policy fundamental. Such policy will serve as the main foundation for all personnel of Bank Mandiri Taspen Pos in acting and carrying out Business activities based on good governance which is in line with sustainable spirit of Bank Mantap.

- Updating Business Policy, Operation & Support Policy, and Controlling Policy.
- Conducting Adjustment to the Code of Corporate Governance in order to align with Holding Company Integrated Code of Governance in relation with the issuance of the Regulations of Financial Services Authority No.18/POJK.03/2014 regarding Implementation of Integrated Governance for Financial Conglomerates. The adjustment to this Code is required to improve the GCG quality in Financial Conglomerates and Financial Services Institutions in individual manner, so that it may run smoothly and be more prudent, which eventually may generate a stable, highly competitive, and sustainable Financial Services Institution.

GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) ASSESSMENT

Bank Mantap regularly conducts assessment towards the implementation of GCG. It aims to figure out the quality of governance implementation from time to time. Based on the assessment results, the Company can improve should there are unfavorable governance practices, and maintain or even improve, if the results are favorable. In this case, Bank Mantap never get complacent about the existing results.

Bank Mantap annually holds self-assessment in accordance with the provisions and assessment indicators of Financial Services Authority. As in previous years, in 2016, Bank Mantap also participates in research program carried out by an external independent appraisal team in the form of Corporate Governance Perception Index which can be presented as follows:

1. Self-Assessment to the Implementation of GCG
Bank Mantap regularly holds self-assessment to Good Corporate Governance pursuant to the evaluation of the Banks' soundness level and the Regulations of Financial Services Authority No. 55/POJK.03/2016 dated December 9, 2016 which complies with the Bank Soundness Level assessment in accordance with Regulation of Financial Services Authority No. 4/POJK.03/2016 dated January 27, 2016 concerning Soundness Level Assessment for Commercial Banks.

Corporate Governance yang secara umum “baik”. Hal ini tercermin dari pemenuhan yang memadai atas prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Apabila terdapat kelemahan dalam penerapan *Good Corporate Governance*, maka secara umum kelemahan tersebut kurang signifikan dan dapat diselesaikan dengan tindakan normal.

Based on the self-assessment results, the qualification as of December 2016 was at 2nd (second) position or reflecting “generally favorable” implementation of GCG by the Bank Management. The said matters are reflected in an adequate fulfillment of good corporate governance principles. Any weaknesses in *Good Corporate Governance* implementation shall be generally considered as insignificant and can be resolved by normal measures.

2. *Corporate Governance Perception Index (CGPI)* program riset dan pemeringkatan penerapan GCG melalui CGPI 2015 yang dilakukan oleh IICG tahun 2016, Bank Mantap mendapat hasil penilaian CGPI 2015 dengan kategori Perusahaan “Terpercaya” (*Trusted Company 2016*) yang dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:

2. *Corporate Governance Perception Index (CGPI)* GCG Implementation Research and Ratings Program through CGPI 2015 carried out by IICG in 2016, Bank Mantap was recognized by CGPI 2015 as a Trusted Company which was held in the following stages:

TAHAPAN STAGES	PENJELASAN DESCRIPTION
<i>Self Assessment / Self-Assessment</i>	Penilaian mandiri oleh seluruh organ, anggota, dan <i>stakeholder</i> perusahaan mengenai kualitas penerapan GCG dan penciptaan nilai tambah bagi pemangku kepentingan secara etikal dan bermartabat dalam rangka mewujudkan keberlanjutan perusahaan. / Self-assessment carried out by all organs, members and stakeholders of the company regarding the quality of GCG implementation and the creation of added value for stakeholders in ethical and dignified manner in order to realize the company's sustainability.
Penilaian Dokumentasi / Assessment Documentation	Merupakan pemenuhan persyaratan penilaian berupa penyerahan berbagai dokumen yang telah dimiliki perusahaan terkait dengan pelaksanaan GCG dan penciptaan nilai tambah bagi pemangku kepentingan secara etikal dan bermartabat dalam rangka mewujudkan keberlanjutan perusahaan. / The fulfillment of assessment requirements in the form of delivery of any documents owned by the company related to the implementation of GCG and the creation of added value for stakeholders in vertical and dignified manner aiming to realize the company's sustainability.
Penilaian Makalah / Assessment on Papers	Merupakan salah satu pemenuhan persyaratan penilaian yang menjelaskan serangkaian proses dan program implementasi GCG di perusahaan dan penciptaan nilai tambah perusahaan. / One of the compliance with assessment requirements outlining a series of the GCG implementation processes and programs within the company and the creation of value-added for the Company.
Observasi / Observations	Merupakan tahapan akhir penilaian sebagai salah satu bagian penting dari proses riset dan pemeringkatan CGPI 2014 berupa peninjauan langsung ke Perusahaan oleh Tim Penilai CGPI 2014 untuk memastikan kualitas penerapan GCG dan proses penciptaan nilai tambah perusahaan secara berkesinambungan yang diperoleh dari data dan informasi pada ketiga tahapan sebelumnya (self assessment, sistem dokumentasi dan makalah) / The final stage of assessment as an important part of CGPI 2014 research and ranking processes in the form of direct observation to the Company by CGPI 2014 Assessment Team to ensure the quality of GCG implementation and the process of value-added to company process in sustainable manner which is obtained from the data and information of the three previous stages (self-assessment, documentation system and on papers)

Aspek penilaian GCG dalam perspektif Penciptaan Nilai adalah:

1. Komitmen
2. Transparansi
3. Akuntabilitas
4. Responsibilitas
5. Independensi
6. Keadilan
7. Kepemimpinan
8. Strategi
9. Etika
10. Risiko
11. Kapabilitas Organisasi
12. Penciptaan Nilai

The aspects of GCG assessment in the Value Creation perspective is:

1. Commitment
2. Transparency
3. Accountability
4. Responsibility
5. Independence
6. Justice
7. Leadership
8. Strategies
9. Ethics
10. Risk
11. Organizational Capability
12. Value Creation

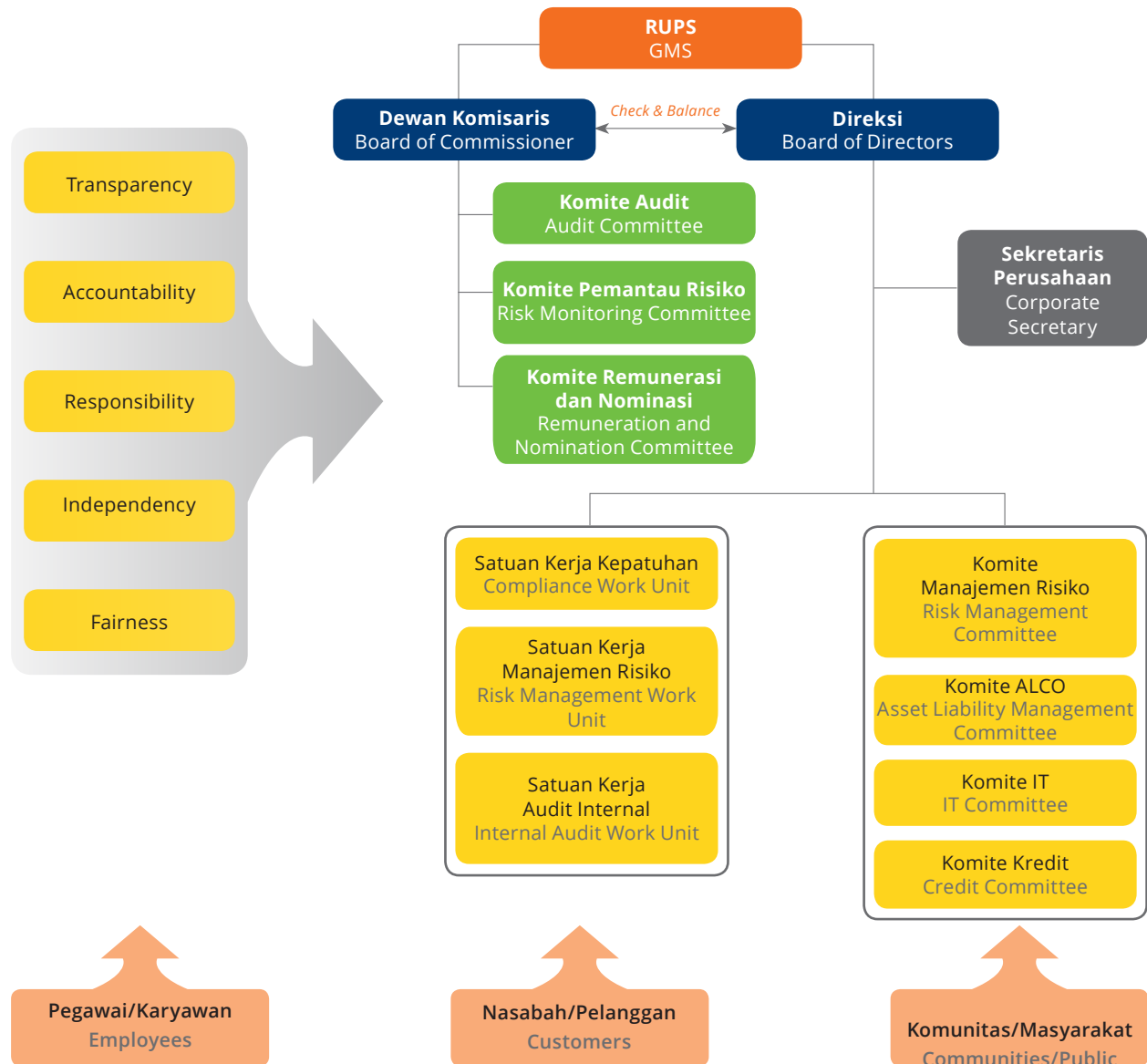
STRUKTUR TATA KELOLA PERUSAHAAN (G4-34)

Struktur tata kelola Bank Mantap senantiasa disesuaikan sejalan dengan keperluan Perseroan. Prinsip dasar dalam penyusunan struktur tata kelola tetap berpatokan pada terjaminnya fungsi *check and balance* dari masing-masing fungsi organ perusahaan.

CORPORATE GOVERNANCE STRUCTURE (G4-34)

Bank Mantap governance structure is constantly adjusted in line with the needs of the Company. Basic principles in the arrangement of governance structure are guided by the assurance of check and balance function of organ function of the company.

Struktur tata Kelola Perusahaan Bank Mandiri Taspen Pos Structure of Good Corporate Governance of Bank Mandiri Taspen Pos



Sesuai dengan struktur tersebut di atas, Organ Perseroan terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris. Uraian masing-masing Organ Perseroan adalah sebagai berikut:

Based on the above structure, the Organ of the Company consists of General Meeting of Shareholders, Board of Directors, and Board of Commissioners. The descriptions of each Organ of the Company are as follows:

RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM (RUPS)

Rapat Umum Pemegang saham (RUPS) merupakan Organ perusahaan yang memegang kuasa tertinggi. Forum RUPS merupakan forum pengambilan keputusan yang sangat penting yang berkaitan dengan investasi para pemegang saham yang kemudian akan berpengaruh terhadap garis besar operasional perusahaan. RUPS merupakan organ tertinggi yang mempunyai kewenangan eksklusif yang tidak diberikan kepada Dewan Komisaris dan Direksi sesuai dengan Anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Melalui RUPS para pemegang saham dapat mempergunakan haknya, mengemukakan pendapat dan memberikan suaranya dalam pengambilan keputusan penting menyangkut pengembangan dan masa depan Perseroan. RUPS juga merupakan forum evaluasi kinerja seluruh aspek operasional perseroan termasuk kegiatan sosial maupun lingkungan.

Sesuai dengan UU Perseroan Terbatas RUPS terdiri dari:

1. RUPS Tahunan
RUPS tahunan wajib diselenggarakan paling lambat 6 bulan setelah tahun buku berakhir dan dalam rapat tahunan Direksi menyampaikan hal-hal seperti:
 - a. Laporan Tahunan termasuk Pengesahan Laporan Keuangan dan Laporan tugas Pengawasan Dewan Komisaris atas pengelolaan dan pengawasan yang telah dijalankan selama tahun buku yang lalu.
 - b. Usulan Penggunaan Laba jika perseroan memiliki saldo laba positif.
 - c. Persetujuan penetapan Kantor Akuntan Publik berdasarkan usulan dari Dewan Komisaris.
 - d. Hal-hal lain yang memerlukan persetujuan RUPS untuk kepentingan Perseroan dengan tidak menyimpang dengan ketentuan anggaran dasar.
2. RUPS Lainnya
RUPS lainnya dapat diadakan sewaktu-waktu berdasarkan kebutuhan dan kepentingan Perseroan untuk membicarakan dan memutuskan mata acara rapat kecuali mata acara rapat pada huruf a dan b pada RUPS tahunan diatas dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan serta Anggaran Dasar Perseroan Pelaksanaan Rapat Umum Pemegang Saham mengacu pada ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku seperti Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Selama tahun 2016 Bank Mantap melakukan 2 (dua) kali RUPS, yaitu RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa yaitu:

1. RUPS Tahunan (RUPST)
RUPS tahunan telah diselenggarakan pada tanggal 26 Februari 2016, dan telah dilaporkan ke Kantor OJK

GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS (GMS)

General Meeting of Shareholders (GMS) is an Organ of the Company holding the highest authority. GMS forum is a decision-making forum which importance related with shareholders' investment that will affect the outline of company operations. GMS is the highest organ having exclusive authority that cannot be delegated to the Board of Commissioners and the Board of Directors in accordance with the Articles of Association and applicable laws and regulations.

Through GMS, the shareholders are able to use their rights, express opinions, and cast their votes in important decision-making process related to the development and the future of the Company. GMS is also a performance evaluation forum of all operational aspects of the company including social and environmental activities.

In accordance with the Law on Limited Liability Company, GMS consists of:

1. Annual GMS
Annual GMS shall be convened no later than 6 months after the fiscal year ends and the annual meeting of the Board of Directors shall convey such things as:
 - a. Annual Report including Approval of Financial Statements and Supervisory Report of the Board of Commissioners on management and supervision conducted throughout the fiscal year ended.
 - b. Comments with respect to profit allocation, if the company records positive profit.
 - c. Remarks concerning appointment of Public Accounting Firm based on the recommendation from the Board of Commissioner.
 - d. Other matters requiring approval from GMS for the benefit of the Company in accordance with the provisions of Articles of Association.
2. Other GMS
Other GMS can be held whenever it is necessary and needed by the Company to discuss and determine the meeting agenda unless the meeting agenda on letters a and b in Annual GMS above with due observance of applicable laws and regulations and the Articles of Association. The holding of General Meeting of Shareholders is in accordance with the applicable regulations and regulations as in Law No.40 of 2007 on Limited Liability Company.

Throughout 2016, Bank Mantap had held 2 (twice) GMS, which are Annual GMS and Extraordinary GMS, namely:

1. Annual GMS (AGMS)
Annual GMS had been held on February 26, 2016, and had been reported to OJK Office Region 8 Bali and Nusa

Regional 8 Bali dan Nusa Tenggara, sesuai Surat Nomor DIR/224/2016 tanggal 2 Maret 2016.

2. RUPS Luar Biasa (RUPSLB)

RUPSLB dilakukan pada 31 Oktober 2016 di Bali. Secara garis besar terdapat dua keputusan, yaitu:

1. Penerbitan saham Baru (*Right Issue*) yang diambil bagian oleh Bank Mandiri dan PT Taspen.
2. Persetujuan prinsip penjualan saham Pos kepada PT Taspen.

Right issue telah ditindaklanjuti dan telah mendapatkan persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, namun masih memerlukan persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan untuk persetujuan perubahan komposisi pemegang saham. Sedangkan penjualan saham PT Pos kepada PT Taspen saat ini sedang proses RUPS sirkuler.

Pelaksanaan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) Bank Mantap yang dilaksanakan tanggal 31 Oktober 2016 telah dilaporkan ke OJK Regional 8 Bali dan Nusa Tenggara, sesuai Surat Nomor DIR/0967/2016 tanggal 9 November 2016.

DEWAN KOMISARIS

Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar serta memberi nasihat kepada Direksi, seperti tersurat dalam Undang-Undang PT No. 40 tahun 2007. Dalam memastikan penerapan Tata Kelola Perusahaan yang baik, Bank Mantap melakukan beberapa langkah penting guna mempersiapkan Perseroan menjadi bank berskala nasional dengan memastikan *governance system* telah berjalan dengan baik. Langkah-langkah itu adalah:

1. **Tugas, Tanggung Jawab dan Kewenangan Dewan Komisaris**

Secara rinci tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris adalah sebagai berikut:

- a. melakukan pengawasan terhadap pengurusan non-operasional bank yang dilakukan Direksi serta memberi nasihat kepada Direksi termasuk mengenai rencana kerja, pengembangan bisnis Bank, pelaksanaan ketentuan Anggaran Dasar dan keputusan RUPS serta peraturan perundangan yang berlaku;
- b. melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dalam Anggaran Dasar dan Keputusan RUPS secara efektif dan efisien serta terpeliharanya efektivitas komunikasi antara Dewan Komisaris dengan Direksi, Auditor Eksternal dan Otoritas Pengawas Bank atau Otoritas lainnya;
- c. menjaga kepentingan bank dengan memperhatikan kepentingan para pemegang saham dan bertanggung jawab kepada RUPS;

Tenggara, based on Letter No. DIR/224/2016 dated March 2, 2016.

2. Extraordinary GMS (EGMS)

EGMS had been held on October 31, 2016, in Bali. In general, there were two decision, namely:

1. Right Issue taken by Bank Mandiri and PT Taspen.
2. Approval of principle of Pos shares sale to PT Taspen.

Right Issue had been followed up and approved by Ministry of Law and Human Rights of Republic Indonesia, however it still needed approval from Financial Services Authority (OJK) to approve the change in shareholders composition. While PT Pos shares sale to PT Taspen at present has been processed in circular GMS.

The implementation of Extraordinary GMS held on October 31, 2016, had been reported to OJK Office Region 8 Bali and Nusa Tenggara based on Letter No. DIR/0967/2016 dated November 9, 2016.

BOARD OF COMMISSIONERS

Board of Commissioners is the Organ of the Company which serves to conduct supervision in general and/or specified by the Articles of Association and provides advice to the Board of Directors, as mentioned in Law on Limited Liability Company No. 40 of 2007. To ensure the implementation of Good Corporate Governance, Bank Mantap has conducted several important steps in preparing the Company to become the bank in national scale by ensuring governance system has been well-implemented. Those steps are:

1. **Duties, Responsibilities, and Authorities of the Board of Commissioners**

In details, the duties and responsibilities of the Board of Commissioners are to:

- a. conduct monitoring on bank operational management as well as giving advices to the Board of Directors including work plan, Bank business development, implementation of the Articles of Association and decision of the GMS as well as applicable laws and regulations;
- b. carry out duties, authorities, and responsibilities in accordance with the Articles of Association, GMS Resolutions in effective and efficient manner, as well as maintain effective communication between the Board of Commissioners and the Board of Directors, External Auditor and Bank Monitoring Authority or other Authority;
- c. protect the bank's interest by considering the interest of shareholders and being responsible to GMS;

- d. meneliti dan menelaah laporan tahunan yang disiapkan Direksi serta menandatangani laporan tahunan tersebut;
- e. memberikan pendapat dan saran atas Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan yang diusulkan Direksi dan mengesahkannya sesuai ketentuan Anggaran Dasar;
- f. memonitor perkembangan kegiatan Bank;
- g. memberikan pendapat dan saran kepada pemegang saham mengenai masalah yang dianggap penting bagi kepengurusan Bank;
- h. melaporkan dengan segera kepada RUPS apabila terdapat gejala menurunnya kinerja Bank dengan disertai saran mengenai langkah perbaikan yang harus ditempuh;
- i. memberitahukan kepada Otoritas Jasa Keuangan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak ditemukannya:
 - 1) pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang keuangan dan perbankan;
 - 2) keadaan atau perkiraan keadaan yang dapat membahayakan kelangsungan usaha Bank.
- j. mengusulkan kepada RUPS penunjukan akuntan publik yang akan melakukan pemeriksaan atas pembukuan Bank;
- k. melakukan pengawasan penerapan Tata Kelola Terintegrasi dengan Entitas Utama (Group Perusahaan) dalam setiap aspek kegiatan usaha Bank dari seluruh jenjang organisasi Bank.
- l. memberikan pendapat dan nasihat kepada manajemen tentang penentuan visi, misi, budaya dan nilai-nilai Bank;
- m. melakukan kajian dan memberikan pendapat tentang strategi usaha yang diterapkan Bank;
- n. melakukan penilaian, memberikan pendapat dan nasihat atas sistem pengelolaan sumber daya manusia. Dalam melaksanakan tugas ini, Dewan Komisaris dibantu oleh Komite Remunerasi dan Nominasi;
- o. melakukan penilaian, memberikan pendapat serta nasihat atas sistem pengendalian risiko. Dalam melaksanakan tugas ini, Dewan Komisaris dibantu oleh Komite Pemantau Risiko;
- p. melakukan penilaian, memberikan pendapat serta nasihat atas rancangan *Business Plan* dan penjabarannya ke dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Bank (RKAP);
- q. memberikan persetujuan atas rancangan keputusan-keputusan bisnis strategis atau kebijakan yang memenuhi Perundang-undangan, Anggaran Dasar dan Keputusan RUPS, serta *prudential banking practice*, termasuk komitmen untuk menghindari segala bentuk benturan kepentingan (*conflict of interest*);
- r. melakukan penilaian atas laporan auditor internal maupun eksternal dan memberikan nasihat kepada manajemen atas hal-hal yang perlu ditindaklanjuti;
- d. assess and review annual report prepared by the Board of Directors as well as authorized the annual report;
- e. provide opinion and advice on Annual Work Plan and Budget proposed by the Board of Directors and authorize it according to the Articles of Association;
- f. monitor bank activity development;
- g. provide opinion and advice to the shareholders regarding important matters on Bank management;
- h. report immediately to the GMS in a swift manner, if there is a symptom of decreased in Bank performance of which accompanied by advice on improvement measures that has to be done;
- i. inform Financial Services Authority (OJK) within 7 (seven) working-days maximum whenever there are:
 - 1) violation of laws and regulations on finance and banking;
 - 2) condition that potential condition that may threaten the business of the Bank;
- j. propose to GMS the candidate of Public Accountant that will perform investigation on Bank accounting;
- k. conduct supervision on the implementation of Integrated Governance with the Main Entity (Company Group) in every aspect of business activities of the Bank from all organizational level of the Bank;
- l. provide opinion and advice to the management on the determination of vision, mission, culture, and values of the Bank;
- m. conduct review and provide opinion on business strategy implemented by the Bank;
- n. perform assessment, provide opinion and advice on the system of human resource management. In the implementation of this duty, the Board of Commissioners is assisted by Remuneration and Nomination Committee;
- o. perform assessment, provide opinion and advice on the system of risk management. In the implementation of this duty, the Board of Commissioners is assisted by Risk Monitoring Committee;
- p. perform assessment, provide opinion and advice on the design of Business Plan and its description into Work Plan and Budget of the Bank;
- q. provide approval on the design of strategic business decisions or policies in compliance with the laws and regulations, Articles of Association, and GMS Resolutions, as well as prudential banking practice, including commitment to avoid any form of conflict of interest;
- r. perform assessment on Internal and External Auditor Report and provide advice to the management on matters that need to be followed up;

- s. melakukan pengawasan secara periodik dan memberikan nasihat kepada manajemen atas penyelenggaraan tata kelola perusahaan yang baik;
- t. melakukan pengawasan secara periodik atas pelaksanaan RKAP dan memberikan pendapat/persetujuan atas perubahan RKAP sesuai dengan ketentuan berlaku;
- u. menyampaikan laporan pengawasan kepada Otoritas dan Pemegang Saham;
- v. melakukan pengawasan atas mutu pelayanan bank kepada nasabah dan memberikan nasihat yang diperlukan kepada manajemen;
- w. melakukan penilaian, memberikan pendapat serta nasihat atas penerapan manajemen risiko yang mencakup pula hal-hal yang terkait dengan pengendalian *fraud*;

2. Kewajiban Dewan Komisaris

Komisaris berkewajiban memastikan terselenggaranya pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan yang baik dalam setiap kegiatan usaha Bank di seluruh jenjang organisasi Bank dengan cara:

- a. mengesahkan dan mengawasi pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Bank;
- b. melakukan tindak lanjut dari hasil pengawasan dan rekomendasi yang diberikan dalam hal terjadi penyimpangan terhadap perundang undangan yang berlaku, Anggaran Dasar dan *prudential banking*;
- c. memberikan laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan selama tahun buku yang baru kepada RUPS;
- d. mengikuti perkembangan kegiatan Bank, dan dalam hal Bank menunjukkan gejala kemunduran, segera mengadakan RUPS untuk melaporkan kepada Pemegang Saham dengan disertai saran mengenai langkah-langkah perbaikan yang harus ditempuh;
- e. memberikan pendapat dan saran kepada RUPS mengenai setiap persoalan yang dianggap penting bagi kepengurusan Bank;
- f. melakukan tugas-tugas pengawasan lainnya yang ditentukan oleh RUPS mengenai setiap persoalan yang dianggap penting bagi kepengurusan Bank;
- g. memberikan arahan dalam konsultasi kredit dan review atas persetujuan kredit yang melebihi jumlah tertentu yang disepakati oleh Dewan Komisaris dan Direksi;
- h. menumbuhkan budaya dan kepedulian anti fraud pada seluruh jajaran organisasi Bank.

3. Kewenangan Dewan Komisaris

Dewan Komisaris berwenang memberikan persetujuan tertulis atas Keputusan Direksi untuk tindakan-tindakan sebagai berikut:

- a. melepaskan dan menghapus aktiva bergerak milik Bank yang melebihi jumlah tertentu yang ditetapkan oleh Rapat Dewan Komisaris;
- b. mengadakan kontrak manajemen yang berlaku untuk jangka waktu lebih dari 3 (tiga) tahun;

- s. conduct periodic monitoring and provide advice to the management on good corporate governance;
- t. conduct periodic monitoring on the implementation of Work Plan and Budget and provide opinion/approval on the amendment of Work Plan and Budget in accordance with applicable provisions;
- u. convey the Monitoring Reports to the Authority and Shareholders;
- v. conduct monitoring on the quality of bank service to the customers and provide advice needed to the management;
- w. perform assessment, provide opinion and advice on the implementation of risk management including matters related to fraud control

2. Obligations of the Board of Commissioners

The Board of Commissioners has the obligations to ensure the implementation of Good Corporate Governance in every business activity of the Bank at all levels of the organization of the Bank by:

- a. approving and supervising the implementation of Work Plan and Budget of the Bank;
- b. following up the results of supervision and recommendations provided in the event of any deviation from the applicable laws and regulations, Articles of Association and prudential banking;
- c. providing report on the monitoring duty conducted throughout latest fiscal year to the GMS;
- d. following the progress of Bank's activities, and in the event that the Bank shows any sign of decline, immediately to hold GMS for reporting to the Shareholders accompanied with advice on remedial actions to take;
- e. providing opinion and advice to the GMS on any issue deemed important for the Bank management;
- f. performing other supervisory duties as determined by the GMS on any issue deemed important for the Bank management;
- g. providing guidance in loan consultation and review on loan approval exceeding certain amount specified by the Board of Commissioners and the Board of Directors;
- h. nurturing anti-fraud culture and concerns on all personnel of Bank organization.

3. Authorities of the Board of Commissioners

The Board of Commissioners has the authority to provide written approval on the Decisions of the Board of Directors or these following actions:

- a. to release and remove movable assets owned by the Bank exceeding certain amount specified by the meeting of the Board of Commissioners;
- b. to perform management contract valid for more than 3 (three) years;

- c. menetapkan struktur organisasi sampai dengan 1 (satu) tingkat di bawah Direksi;
- d. mengambil bagian dalam kepemilikan baik sebagian atau seluruhnya atau ikut serta dalam Bank atau badan-badan lain atau mendirikan perusahaan baru yang tidak dalam rangka penyelamatan piutang;
- e. melepaskan sebagian atau seluruhnya penyertaan Bank dalam perseroan atau badan badan lain yang tidak dalam rangka penyelamatan piutang;
- f. menyetujui kebijakan dan/atau tindakan Direksi mengenai penetapan mekanisme, kriteria dan pendelegasian wewenang, sehubungan dengan pengurusan, pengelolaan dan penyelesaian piutang Bank;
- g. perbuatan-perbuatan lain dalam rangka penyelesaian kredit bermasalah.

- c. to establish organizational structure up to 1 (one) level below the Board of Directors;
- d. to partake either partly or entirely or embark in Banks or other entities or establish new company other than in order to salvage account receivables;
- e. to release partly or entirely Bank additional investment in companies or other entities other than in order to salvage account receivables;
- f. to approve policies and/or actions of the Board of Directors on the determination of mechanism, criteria, and authority delegation, related to arrangement, management, and resolution of Bank's account receivables;
- g. to approve other actions in order to resolve non-performing loans.

JUMLAH, KOMPOSISI, KRITERIA DAN INDEPENDENSI ANGGOTA DEWAN KOMISARIS

1. Jumlah dan Komposisi Dewan Komisaris

Jumlah Dewan Komisaris Bank Mantap terdiri dari 6 (enam) orang, 3 (tiga) orang (50%) di antaranya merupakan Komisaris Independen, dan sudah sesuai dengan ketentuan *Good Corporate Governance*. Jumlah anggota Dewan Komisaris tidak melebihi jumlah anggota Direksi. Seluruh anggota Dewan Komisaris berdomisili di Indonesia. Susunan Dewan Komisaris Bank Mantap per 31 Desember 2016 adalah sebagai berikut:

NUMBER, COMPOSITION, CRITERIA, AND INDEPENDENCE OF THE MEMBER OF THE BOARD OF COMMISSIONERS

1. Number and Composition of the Board of Commissioners

The number of the Board of Commissioner of Bank Mantap is of 6 (six) persons, 3 (three) persons (50%) of them are Independent Commissioners, and it is in accordance with the provisions of *Good Corporate Governance*. The number of the Board of Commissioners members does not exceed the number of the Board of Directors members. All members of the Board of Commissioners reside in Indonesia. The composition of the Board of Commissioners of Bank Mantap as of December 31, 2016 are as follows:

No.	Nama / Name	Jabatan / Position
1	Abdul Rachman	Komisaris Utama / President Commissioner
2	Agus Haryanto	Komisaris / Commissioner
3	Endang Wahyudin	Komisaris / Commissioner
4	I Wayan Deko Ardjana	Komisaris Independen / Independent Commissioner
5	Edhi Chrytanto	Komisaris Independen / Independent Commissioner
6	Sukoriyanto Saputro	Komisaris Independen / Independent Commissioner

2. Kriteria Dewan Komisaris

Setiap pengangkatan anggota Dewan Komisaris Perseroan telah memperhatikan rekomendasi Komite Remunerasi dan Nominasi dengan mempertimbangkan integritas, kompetensi, profesionalisme, reputasi dan keuangan yang memadai sesuai dengan persyaratan penilaian kemampuan dan kepatutan (*fit & proper test*) yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan, dan saat ini seluruh anggota Dewan Komisaris sudah mendapat persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan.

2. Criteria for the Board of Commissioners

Each appointment of members of the Board of Commissioners has been considering the recommendation of the Remuneration and Nomination Committee by taking into account integrity, competence, professionalism, reputation, and adequate financial capability in accordance with the requirements of the fit and proper test assessment set by the Financial Services Authority, and at present the whole member of the Board of Commissioners has received approval from the Financial Services Authority.

3. Independensi Dewan Komisaris

Tidak terdapat rangkap jabatan anggota Dewan Komisaris Bank Mantap sebagai Komisaris, Direksi dan Pejabat Eksekutif pada bank atau perusahaan lain, kecuali sebagaimana diperkenankan dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 8/14/PBI/2006 tanggal 5 Oktober 2006 tentang Perubahan Atas Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.8/4/PBI/2006 tanggal 30 Januari 2006 tentang Pelaksanaan Prinsip *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum. Pada pasal 7 peraturan tersebut menyatakan bahwa anggota Dewan Komisaris hanya dapat merangkap jabatan sebagai anggota Dewan Komisaris, Direksi atau pejabat Eksekutif pada suatu lembaga atau perusahaan bukan lembaga keuangan.

Untuk menghindari benturan kepentingan anggota Dewan Komisaris Bank Mantap tidak ada yang saling memiliki hubungan keluarga sampai dengan derajat kedua dengan sesama anggota Dewan Komisaris lain dan/atau anggota Direksi.

Seluruh anggota Dewan Komisaris Bank Mantap adalah Warga Negara Indonesia dan berdomisili di Indonesia.

KOMITE DI BAWAH DEWAN KOMISARIS

Dalam menjalankan tugas, Dewan Komisaris dibantu oleh Komite Audit, Komite Pemantau Risiko serta Komite Remunerasi dan Nominasi.

KOMITE AUDIT

Komite Audit dibentuk berdasarkan keputusan Rapat Dewan Komisaris, dan selanjutnya Direksi mengangkat ketua dan anggota Komite Audit sesuai SK Direksi No.0080/KP-Dir/SK/BSHB/VIII/2015 tanggal 6 Agustus 2015 tentang Pengangkatan Anggota Komite-Komite di bawah Dewan Komisaris Bank Mantap.

Komite Audit dibentuk untuk memastikan terselenggaranya sistem pengendalian internal, proses ketepatan pelaporan keuangan.

Komposisi Komite Audit per 31 Desember 2016 adalah sebagai berikut:

No.	Nama / Name	Jabatan / Position
1	Sukoriyanto Saputro	Ketua merangkap Anggota / Head and Concurrent Member
2	I Wayan Deko Ardjana	Anggota / Member
3	Edhi Chrystanto	Anggota / Member
4	Endang Wahyudin	Anggota / Member

3. Independence of the Board of Commissioners

There is no member of the Board of Commissioners of Bank Mantap having concurrent positions as Commissioner, Director, and Executive Official in other bank or companies, unless permitted in the Regulation of Financial Services Authority No. 8/14/PBI/2006 dated October 5, 2006 on the Amendment to the Regulation of Financial Services Authority No.8/4/PBI/2006 dated January 30, 2006 on the Implementation of Good Governance Principle for Commercial Banks. Article 7 of the Regulation states that the member of the Board of Commissioners may only hold concurrent positions as a member of the Board of Commissioners, Board of Directors, or Executive Officer in an institution or company which is not a financial institution.

To avoid conflict of Interest, the members of the Board of Commissioners of Bank Mantap are not having family relations up to the second degree with other members of the Board of Commissioners and/or members of the Board of Directors.

All members of the Board of Commissioners are citizens of Indonesia and domiciled in Indonesia.

COMMITTEES UNDER THE BOARD OF COMMISSIONERS

In the implementation of its duties, the Board of Commissioners is assisted by the Audit Committee, Risk Monitoring Committee, and Remuneration and Nomination Committee.

AUDIT COMMITTEE

Audit Committee was established based on the meeting of the Board of Commissioners, and then the Board of Directors appointed the head and members of Audit Committee based on Board of Directors Decree No.0080/KP-Dir/SK/BSHB/VIII/2015 dated August 6, 2015 on the Appointment of the Members of Committees under the Board of Commissioners of Bank Mantap.

Audit Committee was established to ensure the implementation of internal control system, financial reporting accuracy process.

The composition of Audit Committee as of December 31, 2016 are as follows:

No.	Nama / Name	Jabatan / Position
5	I Made Wiratmika	Anggota Independen / Independent Member
6	Edward Tomuara P.H.L Tobing	Anggota Independen / Independent Member
7	Head of Audit Internal	Sekretaris (ex officio) - non voting member / Secretary (ex-officio) - nonvoting member

KOMITE PEMANTAU RISIKO

Komite Pemantau Risiko ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Dewan Komisaris Bank Mantap dan telah diangkat oleh Direksi Bank Mantap sesuai SK Direksi No. 0080/KP-Dir/SK/BSHB/VIII/2015 tanggal 6 Agustus 2015 tentang Pengangkatan Anggota Komite-Komite di bawah Dewan Komisaris Bank Mantap.

Komite Pemantau Risiko dibentuk untuk membantu Dewan Komisaris dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan pengawasan operasional Bank Mantap khususnya terhadap penerapan manajemen risiko sehingga Bank Mantap dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Komposisi Komite Pemantau Risiko per 31 Desember 2016 adalah sebagai berikut:

No.	Nama / Name	Jabatan / Position
1	Edhi Chrystanto	Ketua merangkap Anggota / Head and Concurrent Member
2	Agus Haryanto	Anggota / Member
3	Sukoriyanto Saputro	Anggota / Member
4	I Wayan Deko Ardjana	Anggota / Member
5	Endang Wahyudin	Anggota / Member
6	Ketut Santiawan	Anggota Independen / Independent Member
7	I Putu Santika	Anggota Independen / Independent Member
8	Head of Risk Management	Sekretaris (ex officio) - non voting member / Secretary (ex-officio) - nonvoting member

KOMITE REMUNERASI DAN NOMINASI

Komite Remunerasi dan Nominasi dibentuk berdasarkan Keputusan Dewan Komisaris dan pengangkatan dilakukan oleh Direksi sesuai SK Direksi No. 0080/KP-Dir/SK/BSHB/VIII/2015 tanggal 6 Agustus 2015 tentang Pengangkatan Anggota Komite-Komite di bawah Dewan Komisaris Bank Mantap. Komite Remunerasi dan Nominasi dibentuk untuk mengembangkan kualitas manajemen puncak melalui kebijakan remunerasi dan nominasi.

Komposisi Komite Remunerasi dan Nominasi per 31 Desember 2016 adalah sebagai berikut:

RISK MONITORING COMMITTEE

Risk Monitoring Committee was established based on the Board of Commissioners Decree of Bank Mantap and then was appointed by the Board of Directors based on Board of Directors Decree No. 0080/KP-Dir/SK/BSHB/VIII/2015 dated August 6, 2015 on the Appointment of the Members of Committees under the Board of Commissioners of Bank Mantap.

Risk Monitoring Committee was established to assist the Board of Commissioners in the implementation of its duties and responsibilities in conducting operational monitoring of Bank Mantap especially to the implementation of risk management in order for Bank Mantap to run in accordance with applicable provisions.

The composition of Risk Monitoring Committee as of December 31, 2016 are as follows:

AND NOMINATION COMMITTEE

Remuneration and Nomination Committee was established based on the Board of Commissioners Decree and then the appointment was performed by the Board of Directors based on Board of Directors Decree No. 0080/KP-Dir/SK/BSHB/VIII/2015 dated August 6, 2015 on the Appointment of the Members of Committees under the Board of Commissioners of Bank Mantap. Remuneration and Nomination Committee was established to develop top management quality through remuneration and nomination policies.

The composition of Remuneration and Nomination Committee as of December 31, 2016 are as follows:

No.	Nama / Name	Jabatan / Position
1	I Wayan Deko Ardjana	Ketua merangkap Anggota / Head and Concurrent Member
2	Abdul Rachman	Anggota / Member
3	Endang Wahyudin	Anggota / Member
4	Agus Haryanto	Anggota / Member
5	Sukoriyanto Saputro	Anggota / Member
6	Edhi Chrystanto	Anggota / Member
7	Head Of Human Capital	Sekretaris (ex officio) - non voting member / Secretary (ex-officio) - nonvoting member

DIREKSI

Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar, seperti tersurat dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas No. 40 tahun 2007.

1. Tugas dan Tanggung Jawab Direksi

Secara rinci tugas dan tanggung jawab Direksi adalah sebagai berikut :

- Direksi bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugasnya, mengelola Bank sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar dan ketentuan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Melaksanakan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dalam setiap usaha kegiatan Bank pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi;
- Menindaklanjuti temuan audit dan rekomendasi dari satuan kerja audit intern Bank, auditor eksternal, hasil pengawasan Otoritas Jasa Keuangan dan/atau hasil pengawasan otoritas lain;
- Membentuk Satuan Kerja Audit Intern, Satuan Kerja Manajemen Risiko, Komite Manajemen Risiko, Satuan Kerja Kepatuhan dan Unit Strategi Anti Fraud;
- Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada pemegang saham melalui Rapat Umum Pemegang Saham;
- Mengungkapkan kepada pegawai kebijakan Bank yang bersifat strategis di bidang kepegawaian;
- Menyediakan data dan informasi yang akurat, relevan dan tepat waktu kepada Dewan Komisaris;
- Memiliki pedoman dan tata tertib kerja yang bersifat mengikat bagi setiap anggota Direksi;
- Segala keputusan Direksi yang diambil sesuai dengan pedoman dan tata tertib kerja menjadi tanggung jawab seluruh anggota Direksi;
- Setiap kebijakan dan keputusan strategis diputuskan melalui rapat Direksi. Hasil rapat Direksi dituangkan dalam risalah rapat dan didokumentasikan secara baik. Selama pelaksanaan rapat Direksi tidak terjadi

BOARD OF DIRECTORS

Board of Directors is an Organ of the Company that has the authority and are fully responsible for management of the Company from the benefits of the Company, in accordance with the interest and purpose of the Company, and represents the Company either before or outside the court in accordance with provisions of Articles of Association, as stipulated in Law of Limited Liability Company No. 40 of 2007.

1. Duties and Responsibilities of the Directors

In details, the duties and responsibilities of the Board of Directors are as follows:

- The Board of Directors are fully responsible for the implementation of its duties, managing the Bank in accordance with its authorities and responsibilities as stipulated in the Articles of Association and applicable laws and legislation;
- To conduct the principles of Good Corporate Governance in every effort of Bank activities on all organizational levels or stages;
- To follow up audit findings and recommendations from internal audit unit of the Bank, external auditor, or supervision results of Financial Services Authority and/or supervision results from other authorities;
- To establish Internal Audit Unit, Risk Management Unit, Risk Management Committee, Compliance Unit, and Anti-Fraud Strategic Unit;
- To hold responsible for the implementation of its duties to the shareholders through GMS;
- To reveal to the employees the policies of the Bank which are strategic in nature on the field of employment;
- To provide data and information that are accurate, relevant, and in timely manner to the Board of Commissioners;
- To have guidelines and code of conduct that bind every member of the Board of Commissioners;
- All decisions of the Board of Directors taken are in accordance with the guidelines and code of conduct become the responsibilities of all members of the Board of Directors;
- Every policy and strategic decision is determined through Board of Directors meeting. The results of Board of Directors meeting are contained into the minutes of the meeting and are documented

- perbedaan pendapat (*dissenting opinions*) dan rapat Direksi telah diputuskan secara musyawarah;
- k. Menerapkan aspek transparansi dengan melakukan hal-hal sebagai berikut :
- 1) Anggota Direksi telah mengungkapkan :
 - a) Kepemilikan sahamnya, baik pada Bank yang bersangkutan maupun pada Bank dan Perusahaan lain, yang berkedudukan di dalam dan di luar negeri.
 - b) Hubungan keuangan dan hubungan keluarga dengan anggota Dewan Komisaris lain, anggota Direksi dan / atau pemegang saham Bank.
 - 2) Anggota Direksi telah mengungkapkan remunerasi dan fasilitas lainnya yang ditetapkan berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham.
 - 3) Menyusun Rencana Bisnis secara realistis dengan memperhatikan faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi kelangsungan usaha Bank serta tetap memperhatikan prinsip kehati-hatian dan azas perbankan yang sehat. Rencana Bisnis tersebut telah mendapat persetujuan dari Komisaris.
 - 4) Rencana Bisnis dimaksud disampaikan kepada Otoritas Jasa Keuangan. Direksi mengkomunikasikan Rencana Bisnis tersebut kepada :
 - a) Pemegang saham Bank
 - b) Seluruh jenjang organisasi yang ada pada Bank
 - 5) Melaksanakan Rencana Bisnis secara efektif dalam pengelolaan usaha Bank dan menyampaikan Laporan Realisasi Rencana Bisnis secara triwulanan kepada Otoritas Jasa Keuangan.
 - 6) Membuat laporan Tahunan dan Laporan Pelaksanaan *Good Corporate Governance*.
 - 7) Direktur Kepatuhan membuat laporan Direktur yang membawahkan fungsi Kepatuhan secara Triwulan kepada Direktur Utama dengan tembusan kepada Dewan Komisaris.
 - 8) Setiap semester, Direktur Kepatuhan membuat laporan Direktur yang membawahkan fungsi Kepatuhan yang disampaikan kepada Otoritas Jasa Keuangan, dengan tembusan kepada Direktur Utama dan Dewan Komisaris.
 - 9) Melakukan penilaian sendiri (*self assessment*) terhadap pelaksanaan GCG Bank setiap semester dan disampaikan ke Otoritas Jasa Keuangan.
- l. Khusus Direktur Kepatuhan berfungsi untuk memastikan bahwa rancangan keputusan yang akan diambil oleh Direksi dan Komisaris Bank properly. During the meeting there is no dissenting opinions and Board of Directors meeting has been conducted through amicable negotiation;
- k. To implement aspect of transparency by performing these followings:
- 1) The members of the Board of Directors have disclosed:
 - a) Their share ownerships in the Bank or other Banks and other Companies, both in domestic and foreign country.
 - b) Financial relationships and family relationship with other member of the Board of Commissioners, member of the Board of Directors and/or shareholders.
 - 2) The members of the Board of Directors have disclosed their remuneration and other facilities established based on the GMS resolution.
 - 3) To arrange realistic Business Plan by considering external and internal factor that affect business continuity of the Bank as well as keeping heed the principles of prudence and healthy banking principles. The Business Plan has been approved by the Board of Commissioners.
 - 4) The Business Plan is to be conveyed to Financial Services Authorities. The Board of Directors communicates the Business Plan to:
 - a) The Shareholders
 - b) All organizational levels in the Bank
 - 5) To implement Business Plan effectively in the business management of the Bank and convey the Business Plan Realization Report quarterly to the Financial Services Authority.
 - 6) To prepare Annual Report and Implementation Report of Good Corporate Governance.
 - 7) Director of Compliance prepares the report in charge of compliance function quarterly to the President Director forwarded to be determined by the BOC.
 - 8) Every semester, the Director of Compliance prepares the report in charge of compliance function to be presented to the Financial Services Authority, forwarded to the President Director and the Board of Commissioners.
 - 9) To perform self-assessment on the implementation of GCG of the Bank every semester and to be presented to the Financial Services Authority.
- l. Specifically, the Director of Compliance has the function to ensure that the draft of decisions to be determined by the Board of Directors and the Board

Mantap tidak melanggar prinsip kehati-hatian. Apabila setelah dikaji rancangan keputusan tersebut mengandung unsur ketidakpatuhan, maka Direktur Kepatuhan berkewajiban meminta agar rancangan keputusan dimaksud dibatalkan.

2. Kewenangan Direksi

Secara rinci, tugas dan tanggung jawab Direksi dengan tidak mengurangi ketentuan lain dalam Anggaran Dasar sebagai berikut :

- a. Direksi berwenang menetapkan kebijakan dalam kepemimpinan dan kepengurusan Bank;
- b. Mengatur ketentuan tentang kepegawaian Perseroan, termasuk penetapan gaji, pensiun atau jaminan hari tua dan penghasilan lain bagi karyawan Perseroan;
- c. Mengangkat dan memberhentikan pegawai Perseroan berdasarkan peraturan kepegawaian Perseroan;
- d. Mengatur pendelegasian kekuasaan Direksi untuk mewakili Perseroan di dalam dan di luar pengadilan kepada seorang atau beberapa orang anggota Direksi yang khusus ditunjuk untuk itu, atau kepada seorang atau beberapa orang, karyawan, baik sendiri maupun bersama sama atau kepada badan lain;
- e. Menghapus bukukan piutang pokok macet, bunga, denda, dan atau ongkos yang selanjutnya dilaporkan kepada Dewan Komisaris;
- f. Direktur Utama dan seorang anggota Direksi lain berhak dan berwenang bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili Perseroan;
- g. Jika Direktur Utama karena sebab apapun tidak atau belum diangkat atau berhalangan atau tidak ada ditempat (mengenai hal tersebut tidak perlu dibuktikan kepada pihak lain), maka anggota Direksi lainnya berhak dan berwenang untuk bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili Perseroan.

KRITERIA DIREKSI

Sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia No. 13/27/PBI/2011 tentang Bank Umum, pasal 27 menyatakan bahwa Anggota Direksi wajib memenuhi persyaratan integritas, kompetensi dan reputasi keuangan. Selain itu, sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia No.12/23/PBI/2010 tentang Uji Kepatuhan (*Fit & Proper Test*) diatur ketentuan bahwa calon anggota Direksi wajib lulus *fit & proper test* dan memperoleh persetujuan dari Otoritas Jasa Keuangan sebelum menjalankan tugas dan fungsi dalam jabatannya. Proses pemilihan dan pengangkatan Direksi Bank Mantap telah memenuhi seluruh ketentuan tersebut dan memenuhi kriteria seperti berikut :

- a. Mempunyai akhlak dan moral yang baik
- b. Memiliki keahlian dan pengalaman di bidang yang akan menjadi tugas dan tanggung jawabnya

of Commissioners of Bank Mantap do not violate the principles of prudence. In the case that after being reviewed the draft contains non-compliance elements, the Director of Compliance has the obligation to demand that the draft to be discarded.

2. The Authorities of the Board of Directors

In details, the duties and responsibilities of the Board of Directors, without prejudice to other provisions in the Articles of Association are as follows:

- a. The Board of Directors has the authority to establish policies on leadership and management of the Bank;
- b. To arrange provisions on Company employment, including salary determination, pension fund or old age insurance and other income to Company's employees;
- c. To appoint and dismiss Company's employees based on the provisions of Company employment;
- d. To arrange the delegation of authority of the Board of Directors to represent the Company before and outside the court to a member or some members of the Board of Directors particularly assigned, or to a person or some employees, whether alone or in a team or to other entity;
- e. To delete bookkeeping of blocked account receivables, interests, fines, and/or costs which are the to be reported to the Board of Commissioners;
- f. The President Director and a member of the Board of Directors have the eligibility and authority to act for and on behalf of the Board of Directors and represent the Company;
- g. If the President Director by any means is not or has not available to be appointed or is unavailable (this matter needs no evidence), then other members of the Board of Directors have the eligibility and authority to act for and on behalf of the Board of Directors and represent the Company;

CRITERIA OF THE BOARD OF DIRECTORS

Pursuant to the Regulation of Bank Indonesia No. 13/27/PBI/2011 on Commercial Banking, article 27 states that the member of the Board of Directors shall meet the requirements of integrity, competence and financial reputation. In addition, according to the Regulation of Bank Indonesia No.12/23/PBI/2010 on Fit & Proper Test, it is stipulated that the candidates of the Board of Directors shall pass fit & proper test and acquire approval from Financial Services Authority before performing their duties and functions in their position. The process to decide and appoint the Board of Directors of Bank Mantap has complied with the entire provisions and meet the criteria as follows:

- a. Having good character and morals
- b. Having expertise and experience in the area that will become his/her duties and responsibilities

- c. Memiliki reputasi yang baik selama yang bersangkutan mengemban tugas-tugas sebelumnya
- d. Memiliki kompetensi dan pengalaman dibidang perbankan sebagai pejabat eksekutif Bank dan telah memiliki Sertifikasi di bidang Manajemen Risiko, serta memiliki keahlian di beberapa bidang lainnya.
- e. Tidak pernah dinyatakan pailit atau membuat pailit suatu perusahaan pada saat menjabat sebagai Direksi atau anggota Dewan Komisaris/Direksi dalam 5 (lima) tahun sebelum menjabat Direksi Bank
- f. Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana dibidang keuangan dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan.

KOMPOSISI DIREKSI

Anggota Direksi diangkat, diganti dan/atau diberhentikan melalui keputusan RUPS berdasarkan usulan dari Dewan Komisaris setelah memperhatikan Rekomendasi Komite Remunerasi dan Nominasi. Seluruh anggota Direksi tidak merangkap jabatan sebagai anggota Dewan Komisaris, Direksi atau Pejabat Eksekutif pada bank, perusahaan dan/atau lembaga lain. Anggota Direksi juga tidak pernah memberikan kuasa umum kepada pihak lain yang mengakibatkan pengalihan tugas dan fungsi Direksi.

Sesuai akte penetapan Keputusan Rapat yang dituangkan dalam Akta No. 28 tanggal 15 Mei 2015 yang dibuat oleh Notaris I Gusti Ngurah Putra Wijaya di Denpasar, jumlah anggota Direksi per Desember 2016 adalah 6 (enam) orang, yang terdiri dari 1 (satu) Direktur Utama, dan 5 (lima) Direktur. Sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan/ OJK, Presiden Direktur/Direktur Utama berasal dari pihak yang independen terhadap pemegang saham pengendali.

Per posisi 31 Desember 2016 dan sesuai dengan Penetapan Keputusan Rapat, seluruh anggota Direksi berdomisili di Indonesia dan memiliki pengalaman lebih dari 5 (lima) tahun di bidang perbankan.

Pengangkatan Anggota Direksi dan Dewan komisaris efektif berlaku sejak mendapatkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan atas penilaian Kelayakan dan kepatutan (*fit and proper test*). Masa jabatan anggota Dewan Komisaris dan Direksi Perseroan yang diangkat kembali dalam Rapat Umum Pemegang Saham tersebut adalah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan Anggaran Dasar Perseroan dengan tidak mengurangi hak Rapat Umum Pemegang Saham untuk memberhentikananya sewaktu waktu.

- c. Having good reputation during his/her previous duties
- d. Having competence and experience in banking area as Bank executive officer and having Certification in the area of Risk Management, as well as having expertise in several other fields.
- e. Never been declared bankrupt or causing other company bankrupt at the time of holding the position as Director or the member of the Board of Commissioners/ Directors during 5 (five) years prior to holding the position as the Board of Directors of the Bank
- f. Never been sentenced due to a crime committed in financial sector during 5 (five) years prior to the appointment.

COMPOSITION OF THE BOARD OF DIRECTORS

The member of the Board of Directors is appointed, replaced, and/or dismissed through GMS decision based on proposal from the Board of Commissioners after considering the Recommendation from Remuneration and Nomination Committee. All members of the Board of Directors is prohibited from having double post as Board of Commissioners, Board of Directors, or Executive Officer in other bank, company and/or institution. The member of the Board of Directors has never grant general authority to other parties resulted in alteration of duties and functions of the Board of Directors.

In accordance with the notarial deed on the establishment of Meeting Decisions documented in Notarial Deed No. 28 dated May 15, 2015, notarized by notarial I Gusti Ngurah Putra Wijaya in Denpasar, the number of the Board of Directors members as of December 2016 were 6 (six) persons, consisting 1 (one) President Director, and 5 (five) Directors. In accordance with Regulation of the Financial Services Authority (OJK), the President Director was from a party independent from the controlling shareholder.

As of December 31, 2016, and in accordance with the establishment of Meeting Decisions, all members of the Board of Directors were domiciled in Indonesia and have more than 5 (years) of experience in banking.

The appointment of Board of Directors and Board of Commissioners was declared effective following approval from the Financial Services Authorities based on the Fit and Proper Test. The tenure of the Board of Commissioners and Board of Directors reappointed in the GMS is in compliance with the laws and regulations and Articles of Association of the Company without prejudice to the right of the GMS to dismiss him/her at any time.

Berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT Bank Mantap No. 28 tanggal 15 Mei 2015, Susunan anggota Direksi adalah sebagai berikut:

Based on the Notarial Deed of Meeting Decision of PT Bank Mantap No. 28 dated May 15, 2015, the Composition of the members of Bank Mantap's Board of Directors are as follows:

No.	Nama / Name	Jabatan / Position
1	Nixon LP. Napitupulu	Direktur Utama / President Director
2	Ida Ayu Kade Karuni	Direktur <i>Compliance, and Human Capital</i> / Director of Compliance and Human Capital
3	Nurkholis Wahyudi	Direktur <i>Business</i> / Director of Business
4	Josephus K. Triprakoso	Direktur <i>Finance & Risk Management</i> / Director of Finance & Risk Management
5	Paulus Endra Suyatna	Direktur <i>Procurement, Pension and Wealth Management</i> / Director of Procurement, Pension, and Wealth Management
6	Ihwan Sutardiyanta	Direktur <i>IT, Network and Operation</i> / Director of IT, Network, and Operation

KOMITE DI BAWAH DIREKSI

Direksi dibantu oleh 4 (empat) Komite yang semuanya bertugas memberikan opini obyektif kepada Direksi dan membantu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas Direksi secara sistematis. Tiga komite telah ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Direksi sedangkan satu Komite dalam proses penyusunan. Anggota Komite ditunjuk oleh Direksi dan dalam pelaksanaan rapat memberikan kontribusi sesuai dengan bidang keahliannya. Komite tersebut adalah sebagai berikut:

KOMITE MANAJEMEN RISIKO

Komite Manajemen Risiko (KMR) bertugas memberikan rekomendasi kepada Direktur Utama yang meliputi rekomendasi penyusunan kebijakan manajemen risiko, penetapan *risk appetite dan risk tolerance*, penilaian efektivitas penerapan kerangka manajemen risiko sesuai SK Direksi No. SKD/001A/IX/2015 tertanggal 7 September 2015 perihal Pembentukan Komite Manajemen Risiko (KMR) Bank.

Keanggotaan Komite Manajemen Risiko per 31 Desember 2016 sebagai berikut:

COMMITTEES UNDER THE BOARD OF DIRECTORS

The Board of Directors is assisted by 4 (four) Committees which duties are to provide objective opinions to the Board of Directors and assist in improving the effectiveness of duty implementations the Board of Directors systematically. 3 committees have legal basis in accordance with Decree of the Board of Directors, however one committee is currently in preparation process. The members of the Committees are appointed by the Board of Directors and in the meeting implementation provide contributions according to their respective expertise. The committees are as follows:

RISK MANAGEMENT COMMITTEE

Risk Management Committee (KMR) has the duty to provide recommendations to the President Director consisting recommendation on the arrangement of risk management policy, establishment of risk appetite and risk tolerance, assessment on the effectiveness of risk management framework implementation based on Board of Directors Decree No. SKD/001A/IX/2015 dated September 7, 2015 on the Establishment of Risk Management Committee (KMR) of the Bank.

The composition of Risk Monitoring Committee members as of December 31, 2016 are as follows:

Jabatan Position	Dijabat Oleh Hold By	Status Hak Suara Voting Status
Ketua (merangkap Anggota) / Head (concurrent Member)	Direktur <i>Finance & Risk Management</i> / Director of Finance & Risk Management	Mempunyai hak suara / With Voting Rights
Anggota Tetap (Direksi) / Permanent Members (Directors)	Direktur <i>Compliance & Human Capital</i> / Director of Compliance & Human Capital	
	Direktur <i>Business</i> / Business Director	
	Direktur <i>IT, Network & Operation</i> / Director of IT, Network, and Operation	
	Direktur <i>Procurement, Pension & Wealth Management</i> / Director of Procurement, Pension, and Wealth Management	

Jabatan Position	Dijabat Oleh Hold By	Status Hak Suara Voting Status
Anggota tetap (Pejabat Eksekutif) / Permanent member (Executive Officer)	<i>Division Head SKAI /</i> Division Head of Internal Audit <i>Division Head Business Dev, Sales & Performance Management /</i> Division Head of Business Dev, Sales & Performance Management	Tidak mempunyai hak suara / Without Voting Rights
Anggota tidak tetap* / Non-Permanent Members	<i>Semua Dept Head, di luar anggota tetap /</i> All Dept. Head, other than permanent member	
Sekretaris (merangkap anggota tetap) / Secretary (concurrent permanent member)	<i>Division Head Risk Management /</i> Division Head of Risk Management	

*sesuai topik yang dibahas / *according to the discussed topic

Komite Asset Liability Committee (ALCO)

Komite *Asset Liability Committee* (ALCO) bertugas memberikan rekomendasi dalam menetapkan dan mengevaluasi kebijakan dan strategi pengelolaan likuiditas untuk menjaga likuiditas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mencukupi kebutuhan likuiditas dan meminimalisasi *idle fund* sesuai SK Direksi No.SKD/001B/IX/2015 tertanggal 7 September 2015 perihal *Asset Liability Committee* (ALCO).

Keanggotaan Komite *Asset Liability Committee* (ALCO) per 31 Desember 2016 sebagai berikut:

ASSET-LIABILITY COMMITTEE (ALCO)

Asset-Liability Committee has the duty to provide recommendations in determining and evaluating policies and strategies of liquidity management to maintain liquidity in accordance with applicable provisions, fulfilling liquidity requirements and minimizing idle fund according to Board of Directors Decree No. SKD/001B/IX/2015 dated September 7, 2015 on Asset-Liability Committee (ALCO).

The membership of Asset-Liability Committee (ALCO) as of December 31, 2016 are as follows:

Jabatan Position	Dijabat Oleh Hold By	Status Hak Suara Voting Status
Ketua (merangkap Anggota) / Head (concurrent Member)	Direktur Utama / President Director	Mempunyai hak suara / With Voting Rights
Anggota / Member	Direktur <i>Finance & Risk Management /</i> Director of Finance & Risk Management	
	Direktur <i>Business /</i> Business Director	
	Direktur <i>IT, Network & Operation /</i> Director of IT, Network, and Operation	
	Direktur <i>Procurement, Pension & Wealth Management /</i> Director of Procurement, Pension, and Wealth Management	
	Direktur <i>Compliance & Human Capital /</i> Director of Compliance & Human Capital	Tidak memiliki hak suara / Without Voting Rights
	Division Head <i>Funding Management /</i> Division Head of Risk Management	
	Division Head <i>SPM & Accounting /</i> Division Head of SPM & Accounting	
	Division Head <i>IB & Wealth Management /</i> Division Head of IB & Wealth Management	
	Division Head <i>Credit Risk Approval* /</i> Division Head of Credit Risk Approval*	
	Semua <i>Division Head Unit Bisnis /</i> All Division Head of Business Units	
Sekretaris (merangkap Anggota)/ Secretary (concurrent permanent member)	Division Head <i>Risk Management /</i> Division Head of Risk Management	

KOMITE TEKNOLOGI INFORMASI

Komite Teknologi Informasi bertugas untuk membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan dan strategi yang terkait dengan aktivitas pengembangan Teknologi Informasi. Sesuai SK Direksi No. SKD/059/XI/ 2015 tertanggal 30 November 2015 perihal Pembentukan Komite Teknologi Informasi (TI) Bank.

Keanggotaan Komite Teknologi Informasi (TI) per 31 Desember 2016 sebagai berikut:

INFORMATION TECHNOLOGY COMMITTEE

Information Technology Committee has the duty to assist the Board of Directors in conducting policies and strategies related to activities of Information Technology development. In accordance with Board of Directors Decree No. SKD/059/XI/ 2015 dated November 30, 2015 on the Establishment of Information Technology (IT) Committee of the Bank.

The composition of Information Technology (IT) Committee members as of December 31, 2016 are as follows:

Jabatan Position	Dijabat Oleh Hold By	Status Hak Suara Voting Status
Ketua (merangkap Anggota) / Head (concurrent Member)	Direktur IT, Network & Operation / Director of IT, Network, & Operation	Mempunyai hak suara / With Voting Rights
Sekretaris / Secretary	Kepala Divisi IT / Head of IT Division	
Anggota tetap / Permanent Member	Direktur IT, Network & Operation / Director of IT, Network, and Operation	mempunyai hak suara / With Voting Rights
	Direktur Business / Director of Business	
	Direktur Finance & Risk Management / Director of Finance & Risk Management	
	Direktur Compliance & Human Capital / Director of Compliance & Human Capital	Tidak memiliki hak suara / Without Voting Rights
	* Division/Dept Head Compliance / * Division/Dept. Head of Compliance	
Anggota Tidak Tetap / Non-Permanent Member	Direktur Utama / President Director	mempunyai hak suara / With Voting Rights
	Direktur Procurement, Pension & Wealth Management / Director of Procurement, Pension, and Wealth Management	
Anggota Tetap (Pejabat Eksekutif) / Permanent member (Executive Officer)	Division Head Business Development / Division Head of Business Development	Tidak memiliki hak suara / Without Voting Rights
	Division Head Micro Business / Division Head of Micro Business	
	Division Head SPM & Accounting / Division Head of SPM & Accounting	
	Division Head Risk Management / Division Head of Risk Management	
	Division Procurement & Asset Management / Division of Procurement & Asset Management	
Anggota Tidak Tetap (Pejabat Eksekutif) / Non-Permanent Member (Executive Officer)	Divisi lainnya yang diundang terkait dengan issue yang menjadi agenda Komite / Other division invited related to the issue which is the agenda of the Committee	

ETIKA DAN INTEGRITAS (G4-56)

Bank Mantap berkomitmen untuk mewujudkan visi Bank menjadi Bank Nasional yang terkemuka di segmen Pensiunan dan UMKM yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Untuk itu, Bank memiliki komitmen untuk menerapkan dan mencapai *standar corporate governance* yang tinggi. Guna menunjukkan komitmen tersebut, Bank Mantap telah memiliki kebijakan tentang Kode Etik (*Code of Conduct*) sebagai landasan perilaku karyawan dalam bekerja. Di dalam Kode Etik dipaparkan prinsip dasar perilaku pribadi dan profesional yang diharapkan dilakukan oleh setiap Insan Bank dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ini merupakan sebuah standar perilaku yang relatif wajar, sesuai dan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pedoman bagi semua organ di Bank Mantap.

MAKSUD DAN TUJUAN

Bank Mantap menyusun Kode Etik dengan maksud untuk memberikan pedoman berperilaku yang wajar, patut dan dapat dipercaya bagi seluruh jajaran Bank, baik dalam melakukan hubungan bisnis dengan para nasabah, rekanan maupun dengan rekan kerja. Tujuan Kode Etik ini adalah menyusun suatu petunjuk agar setiap pelanggaran kode etik oleh setiap jajaran Bank dapat secara cepat terdeteksi.

Kepatuhan pada ketentuan ini dapat mencegah berkembangnya hubungan yang tidak wajar dengan para nasabah, atau antara sesama pejabat Bank. Penerapan Kode Etik ini, dalam jangka panjang adalah untuk:

- Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja Bank.
- Membina hubungan baik dengan komunitas setempat dimana Bank menjadi bagian di dalamnya sehingga dapat menunjang kesuksesan Bank dalam jangka panjang.
- Menjaga reputasi Bank.
- Memberikan pedoman etika bagi insan Bank dalam melaksanakan tugas, kewenangan, kewajiban dan tanggung jawabnya.
- Meningkatkan budaya sadar risiko dan budaya kepatuhan bagi semua insan Bank.

LANDASAN KODE ETIK

- Kode Etik Bank Mantap mempertimbangkan Visi, Misi dan *Core Values* Bank karena Visi, Misi dan *Core Values* tersebut merupakan intisari kode etik ini.
- Kode Etik merupakan bagian penting dari kerangka kerja *corporate governance* Bank dan memberikan dasar bagi Bank untuk merumuskan kebijakan, sistem dan prosedur.

ETHICS AND INTEGRITY (G4-56)

Bank Mantap has the commitment to realize the vision of the Bank to become renowned National Bank in Pensioners and MSMEs segment that always put forward customers' satisfaction. For that reason, the Bank has the commitment to implement and achieve high standard of corporate governance. To show this commitment, Bank Mantap has had policies on Code of Conduct (*Code of Conduct*) as a basis for the employees' behavior in the work. It is described in the Code of Conduct the basic principles of personal and professional behavior expected to be performed by all personnel of the Bank in carrying out their duties. This is a standard of behavior that is relatively reasonable, appropriate, and reliable to be implemented as guidelines for all organs in Bank Mantap.

AIM AND OBJECTIVE

Bank Mantap prepares the Code of Conduct in order to provide guidance to behave reasonably, appropriately and reliably trusted by all personnel of the Bank, whether in business relationships with customers, partners, or colleagues. The objective of this Code of Conduct is to develop a guidelines so that every violation of the code of conduct by all personnel of the Bank can be quickly detected.

Compliance with this provision could prevent the development of unnatural relationship with customers, or among personnel of the Bank. The implementation of this Code of Conduct, in the long run are to:

- Create a good and conducive working environment as to encourage the improvement of Bank performance.
- Maintain good relationship with local community where the Bank is part of it as to support Bank's success in the long run.
- Maintain Bank's reputation.
- Provide ethical guidelines for Bank personnel in carrying out their duties, authorities, obligations, and responsibilities.
- Improve the culture of risk awareness and compliance of all personnel of the Bank.

BASIS OF CODE OF CONDUCT

- Code of Conduct of Bank Mantap considers Vision, Mission, and Core Values of the Bank since the Vision, Mission, and Core Values are the essence of this code of conduct.
- Code of Conduct is an important part of corporate governance framework of the Bank and provides basis for the Bank to formulate policies, system, and procedures.

ISI KODE ETIK

Pengertian:

BANK

Adalah PT Bank Mandiri Taspen Pos

DEWAN KOMISARIS

Organ Bank yang terdiri dari Komisaris Utama dan anggota Komisaris, termasuk Komisaris Independen, yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

DIREKSI

Organ Bank yang terdiri dari Direktur Utama dan para Direktur yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Bank untuk kepentingan Bank, sesuai dengan maksud dan tujuan Bank serta mewakili Bank, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

PEJABAT EKSEKUTIF

Pejabat Bank yang bertanggung jawab langsung kepada Direksi atau mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan dan/atau operasional Bank, antara lain; Kepala Divisi, Kepala Departemen, Kepala Cabang dan/atau pejabat lainnya yang setara.

JAJARAN BANK

Segecap Anggota Dewan Komisaris, Direksi, Pejabat Eksekutif dan Karyawan

ORANG DALAM

Seluruh pemegang saham Bank, para pihak yang terafiliasi / terkait dengan Bank sebagai akibat adanya penugasan oleh Bank untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan Bank, antara lain Konsultan Hukum, Akuntan Publik dan lain-lain.

GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG)

Adalah suatu tata kelola Bank yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), independensi (*independence*), dan kewajaran (*fairness*).

KODE ETIK (CODE OF CONDUCT) BANK

Pedoman yang menjelaskan etika usaha dan tata perilaku insan Bank untuk melaksanakan praktek-praktek pengelolaan perusahaan yang baik.

LARANGAN GRATIFIKASI

Setiap Jajaran Bank dilarang untuk menerima atau/ memberikan gratifikasi yang berhubungan dengan jabatannya dan berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya sesuai dengan pasal 12B UU No.20 tahun 2001

CONTENT OF CODE OF CONDUCT

Definitions:

BANK

PT Bank Mandiri Taspen Pos

BOARD OF COMMISSIONERS

The Organ of the Company consisting a President Commissioner and Commissioners including Independent Commissioners, which serves to conduct supervision in general and/or specified by the Articles of Association and provides advice to the Board of Directors.

BOARD OF DIRECTORS

The Organ of the Company consisting a President Director and Directors with the authority and full responsibility to Bank management for the benefits of the Bank, in accordance with the aim and purpose of the Bank, and represents the Bank either before or outside the court in accordance with provisions of Articles of Association.

EXECUTIVE OFFICIALS

Bank officers who are directly responsible to the Board of Directors or have significant influences on the policies and/or operations of the Bank, among others; Head of Division, Head of Department, Head of Branch, and/or other equivalent officials.

BANK PERSONNEL

All Members of the Board of Commissioners, Board of Directors, Executive Officers, and Employees

INSIDERS

All shareholders of the Bank, the parties affiliated/ associated with the Bank as a result of the assignment by the Bank to perform activities related to the Bank, among others are Legal Consultant, Public Accountants, etc.

GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG)

Bank governance that applies the principles of transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness.

CODE OF CONDUCT OF THE BANK

The guidelines that explain the business ethics and code of conduct for Bank personnel to implement the practices of good corporate governance.

GRATIFICATION PROHIBITION

Every personnel of the Bank is prohibited to accept or to give gratuities associated with his/her position and contrary to the obligation or his/her duties in accordance with Article 12B Law No.20 of 2001 on amendments to the

tentang perubahan atas UU No.31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, seperti :

1. Uang /Barang/Fasilitas lainnya dalam mempengaruhi kebijakan/keputusan/perlakuan pemangku kewenangan.
2. Uang/Barang/Fasilitas lainnya berapapun nilainya dalam setiap pelayanan terkait dengan tugas, wewenang atau tanggungjawabnya
3. Uang/Barang/Fasilitas lainnya bagi pegawai/ pengawas/ tamu selama kunjungan dinas
4. Uang/barang/fasilitas lainnya dalam proses penerimaan/ promosi/mutasi pejabat/pegawai.

BINGKISAN

Barang yang penggunaannya untuk kebutuhan sehari-hari seperti makanan/minuman, bunga, kartu ucapan dan lainnya sebagai ungkapan tanda / rasa simpati.

BARANG PROMOSI

Barang yang digunakan oleh Bank atau perusahaan nasabah/rekanan untuk tujuan promosi seperti antara lain agenda, payung, kalender, *ballpoint*, dan barang barang lain yang memang dibuat untuk tujuan tersebut.

HUBUNGAN KELUARGA

Hubungan keluarga dengan dan di antara Komisaris, Direksi, Pejabat Eksekutif serta seluruh karyawan Bank. Yang dianggap keluarga adalah :

- Orang tua (kandung/tiri/angkat)
- Adik/kakak (kandung/tiri/angkat)
- Suami/Istri
- Anak (kandung/tiri/angkat)
- Suami/Istri dari anak (kandung/tiri/angkat)
- Kakek/Nenek (kandung/tiri/angkat)
- Cucu (kandung/tiri/angkat)
- Adik/Kakak dari suami/istri
- Suami/Istri dari adik/kakak (kandung/tiri/angkat)
- Orang tua dari suami/isteri

BENTURAN KEPENTINGAN

Suatu kondisi dimana anggota jajaran Bank dalam menjalankan tugas dan kewajibannya mempunyai kepentingan diluar kepentingan dinas, baik yang menyangkut kepentingan pribadi, keluarga, maupun kepentingan pihak-pihak lain sehingga anggota jajaran Bank tersebut dimungkinkan kehilangan obyektivitasnya dalam mengambil keputusan dan kebijakan sesuai kewenangan yang telah diberikan Bank kepadanya, maka untuk menjaga obyektivitas tersebut:

1. Setiap jajaran Bank harus bertindak terhormat dan bertanggung jawab serta harus bebas dari pengaruh yang memungkinkan terjadinya benturan kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat mengakibatkan Bank kehilangan bisnis atau reputasinya.

Law No.31 of 1999 on the Corruption Eradication, namely:

1. Money/Goods/Other facilities affecting policies/ decisions/behaviors of the authorities.
2. Money/Goods/Other facilities regardless its values in every service related to its duties, authorities, or responsibilities
3. Money/Goods/Other facilities for employees/supervisor during official visit
4. Money/goods/other facilities in the process of application/promotion/transfer of employees/officers.

PARCEL

Goods which use are for daily needs such as food/ beverages, flowers, greeting cards and others as expressions of sympathy.

PROMOTIONAL ITEMS

Goods used by the Bank or Customer's companies/ partners for promotional purposes such as, among others are agenda, umbrellas, calendars, ballpoints, and other goods that are made for the purpose.

FAMILY RELATIONSHIP

Family relationship with and among the Board of Commissioners, Board of Directors, Executive Officers, and all employees of the Bank. Which is considered as family are:

- Parents (biological/step/foster)
- Sister/Brother (biological/step/foster)
- Husband/Wife
- Children (biological/step/foster)
- Husbands/Wives of the children (biological/step/foster)
- Grandfather/Grandmother (biological/step/foster)
- Grandchildren (biological/step/foster)
- Sister/brother of the husband/wife
- Husband/Wife of the brother/sister (biological/step/foster)
- The parents of the husband/wife

CONFLICT OF INTEREST

A condition in which the members of the Bank's personnel in carrying out their duties and obligations have interests beyond the interests of the company, either concerning personal, family, or the interests of other parties so that the members of the Bank's personnel are possible to lose objectivity in the making of decisions and policies based the authorities granted by Bank to them, thus to maintain such objectivity:

1. Every person of the Bank must act respectably and responsibly and shall be free from the influence that allows the occurrence of conflict of interest in the execution of his/her duties resulting the Bank to lose its business or reputation.

2. Setiap jajaran Bank harus mengetahui dan menyadari kegiatan/tindakan yang mungkin akan menimbulkan benturan kepentingan, serta wajib menghindarinya. Jika kegiatan/tindakan tersebut tidak dapat dihindari, maka harus segera dilaporkan kepada atasan langsung.
 3. Setiap jajaran Bank tidak diperkenankan memberikan persetujuan dan atau meminta persetujuan atas fasilitas kredit, serta tingkat suku bunga khusus maupun bentuk kekhususan lainnya untuk kepentingan pihak-pihak berikut ini :
 - Dirinya sendiri;
 - Keluarganya;
 - Perusahaan dimana ia dan keluarganya mempunyai kepentingan.
 4. Setiap jajaran Bank harus menghindarkan diri dari kegiatan yang berhubungan dengan suatu organisasi dan atau individu yang memungkinkan terjadinya benturan kepentingan.
 5. Setiap jajaran Bank tidak diperkenankan menjabat sebagai Anggota Dewan Komisaris atau Direksi maupun bekerja sebagai karyawan pada lembaga keuangan lain kecuali apabila lembaga tersebut adalah anak perusahaan atau telah ada seperti Anggota Komite dan yang lainnya.
 6. Setiap jajaran Bank tidak diperkenankan menjabat sebagai Anggota Dewan Komisaris atau Direksi maupun bekerja sebagai karyawan atau konsultan pada perusahaan lain, kecuali apabila telah mendapatkan penugasan atau ijin tertulis dari Bank.
 7. Setiap jajaran Bank, dapat menggunakan barang fasilitas dan sumber daya serta peralatan yang dimiliki oleh Bank hanya untuk kegiatan Bank.
 8. Setiap jajaran Bank tidak diperkenankan menjadi rekanan Bank secara langsung maupun tidak langsung baik sebagai rekanan untuk barang atau jasa bagi Bank yang pada saat dilaksanakan perbuatan tersebut untuk seluruh dan sebagian yang bersangkutan sedang ditugaskan untuk melaksanakan pengurusan dan pengawasan terhadap kegiatan yang sama dalam bidang apapun, baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Every person of the Bank must understand and realize any activity/action that may cause conflict of interest, and is obliged to avoid it. Any unavoidable activity/situation shall be reported immediately to the direct superior.
 3. Every person of the Bank is prohibited to approve or demand approval for loan facility, or special interest rate, or any kind of special treatment for the interest of these parties:
 - Him/Herself;
 - His/Her Family;
 - Company in which he/she and his/her family has an interest.
 4. Every person of the Bank must avoid himself/herself from any activity related to an organization and/or individual that may enable conflict of interest.
 5. Every Bank's person may not holding a position as a member of Board of Commissioners or Directors as well as working as an employee in other financial institution unless such institution is a subsidiary or has been existing like any other Committee Member.
 6. Every Bank's person may not holding a position as a member of Board of Commissioners or Directors as well as working as an employee or consultant in other institution unless has been assigned or has received written permission from the Bank.
 7. Every person of the Bank may use facilities and resources as well as equipment owned by the Bank only for the Bank's solely activities.
 8. Every person of the Bank is not allowed to become a partner of the Bank either directly or indirectly as a partner for goods or services to the Bank which at the time of the implementation some or entire of the personnel are assigned to conduct management and supervision on the same activity of any kind, either directly or indirectly.

PENANGANAN BENTURAN KEPENTINGAN

1. Dalam hal terjadi benturan kepentingan, setiap jajaran Bank dilarang mengambil tindakan yang dapat merugikan Bank atau mengurangi keuntungan Bank dan wajib mengungkapkan benturan kepentingan dimaksud dalam setiap keputusan.
2. Pengungkapan adanya benturan kepentingan atau pelanggaran *Code of Conduct*, wajib dilaporkan kepada atasan masing-masing pegawai/pejabat yang bersangkutan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Pegawai Dasar, Pegawai Pelaksana dan Pegawai Staf melaporkan kepada atasan langsung dengan tindakan kepada Divisi HC;
 - Kepala Departemen Head dan Kepala Cabang/ Kepala Cabang Pembantu melaporkan kepada

THE HANDLING OF CONFLICT OF INTEREST

1. When conflict of interest occurs, every personnel of the Bank is not allowed to conduct an act that causes loss or reduces the profit of the Bank and is obliged to disclose such conflict of interest in every decision.
2. The disclosure of any conflict of interest or violation to the Code of Conduct is obliged to be reported to the supervisor of the related employee/official with the following terms:
 - Basic Employees, Executive Employees, and Staffs report directly to their supervisors with copy of report sent to the Human Capital Division;
 - Head of Department and Head of Branch/ Head of Sub-Branch office report to the Head of

Kepala Kepala Divisi dengan tindakan kepada Direktur *Compliance & HC*;

- Kepala Divisi melaporkan kepada Direksi dengan tindakan kepada Dewan Komisaris;
- Direksi melaporkan kepada Dewan Komisaris

Division with copy of report sent to the Director of Compliance & HC;

- Head of Division reports to Board of Directors with copy of report sent to Board of Commissioners;
- Board of Directors reports to Board of Commissioners

KERAHASIAAN

1. Seluruh jajaran Bank harus mengetahui dan menyadari bahwa seluruh informasi mengenai Bank dan nasabah yang diketahuinya bersifat rahasia dan wajib menjaga kerahasiaan informasi tersebut.
2. Informasi yang diterima oleh seluruh jajaran Bank hanya diperuntukkan bagi kepentingan Bank, dan tidak dapat digunakan untuk kepentingan lain di luar kepentingan Bank. Pelanggaran atas hal ini bertentangan dengan pasal 47 ayat 2 UU No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah dirubah dengan UU No. 10 tahun 1998.
3. Informasi mengenai kegiatan bisnis Bank tidak dapat disebarluaskan kepada pihak lain di luar Bank oleh Pihak manapun kecuali oleh pihak yang berwenang untuk mewakili Bank serta diharuskan oleh ketentuan perundang-undangan.
4. Dalam hal memenuhi setiap permintaan informasi mengenai nasabah Bank dari pihak lain diluar Bank, pejabat Bank terkait harus bertindak sesuai dengan kebijakan dan prosedur intern Bank yang telah ditetapkan.
5. Dalam hal terdapat keraguan dalam pelaksanaannya, pejabat Bank tersebut wajib meminta petunjuk dan persetujuan tertulis dari atasan langsungnya sebelum informasi tersebut diberikan.
6. Untuk menghindari penyalahgunaan, maka penyebaran informasi nasabah Bank di lingkungan internal Bank wajib dilakukan dengan senantiasa mengutamakan prinsip kehati-hatian dan kerahasiaan informasi nasabah serta disampaikan hanya kepada pihak yang berkepentingan.

PENYALAHGUNAAN JABATAN

1. Setiap jajaran Bank dilarang menyalahgunakan wewenang dan mengambil keuntungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dari informasi yang diperolehnya dari kegiatan bisnis Bank untuk kepentingan lain diluar kepentingan Bank.
2. Setiap jajaran Bank dilarang meminta atau menerima, mengijinkan atau menyetujui untuk menerima suatu hadiah atau imbalan dari pihak lain di luar Bank yang mendapatkan atau berusaha mendapatkan fasilitas dari Bank dalam bentuk fasilitas kredit *Cash Loan* maupun *Non Cash Loan*, atau dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan kegiatan operasional Bank.
3. Setiap jajaran Bank dilarang meminta atau menerima, mengijinkan atau menyetujui untuk menerima suatu hadiah atau imbalan dari pihak lain diluar Bank yang mendapatkan atau berusaha mendapatkan pekerjaan

CONFIDENTIALITY

1. All organs of the Bank must understand and realize that all information related to the Bank and customers they receive are confidential and is obliged to maintain the confidentiality of such information.
2. Information received by all organs of the Bank is for the interest of the Bank only, and cannot be used for any other purposes other than for the interest of the Bank. The violation of this statement is contradictory to the article 47 paragraph 2 of Law No. 7 of 1992 on Banking as amended by the Law No. 10 of 1998.
3. Information related to the business activity of the Bank cannot be distributed to any other parties outside the Bank by anyone except the authorized party as the representative of the Bank and required as stated in the regulations of law.
4. In fulfilling every request of information about the customer of the Bank from other party outside the Bank, the concerned Bank official has to act according to the established internal policy and procedure of the Bank.
5. As for having doubt in its implementation, the concerned Bank official is obliged to seek for guidance and written approval from his/her direct supervisor before providing such information.
6. To avoid misuse, the distribution of information of the Bank customers in the internal environment of the Bank shall be conducted by always referring to the principle of carefulness and confidentiality of the customer's information and such information is only presented to the concerned party.

ABUSE OF POWER

1. The personnel of the Bank are prohibited to misuse their authority and take advantage, either directly or indirectly, from the information they acquire from the business activity of the Bank for the interest other than the interest of the Bank.
2. Every personnel of the Bank is prohibited from soliciting or accepting, approving or agreeing to receive gifts or remunerations from the party outside the Bank that acquires or in their effort to acquire the facility from the Bank in the form of credit facility of Cash Loan or Non Cash Loan, or in any kind of form related to the operational activity of the Bank.
3. Every personnel of the Bank is prohibited from soliciting or accepting, approving or agreeing to receive gifts or rewards from the party outside the Bank that obtains or in their effort to obtain a job related to the

yang berkaitan dengan pengadaan barang maupun jasa dari Bank.

PELANGGARAN

Adalah sikap, tindakan atau perbuatan yang menyimpang dari kode etik Bank.

PEMANGKU KEPENTINGAN (STAKEHOLDERS)

Adalah pihak yang harus diperhatikan kepentingannya termasuk antara lain Pemegang Saham, Pemerintah atau Regulator, Nasabah, Pegawai, dan Masyarakat.

PEMEGANG SAHAM (SHAREHOLDERS)

Pihak yang memiliki saham Bank baik dari pihak pemegang saham pengendali dan pemegang saham lainnya.

REKANAN, RELASI, ATAU MITRA KERJA

Setiap pihak ketiga yang menjadi rekanan kerja Bank Mantap

UNIT KERJA

Adalah kumpulan fungsi dalam Organisasi Bank Mantap yang saling bersinergi berdasarkan kriteria tertentu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, yang dapat berupa Divisi, Departemen, Kantor Cabang, Kantor Cabang Pembantu, Kantor Kas maupun Pendidikan dan Pelatihan SDM (*HC Learning*) atau bentuk lainnya yang sesuai dengan budaya Bank dalam mencapai visi dan misinya.

WHISTLEBLOWING SYSTEM

Sistem yang mengelola pengaduan dan penyingkapan mengenai perilaku melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak semestinya secara rahasia, anonim dan mandiri (independen) yang digunakan untuk mengoptimalkan peran serta insan Bank Mantap dan pihak lainnya dalam mengungkapkan pelanggaran yang terjadi di lingkungan Bank Mantap.

PENGUNGKAPAN KODE ETIK BERLAKU BAGI SELURUH LEVEL ORGANISASI

KOMITMEN KODE ETIK

- a. Kode Etik Bank berlaku bagi seluruh insan Bank Mantap di seluruh jenjang organisasi Bank Mantap. Penerapan Kode Etik Bank secara terus menerus dan berkesinambungan dalam bentuk sikap, perbuatan, komitmen dan ketentuan mendukung terciptanya budaya perusahaan.
- b. Seluruh insan Bank Mantap diwajibkan secara tertulis untuk menyatakan kepatuhannya atas kode etik ini. Pernyataan Kepatuhan yang ditandatangani merupakan salah satu syarat kelanjutan hubungan kerja dengan Bank Mantap.

procurement of goods or services of the Bank.

VIOLATION

A deviant behavior, action, or deed from the Bank's Code of Conduct.

STAKEHOLDERS

The party with the most considerate interest, including the Shareholders, Government or Regulator, Customers, Employees, and Public.

SHAREHOLDERS

The party that owns the shares of the Bank, either as the controlling shareholders or any other shareholders.

PARTNERS, ASSOCIATES, OR COLLEAGUES

Any third parties that become the business affiliate of the Bank

WORK UNIT

A group of functions in the Organization of Bank Mantap that works in synergy based on certain criteria to achieve the established purpose, in the form of Division, Department, Branch Office, Sub-Branch Office, Cash Office, or Human Capital Training and Education (HC Learning) or any other forms that is in line with the culture of the Bank in achieving its visions and missions.

WHISTLEBLOWING SYSTEM

A system that manages complaints and disclosure of unlawful behaviors or unethical/improper behavior confidentially, anonymously, and independently to serve the purpose of optimizing the role of the personnel of Bank Mantap and other parties in disclosing any kinds of violation that occurs in the environment of Bank Mantap.

DISCLOSURE OF CODE OF CONDUCT APPLIES TO ALL LEVELS OF ORGANIZATION

COMMITMENTS OF CODE OF CONDUCT

- a. The Code of Conduct of the Bank applies to all personnel in all organization levels of Bank Mantap. The continuous and sustainable implementation of Code of Conduct of the bank in the form of behavior, action, commitment, and clauses promotes the corporate culture.
- b. All personnel of Bank Mantap are obliged to state their written compliance with the Code of Conduct in a written statement. Signing the Statement of Compliance is a requirement to establish working relationship with Bank Mantap.

PENYEBARLUASAN KODE ETIK

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Direksi dan Komisaris No.SKD/106/X/2016, Kode Etik (*Code of Conduct*) Bank Mantap berlaku bagi anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi, dan Pegawai Bank Mantap. Adapun Kode Etik Bank Mantap tersebut telah dibuat dalam bentuk Ketentuan Perilaku (*Code of Conduct*) yang telah dibagikan kepada seluruh Unit Kerja dan Penandatanganan komitmen pegawai dalam bentuk surat pernyataan pegawai yang mengikat diri dan akan menjalankan kode etik bankir, ketentuan perilaku, sumpah jabatan, semua peraturan yang berlaku di Bank Mantap baik yang sudah ada maupun yang akan ada di kemudian hari termasuk sistem penilaian kinerja pegawai dengan segala konsekuensinya serta semua peraturan perundangan yang berlaku, baik yang berlaku umum maupun yang berhubungan dengan kegiatan perbankan.

PENEGAKAN SANKSI PELANGGARAN KODE ETIK

- Ketentuan dan Kode Etik bersifat mengikat dan harus dipahami serta dilaksanakan secara sungguh sungguh oleh seluruh jajaran Bank Mantap dalam rangka mendukung pelaksanaan prinsip-prinsip GCG.
- Apabila terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap kebijakan ketentuan dan kode etik, maka pelanggarnya dapat dikenai sanksi sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Keputusan yang diambil oleh Bank Mantap sehubungan dengan hal ini, akan disesuaikan dengan jenis dan keseriusan pelanggaran yang terjadi serta evaluasi menyeluruh atas individu yang melakukan pelanggaran.

PERNYATAAN MENGENAI BUDAYA PERUSAHAAN (*CORPORATE CULTURE*) YANG DIMILIKI PERUSAHAAN

1. Kode Etik menjabarkan prinsip dasar perilaku pribadi dan profesional yang diharapkan dilakukan oleh setiap insan Bank Mantap dalam melaksanakan tugasnya dan praktek-praktek pengelolaan perusahaan yang baik.
2. Ketentuan Kode Etik merupakan standar perilaku yang wajar, patut dan dapat dipercaya untuk semua insan Bank dalam melaksanakan kegiatan usaha termasuk berinteraksi dengan pemangku kepentingan (*stakeholders*). Kode Etik Bank berlaku bagi seluruh insan Bank Mantap di seluruh jenjang organisasi Bank Mantap, Penerapan Kode Etik Bank secara terus menerus dan berkesinambungan dalam bentuk sikap, perbuatan, komitmen dan ketentuan mendukung terciptanya budaya Perusahaan.
3. Kode Etik Bank dijabarkan dalam 9 (sembilan) elemen, yaitu:
 - Benturan Kepentingan;
 - Kerahasiaan Bank;
 - Penyalahgunaan kewenangan jabatan;
 - Orang Dalam;
 - Pengelolaan Data Bank;

DISSEMINATION OF THE CODE OF CONDUCT

Based on the Joint Decree of Board of Directors and Board of Commissioners No.SKD/106/X/2016, Code of Conduct of Bank Mantap applies to the members of Board of Commissioners, members of Board of Directors, and the Employees of Bank Mantap. Such Code of Conduct has been established in the form of Code of Conduct that has been distributed to all Work Units and the signing of commitment of employees in the form of statement letter that binds them to the banker Code of Conduct, code of conduct, oath of office, all regulations of Bank Mantap, both existing and future including the performance assessment system of the employees with all the consequences it follows and all applicable regulations both public or specifically related to banking.

PENALTY ENFORCEMENT ON VIOLATION ON CODE OF ETHIC

- The Regulation and Code of Ethics are binding and shall be truly comprehended and conducted by all organs of Bank Mantap to support the implementation of GCG principles.
- If one violates or disobeys the policy of the regulation and Code of Conduct, then the violator may be subject to penalty according to the level of violation. The decision made by Bank Mantap related to this matter will be adjusted to the type and level of the violation and comprehensive evaluation on the violator.

STATEMENT ON CORPORATE CULTURE OF THE COMPANY.

1. Code of Conduct describes the basic principles of professional personal behavior that is expected to be conducted by every personnel of Bank Mantap in performing their duty and good corporate governance practice.
2. Code of Conduct is the standard of fair, appropriate, and trusted behavior for all personnel of the Bank in performing business activity, including communicating with the stakeholders. Code of Ethics of the Bank applies to all personnel of Bank Mantap in all level of organization of Bank Mantap. Continuous and sustainable implementation of Code of Ethics of the Bank in attitude, behavior, commitment, and clauses promotes appropriate corporate culture.
3. Code of Conduct of the Bank is elaborated to 9 (nine) elements, that are:
 - Conflict of Interest;
 - Bank Confidentiality;
 - Abuse of Power;
 - The Insiders;
 - Management of Bank Data;

- Penerapan sistem perbankan;
 - Pengelolaan Rekening Karyawan;
 - Pernyataan tahunan;
 - Sanksi
4. Surat Pernyataan tahunan Jajaran Bank
- Setiap jajaran Bank Mantap wajib menandatangani Pernyataan Tahunan yang isinya adalah pernyataan penundukan diri pada hal-hal berikut :
- Kode Etik Bankir Indonesia;
 - Kode Etik Pegawai Bank Mantap;
 - Semua peraturan yang berlaku di Bank Mantap, baik yang sudah ada maupun peraturan yang akan ada dikemudian hari termasuk sistem penilaian kinerja pegawai dengan segala konsekwensinya;
 - Semua peraturan perundangan yang berlaku, baik yang berlaku umum maupun yang berhubungan dengan kegiatan perbankan.
4. Annual Statement of the Personnel of the Bank
- Every personnel of Bank Mantap is obliged to sign the Annual Statement that contains the statement of their compliance to the followings:
- Code of Ethics of Indonesian Bankers;
 - Code of Ethics of Bank Mantap Employees;
 - All applicable regulations in Bank Mantap, both existing and future including the employees performance assessment system with all consequences it follows;
 - All applicable regulations both public and specifically related to banking.

WHISTLEBLOWING SYSTEM

PENYAMPAIAN LAPORAN PELANGGARAN

Unit Strategi Anti Fraud bertugas mengadministrasikan pengaduan; menerima, meregister pengaduan pelanggaran yang masuk baik melalui telepon, e-mail, faksimili, layanan pesan singkat (SMS), Surat. Untuk selanjutnya diteruskan kepada Direktur Utama.

PERLINDUNGAN BAGI WHISTLEBLOWER

PERLINDUNGAN PELAPOR

1. Perusahaan berkewajiban untuk melindungi pelapor dan terlapor
2. Perlindungan pelapor memiliki manfaat atas kepastian perlakuan terhadap pelapor atas kerahasiaan pelapor sehingga mendorong keberanian melaporkan pelanggaran
3. Semua laporan pelanggaran akan dijamin kerahasiaan dan keamanannya oleh perusahaan dan pelapor dijamin haknya untuk memperoleh informasi mengenai tindak lanjut atas laporannya.
4. Perusahaan memberikan perlindungan kepada pelapor sebagai berikut:
 - Pemecatan yang tidak adil;
 - Penurunan jabatan atau pangkat;
 - Pelecehan atau diskriminasi dalam segala bentuknya;
 - Catatan yang merugikan dalam file data pribadinya (*personal file record*).
5. Selain perlindungan di atas, untuk pelapor yang beriktikad baik, perusahaan juga akan menyediakan perlindungan hukum, sejalan dengan yang diatur pada pasal 43 UU No.15 tahun 2002 jo UU No.25 tahun 2003 tentang Tindak Pidana Pencucian Uang dan pasal 13 UU No.13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan

WHISTLEBLOWING SYSTEM

SUBMISSION OF VIOLATION REPORT

Anti-Fraud Strategic Unit has a task in administering complaints; receiving and registering complaints of violation reported through phone call, e-mail, facsimile, text messages (SMS), letters, to be the forwarded to the President Director.

WHISTLEBLOWER PROTECTION;

COMPLAINANT PROTECTION

1. he company has the obligation to protect the complainant and the accused
2. Complainant Protection provides benefit such as certainty of treatment to the complainant concerning his/her confidentiality so that it promotes violation report
3. All violation reports will be processed securely and confidentially by the company and the complainant's right to obtain further information on the follow-up action on his/her report is reserved.
4. The company provides the complainant with the following protections:
 - Unfair dismissal;
 - Demotion;
 - Any kinds of discrimination;
 - Adverse record in his/her personal file record.
5. Other than the protections above, for the complainant with good will, the company will also provides legal protection as regulated in the article 43 of the Law No.15 of 2002 in conjunction with the Law No.25 of 2003 on Money Laundering and article 13 of the Law No.13 of 2006 on Witness and Victim Protection, and

Korban, dan pasal 5 PP No.57 tahun 2003 tentang Tata Cara Perlindungan Khusus bagi Pelapor dan Saksi dalam Tindak Pidana Pencucian Uang yaitu :

- Perlindungan dari tuntutan pidana dan/atau perdata;
- Perlindungan atas keamanan pribadi, dan/atau keluarga Pelapor dari ancaman fisik dan/atau mental;
- Perlindungan terhadap harta Pelapor;
- Kerahasiaan dan penyamaran identitas Pelapor; dan/atau
- Pemberian keterangan tanpa bertatap muka dengan terlapor, pada setiap tingkat pemeriksaan perkara dalam hal pelanggaran tersebut masuk pada sengketa pengadilan.

article 5 of Government Regulation No.57 of 2003 on Procedures on Special Protection for The Complainants and Witnesses in Money Laundering as follows:

- Protection from criminal and/or civil charges;
- Protection against personal, and/or family security from physical or mental threat;
- Protection for the property of the complainant;
- The confidentiality or concealment of the complainant's identity; and/or
- Statement provision without confrontation with the accused in all stages of investigation in the case of such violation is determined as court dispute.

PENANGANAN PENGADUAN

PROSES PENANGANAN PENGADUAN

1. Semua laporan mengenai pelanggaran yang masuk akan dilakukan verifikasi, dengan tujuan untuk sedapat mungkin mengumpulkan bukti awal yang cukup memadai, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan apakah laporan pelanggaran tersebut benar adanya. atau bahkan sebaliknya ditemukan tidak cukup bukti untuk diteruskan pada tahap investigasi.
2. Proses investigasi atas suatu laporan harus dilakukan dengan tetap memegang azas praduga tidak bersalah dan obyektivitas. Hasil dari proses investigasi berupa laporan hasil investigasi yang disertai beberapa bukti pendukung. Hasil laporan investigasi tidak berupa opini atau pendapat, tapi berupa kesimpulan akhir mengenai hasil investigasi yang akan digunakan sebagai dasar putusan pengambilan tindakan.
3. Unit Strategi Anti *Fraud* dan Satuan Kerja Audit Internal melakukan verifikasi atas laporan yang masuk dalam waktu 30 hari kerja dan dapat diperpanjang paling lama 30 hari kerja berikutnya. Hasil verifikasi dimuat dalam Berita Acara Hasil Verifikasi dan dilaporkan kepada Direktur Utama.
4. Dalam hal hasil investigasi terbukti ditemukan indikasi adanya pelanggaran disiplin oleh pegawai, maka akan dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
5. Hasil investigasi yang menunjukkan tidak terbukti adanya pelanggaran oleh Terlapor, maka Terlapor dinyatakan tidak bersalah.
6. Proses investigasi harus bebas dari tekanan pihak manapun tanpa terkecuali dan dilakukan tidak tergantung dari siapa yang melaporkan ataupun siapa yang terlapor
7. Terlapor harus diberi kesempatan penuh untuk memberikan penjelasan atas bukti-bukti yang ditemui, termasuk pembelaan bila diperlukan.

PIHAK YANG MENGELOLA PENGADUAN

1. Pengaduan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai ditujukan kepada Unit Strategi Anti *Fraud*

COMPLAINT HANDLING

COMPLAINT HANDLING PROCESS

1. Verification will be applied to the reports on violation in order to collect sufficient early evidence so that it can be concluded whether the violation report is true or otherwise as a base for the investigation stage to be conducted.
2. Investigation on a report has to be conducted on the principle of presumption of innocence and objectivity. The investigation result in the form of investigation report along with some supporting evidence. Investigation result is not an opinion or judgment, yet a final conclusion on such result as a basis for decision making on the required measure.
3. Anti-Fraud Strategic Unit and Internal Audit Work Unit verify the report in 30 working days that can be extended up to the subsequence 30 working days. The result of verification is expressed in the Minutes of Verification Result and reported to the President Director.
4. If a non-disciplinary act by an employee is indicated to be found from the investigation result, such employee will be penalized according to the company's regulation.
5. The investigation result that does not indicate violation by the reported, such person is then declared not guilty.
6. Investigation process has to be free from pressure exerted by any parties without any exceptions and is performed to anyone regardless to the complainant and the reported.
7. The reported is given an opportunity for clarification on the findings, including defense if necessary.

PARTIES MANAGING COMPLAINTS

1. Complaints on violation by the employee is addressed to Anti-Fraud Strategic Unit

2. Pengaduan pelanggaran dapat dilakukan melalui:

- Telephone Nomor : 0361 227076, 227887
- E-mail : rbc.bmt@bankmantap.co.id
- Faximile : 0361-244462
- SMS No. : 081 75547 43, 08123626645
- Kotak Pengaduan pelanggaran (kotak saran) yang tersedia di lingkungan Kantor Cabang (KC) / Kantor Cabang Pembantu (KCP)
- Surat yang ditujukan kepada Unit Strategi Anti Fraud dengan alamat :
PT Bank Mandiri Taspen Pos
Up. Unit Strategi Anti Fraud (RBC)
Jl. Melati No.65 Denpasar-Bali
Kode Pos : 80233
- Dengan format penulisan
 1. Nama Pelapor :
 2. Jabatan :
 3. Penempatan Tugas :
 4. Obyek Terlapor :
 - Nama :
 - Jabatan :
 - Dugaan :
 - Kronologis :

Contoh format penulisan melalui SMS:

(Ani, Teller, Negara, Bejo, KCP Negara, lapping setoran, nasabah bertanya tentang jumlah saldo yg berbeda di buku dengan yang disetor).

JUMLAH PENGADUAN YANG MASUK DAN DIPROSES PADA TAHUN BUKU TERAKHIR SERTA TINDAK LANJUT

- Selama tahun 2016, tidak ada pengaduan yang masuk ke Perseroan mengenai *fraud*.

2. Violations can be reported by

- Phone Number : 0361 227076, 227887
- E-mail : rbc.bmt@bankmantap.co.id
- Facsimile : 0361-244462
- SMS No. : 081 75547 43, 08123626645
- Violation report box (suggestion box) available around the Office
- Branch/Sub-Branch Office (KC/KCP)
- A letter submitted to Anti-Fraud Strategic Unit to the following address:
Bank Mandiri Taspen Pos
Up. Anti-Fraud Strategic Unit (RBC)
Jl. Melati No.65 Denpasar-Bali
Postal Code: 80233
- With the report format
 1. Name of Complainant :
 2. Position :
 3. Job Placement :
 4. Reported Object :
 - Name :
 - Position :
 - Allegation :
 - Chronology :

Example of report format by SMS:

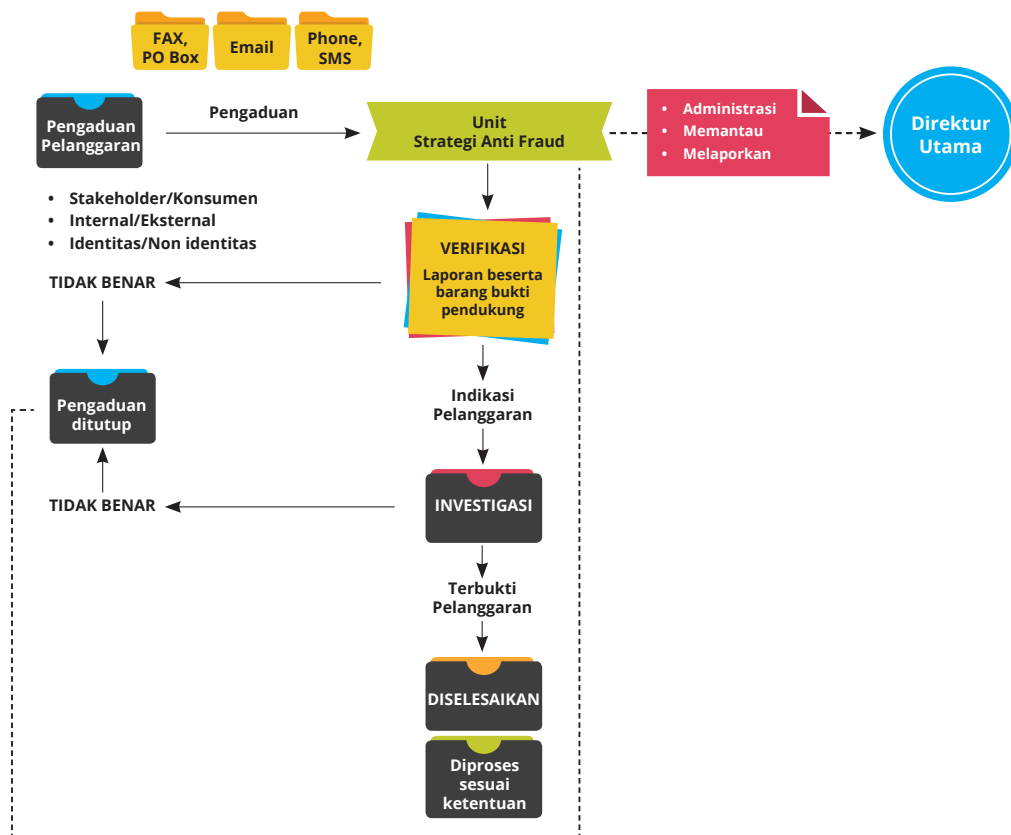
(Ani, Teller, Negara, Bejo, KCP Negara, deposit lapping, customer inquiries about different amount of balance stated in the account book with the deposited cash).

NUMBERS OF FILED AND PROCESSED REPORT IN THE LAST FISCAL YEAR AND THE FOLLOW-UP ACTION

- In 2016, there is no report to the company on fraud.

SKEMA PROSES PENGELOLAAN PENGADUAN

COMPLAINT MANAGEMENT PROCESS SCHE



KEBIJAKAN BENTURAN KEPENTINGAN & GRATIFIKASI

Kepercayaan masyarakat umum dan pelaku pasar terhadap Perseroan sangat dipengaruhi oleh etika perilaku seluruh jajaran Perseroan, mulai dari Dewan Komisaris, Direksi, jajaran manajemen sampai seluruh karyawannya. Kepercayaan ini sangat penting untuk membina dan memelihara hubungan bisnis dengan nasabah dan pihak ketiga lainnya yang berhubungan dengan Perseroan.

Dalam praktik, potensi terjadinya hubungan yang mengarah pada hal-hal yang lebih bersifat pribadi cukup besar, sehingga hubungan bisnis yang terjalin tercampur oleh hubungan pribadi dan membuat kepentingan perusahaan berbenturan dengan kepentingan pribadi. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat serta mendukung pelaksanaan prinsip-prinsip GCG, Bank

POLICY ON CONFLICT OF INTEREST AND GRATIFICATION

Public's and market players' trust to the Company is strongly determined by the ethics of all organs of the Company, either Board of Commissioners, Board of Directors, managements, or the employees. This trust is significant in developing and maintaining business relationship with the customers and other third parties in connection with the Company.

Practically, the potential of business relationship that diverts to a more personal matter is quite considerable that eventually results in a conflict of interest. Because of that, to improve the public trust and to support the implementation of GCG principles, Bank Mantap has established regulations on the conflict of interest to provide guidelines for the organs of the Company as

Mantap telah menetapkan ketentuan mengenai benturan kepentingan yang dimaksudkan untuk memberikan pedoman jajaran Perseroan sebagai individu dalam berhubungan dengan nasabah, rekanan, maupun dengan sesama rekan pekerja.

Tujuan Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan pedoman perilaku yang wajar, patut dan dapat dipercaya bagi seluruh jajaran Perseroan dalam melakukan hubungan dengan para nasabah, rekanan dan sesama pekerja, serta tidak dimaksudkan untuk mencampuri kehidupan pribadi seluruh jajaran Perseroan. Ketentuan tersebut antara lain menetapkan bahwa :

- Seluruh jajaran perseroan dilarang meminta atau menerima, mengizinkan atau menyetujui untuk menerima suatu hadiah atau imbalan dari pihak ketiga yang mendapatkan atau berusaha mendapatkan fasilitas dari Perseroan dalam bentuk fasilitas kredit ataupun fasilitas lainnya yang berkaitan dengan kegiatan operasional Perseroan.
- Seluruh jajaran Perseroan dilarang meminta atau menerima, mengizinkan atau menyetujui untuk menerima suatu hadiah atau imbalan dari pihak ketiga yang mendapatkan atau berusaha mendapatkan pekerjaan atau pesanan yang berkaitan dengan pengadaan barang maupun jasa dari Perseroan.

Dalam hal nasabah, rekanan dan pihak-pihak lain memberikan bingkisan pada saat-saat tertentu, seperti pada Hari Raya atau pada perayaan lainnya, apabila:

- Akibat penerimaan bingkisan tersebut diyakini menimbulkan dampak negatif dan mempengaruhi keputusan Perseroan; dan
- Harga bingkisan tersebut di luar batas yang wajar.

Maka setiap anggota jajaran Perseroan yang menerima bingkisan tersebut harus segera mengembalikan bingkisan tersebut disertai penjelasan secara sopan bahwa seluruh jajaran Bank tidak diperkenankan menerima bingkisan.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, dan komitmen Bank Mantap dalam melaksanakan GCG maka diwajibkan:

1. Seluruh jajaran Perseroan harus mengetahui, memahami dan melaksanakan Ketentuan tersebut dengan penuh tanggung jawab dan tanpa pengecualian.
2. Untuk mendukung pelaksanaan ketentuan tersebut maka seluruh anggota Dewan Komisaris, Direksi dan seluruh pegawai diwajibkan untuk membuat pernyataan tahunan yang memuat semua keadaan atau situasi yang memungkinkan timbulnya benturan kepentingan.

Sanksi Pelanggaran:

- a. Ketentuan ini bersifat mengikat dan harus dipahami serta dilaksanakan sungguh-sungguh oleh seluruh jajaran Perseroan sebagai bagian dari Kode Etik

individuals in maintaining relationship with customers, partner, colleagues, or other employees.

The purpose of this regulation is to provide guidelines of behavior that is relatively reasonable, appropriate, and reliable for all organs of Company in their relationship with the customers, colleagues, and other employees, without any intention to interfere with their personal life. Such regulation concerns the stipulation that:

- Every personnel of the Bank is prohibited from soliciting or accepting, approving or agreeing to receive gifts or rewards from the party outside the Bank that receives or in their effort in acquiring facilities from the Company in the form of credit facility or any other facilities related to the operational activity of the Bank
- Every personnel of the Bank is prohibited from soliciting or accepting, approving or agreeing to receive gifts or rewards from the party outside the Bank that obtains or tries to obtain a job or errand related to the procurement of goods and services of the Bank.

Concerning about customers, colleagues, and other parties presenting gifts in a certain occasion, such as Public Holidays or any other holidays, if:

- As a result of acceptance of the gift is believed to have a negative impact and influence the bank's decision; and
- If the price of the gift is beyond reasonable limits,

The organ of the Bank who receives the gift should immediately return the gift with a polite explanation that all organs of the Bank are not allowed to receive gifts.

Related to the mentioned above, and to the commitment of Bank Mantap in implementing GCG, all organs of the Bank are obliged to:

1. Acknowledge, comprehend, and implement such regulation responsibly and unexceptionally.
2. To support the implementation of such regulation, all members of Board of Commissioners, Board of Directors, and all employees are subject to make an annual statement that expressed the condition or situation concerning to the possibility of conflict of interest to occur.

Penalties on Violation:

- a. This regulation is binding and obliged to be truly comprehended and implemented by all organs of Company as a part of Banker Code of Ethics of Bank

Bankir Bank Mantap dan dalam rangka mendukung pelaksanaan prinsip-prinsip GCG.

- b. Apabila terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap kebijakan ini, maka pelanggarnya dapat dikenai sanksi sesuai dengan tingkat pelanggarannya.

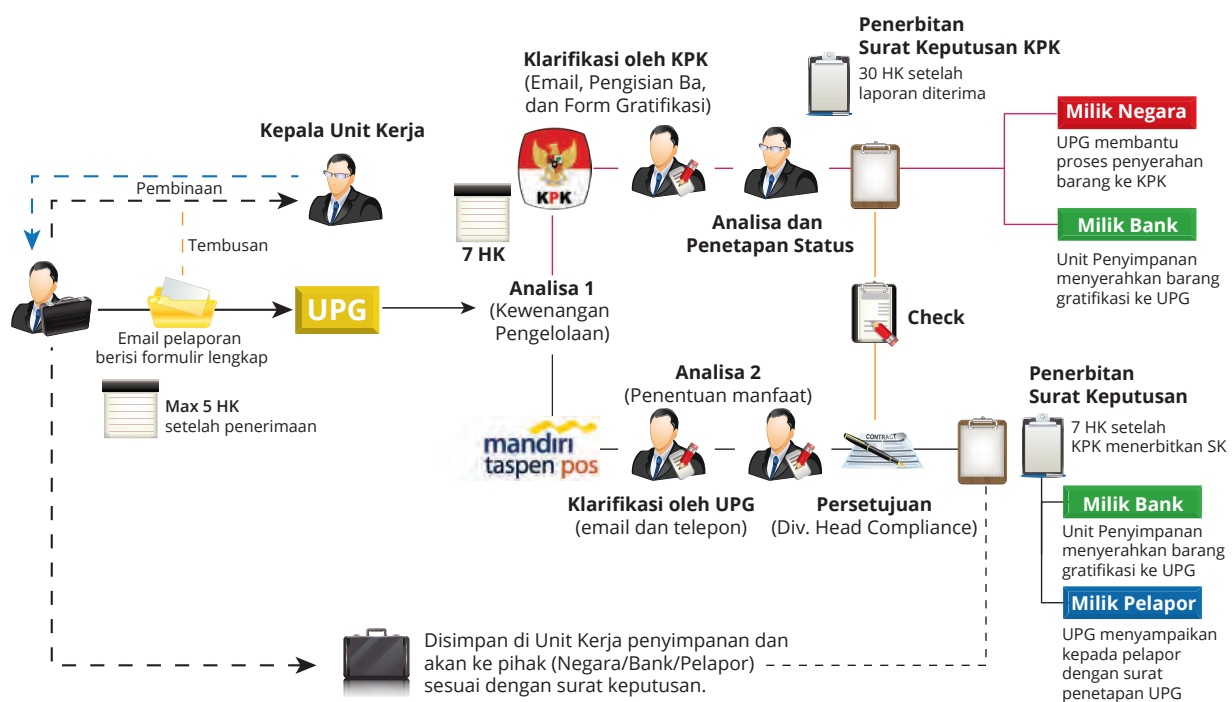
Hal tersebut sebagai salah satu upaya pencegahan terjadinya gratifikasi yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sejak tahun 2015, Direksi Bank Mantap telah mengeluarkan himbauan anti gratifikasi tersebut agar dilaksanakan oleh seluruh jajaran Perseroan. Perseroan juga menegaskan agar anti gratifikasi menjadi budaya Bank Mantap untuk tidak menerima pemberian atau imbalan dari nasabah, debitur, vendor, rekanan, mitra kerja dan pihak ketiga lainnya atas jasa yang diberikan oleh karyawan Bank Mantap dalam menjalankan tugasnya.

Mantap and in order to support the implementation of GCG principles.

- b. If one violates or disobeys the policy of the terms, it may be subject to penalties according to the level of the violation.

It becomes one of the efforts to prevent gratification that is prohibited by the applicable regulations of law. Since 2015, Board of Directors of Bank Mantap has advised anti-gratification to be implemented by all Company organs. The Company also emphasize anti-gratification as a culture of Bank Mantap to never receive rewards from customers, debtors, vendors, colleagues, partners, or any other third parties for the service given by the employees of Bank Mantap in performing their duty.

Mekanisme Pelaporan Alur Penerapan Gratifikasi



Pada tahun pelaporan, tidak ada kasus pelanggaran benturan kepentingan dan gratifikasi, serta tindakan yang diambil, di Bank Mantap.

In the year of reporting, there is no violation on conflict of interest and gratification, not taken measure, in Bank Mantap.

KIAN MANTAP DI TENGAH SITUASI YANG PENUH TANTANGAN

GETTING MORE CONFIDENT IN A MORE CHALLENGING SITUATION

Tahun 2016 merupakan tahun yang penuh tantangan bagi industri perbankan di Indonesia. Hal itu tak lepas dari kondisi perekonomian dunia yang masih belum menggembirakan dan diwarnai ketidakpastian. Begitu kuatnya ketidakpastian itu, Dana Moneter Internasional (IMF) sempat menurunkan perkiraan pertumbuhan ekonomi dunia pada tahun 2016 menjadi 3,1 persen dari perkiraan semula 3,2 persen.

Sebagai warga dunia, Indonesia ikut terkena imbas dari kondisi ekonomi global yang kurang menggembirakan tersebut. Hal itu terlihat dari pertumbuhan ekonomi Indonesia yang juga tak sesuai dengan harapan. Walau pemerintah sudah berupaya semaksimal mungkin, pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2016 tidak mampu memenuhi target sebesar 5,5-5,6 persen, seperti yang disampaikan pada awal tahun 2016. Menurut Badan Pusat Statistik, pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2016 mencapai 5,02 persen, lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2015, yakni sebesar 4,79%. Walau tak mencapai target, pencapaian tahun 2016 masih patut disambut mendapatkan apresiasi karena melampaui angka perkiraan IMF, yakni 4,9 persen.

Pertumbuhan ekonomi Indonesia yang melambat memiliki konsekuensi serius bagi perbankan. Sejumlah indikator kinerja perbankan menunjukkan tren yang kurang menggembirakan. Catatan yang diberikan oleh Otoritas Jasa Keuangan menunjukkan hal itu. Hingga November 2016, tercatat hanya kredit investasi yang tumbuh positif. Rasio kredit bermasalah (*Non-Performing Loan/NPL*) sebagai salah satu indikator penting bagi kesehatan bank, angkanya masih cukup tinggi, yakni 3,18 persen *gross* dan 1,38 persen *nett*. Kondisi itu lebih buruk dibanding periode yang sama tahun 2015, yakni 2,66 persen *gross* dan 1,22 persen *nett*. **G4-DMA**

NILAI EKONOMI LANGSUNG YANG DIHASILKAN DAN DIDISTRIBUSIKAN

Dalam kondisi perbankan yang masih kurang menguntungkan itu, Bank Mantap patut bersyukur bahwa kinerjanya tetap positif pada tahun 2016. Per 31 Desember 2016, aset Perseroan tumbuh sebesar 285%, yakni meningkat menjadi Rp7,39 triliun dari semula Rp2,58 triliun pada tahun 2015. Laba bersih juga tumbuh menjadi Rp50,67 miliar, atau naik 209,51% dibanding tahun 2015, yang tercatat sebesar Rp 24,40 miliar. Sementara itu, Dana Pihak Ketiga (DPK) pada

2016 is a year of challenge for Indonesian banking industry. It is a result of the uncertain and less encouraging global economy. Such strong uncertainties have forced the International Monetary Fund (IMF) to lower the global economic growth forecast of 2016 from the estimated 3.2% to 3.1%.

As a citizen of the world, Indonesia is affected by such global situation. It is reflected from the Indonesian economic growth that did not go as expected. Although the government has put all their effort in dealing with that, the Indonesian economic growth could not achieve the target of 5.5-5.6 percent as aimed in the early 2016. According to Central Bureau of Statistics, Indonesian economic growth in 2016 reached 5.02 percent, higher than 2015 at 4.79%. Although missing its target, the achievement of 2016 is still appreciated since it surpasses the prediction by IMF at 4.9%.

The decelerating growth of Indonesian economy carries a serious consequence for banking. Some banking performance indicators have shown an unsatisfactory trend. The records made by the Financial Services Authority also indicates similarly. As of November 2016, investment loan was the only aspect with positive growth. The Non-Performing Loan (NPL) ratio, one of the most crucial indicators for bank soundness level, remained at a high level of 3.18% (gross) and 1.38% (net). This is worse compared to the same period in 2015 with 2.66% (gross) and 1.22% (net). **G4-DMA**

DIRECT ECONOMIC VALUE GENERATED AND DISTRIBUTED

In such disadvantageous state, Bank Mantap is grateful for its ability in maintaining positive performance in 2016. As of December 31, 2016, the Company assets grew by 285%, or increased to Rp7.39 trillion from Rp2.58 trillion in 2015. Net profit also grew by Rp50.67 billion, or increased by 209.51% from 2015 at Rp24.40 billion. The Third Party Funds, on the other hand, was recorded at Rp5.65 trillion in 2016. This was an increase by 308.42% compared to 2015.

tahun 2016 tercatat sebesar Rp5,65 triliun. Angka itu naik sebesar 308,42% bila dibandingkan dengan tahun 2015, yang mencapai sebesar Rp 1,83 triliun. [G4-EC1](#)

Kinerja positif itu menunjukkan bahwa keberadaan Bank Mantap dengan berbagai produk dan layanannya kian diterima oleh masyarakat Indonesia. Perolehan nilai ekonomi yang didapat Bank Mantap seperti tersebut di atas berasal dari kegiatan operasional dan tidak ada bantuan finansial dari pemerintah, seperti keringanan pajak atau subsidi. [G4-EC4](#)

Rincian mengenai nilai ekonomi yang dihasilkan dan didistribusikan langsung oleh Bank Mantap pada tahun 2016 dapat dilihat pada tabel berikut. [\[G4-EC1\]](#)

with Rp1.83 trillion. [G4-EC1](#)

The positive performance indicates that Bank Mantap and its products and services are getting more appreciated by the public of Indonesia. The achievement of above economic values by Bank Mantap comes solely from the operational activity without any financial support from the government, such as tax relief or subsidy. [G4-EC4](#)

Details on the economic value produced and distributed by Bank Mantap in 2016 can be observed in the following table. [\[G4-EC1\]](#)

(dalam jutaan rupiah)

Uraian	2016	2015	Description
Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan			Generated Direct Economic Value
Laba Tahun Berjalan	50.670	24.399	Current Year Profit
Nilai Ekonomi Langsung yang Didistribusikan			Direct Economic Value Distributed
Jumlah Beban Operasional	257.504	139.079	Operating Expense
Gaji, upah, honorarium, dan tunjangan karyawan	43.392	31.812	Employees' salary, wage, honorarium, and allowance
Gaji dan upah karyawan kontrak	39.527	16.939	Contract Employees' salary and wage
Gaji direksi dan komisaris	18.536	7.559	Salary of Board of Directors and Board of Commissioners
Tunjangan hari raya	11.739	8.183	Religious holiday allowance
Gaji dan upah tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	11.691	3.999	Outsourcing Employees' salary and wage
Biaya insentif dan bonus	7.407	14.379	Incentives and bonus
Pendidikan dan pelatihan	4.159	2.082	Training and education
Tunjangan PPh Pasal 21	4.152	1.503	Income Tax of Article 21
Beban imbalan pasti pasca kerja (Catatan 20)	3.680	2.613	Post-employment defined benefit expense (Record 20)
Tunjangan karyawan (Beban Cuti Tahunan)	3.065	2.276	Employee benefit (Annual Leave Expense)
Beban dana pensiun lembaga keuangan	2.314	3.463	Financial Institution Pension Fund
Askes	1.715	450	Health Insurance
Lain-lain (iuran Jamsostek beban penerimaan tenaga kerja baru, dan beban tenaga kerja lainnya)	836	1.011	Others (Social Security contributions, recruitment cost, and other labor costs)
Jumlah Beban Pajak bersih yang dibayarkan kepada Pemerintah	20.820	9.496	Amount of Net Tax Expense paid to the Government

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan/perbankan, keberadaan Bank Mantap memiliki dampak ekonomi tidak langsung bagi masyarakat. Hal itu, antara lain, ditunjukkan melalui penyaluran kredit, yang pada gilirannya ikut menggerakkan ekonomi setempat. Pada tahun 2016, kredit Perseroan tercatat sebesar Rp

As a banking/financial company, Bank Mantap has indirect economic impact on public. Such impact is reflected in credit disbursement that in turn mobilizes the local economy. In 2016, Company credit is recorded at Rp4.93 trillion, increasing 312% compared to 2015 at Rp1.57 trillion. Moreover, the indirect economy impact is also established,

4,93 triliun, atau tumbuh 312% dibandingkan tahun 2015 sebesar Rp1,57 triliun. Tak hanya itu, manfaat ekonomi tidak langsung juga tercipta, di antaranya, melalui ketersediaan lapangan kerja bagi pencari tenaga kerja yang tinggal di sekitar lokasi Bank Mantap beroperasi. **G4-DMA, G4-EC8**

PROGRAM PENSIUN

Bank Mantap senantiasa memperhatikan hak-hak karyawan, termasuk bagi mereka yang purnatugas atau pensiun. Di Perseroan, karyawan memasuki usia pensiun apabila sudah mencapai usia 55 tahun. Kepada karyawan yang pensiun, mereka mendapatkan hak dan fasilitas berupa pesangon, penggantian hak, Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), dan BPJS Pensiun.

Beban imbalan pasti pascakerja yang dibayarkan Bank Mantap pada tahun 2016 sebesar Rp3,68 miliar, naik 140% dibanding tahun 2015, sebesar Rp2,61 miliar. Sedangkan beban dana pensiun lembaga keuangan pada tahun 2016 adalah sebesar Rp2,31 miliar, turun 33,17% dibandingkan tahun 2015, sebesar Rp 3,46 miliar. **G4-EC3**

PENGHARGAAN PADA KARYAWAN

Pegawai yang secara konsisten memberikan nilai lebih dan upaya yang baik dalam setiap tugas yang diberikan, selalu berawal dari penghargaan (*recognition*) dan strategi *employee engagement* yang dijalankan. Hal inilah yang akan membuat pegawai mau berkontribusi lebih dan loyal kepada perusahaan. Berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan *engagement* pegawai, di antaranya dengan memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, kesempatan bagi pegawai terbaik untuk mengembangkan karir melalui promosi, *job rotation*, *job enrichment*, *job enlargement* atau tantangan lain, seperti terlibat dalam suatu kegiatan/*event* yang diselenggarakan perusahaan.

Selain itu, Perusahaan pun menyediakan satu wadah agar pegawai dapat menyalurkan bakat dan hobinya dengan membentuk Mantap Club, yang memiliki berbagai unit kegiatan, seperti bersepeda (*cycling*), *touring* bagi motor *biker*, olah raga bulutangkis, tenis meja, lari, kesenian dan kerohanian. Setiap unit kegiatan tersebut secara berkala menyelenggarakan kegiatan, dan secara tidak langsung akan membangun rasa kebersamaan, kekompakan, serta meningkatkan *engagement* pegawai. Melalui Mantap Club pula berbagai kegiatan di luar perusahaan dapat dilakukan bersama dan menjadi representasi perusahaan, seperti perlombaan kejuaraan bulutangkis yang diselenggarakan oleh Bank Indonesia, bersepeda atau *touring* bersama dengan pegawai BI dan Otoritas Jasa Keuangan.

Perusahaan sangat bergantung pada kinerja dan keberhasilan setiap pegawai dalam menjalankan

as from job opportunity provided for the job seekers living around the domicile of Bank Mantap. **G4-DMA, G4-EC8**

PENSION PROGRAM

Bank Mantap is always attentive to the employees' rights, including the retirees or pensioners. In the company, an employee retires in the age of 55. For the retirees, they deserve rights and facilities such as severance, compensation, Financial Institution Pension Fund, and Social Service Retirement Fund.

Post-employment defined benefit expense paid by Bank Mantap in 2016 is Rp3,68 billion, increasing 140% compared to 2015 at Rp2,61 billion As for Financial Institution Pension Fund 2016 is Rp2,31 billion, decreasing 33,17% compared to 2015 at Rp 3,46 billion. **G4-EC3**

RECOGNITION FOR EMPLOYEES

Employees that consistently provides added value and positive efforts in every task given will always be rewarded with recognition through the employee engagement. This is believed to make them contribute more and loyal to the company. Several methods are applied for employee engagement, such as providing opportunity for training to improve knowledge, opportunity for the best employee for career development by promotion, job rotation, job enrichment, job enlargement, or any other challenge, such as being involved in an event held by the company.

Moreover, the Company in turn can provide a way for employees to explore their talent and hobby by establishing Mantap Club that contains several units of activity, such as cycling, motor bike touring, badminton, table tennis, jogging, arts, and spirituality. Each of those unit periodically hold activity that will indirectly develop sense of togetherness, solidarity, and increase the employee engagement. By Mantap Club, activities carried out outside the company can be committed together and become a representation of company, such as badminton competition from Bank of Indonesia, or group cycling or touring with employees of Bank of Indonesia and Financial Services of Authority.

The Company relies highly on the performance and successfulness of every employees in doing their job,

pekerjaannya, dan ketika kinerja menurun maka seringkali rendahnya *engagement* pegawai dianggap sebagai penyebab utama. Maka menjadi kewajiban perusahaanlah untuk senantiasa menciptakan kreativitas kegiatan atau program untuk meningkatkan *engagement* dan kinerja pegawai secara bersamaan.

Penghargaan-penghargaan kecil diberikan oleh manajemen kepada pegawai berprestasi, misalnya *Account Officer*, Kepala Cabang, Kepala Capang Pembantu, Retail Manager, terbaik diajak makan bersama Anggota Direksi, pemberian hadiah berupa barang tertentu kepada seorang pegawai ketika berhasil memenuhi target khusus/tambahan dengan limit waktu terbatas. Pegawai terbaik diberikan kesempatan untuk memberikan *sharing* atas pengalaman/keberhasilan yang diraih, di unit kerja lain atau cabang lain, sekaligus memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melatih berbicara di depan umum.

Tidak ada yang meragukan bahwa *employee engagement* adalah baik bagi produktivitas, di sisi lain kebanyakan pegawai akan *engage* di pekerjaannya ketika mampu menunjukkan kinerja terbaik saat ini, dan secara konsisten meningkatkan kemampuan serta memberikan nilai tambah atas kinerja/suksesnya suatu perusahaan. Kesuksesan berawal dari kinerja.

Cara lain menumbuhkan *engagement* yang dilakukan oleh manajemen adalah dengan memperbaiki sarana dan prasarana kerja, dengan mengusung tema yang lebih kekinian dan *young generation*. Perbaikan tidak hanya dilakukan di Kantor Pusat, melainkan juga di kantor cabang, sekaligus memperbaiki *branding* perusahaan.

Bank Mantap menganggap 'penghargaan dan apresiasi' adalah hal penting dalam *engagement* karena berdampak pada *talent acquisition*, *turn over pegawai*, *company culture* dan kinerja. Tidak semua *top performer* bekerja hanya demi uang, melainkan juga karena beragam *recognition* yang diberikan perusahaan dan dapat mempengaruhi *culture*, perilaku, motivasi dan *business outcomes*.

KEBERADAAN DI PASAR

Bank Mantap menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menjalankan organisasi. Sebab itu, Perseroan berkomitmen untuk memberikan kompensasi atas pekerjaan yang mereka berikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Salah satunya, Bank Mantap memberikan upah standar pegawai pemula dengan merujuk pada ketentuan upah minimum regional sesuai lokasi kantor-kantor Bank Mantap beroperasi tanpa membedakan jenis kelamin. G4-DMA

Upah Karyawan Terendah 2016 Berdasarkan Keputusan Direksi di PT Bank Mandiri Taspen Pos. G4-EC5

and when their performance decreases, poor employee engagement can be the primary cause. Therefore, it is a must for the company to always construct creative activity or program to increase employee engagement and performance collectively.

Some small recognitions are awarded by the management to employees with outstanding achievement, such as best account officer, branch head, sub-branch head, or retail manager, by being invited to have meals together with the members of Board of Directors, or by given certain gift when an employee achieves specific/additional target in a limited time. The best employee is given an opportunity to share his/her experience/success achieved, in other work unit or branch, which also serves a purpose of practicing public speaking.

There is no doubt that employee engagement leads to positive productivity. Most employees will get engaged in their job when they can show their current performance and consistently improve their ability and contribute in adding more value to the performance or success of the company. Success is a fruit of performance.

Another way to grow employee engagement by the management is by renovate the facilities of the work place with a more contemporary theme for young generation. Renovation is not only carried out in Head Office, but also in the branch office, that also serves a function of company branding.

Bank Mantap considers 'reward and appreciation' are a significant unity to improve engagement because they have a notable impact in talent acquisition, employee turnover, company culture, and performance. Not all top performers work for money, but also for various recognition by the company that can affect culture, behavior, motivation, and business outcomes.

EXISTENCE IN THE MARKET

Bank Mantap is aware that human capital is a primary asset in running the organization. Therefore the company have a commitment to provide compensations for the task they perform according to the regulations. As one of them, Bank Mantap provides standard wage of entry level employee in concordance with the regulation on regional minimum wage according to the domicile of the Bank Mantap offices that is effective for all genders. G4-DMA

Employee Minimum Wage of 2016 Based on the Decree of Board of Directors of PT Bank Mandiri Taspen Pos. G4-EC5

No	Provinsi	Area	UMP 2016	Zona
1	Jawa Barat	Depok	3.350.000	1
2	Jawa Barat	Bogor	3.350.000	1
3	Banten	Tangerang	3.350.000	1
4	Jawa Timur	Surabaya	3.350.000	1
5	Jawa Timur	Sidoarjo	3.350.000	1
6	Banten	Serang	3.350.000	1
7	Jawa Barat	Bekasi	3.350.000	1
8	DKI Jakarta	Jakarta	3.350.000	1
9	Jawa Barat	Bandung	2.550.000	2
10	Sumatera Selatan	Palembang	2.550.000	2
11	Sulawesi Utara	Manado	2.550.000	2
12	Sulawesi Selatan	Makassar	2.550.000	2
13	Kalimantan Timur	Samarinda	2.550.000	2
14	Sumatera Utara	Medan/Deli Serdang	2.550.000	3
15	Bali	Denpasar	2.550.000	2
16	Jawa Timur	Malang	2.550.000	2
17	Riau	Pekanbaru	2.550.000	2
18	Kalimantan Selatan	Banjarmasin	2.550.000	2
19	DI Aceh	Banda Aceh	2.550.000	2
20	Kalimantan Tengah	Palangkaraya	2.550.000	2
21	Sulawesi Tenggara	Kendari	2.550.000	2
22	Jambi	Jambi	2.450.000	3
23	Jawa Tengah	Semarang	2.450.000	3
24	Lampung	Bandar Lampung	2.450.000	3
25	Sulawesi Tengah	Palu	2.450.000	3
26	Sumatera Utara	Pematang Siantar	2.450.000	3
27	Sumatera Barat	Padang	2.450.000	3
28	Sumatera Barat	Bukit Tinggi	2.450.000	3
29	Gorontalo	Gorontalo	2.450.000	3
30	Kalimantan Barat	Pontianak	2.450.000	4
31	Bengkulu	Bengkulu	2.450.000	4
32	Jawa Timur	Jember	2.450.000	4
33	Jember	Mataram	2.000.000	5
34	DI Yogyakarta	Yogyakarta	2.000.000	5
35	Jawa Barat	Garut	2.000.000	5
36	Jawa Tengah	Magelang	2.000.000	5
37	NTT	Kupang	2.000.000	5
38	Jawa Tengah	Surakarta	2.000.000	5
39	Jawa Tengah	Purwokerto	2.000.000	5

DAMPAK EKONOMI TIDAK LANGSUNG

Bank Mantap senantiasa berupaya agar keberadaannya membawa manfaat bagi masyarakat di sekitarnya. Salah satunya, Bank Mantap menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat di sekitar lokasi kantor-kantor cabang maupun cabang pembantu. Selain itu, Bank Mantap juga membuka

INDIRECT ECONOMIC IMPACT

Bank Mantap attempts to always be beneficial for the people living around the office. For example, Bank Mantap provides job opportunities for the locals around the branch office or sub-branch office. Moreover, Bank Mantap also presents opportunity for the local suppliers to establish

peluang kepada para pemasok setempat untuk menjalin hubungan bisnis dengan Perseroan. **G4-EC3**

lhwal pemenuhan sumber daya manusia dari eksternal, yakni rekrutmen karyawan dari wilayah terdekat lokasi perusahaan, memiliki nilai positif bagi Bank Mantap. Antara lain, sumber daya manusia Bank Mantap menjadi lebih beragam dari seluruh Indonesia, *local people* lebih mengenal situasi dan kondisi setempat, serta mereka dapat lebih mudah diterima dengan baik oleh masyarakat di lokasi tersebut. Bank Mantap berharap, dengan keberadaan *local people* tersebut, maka penetrasi pasar bisa dilakukan dengan baik, komunikasi dengan instansi setempat juga lebih baik, yang sekaligus bisa menjadi *branding ambassador* bagi Bank Mantap.

Selama ini, pemenuhan SDM dari eksternal dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu:

Pertama, membuat program *Officer Development Program* (ODP) yang bersumber dari *fresh graduate* universitas negeri maupun swasta dengan akreditasi baik. Kami sadar bahwa Bank Mandiri Taspen Pos belum cukup dikenal di Indonesia, maka langkah awal agar lebih dikenal adalah melakukan *join recruitment* dengan perusahaan induk PT. Bank Mandiri (Tbk) di kota-kota besar, yaitu Medan (Universitas Sumatra Utara/USU), Yogyakarta (Universitas Gajah Mada/UGM), Malang (Universitas Brawijaya/Unibraw), Surabaya (Universitas Airlangga/Unair dan Institut Sepuluh Nopember/ITS). *Join recruitment* ini cukup berhasil, meski pada saat awal banyak sekali pertanyaan dari para pelamar yang menanyakan tentang Bank Mandiri Taspen Pos (Bank Mantap). Di situlah, upaya Perseroan memperkenalkan branding Bank Mantap, sekaligus menjaring pelamar.

Kedua, melakukan rekrutmen melalui referensi dari internal Bank, dari induk perusahaan (PT. Bank Mandiri, PT. Taspen dan PT. Pos Indonesia). Setiap pegawai dapat memberikan referensi kandidat yang memenuhi kriteria untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Proses seleksi dengan cara ini dilakukan dengan cukup hati-hati, yaitu dengan melakukan *referral checking* di perusahaan terdahulu agar catatan kinerja dan integritas dapat lebih terjaga.

Selain menyediakan pekerjaan bagi masyarakat sekitar, Bank Mantap juga berkomitmen untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pada kelompok profesional tertentu. Hingga akhir 2016, kelompok atau komunitas bidan merupakan kelompok profesional yang sudah menjalin hubungan baik dengan Bank Mantap. Selain menyediakan kredit dengan skema khusus, Bank Mantap juga menggelar berbagai forum agar para bidan bisa saling bertukar informasi dan mengasah kemampuan antar mereka. **G4-EC3**

mutual business relationship with the Company. **G4-EC3**

The fulfillment of human capital from external environment of Bank Mantap, referring to the employee recruitment from the surrounding of Bank Mantap location, bears positive value for the Bank. Human capital of Bank Mantap then becomes more diverse from all around Indonesia. Local people as mentioned above are more aware to the surrounding situation and condition, so that they can get along easier with the people in such location. What to expect from hiring local people is for market penetration that can be performed well, communication with local institution is smoother, and they can be a branding ambassador for Bank Mantap.

Currently, fulfillment of human capital from external environment is classified into 2 (two) as follows:

First is Officer Development Program (ODP) for fresh graduates of state universities and well-accredited private universities. We are aware that Bank Mandiri Taspen Pos is not fully recognized in Indonesia yet, the beginning step to expand brand awareness is from join recruitment with the holding company PT. Bank Mandiri (Tbk) in major cities such as Medan (University of Sumatra Utara/USU), Yogyakarta (Gajah Mada University/UGM), Malang (Brawijaya University/Unibraw), Surabaya (Airlangga University/Unair dan Institute of Sepuluh Nopember/ITS). This method was quite successful, although in the beginning there were many applicants who inquired about Bank Mantap. Such occasion was used to introduce Bank Mantap brand as well as attracting applicants.

Another method is by carrying out recruitment through internal referral from the holding companies (PT. Bank Mandiri, PT. Taspen, and PT Pos Indonesia). Every employee may refer their candidates who meets the criteria to fill the vacant position. This selection method was implemented cautiously through referral checking at the previous company to maintain their records of performance and integrity.

Other than providing source of life for people around, Bank Mantap also commits to improve the ability and knowledge of certain professional group. Up to the end of 2016, nurse community becomes the professional group that has maintained good relationship with Bank Mantap. Other than credit with special scheme, Bank Mantap holds a forum for those nurses to exchange information and develop their skill among them. **G4-EC3**

Kredit Khusus Untuk Bidan Special Credit for Midwives

Bidan merupakan salah satu ujung tombak pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Tak hanya di perkotaan, kehadiran mereka merambah hingga ke pelosok-pelosok daerah. Begitu gampangnya tempat praktik bidan ditemukan, tak aneh jika profesi ini betul-betul lekat dengan masyarakat. Mereka yang datang ke bidan tak melulu hanya kaum Hawa yang hendak memeriksakan kandungan. Bahkan, masuk angin pun, tak tertutup kemungkinan, warga datang dan memeriksakan diri ke bidan.

Kekhasan lain, bidan adalah salah satu profesi dengan *dual income*. Selain mendapat *income* dari gaji sebagai pegawai, bidan juga memperoleh *income* dari usaha dia membuka praktik di rumah. Adapun saat sudah pensiun, ia masih bisa mendapatkan *income* dari praktik bidan yang digeluti. Walhasil, seperti profesi dokter, bidan adalah profesi yang tidak ada matinya dari sisi *income*.

Menurut Fahmuddin Edy Hadi Bhakti, Kepala Divisi Mikro Business Bank Mantap, karakteristik dan profesi bidan seperti itu cocok untuk pengembangan kredit mikro Bank Mantap ke depan. Apalagi, dalam bekerja, pencatatan bidan sangat rapi: siapa yang datang, sakitnya apa, alamat dimana, berapa rupiah yang dibayarkan, dan sebagainya. Pencatatan seperti ini memudahkan bank untuk melakukan *tracking* saat hendak mengucurkan kredit. Gambaran berapa kemampuan membayar jika diberikan pinjaman dengan gampang diketahui.

Kepincut dan merasa sreg dengan cara kerja dan karakter profesi bidan, Bank Mantap pun menjalin komunikasi dengan mereka melalui Ikatan Bidan Indonesia (IBI). Forum-forum pertemuan diadakan. Selain membahas berbagai kemajuan ilmu yang berkaitan dengan masalah kebidanan, Bank Mantap berkesempatan untuk menawarkan kredit dengan bunga khusus. Jika bunga untuk kredit mikro berada di angka 20-an persen setahun, maka kredit untuk bidan dipatok 15-18 persen. Gayung bersambut. Para bidan menyambut dengan antusias tawaran Bank Mantap.

Fahmuddin menyatakan, ide menjadikan bidan sebagai model pengembangan kredit mikro Bank Mantap tercetus pada 2015, lalu proyek percontohan diadakan pada 2016. Hingga akhir tahun 2016, hasilnya sudah lumayan bagus. Bank Mantap berhasil menyalurkan kredit hingga Rp25 miliar untuk para bidan di berbagai wilayah di Indonesia. "Itu pencapaian yang sangat bagus," kata dia, "Kita akan tingkatkan lagi pada tahun-tahun mendatang."

Midwives are in the front line of public health service. Not only in the cities, their presence have reached far to the remote areas. It is easy now to find midwife practice, making this profession so attached to the public. Pregnant women are not the only ones who come to them to check up on their pregnancy. People come to them even when they only catch a cold.

As another peculiarity, midwife is a profession with dual income. Other than having income as an employee, midwives receives another income from their home practice. When they are retired, they can still earn income from that home practice. Just like doctor, midwife is a profession with a non-stop flow of income.

According to Fahmuddin Edy Hadi Bhakti, Head of Micro Business Division of Bank Mantap, the characteristics of midwife profession is suitable for the future development of micro credit of Bank Mantap. Moreover, midwives are very careful in making records on who, what, where, how much, and so on concerning the details of the patients. Such records facilitate the bank to carry out tracking for credit approval. The ability to settle the credit is easily recognized.

Fascinated by the working method and characteristics of midwives, Bank Mantap then establishes relationship with them through Indonesian Midwives Association. Meeting forums with them are often held. Other than discussing the development of midwifery, Bank Mantap also has the opportunity to offer credit with special interest. If the interest for micro credit is around 20 percent per year, loans for midwife is set to 15-18 percent per year. Then quid pro quo. The midwives enthusiastically respond to the offer.

Fahmuddin expresses that the idea of making midwives as micro credit development model of Bank Mantap was initiated in 2015, then the pilot project was carried out in 2016. Up to the end of 2016, the result is quite satisfactory. Bank Mantap has succeeded in extending credit up to Rp25 billion for the midwives in all over Indonesia. "It's a very good achievement," he added, "We will improve it in the following years."

Besaran kredit untuk para bidan sangat beragam. Beberapa bidan senior, mereka ada yang meminjam hingga satu miliar dengan tenor hingga 10 tahun. Dana dipakai untuk membangun ruang praktik dan kelengkapannya. Apalagi, tak sedikit pula bidan yang melengkapi tempat praktiknya dengan apotek, toko obat, atau malah ruang praktik dokter. Benar-benar komplet!

"Saya pinjam uang sebesar satu miliar rupiah pada Desember 2016 dengan tenor 10 tahun," kata I Gusti Eka Laksmi, salah satu bidan yang menerima pinjaman dari Bank Mantap. Membuka praktik di Jl. Raya Andong, Petulu, Ubud, Bali, alumni Stikes Bali ini memanfaatkan dana tersebut untuk menambah fasilitas praktik.

Ungkapan syukur juga disampaikan Yan Mona Fridayanthi, bidan yang kini berpraktik di rumahnya, Jl. Siulan, Gg. Lely No. 1, Denpasar Timur. Pada akhir tahun 2016, alumni Akbid Poltekkes Denpasar tahun 2007 ini mendapat pinjaman Rp500 juta dari Bank Mantap. Melalui Komunitas Bidan, syarat untuk mendapatkan pinjaman sangat mudah, dan cepat pula teralisasi.

Bidan Mona, begitu ibu dua anak ini biasa dipanggil, memanfaatkan pinjaman tersebut untuk menambah alat-alat praktik, melengkapi semua ruangan dengan fasilitas AC dan TV agar pasien bertambah nyaman. Selain itu, juga dipakai untuk menambah asisten bidan agar bisa memberi pelayanan 24 jam. Dengan peningkatan layanan kepada pasien, kata perempuan 30 tahun ini, "Astungkara, pasien bertambah banyak."

Bertambahnya jumlah pasien tentu membuat kantong bidan Mona lebih cepat terisi. Angsuran Rp12 jutaan per bulan tidak menjadi masalah. "Saya yakin, dalam waktu 5 tahun, pinjaman di Bank Mantap akan lunas sesuai waktunya," ujar dia optimistis.

Bagi bidan Mona dan Eka Laksmi, dukungan dan kerjasama Bank Mantap dengan Komunitas Bidan terasa betul manfaatnya. Wajar jika keduanya berharap agar kerjasama itu terus berlanjut. Selain mendapat banyak ilmu baru saat kumpul-kumpul antar-bidan, yang tak kalah penting, itu tadi, bidan bisa mendapatkan pinjaman dana dari Bank Mantap dengan syarat mudah. "Saya ingin agar kerja sama antara Bank Mantap dengan para bidan bisa berkelanjutan," kata Eka Laksmi. "Terimakasih, Bank Mantap telah menjadi partner yang baik untuk saya dan bidan-bidan yang lain," kata bidan Mona.*

The amount of credit for the midwives varies one another. Some senior midwives applied for loans up to one billion with up to 10 years tenure. The fund is used to build practice room along with the required equipment. Furthermore, many midwives equips their practice with pharmacy, drug store, even doctor practice. It's so complete!

"I applied for credit of one billion rupiah in December 2016 with 10 years tenure," said I Gusti Eka Laksmi, one of so many midwives that receives credit from Bank Mantap. Opening her practice in Jl. Raya Andong, Petulu, Ubud, Bali, this alumni of Bali Institute of Health Science makes use of that fund to complete the practice facility.

Gratitude also comes out from Yan Mona Fridayanthi, a midwife that opens her own practice in her house, Jl. Siulan, Gg. Lely No. 1, East Denpasar. In the end of 2016, this alumni of Midwife Academy of Health Polytechnic of Denpasar batch 2007 received credit of Rp500 million from Bank Mantap. Through the Midwife Community, the requirement for the credit is so easy, and fast too.

Midwife Mona, the nickname for this mother of two children, makes use of that credit to complete her practice equipment and adds air conditioner and TV in all rooms for patients' convenience. Furthermore, it can also be used to hire midwife assistant for 24-hour service. With the service improvement, this 30-year old woman is grateful, "Astungkara, we have more patients."

More patients means more income for Midwife Mona. Installment payment around Rp12 million per month then is not a problem for her. "I am convinced, in 5 years, my credit in Bank Mantap will be settled right on time," she said optimistically.

For Midwife Mona and Eka Laksmi, the support and cooperation between Bank Mantap and Midwife Community is something that they can get benefits from. It is fair for them to wish for this mutual relationship to continue. Not only new knowledge they get from the midwife gathering forum, the midwives moreover can get credit fund from Bank Mantap with convenient requirement. "I wish for the cooperation between Bank Mantap and the midwives to keep on going," Eka Laksmi said. "Thank you, Bank Mantap for being a good partner for me and the other midwives," Midwife Mona said.*

BERKOMITMEN IKUT MENJAGA LINGKUNGAN

Committed To Preserving The Environment

Kelestarian lingkungan merupakan tugas dan tanggung jawab bersama warga dunia, termasuk bagi korporasi, seperti Bank Mantap. Sekecil apapun tindakan dan kebijakan yang berdampak positif bagi lingkungan, hal itu harus diwujudkan. Kepedulian serupa itu harus ditumbuhkan karena kondisi lingkungan bumi kian memburuk dari waktu ke waktu. Krisis lingkungan sudah nyata terjadi di depan mata.

Krisis lingkungan merupakan salah satu dampak terjadinya revolusi industri pada 1850-an. Hal itu ditandai, antara lain, dengan semakin masifnya penggunaan mesin-mesin yang menggunakan bahan bakar bersumber fosil, seperti bahan bakar minyak, batubara dan sebagainya. Bahan bakar serupa juga digunakan di pabrik-pabrik. Di balik berbagai kemajuan yang diperoleh adanya revolusi industri, dampak negatif tak bisa dielakkan. Polusi udara kian menjadi, emisi karbondioksida semakin menggila.

Faktor lain pemicu krisis lingkungan adalah terjadinya pembabatan hutan untuk berbagai keperluan. Misalnya, untuk pemukiman, pendirian pabrik, atau untuk lahan pertanian dan perkebunan. Walhasil, hutan sebagai paru-paru dunia terus berkurang dan menipis. Perusakan hutan juga berimplikasi, antara lain, dengan semakin terbatasnya pasokan air tanah untuk kebutuhan hidup manusia dan hewan, sebaliknya terjadi banjir saat musim hujan.

Dampak serius krisis lingkungan adalah terjadinya pemanasan global. Hal itu ditandai dengan peningkatan suhu bumi, kekacauan iklim, lapisan ozon menipis, mencairnya lapisan es di kutub sehingga membuat permukaan laut naik. Selain itu, para ahli juga memprediksi, akibat pemanasan global juga memicu banyaknya bencana, dan munculnya penyakit-penyakit baru. Tanpa kepedulian sesama warga dunia, maka wajah bumi ke depan akan semakin buruk. Apakah kondisi seperti itu yang akan diwariskan kepada anak cucu dan generasi mendatang?

Wajah bumi yang baik harus diwujudkan kehadirannya. Keberlanjutan bumi tak bisa ditawar-tawar. Untuk itulah, semua harus ikut berperan serta, sekecil apapun peran itu bisa diambil. Prinsip penghematan sumber daya alam harus dipegang, antara lain, dengan menerapkan 3R (*Reuse, Reduce dan Recycle*), pola penggunaan atau konsumsi energi harus diubah, seoptimal mungkin memanfaatkan sumber-sumber energi terbarukan dan ramah lingkungan,

Environment sustainability is our duty and responsibility as citizen of the world, including corporate, such as Bank Mantap. We have to support even the smallest act and policy that give positive impact on environment. Similar concern must be grown because the earth environment is deteriorated over time. Environment crisis is in front of our eyes.

Environment crisis is one of the effect of industrial revolution back in the 1850s. This event induced phenomena, like the massive utilization of fossil fueled machines, such as gasoline, coal and etc. Similar fossil fuel is used by factories. Behind the advancement brought by industrial revolution, negative impact is inevitable. Air pollution is worsen, carbon dioxide emission is increased.

Another factor which triggered environmental crisis is deforestation in order to meets many needs. Such as, housing, factory establishment, or agriculture and forestry industry. As a result, forest as the world's lungs keep decreasing and thinning. Forest destruction also contributes to, one of which, decreasing ground water supply for human and animal and on the contrary, causing flood during rainy season.

Serious impact of environmental crisis is global warming. This is indicated by the raising temperature of the earth, climate chaos, ozone layer thinning, and polar ice melting that lead to the increasing sea level. Experts also predict global warming brings disasters and new diseases. Without the concern of the fellow citizen of the world, the face of the earth will worsen in the future. Is this our legacy to our children and future generation?

The beautiful face of the earth must be manifested. The earth's sustainability is not a bargain. Thus we have to contribute, even in the smallest role. Resource saving principle must be kept, such as applying 3R (*Reuse, Reduce and Recycle*), modifying energy consumption pattern, optimizing renewable and environment friendly energy consumption, such as geothermal, wind, water and solar energy. Deforestation and inattentive land use to

seperti energi panas bumi, angin, air dan sinar matahari. Pembabatan hutan, juga penggunaan lahan yang abai terhadap lingkungan, harus dihentikan. Di sisi lain, upaya penegakan hukum bagi siapapun yang melanggar dan merusak lingkungan tak boleh kendur.

KOMITMEN BANK MANDIRI TASPEN POS

Kegiatan Bank Mantap di sektor jasa keuangan/perbankan tidak berdampak langsung terhadap pencemaran dan kerusakan lingkungan. Walau begitu, Perseroan tetap memberikan perhatian yang sangat besar terhadap permasalahan lingkungan hidup. Perhatian dan komitmen itu ditunjukkan dengan berbagai hal, termasuk melalui hal-hal yang mungkin dianggap sederhana. **G4-DMA**

Dalam hal penggunaan material berupa kertas misalnya, Bank Mantap melakukan berbagai kebijakan agar penggunaan kertas, yang notabene didapat dari pengolahan pepohonan, bisa dikurangi. Antara lain, dengan memperbanyak komunikasi dengan memanfaatkan sarana teknologi informasi, seperti email, intranet (saluran Internet untuk internal perusahaan) dan sebagainya. Penghematan kertas juga dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam pelayanan, seperti layanan via pesan pendek, *phone banking*, *internet banking*, dan lain-lain. **G4-EN1**

Pengurangan penggunaan kertas (*reduce*) juga dilakukan melalui himbauan dan kebijakan. Antara lain, melakukan pengecekan naskah secara teliti sebelum dicetak sehingga tidak perlu mencetak ulang; jika memungkinkan, pencetakan kertas dibuat bolak-balik; untuk pencetakan naskah yang tidak terlalu penting, dilakukan di kertas bekas (*reuse*) di sisi kertas yang masih kosong. Adapun kertas-kertas yang sudah tidak bisa dipakai, diserahkan kepada pihak ketiga untuk didaur ulang (*recycle*). Akan tetapi, pada tahun pelaporan, Bank Mantap belum bisa menyampaikan volume kertas yang dipakai dan didaur ulang karena belum ada pencatatan. Pada tahun-tahun berikutnya, pencatatan tersebut akan dilakukan. **G4-EN2**

Kebijakan dan langkah-langkah penghematan juga dilakukan dalam penggunaan energi listrik. Misalnya, mematikan lampu listrik, komputer dan peralatan elektronik lain begitu tak lagi diperlukan. Selain itu, Bank Mantap juga memperbanyak penggunaan lampu LED yang lebih hemat energi. Penghematan dengan anjuran menggunakan seperlunya dan tidak boros juga ditekankan Perseroan berkaitan dengan penggunaan air, bahan bakar minyak dan gas. Untuk menghemat air, dilakukan pengecekan instalasi air secara berkala sehingga cepat dilakukan perbaikan jika ada kebocoran. **G4-EN6, G4-EN8**

Pada tahun pelaporan, Perseroan masih menyatukan anggaran listrik, air dan gas, sehingga belum bisa menyampaikan secara rinci, pos anggaran mana yang terjadi penghematan, dan pos anggaran mana yang menunjukkan

environment sustainability must be stopped. On the other hand, law enforcement for those who violate and harm the environment should not loosen.

BANK MANDIRI TASPEN POS COMMITMENT

Bank Mantap activities on financial service/banking has indirect impact on pollution and environmental damage. Nevertheless, Company gives great attention to environmental issues. The attention and commitment are shown by various ways, including through actions that might be considered simple. **G4-DMA**

In terms of material consumption like paper, which is obtainable from processing trees, can be reduced. Among other things, through increasing the use of information technology based communication, such as email, intranet (the company's internal network), etc. Also, by saving paper through information technology based services, such as short messaging service, phone banking, internet banking, etc. **G4-EN1**

Reducing paper usage can also be performed through appeals and policies. Like carefully reviewing writing before printing so there's no need to reprint it; if possible, do double sided printing; for less prioritized text, printing performed in the blank side of used paper (reuse). The paper waste then handed over to third party for recycling (recycle). However, in the reporting year, Bank Mantap cannot state the volume of reused and recycled paper because no record is kept. In the next years, record will be available. **G4-EN2**

Policies and saving measures are also carried out for electrical energy usage. For example turning off the light, computers and other electronic equipment that are no longer used. Moreover, Bank Mantap increases the use of LED light which is more energy efficient. The Company's recommendation emphasized to use material as necessary and not wasteful, in terms of the use of water, fuel and gas. To save water, water installation undergoes regular maintenance so repair can be done quickly if there's a leak. **G4-EN6, G4-EN8**

In the reporting year, the Company still unified the electricity, water and gas budget so saving rate and budget increase for each resources in detail cannot be presented. In the next year's reports, we will present the electricity

peningkatan. Pada laporan tahun-tahun mendatang, kami akan menyajikan anggaran penggunaan listrik dan air secara terpisah beserta dengan satuan yang sesuai -- listrik dalam *kilowatt hour* dan air dalam meter kubik-- sehingga lebih mudah untuk mengetahui kenaikan/penurunannya.

Pada tahun 2016, anggaran untuk biaya listrik, air dan gas tercatat sebesar Rp4,538 miliar, atau naik 113% dibanding tahun 2015 sebesar Rp2,130 miliar. Dengan anggaran sebesar itu, rasio penggunaan biaya listrik, air dan gas per karyawan pada tahun 2016 tercatat sebesar Rp2,73 juta, atau naik 55% dibanding rasio per karyawan pada tahun 2015, yakni Rp1,76 juta. Kenaikan itu terjadi karena ada penambahan sumber daya manusia yang mengiringi perluasan bisnis bank. G4-EN3, G4-EN8

Kenaikan signifikan juga terjadi dalam biaya bahan bakar minyak (BBM), yakni sebesar Rp3,135 miliar pada tahun 2016, naik 98,5% dibanding tahun 2015 sebesar Rp1,579 miliar. Kenaikan itu terjadi karena ada penambahan sumber daya manusia yang mengiringi perluasan bisnis bank

Kami menyadari bahwa bahan bakar minyak merupakan sumber energi tak terbarukan yang persediaannya kian terbatas. Untuk itu, Bank Mantap berupaya melakukan langkah-langkah penghematan, antara lain, dengan mencatat pembelian bahan bakar minyak setiap mobil agar bisa diketahui dan dibandingkan dengan rute yang ditempuh.

Perseroan juga peduli lingkungan dengan terus menekan emisi gas buang mobil operasional untuk mengurangi pencemaran udara. Untuk itu, semua mobil operasional kantor yang merupakan mobil sewaan dari pihak ketigadisyaratkan harus lulus uji emisi. Masih berkaitan dengan emisi gas buang mobil operasional, Bank Mantap menggunakan mobil operasional sewa dengan usia mobil tiga tahun, atau jika kondisi mobil tersebut masih bagus, bisa diperpanjang maksimal setahun. Peremajaan usia mobil operasional penting karena mobil-mobil yang lebih baru lebih ramah lingkungan karena emisi gas buangnya lebih bersih. G4-EN21

Bank Mantap juga peduli terhadap bahaya penggunaan bahan perusak ozon (BPO) antara lain berkait dengan penggunaan AC. Dalam hal ini, Perseroan memilih untuk menggunakan AC dengan refrigeran (zat pendingin) yang ramah lingkungan. Dengan demikian, Bank Mantap ikut andil dalam upaya untuk mencegah penipisan/ terjadinya lubang lapisan ozon di atmosfer yang memicu pemanasan global dan potensial menimbulkan masalah bagi bumi dan penduduknya. G4-DMA, G4-EN20

Berkaitan dengan upaya mengurangi pemanasan global, Bank Mantap ikut penanaman tanaman dan penghijauan melalui program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR). Pada awal Agustus 2016 misalnya, Perseroan menanam 1.000 bibit mangrove di wilayah Tukad Mati Patasari. Ini

and water budget separately with appropriate units -- electricity in kilowatt hour and water in cubic meter -- so it will be easier to obtain the increase/decrease rate.

In 2016, budget for electricity, water and gas recorded at Rp4.538 billion, or 113% increase compared to Rp2.130 billion in 2015. With such amount, the cost of electricity, water and gas usage to employee ratio in 2016 recorded at Rp2.73 million, 55% increase compared to Rp1.76 million in 2015. The increase occurs due to the addition of human resources that comes with the bank's business expansion. G4-EN3, G4-EN8

Significant increase also occurs in fuel cost, amounted to Rp3.135 billion in 2016, with 98.5% increase compared to Rp1.579 billion in 2015. The increase occurs due to the addition of human resources that comes with the bank's business expansion.

We aware that fossil fuel is non-renewable energy source with decreasing availability. Therefore, Bank Mantap attempts in resource saving by, for example, record fuel cost for each car consumption and compare it to distance traveled.

The Company' environmental concern also reflected by reducing operational car emission to reduce air pollution. Thus, all office operational cars -- that are rented from third party -- required to pass emission test. Related to gas emission from operational car, Bank Mantap use rented operational car within three years of age, or if the car is still in good condition, the rent can be extended up to one year. Operational car rejuvenation is important because recent car is more environmental friendly due to cleaner gas emission. G4-EN21

Bank Mantap also concern about the danger of ozone depleting substance (ODS), which related to the use of air conditioning. In this case, the Company choose to use air condition with environmental friendly refrigerant (cooling agent). Thus, Bank Mantap take part in an attempt to prevent ozone depletion/hole in ozone layer which triggers global warming and potential harm to the earth and its inhabitants. G4-DMA, G4-EN20

In relation with actions to reduce global warming, Bank Mantap also participate in tree planting and reforestation through Corporate Social Responsibility (CSR). For example, in early August 2016, the Company planted 1,000 mangrove seedling in Tukad Mati Patasari area. It is a mangrove

adalah daerah konservasi mangrove dan beberapa satwa yang dilindungi oleh pemerintah setempat, yang langsung diawasi oleh UPT TAHURA Ngurah Rai dibawah koordinasi Dinas Kehutanan Provinsi Bali. Program ini digelar untuk menunjukkan bahwa Perseroan peduli dan ikut menjaga dan memulihkan habitat yang dilindungi. G4-DMA, G4-EN13

Sebagai bentuk kepedulian terhadap lingkungan, Perseroan selalu terbuka jika ada laporan pengaduan dari masyarakat terhadap dampak lingkungan yang mungkin timbul berkaitan dengan operasional Perseroan. Namun demikian, pada masa pelaporan 2016, Perseroan tidak mendapat denda atau sanksi berkaitan dengan ketidakpatuhan terhadap undang-undang yang berkaitan dengan masalah lingkungan. G4-EN29

and a number of endangered species conservation area by local government under direct supervision of UPT TAHURA Ngurah Rai, under Bali Provincial Forestry Office coordination. This program is held to show that the Company is concern and participate in maintaining and restoring endangered habitat. G4-DMA, G4-EN13

As an act of environmental concern, the Company always open to public complain report regarding possible environment impact from the Company's operation. However, in the 2016 reporting year, the Company receives no fine or penalties regarding environmental law noncompliance. G4-EN29

1000 Bibit Mangrove untuk Tukad Mati Patasari 1000 Mangrove Seedlings for Tukad Mati Patasari



PT Bank Mandiri Taspen Pos membuktikan dirinya sebagai perusahaan terdepan dalam upaya peduli terhadap pelestarian lingkungan dan penghijauan kembali kawasan mangrove di wilayah bali khususnya. Upaya penanaman 1.000 (seribu) bibit mangrove dan pelestarian mangrove tersebut merupakan bagian dari program Corporate Social responsibility (CSR) 2016 Bank Mantap yang peduli terhadap penghijauan Bali.

PT Bank Mandiri Taspen Pos proves itself as the lead company that concern about environment conservation and mangrove area reforestation, especially in Bali. Planting 1,000 (thousand) mangrove seedling, the mangrove conservation is a part of the environmentally concerned Corporate Social Responsibility (CSR) program of Bank Mantap in 2016.

Penanaman yang dilakukan di wilayah Tukad Mati Patasari merupakan daerah konservasi mangrove dan beberapa satwa langka yang dilindungi oleh pemerintah setempat, yang langsung diawasi oleh UPT TAHURA Ngurah Rai dibawah koordinasi Dinas Kehutanan Provinsi Bali. Tidak lupa dalam program penanaman 1000 bibit mangrove melibatkan Kelompok Nelayan Prapat Agung sebagai pihak yang mendukung program CSR 2016 kali ini.

Program penanaman bibit mangrove ini merupakan langkah kecil yang kami lakukan namun merupakan langkah besar untuk membantu melestarikan, menjaga ekosistem, demi kelangsungan hidup dan warisan yang lebih baik untuk anak cucu kita di masa yang akan datang, ungkap Nixon LP. Napitupulu Direktur Utama Bank Mantap yang turut serta langsung dalam kegiatan CSR 2016 kali ini, Sabtu, 6 Agustus 2016.

"Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perbankan khususnya bisnis utama kami pada segmen UMKM dan pensiunan, Bank Mantap tidak akan berhenti di angka 1.000 bibit mangrove kedepannya kita akan berupaya melakukan penanaman 10.000 pohon mangrove dengan melibatkan para stakeholder untuk program peduli lingkungan di wilayah bali ini," tutur Ida Ayu Kade Karuni sebagai Direktur *Compliance, Corporate Secretary & Legal* dan *Human Capital*.

Nixon menambahkan Bank Mantap senantiasa berkomitmen untuk berkontribusi positif secara maksimal terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat sekitar daerah hutan bakau Tukad Mati, kami mengharapkan dengan program kegiatan penanaman mangrove yang konkret dan kedepannya akan dilakukan secara berkesinambungan ini dapat membantu mengurangi tingkat abrasi dan degradasi hutan sekaligus membantu mensejahterakan ekonomi masyarakat sekitar, pungkas Nixon.**

The planting takes place in Tukad Mati Patasari which is a mangrove and several endangered species conservation area by local government under direct supervision of UPT TAHURA Ngurah Rai, under Bali Provincial Forestry Office coordination. Kelompok Nelayan Prapat Agung also involved in the 1,000 mangrove seedling planting program as a supporting actor in the CSR 2016 program.

The mangrove planting program is a small step that we take but a giant leap to help ecosystem preservation and conservation for the sake of our survival and as a better legacy for our future generation, says Nixon L. P. Napitupulu, President Director of Bank Mantap who directly take part in this CSR 2016 event on Saturday, 6 August 2016.

"As a banking company, primarily on small-medium enterprise and pension, Bank Mantap will not stop at 1,000 mangrove seedlings, in the future we will try to plant 10,000 mangroves involving stakeholders for our environmental care program in Bali region," says Ida Ayu Kade Karuni as Director of Compliance, Corporate Secretary & Legal and Human Capital.

Nixon adds Bank Mantap committed to maximizing positive contribution to improve local communities welfare in Tukad Mati mangrove, we expect this direct mangrove planting program will be held continuously in the future to help reducing abrasion level and forest degradation as well as improving local communities welfare, says Nixon.**

BEKERJA BERSAMA UNTUK KEBERLANJUTAN

WORKING TOGETHER FOR SUSTAINABILITY

Kehadiran Bank Mantap dalam industri jasa perbankan di Indonesia tidak sekadar untuk mencari profit atau keuntungan semata. Perseroan berkomitmen agar keberadaannya juga bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungan di sekitarnya. Merujuk pada Undang-undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL). Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan tak lain adalah komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.

Selain bermanfaat untuk masyarakat dan lingkungan, dalam operasional sehari-hari, Bank Mantap juga berkomitmen agar keberadaannya bermanfaat bagi seluruh karyawan dan manajemen. Sulit dimungkiri bahwa orang-orang di belakang meja inilah yang memiliki andil besar sehingga Perseroan kian kokoh di tengah persaingan yang semakin ketat di industri perbankan di Tanah Air. **G4-DMA**

KEPEGAWAIAN

Dalam menjalankan usaha, Perseroan tunduk dan patuh terhadap semua peraturan dan perundang-undangan yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Bank Mantap memberikan perhatian dan komitmen yang tinggi dalam hal kesetaraan gender dan kesempatan kerja, pelatihan kerja untuk meningkatkan profesionalisme karyawan serta sistem imbal jasa yang sepadan.

Pada 31 Desember 2016, jumlah karyawan Bank Mantap tercatat sebanyak 1.663 orang, naik 37,44% dibanding tahun 2015, yakni sebanyak 1.210 orang. Penambahan sebanyak 453 orang itu sejalan dengan pengembangan usaha Perseroan yang ingin memperluas jangkauan pelayanan. Angka 453 merupakan selisih dari masuknya karyawan baru sebanyak 665 orang, dikurangi karyawan yang keluar pada tahun 2016 sebanyak 212 orang. **G4-LA1**

TINGKAT TURNOVER PEGAWAI

Seiring dengan perkembangan kinerja Bank Mantap dan peningkatan profesionalisme pengelolaan *human capital*, maka tingkat *turnover* pegawai juga semakin menurun setiap tahunnya. Berikut ini disampaikan data *turnover* pegawai pada periode empat tahun terakhir. **G4-LA1**

Bank Mantap existence in Indonesia's banking industry is not simply driven by gaining profit and benefit. The Company devoted its presence for giving benefit to the community and surrounding environment too. Refers to Law No.40 of 2007 regarding Limited Liability Company, each company is required to have social and environmental responsibility. Social and environmental responsibility is no other than the Company's commitment to take part in sustainable economic development to improve the quality of life and environment that brings benefit to not only for the Company itself, but also local communities and society in general.

Beside society and environment, in daily operational, Bank Mantap also committed to bring benefit to all employees and management. It is undeniable that the people behind the desk have a large role in raising the Company's robustness amidst the heightened competition in Indonesia banking industry. **G4-DMA**

EMPLOYMENT

In conducting the business, the Company is subject and adhere to all the laws and regulations related to employment. In this case, Bank Mantap pays attention and highly committed in providing gender equality and work opportunities, job training to improve employees' professionalism as well as balance remuneration system.

In December 31, 2016, total Bank Mantap employees recorded at 1,883 employees, compared to 2015 that recorded at 1,210 employees. The additional 453 employees is in line with the Company's business development to expand the range of services. The amount of 453 is the difference between new employees entry recorded at 665 employees minus leaving employees recorded at 212 employees in 2016. **G4-LA1**

EMPLOYEE TURNOVER RATE

Along with Bank Mantap performance's development and professionalism in human capital management, the employees' turnover rate is decreasing every year. Employee's turnover rate for the last four years is shown in the table below. **G4-LA1**

Tabel turnover pegawai dari tahun 2013 - 2016

KETERANGAN DESCRIPTION	Tahun / Year							
	2016		2015		2014		2013	
GENDER	L	P	L	P	L	P	L	P
Jumlah Pegawai di Awal Periode / Number of employees at the beginning of period	693	517	607	492	594	483	588	502
Jumlah Pegawai Masuk / Number of new employees	449	216	173	94	139	104	134	101
Jumlah Pegawai Keluar / Number of leaving employees	117	95	101	71	131	95	130	120
Jumlah Pegawai di Akhir Periode / Number of employees at the end of period	1,018	645	693	517	607	492	594	483
TURNOVER	11.49%	14.73%	14.57%	13.73%	21.58%	19.31%	21.89%	24.84%
TOTAL TURNOVER	12.75%		14.21%		20.56%		23.21%	

Dalam operasional sehari-hari, Perseroan tidak mempekerjakan tenaga anak, dan semua pegawai bekerja sesuai jam kerja masing-masing tanpa ada paksaan. Komitmen tidak adanya eksploitasi pekerja anak dan kerja paksa juga menjadi prasyarat yang ditentukan Perseroan dalam menjalin kerjasama dengan perusahaan pemasok, seperti penyedia jasa tenaga kerja tidak tetap. Pada masa pelaporan, tidak ada dampak negatif dan potensial terhadap praktik ketenagakerjaan dalam rantai pasokan. Juga, tidak ada pengaduan berkaitan dengan praktik ketenagakerjaan. **G4-DMA, G4-HR5, G4-HR6, G4-LA16**

REMUNERASI **G4-LA13**

Dalam penetapan remunerasi pegawai, Bank Mantap menganut kesetaraan gender sehingga tidak membedakan paket remunerasi antara pegawai pria dan wanita. Remunerasi pegawai dipengaruhi oleh posisi jabatan dan kinerja pegawai. Berikut paket remunerasi umum yang berlaku di Bank Mantap:

- 1) *Extrinsic Reward/Tangible Reward/Transactional Reward*
Merupakan pemberian imbalan oleh Bank yang bersifat financial atau dapat berupa fasilitas lainnya misalnya dalam bentuk barang. Pemberiannya merupakan suatu yang telah diperjanjikan kepada pegawai dan atau berupa ketentuan yang ditetapkan Bank.
 - a) *Compensation*
 - (1) Gaji.
 - (2) Tunjangan Tetap (*Guaranteed Cash*).

For daily operation, the Company do not employ children and all of the employees work according to each working hour without any coercion. The company committed to have no child labor and forced worker as the Company's prerequisite to build cooperation with Supplier Company, such as employment service. In the reporting year, no negative and potential impact on employment supply chain are reported. Also, no complaints related to employment practice. **G4-DMA, G4-HR5, G4-HR6, G4-LA16**

REMUNERATION **G4-LA13**

In determining employees' remuneration, Bank Mantap believe in gender equality so there's no difference in the remuneration package for male and female employees. Employee remuneration affected by employee's position and performance. The following is the general remuneration package in Bank Mantap:

- 1) *Extrinsic Reward/Tangible Reward/Transactional Reward*
Represents the Bank's financial reward or as various facilities, for instance in the form of goods. The reward has been agreed to the employee and or in the form of conditions set by the Bank.
 - a) *Compensation*
 - (1) Salary
 - (2) Fixed allowance (*Guaranteed Cash*).

- Tunjangan Jabatan (*Guaranteed Cash*).
- Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
- Tunjangan Pelaksanaan Cuti Tahunan.
- Tunjangan Cuti Besar.
- Tunjangan Pajak dari Perusahaan.
- (3) Tunjangan Tidak Tetap (*Non Guaranteed Cash*)
 - Tunjangan Lokasi.
 - Tunjangan Kehadiran.
 - Tunjangan Teller.
 - Tunjangan Lainnya.
- (4) Bonus.
- (5) Insentif Perjualan (*Sales Incentive*).
- (6) Lembur.
- b) Benefit
 - (1) Perjalanan Dinas.
 - (2) Hari Cuti Pegawai.
 - (3) Fasilitas Jabatan.
 - Rumah Dinas / Rumah Sewa.
 - Kendaraan Dinas.
 - Fasilitas Utilities.
 - Telepon Genggam.
 - Pulsa Telepon.
 - (4) Pakaian Kerja Pegawai.
 - (5) Kesehatan Pegawai.
 - (6) Kredit Pegawai.
 - (7) Pesangon.

2) *Intrinsic Reward/ Intangible/ Relational Reward*
Merupakan pemberian imbalan oleh Bank tidak dalam bentuk barang (tidak kasat mata), dapat berupa pemberian pelatihan kepada pegawai, pengembangan pegawai, pengakuan kepada pegawai, dan lain-lain, dimana hal ini berguna untuk melengkapi *transactional reward*. Komponen *intrinsic reward* yang dibahas dalam hal ini adalah *Employee Recognition Programs*, dan Bantuan Uang Duka.

- a) Pelatihan & Pengembangan (*Learning & Development*).
 - (1) Pelatihan (*Training*).
 - (2) Pengembangan Karir (*Career Development*).
- b) Work Environment
 - (1) *Employee Recognition*.
 - (2) Santuan & bantuan uang duka.
 - (3) Bantuan dana bagi pegawai yang meninggal dunia atau pegawai yang berhenti bekerja karena mengalami cacat.

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perseroan memiliki keinginan yang kuat untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara Perseroan dan karyawan. Hubungan harmonis tersebut diwujudkan dengan saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing, dan serta berupaya menyelesaikan perselisihan –jika ada—melalui jalan musyawarah dan mufakat.

Hingga tahun 2016, Bank Mantap belum memiliki serikat pekerja maupun Perjanjian Kerjasama Bersama. Pada

- Functional allowance (*Guaranteed Cash*).
- Religious holiday allowance.
- Annual leave allowance.
- Sabbatical allowance.
- Tax allowance from the Company.
- (3) Non-fixed allowance (*Non-Guaranteed Cash*)
 - Location allowance.
 - Attendance allowance.
 - Teller allowance.
 - Other allowance.
- (4) Bonus.
- (5) Sales incentive.
- (6) Overtime.
- b) Benefit.
 - (1) Official travel.
 - (2) Employee's leave day
 - (3) Position facilities
 - Official Residences/Rented Houses.
 - Official vehicle.
 - Utilities.
 - Hand phone.
 - Phone credit.
 - (4) Employee uniform.
 - (5) Employee health.
 - (6) Employee credit.
 - (7) Pension.

2) *Intrinsic Reward/ Intangible/ Relational Reward*
Represent the Bank's reward in the form of non-goods (intangible), such as employee training, employee development, employee recognition, and such, that it is useful to complete transactional reward. In this case, the intrinsic reward component is Employee Recognition Programs and Death Benefit.

- a) Learning & Development
 - (1) Training.
 - (2) Career Development.
- b) Work Environment
 - (1) Employee Recognition.
 - (2) Employee Death Benefit
 - (3) Financial aid for decease employee or employee who quit because of disability.

INDUSTRIAL RELATIONS

The Company has a strong will to make harmonious relationship between the Company and employees. The harmonious relationship established by mutual respect for each rights and obligation and resolving any disagreement--if any--through deliberation and consensus.

As of 2016, Bank Mantap has not established a worker's union or made a Collective Labor Agreement. In 2016,

tahun 2016 sempat muncul wacana untuk membentuk serikat pekerja dan membuat Perjanjian Kerjasama Bersama. Akan tetapi, hingga akhir tahun 2016, wacana itu belum terwujud. Selama belum ada serikat pekerja dan Perjanjian Kerja Bersama, hubungan antara karyawan dengan Perseroan berlangsung harmonis dan tidak muncul masalah atau perselisihan. Oleh karena belum ada PKB, maka topik kesehatan dan keselamatan yang tercakup dalam PKB belum bisa disampaikan. Topik serupa akan disampaikan setelah PKB terbentuk di Bank Mantap. G4-8, G4-11

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Bank Mantap selalu berupaya menjamin kesehatan dan keselamatan karyawannya pada saat bekerja. Walau belum memiliki komite khusus terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Bank Mantap telah mengidentifikasi risiko kecelakaan kerja beserta cara pengelolaannya. Pengelolaan risiko kecelakaan kerja dikelola sesuai dengan kebutuhan di dalam kantor dan di lapangan saat dinas. G4-DMA

Pengelolaan risiko kecelakaan kerja dibedakan menjadi 2, yaitu

1. Di dalam Kantor
 - Pelatihan dan pemberian informasi evakuasi dari gedung bertingkat secara berkala.
 - Pelatihan dasar penggunaan alat pemadam kebakaran.
 - Pelatihan penyelamatan korban dari dalam gedung.
 - Perlengkapan fasilitas dengan peralatan dasar keselamatan yang relevan dan memadai.
2. Di lapangan saat Dinas
 - Peraturan bagi setiap pekerja untuk mengikuti *safety induction*.
 - Pembekalan seluruh pekerja dengan polis asuransi kecelakaan kerja yang mencakup *personal accident* dan program Jaminan Kecelakaan Kerja.

Pelatihan penggunaan alat pemadam api ringan (APAR) pada tahun 2016, antara lain, dilakukan pada tanggal 16 Maret 2016 di KCP Teuku Umar. Peserta pelatihan adalah Kepala KCP, perwakilan teller, Customer Service dan seluruh tenaga security di bawah Kantor Cabang Gunung Agung, yang membawahi 15 KCP.

there was a plan to establish a worker's union and made a Collective Labor Agreement. However, until December 31, 2016, the plan was unable to realize. During the absence of worker's union and Collective Labor Agreement, the relation between employees and the Company has been harmonious and no issues has been occurred. The absence of Collective Labor Agreement made the health and safety topics in Collective Labor Agreement has not been conveyed. Similar topics will be conveyed after Collective Labor Agreement of Bank Mantap is established. G4-8, G4-11

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Bank Mantap always try to guarantee employee's health and safety at work. Even though there's no specific Health and Safety Committee yet, Bank Mantap has identified risk of workplace accident and its management. Managing risks of workplace accidents are managed in accordance with the needs in the office area and in the field when the service is conducted. G4-DMA

Managing risks of workplace accidents is classified into two types, which are

1. In the office area
 - Training and emergency evacuation induction in multi-story building on regular basis.
 - Fire extinguisher basic training.
 - Victim evacuation on multi-story building training.
 - Adequate relevant basic safety equipment.
2. In the field when conducting service
 - It is a policy for every employee to attend safety induction.
 - Providing each employee with occupational accident insurance policy that includes personal accident and occupational accident benefits program.

Fire extinguisher training in 2016, one of which conducted on March 16, 2016 in Teuku Umar Sub-Branch Office. Participant includes Head of Sub-Branch Office, teller representative, Customer Service, and all security personnel under Gunung Agung Branch Office which supervise 15 Sub-Branch Offices.



Untuk mewujudkan rasa aman dalam bekerja, selain mengadakan pelatihan penanganan kebakaran, Bank Mantap juga secara rutin melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana kerja. Hal itu dilakukan untuk menghindari kerusakan atau tidak berfungsinya sarana dan prasarana tersebut pada saat dibutuhkan. Selain itu, juga untuk mencegah agar sarana dan prasarana tersebut tidak menimbulkan masalah, termasuk kemungkinan memicu terjadinya kecelakaan kerja bagi penggunaannya.

Adapun ketentuan pemeliharaan sarana dan prasarana kerja yang dilakukan Bank Mantap adalah sebagai berikut:

1. Hidrant
 - a. Pemeliharaan rutin dilakukan setiap satu minggu sekali
 - b. Melakukan uji coba dan pelatihan penggunaan hidrant dan perlengkapan lainnya minimal satu kali dalam enam bulan
 - c. Perbaikan adanya kerusakan dilakukan sesuai kebutuhan.
2. Alat Pemadam Kebakaran
 - a. Pemeliharaan rutin dilakukan secara berkala.
 - b. Dilakukan pengecekan rutin oleh petugas pemadam kebakaran setempat setiap tahun.
 - c. Pengisian serbuk/cairan kimia dilakukan oleh petugas yang ditunjuk setiap tahun sekali, atau setelah digunakan/sesuai kebutuhan.
 - d. Pelatihan menggunakan alat pemadam kebakaran minimal satu kali dalam setahun.
3. Alarm tanda bahaya kebakaran
 - a. Pemeliharaan rutin dilakukan minimal satu kali dalam enam bulan.
 - b. Perbaikan adanya kerusakan dilakukan sesuai kebutuhan.

In order to build a sense of safety at work, in addition to conducting fire management training, Bank Mantap also conducting routine maintenance for working equipment. It is conducted to avoid damages or malfunction when the working equipment is needed. Besides, it is to prevent equipment disturbance that leads to incident, including the possibility of triggering occupational hazard for the user.

As for facilities maintenance provision of Bank Mantap is as follows:

1. Hydrant
 - a. Conducting routine maintenance once per week.
 - b. Conducting test and hydrant training and other equipment at least once every six months.
 - c. Repairing damages is conducted as needed.
2. Fire extinguisher
 - a. Conducting routine maintenance periodically.
 - b. Conducting routine check by local fire fighter every year.
 - c. Chemical powder/liquid filling conducted by appointed official once every year or after usage/as necessary.
 - d. Fire extinguisher training conducted at least once a year.
3. Fire alarm.
 - a. Routine maintenance conducted at least once per six months.
 - b. Repairing damages is conducted as needed.

4. Inventaris kantor yang terdiri dari:
 - a. Komputer, *notebook*, *server*, *printer*, *microfilm*, *scanner*, CCTV, kamera proyektor dan kelengkapannya.
 - b. Mesin fotokopi, mesin ketik elektrik, telepon, mesin faksimile, papan tulis elektrik, recorder, *schreder* (mesin penghancur kertas).
 - c. Kulkas, dispenser, televisi, kipas angin alat musik, *sound system*, mesin penyedot debu, pencuci mobil, pompa air, *water cooler*, peralatan fitness dan peralatan rumah tangga lainnya.
 - d. Pemeliharaan huruf a sampai c dilakukan sebagai berikut:
 - 1). Pembersihan rutin dilakukan setiap hari kerja
 - 2). Pemeliharaan rutin dilakukan minimum tiga bulan sekali.
 - 3). Perbaikan terhadap kerusakan dilakukan sesuai kebutuhan.
5. *Uninterruptible Power Supply* (UPS)
 - a. Pembersihan rutin dilakukan setiap hari kerja
 - b. Pemeliharaan rutin dilakukan minimum tiga bulan sekali.
 - c. Perbaikan terhadap kerusakan dilakukan sesuai kebutuhan.
 - d. *Service* rutin dilakukan satu kali dalam tiga bulan.
6. Jaringan instalasi listrik, telpon dan *grounded* (penangkal petir)
 - a. Pengecekan dilakukan secara berkala
 - b. Perbaikan terhadap kerusakan dilakukan sesuai kebutuhan
 - c. Khusus untuk *grounded*, pengujian ulang sekurang-kurangnya dua tahun sekali.
7. *Air Conditioner*
 - a. Pembersihan rutin dilakukan setiap hari kerja
 - b. *Service* berkala oleh petugas jasa perbaikan AC
 - 1). AC Central dilakukan setiap tiga bulan.
 - 2). AC Cassette, AC Split, dan AC Standing dilakukan minimal satu kali dalam tiga bulan.
 - c. Perbaikan terhadap kerusakan dilakukan sesuai kebutuhan.
 - d. Pengisian refrigeran (zat pendingin) sesuai kebutuhan.
8. Genset
 - a. Pengecekan dan pemeliharaan rutin serta penggantian oli sesuai kebutuhan.
 - b. Menyalakan/memanasi genset dilakukan minimal satu kali dalam tiga hari.
 - c. Pengisian bahan bakar minyak sesuai kebutuhan.
 - d. Perbaikan terhadap kerusakan dilakukan sesuai kebutuhan
 - e. *Service* dilakukan satu kali dalam tiga bulan.
4. Office inventories are as follows:
 - a. Computer, notebook, server, printer, microfilm, scanner, CCTV, projector and such.
 - b. Copy machine, electronic typewriter, telephone, fax machine, electronic board, recorder, shredder (document shredder device).
 - c. Refrigerator, dispenser, television, fan, musical equipment, sound system, vacuum cleaner, car washer, water pump, water cooler, fitness equipment and other household appliances.
 - d. Maintenance of point a to c are conducted as follows
 - 1). Routine cleaning is conducted every working days.
 - 2). Routine maintenance is conducted minimum once every three months.
 - 3). Repairing damage is conducted as needed.
5. Uninterruptible Power Supply (UPS)
 - a. Routine cleaning is conducted every working days.
 - b. Routine maintenance is conducted minimum once every three months.
 - c. Repairing damage is conducted as needed.
 - d. Routine service is conducted once every three months.
6. Electricity, telephone and grounding (anti-lightning equipment) installation
 - a. Routine check is conducted periodically.
 - b. Repairing damage is conducted as needed.
 - c. For grounding, retesting is conducted at least once every two years.
7. Air Conditioner
 - a. Routine cleaning is conducted every working days.
 - b. Periodic service is conducted by AC maintenance service officer
 - 1). Central AC is conducted every three months.
 - 2). AC Cassette, Split AC, and Standing AC is conducted at least once Every three months.
 - c. Repairing damage is conducted as needed.
 - d. Refrigerant (cooling agent) filling conducted as needed.
8. Generator
 - a. Regular checkup and maintenance and oil replacement are conducted as necessary.
 - b. Turning on/heating up the generator set for at least once in three days.
 - c. Fill up with fuel as necessary.
 - d. Repairing damage is conducted as needed.
 - e. Routine service is conducted once every three months.

Untuk memastikan bahwa semua pegawai dalam keadaan sehat, maka Bank Mantap memberikan fasilitas jaminan kesehatan kepada para pegawainya baik pegawai tetap maupun tidak tetap. Selain itu, perusahaan juga memberikan fasilitas kesehatan bagi keluarga pegawai.

Implementasi penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pegawai Bank Mantap adalah sebagai berikut:

1. Bank Mantap, saat ini telah menggunakan BPJS Kesehatan sebagai fasilitas kesehatan bagi seluruh pegawai beserta istri/suami yang sah dan maksimal (tiga) orang anak. Saat ini pegawai yang tercatat sebagai peserta BPJS adalah semua karyawan.
2. Untuk memberikan kemudahan dan meningkatkan standar layanan kesehatan, perusahaan memberikan fasilitas tambahan berupa asuransi kesehatan Inhealth kepada pegawai pimpinan dari level *Division Head* sampai dengan *Department Head*/setingkat Kepala Cabang.

Sepanjang tahun 2016, tidak dilaporkan adanya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja (*zero accident*). G4-LA6

KESETARAAN DALAM PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Untuk meningkatkan *skill* dan kapasitas karyawan untuk menunjang operasional perusahaan, Perseroan menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan. Setiap karyawan Perseroan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan, tanpa membedakan jenis kelamin, hanya saja dalam pelaksanaan program ini harus disesuaikan dengan kebutuhan dan rencana pengembangan perusahaan. G4-DMA

Adapun dana pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi karyawan Bank Mantap selama 2016 adalah sebagai berikut:

(dalam Rupiah penuh)

Uraian	2016	2015	Peningkatan	Peningkatan(%)
Pendidikan dan Pelatihan	4.158.823.411,00	2.081.677.327,37	2.077.146.083,63	49,9

Sepanjang tahun 2016, Perseroan telah melakukan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik kompetensi *technical skill* maupun *soft skill*. Akan tetapi, pada tahun pelaporan, Bank Mantap belum bisa menyajikan jam pelatihan rata-rata per tahun per karyawan, dan baru bisa melaporkan berdasarkan jenis dan program pelatihan yang diberikan. Program pendidikan dan pelatihan selengkapnya disajikan dalam tabel berikut: G4-LA9

To ensure all employees' health, Bank Mantap provide health insurance facilities to all employees, both permanent and non-permanent employees. Additionally, the Company also provide health facilities to all employees' family.

Bank Mantap Occupational Health and Safety implementation is as follows:

1. Bank Mantap presently use BPJS Kesehatan as health facilities for all employees and their legal spouses and maximum three children. As of today, all employees are the members of BPJS.
2. To provide easiness and improve health service standard, The Company provides additional facilities in the form of Inhealth health insurance to the executive officials from Division Head level to Departement Health level/equivalent to the Head of Branch Office.

During 2016, no report on employees' work related accident. G4-LA6

EQUALITY ON EDUCATION AND TRAINING PROGRAM

To improve employees' skill and capacity to support Company's operational, the Company conducted education and training programs. Every employee has equal chance to attend education and training programs, regardless of gender, but the program implementation shall be adjusted with needs and Company's development plan. G4-DMA

As for education and training fund for Bank Mantap employees' competency development during 2016 is as follows:

During 2016, the Company has been conducting training and education to improve employees' competence, not only technical skill but also soft skill. However, in the reporting year, average training hours per employee of Bank Mantap is not presented yet but there's data on types and training program conducted. Training and education program in detailed are as follows: G4-LA9

Tabel Pengembangan Kompetensi *Technical Skill* / Table of Technical Skill Development

No.	Jenis Pendidikan / Training	Program Pelatihan / Training Program	Jumlah Peserta / Participants
1.	Sharing forum	<i>Risk Bisnis Control (RBC)</i>	38
2.	Classical Training	Pelatihan Standar Layanan <i>Security</i>	7
3.	OJT	<i>On The Job Training Customer Service</i> di Kantor Taspen Denpasar	4
4.	Sosialisasi	Peraturan Otoritas Jasa Keuangan	1
5.	Workshop	Peningkatan Kualitas Data Pelaporan Sistem Informasi Debitur (SID)	2
6.	Sosialisasi	Persiapan Implementasi Sistem Kliring Nasional Bank Indonesia Generasi II Tahap II (Bulk)	2
7.	Workshop	Kartu ATM Debit <i>Chips</i> NSICCS	2
8.	Sosialisasi	Ketentuan Pelaporan LKPBU dan <i>Workshop</i> Teknis Pelaporan LKPBU	1
9.	Workshop	Pendidikan Khusus Advokat (PKPA)	1
10.	Sosialisasi	Integrasi Pengelolaan Uang Tunai	1
11.	Workshop	Data Quality Control System Debitur (SID)	1
12.	Seminar	<i>Bara Risk Forum Legal, Risk Strategy for Credit Recovery and Litigation</i>	4
13.	Classical Training	<i>Tax Planning</i>	1
14.	Konferensi	<i>Annual Integrated Risk Conference</i>	1
15.	Benchmark	<i>HC Strategy</i>	1
16.	Sosialisasi	TSA SKNBI dan RTGS	2
17.	Classical Training	Sertifikasi Kompetensi <i>Legal Officer</i> Tingkat Dasar PT. Bank Mandiri	1
18.	Classical Training	Pelatihan Aplikasi <i>Help Desk</i>	48
19.	Classical Training	Pelatihan Aplikasi LOS V2 Produk Pensiun dan KSM Pegawai	59
20.	Classical Training	<i>Hogan Assessment Certification Workshop</i>	1
21.	Classical Training	Sertifikasi Kompetensi <i>Legal Officer</i> Tingkat Dasar PT. Bank Mandiri	1
22.	Sharing Forum	Gathering Sharing Informasi SKNBI Generasi II, Dhn dan Implementasi <i>Bulk Payment</i>	2
23.	Classical Training	Pelatihan Identifikasi Transaksi Keuangan Mencurigakan	2
24.	Attachement Program	<i>Treasury</i> - Bank Mandiri	1
25.	Classical Training	Pelatihan Identifikasi Transaksi Keuangan Mencurigakan <i>Batch</i> Ke 6	1
26.	Sosialisasi	<i>Market Code Of Conduct</i> dan PBI Pasar Uang	1
27.	Classical Training	Training Lokakarya Coso	1
28.	Classical Training	<i>Coaching Clinic Sipina</i> (Sistem Penyampaian Informasi Nasabah Asing)	1
29.	Konferensi	Konferensi Nasional VIII Ikatan Auditor Intern Bank (IAIB)	1
30.	Classical Training	Pelatihan <i>Security & Safety Awareness</i>	3
31.	Classical Training	Pelatihan Sertifikasi <i>Qualified Internal Auditor (Qia)</i> Tingkat Dasar I	1
32.	Classical Training	<i>Training Kliring</i>	25

Tabel Pengembangan Kompetensi *Soft Skill* (tahun 2016) / Table of Soft Skill Development (2016)

No.	Jenis Pendidikan / Training	Program Pelatihan / Training Program	Jumlah Peserta / Participants
1.	<i>Classical Training</i>	<i>Refreshment Training Front Liner Batch I</i>	26
2.	<i>Classical Training</i>	<i>Training Highly Effective People</i>	2
3.	<i>Classical Training</i>	<i>Refreshment Training Front Liner Batch II</i>	23
4.	<i>Classical Training</i>	<i>Refreshment Training Front Liner Batch III</i>	21
5.	<i>Classical Training</i>	<i>Refreshment Training Front Liner Batch IV</i>	32
6.	<i>Classical Training</i>	<i>Refreshment Training Front Liner Batch V</i>	25
7.	<i>Classical Training</i>	<i>Refreshment Training Front Liner Batch VII</i>	62
8.	<i>Classical Training</i>	<i>Refreshment Training Front Liner Batch VI</i>	23
9.	<i>Benchmarking</i>	<i>Pendidikan Benchmarking Duta Subsidiaries</i>	2
10.	<i>Workshop</i>	<i>Mandiri Best Employee and Mandiri Excelent Award 2015</i>	1
11.	<i>Classical Training</i>	Training ODP Angkatan I Tahun 2016	23
12.	<i>Classical Training</i>	Training Motivasi " <i>Becoming a Sales Champion</i> "	64
13.	<i>Forum</i>	Forum Indonesia <i>Banking Human</i>	3
14.	<i>Conference</i>	<i>5th Annual Retail Banking Asia Pacific</i>	2

Pengembangan kompetensi karyawan di Bank Mantap berlaku untuk semua jenjang karyawan. Setiap pegawai baru mengikuti *Induction Training*, dengan modul utama berupa *overview* perusahaan (visi, misi, budaya), pengenalan tentang produk, proses dan sistim yang digunakan dalam mensupport bisnis, serta *Good Corporate Governance* (GCG), APU PPT, *Risk Management*, Audit, ketentuan internal.

Tidak hanya berupa *classical training* (*class training*), pendidikan dan pelatihan diberikan pula dalam bentuk *On The Job Training* (OJT), yaitu dengan "menitipkan" pegawai baru di unit kerja eksisting terdekat. Pegawai diberikan kesempatan untuk belajar dan terjun secara langsung, ikut terlibat dalam operasional di cabang, proses bisnis dan kegiatan pendukung lainnya, sejalan dengan jabatan yang kelak akan menjadi tanggung jawab pegawai baru.

OJT dilaksanakan pula apabila pegawai untuk pembukaan jaringan baru telah tersedia, namun ijin pembukaan dari Regulator belum terbit. Tidak hanya sekedar OJT, pegawai tersebut pun diberikan target untuk membantu pencapaian kinerja unit yang menjadi lokasi/tempat OJT, sehingga pegawai dapat tetap berproduksi.

Kesempatan menambah pengetahuan diberikan juga kepada pegawai yang masih berada di posisi/jabatan sama selama beberapa tahun, yaitu berupa kegiatan *refreshment* di antaranya kepada pegawai Retail Manager (RM), Assistant Retail Manager (ARM) dan Credit Analyst Approval (CRA)

Bank Mantap Employees' competency improvement available for all level of employees. Every new employee attends Induction Training, using main module with company overview (vision, mission, culture), product introduction, process and system to support business, as well as Good Corporate Governance (GCG), APU, PPT, Risk Management, Audit and Internal policy.

Beside classical training (*class training*), education and training is also conducted in the form of On the Job Training (OJT), entrusting new employee in the nearest existing work unit. Employee is given a chance to learn and directly involve with operational process on branch office, business process and other supporting activities, in accordance to his/her future position and responsibilities.

OJT also conducted if employees for the opening of new network is already available but the permit from Regulator has not yet issued. Not just OJT, the employee will also be given target to help the unit performance achievement so employee able to keep production.

Chance to gain knowledge is also given to employees who still in the same position/function for several years, with refreshment activities, some of them are Retail Manager (RM) employees, Assistant Retail Manager (ARM) and Credit Analyst Approval (CRA) for a total of 58 (fifty eight)

sebanyak 58 (lima puluh delapan) peserta. Refreshment tentang produk dan ketentuan Kredit Pensiunan kepada Kepala Cabang dan Kepala Cabang Pembantu, refreshment Front Liner sebanyak 6 *batch* sepanjang tahun 2016. Kegiatan *refreshment* pun diberikan kepada pegawai *sales*, operasional dan support yang membutuhkan penyegaran. Refreshment sertifikasi Manajemen Risiko kepada Pengurus, Kepala Unit Kerja dan pegawai yang memiliki kewenangan, khususnya bagi pemilik sertifikasi yang akan berakhir masa berlakunya pada tahun 2016.

Selain melalui program pendidikan dan pelatihan, pengembangan kapasitas karyawan dapat pula dilaksanakan melalui program *job enrichment*, misalnya dengan menempatkan pegawai di satu unit kerja atau posisi dalam waktu tertentu atau dikenal dengan istilah *detasering*. Salah satu contoh adalah memberikan kesempatan kepada pegawai *talent* yang akan dipromosikan sebagai Kepala Cabang dengan *detasering* keluar daerah dan ikut mempersiapkan pembukaan cabang baru. Setelah diuji dan dinilai layak untuk memimpin serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru, pegawai tersebut diberi kepercayaan untuk memimpin cabang.

Job enlargement juga diberikan kepada pegawai berkinerja baik, dengan tujuan menguji kemampuan pegawai untuk menerima tugas dan tanggung jawab lebih di level yang sama, mengoptimalkan kemampuannya dalam mengelola beragam tugas dan tanggung jawab tambahan yang diberikan dan ketahanan bertahan atas pressure yang dihadapi.

REVIEW KINERJA KARYAWAN

Bank Mantap secara rutin melakukan *review* kinerja para karyawan. Hasil *review* menjadi landasan bagi Perseroan untuk menentukan *reward and punishment*. Bagi mereka yang kinerjanya baik, maka akan mendapatkan penghargaan (remunerasi) berupa kenaikan gaji dan tunjangan. Sebaliknya, karyawan yang kinerjanya kurang baik akan mendapatkan hukuman, misalnya tidak mendapatkan kenaikan gaji. *Review* dilakukan secara adil berdasarkan prestasi kerja, tanpa membedakan jenis kelamin. G4-DMA

Reward & punishment tersebut secara tidak langsung mulai menumbuhkan budaya *competitiveness* dan *fighting spirit*. Hanya kepada yang terbaik dan berani menerima tantangan akan diberikan reward dan prioritas kesempatan untuk berkembang yang dilaksanakan melalui program rotasi, mutasi dan promosi. Salah satu contoh adalah beberapa pegawai terbaik yang semula berkarya di Bali dan berani menerima tantangan, dipromosikan untuk mengisi posisi sebagai Kepala Cabang (baru) di luar Bali,

attendees. Refreshment regarding product information and Pension Loan condition are conducted with Branch Heads and Sub-Branch Heads, refreshment for Front Liner conducted for 6 batches during 2016. Refreshment activities are also given to sales, operational and support who need refreshment. Certification refreshment for Risk Management is conducted for Employees, Head of Work Unit and authorized employees, especially employees with certification that invalid in 2016.

Beside education and training program, employees' capacity development is also conducted through job enrichment, such as positioning an employees in one work unit in a certain time or known as temporary detachment. For example, giving a talented employee who is going to be promoted to Head of Branch temporary detachment to out of town area to help preparing the opening of new branch. After testing and assessed as eligible to lead with ability to easily adapt to new environment, the employee is then entrusted with the branch leadership.

Job enlargement is also given to employee with good performance to test the employee's ability in accepting task and extra responsibilities on the same level, optimizing his/her ability in managing various tasks and extra responsibilities and his/her resilience to endure the pressure.

EMPLOYEES' PERFORMANCE REVIEW

Bank Mantap conducts employees' performance review periodically. Review result served as reference for the Company to determine reward and punishment. To those with excellent performance are given rewards (remuneration) such as increase in salary and allowance. On the other hand, to those with unsatisfactory performance are given punishment, such as get no salary raise. Review conducted fairly based on work performance, disregarding gender. G4-DMA

The reward and punishment system indirectly foster a culture of competitiveness and fighting spirit. Only the best and the one who dare to accept the challenge will be given reward and priority for a chance to improve through rotation, transfer and promotion. One of the example is some of the best employees who started in Bali and dare to accept the challenge, they promoted to fill for a position as Head of Branches (new) outside Bali, which are in Sumatra (Medan), South Sulawesi (Makassar) and West Sumatra

tepatnya di Sumatra (Medan), Sulawesi Selatan (Makassar) dan Sumatra Barat (Padang) dan sampai dengan akhir tahun 2016 masing-masing menunjukkan prestasi yang cukup membanggakan. G4-LA11

PELIBATAN MASYARAKAT LOKAL

Bank Mantap memiliki tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang dilaksanakan sebagai bentuk kepedulian Bank terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan melalui kontribusi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan seluruh *stakeholder*-nya. G4-DMA

Program CSR Bank dilaksanakan dengan menggunakan anggaran biaya Bank yang dicatat secara *onbalance*. Pelaksanaan CSR mengacu pada Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Peraturan Menteri Negara BUMN No.PER-05/MBU/2007 tanggal 27 April 2007 tentang Program Kemitraan BUMN dengan Usaha Kecil dan Program Bina Lingkungan berikut perubahannya.

Program *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah program pemberdayaan kondisi sosial masyarakat oleh Bank melalui pemanfaatan dana Bank. Selain itu, pelaksanaan program CSR juga merujuk pada Anggaran Dasar PT Bank Mandiri Taspen Pos beserta perubahannya, Kebijakan Operasional Bank Mandiri Taspen Pos, serta Keputusan Direksi PT Bank Mandiri Taspen Pos No.SP/003/2016 tanggal 30 Juni 2016.

Dalam pelaksanaan program CSR, Bank Mantap berusaha untuk melibatkan masyarakat lokal agar program-program pemberdayaan sosial masyarakat menjadi lebih tepat sasaran. Pelibatan masyarakat lokal juga dilakukan dalam pengadaan barang dan jasa untuk CSR. G4-SO1

Sesuai ketentuan terbaru di Bank Mantap, bentuk penyaluran CSR pada tahun 2016 meliputi:

- a. Bantuan Korban Bencana Alam
 - 1) Tanggap darurat:
 - a) Penyediaan bahan-bahan kebutuhan pokok, obat-obatan, air bersih, MCK pengungsi, tenaga medis dan lain-lain sesuai dengan kebutuhan korban bencana alam.
 - b) Penyediaan peralatan, perahu karet, tenda pengungsi/tempat penampungan sementara, dana untuk sewa angkutan/transportasi pengungsi, sewa alat-alat berat dan kebutuhan lain yang diperlukan oleh korban bencana alam.
 - 2) Masa Pemulihan, bantuan berupa renovasi/pembangunan fasilitas umum pasca bencana alam dan lain-lain sesuai dengan kebutuhan korban bencana alam.

(Padang) and until the end of 2016, each of them shows encouraging achievement. G4-LA11

LOCAL COMMUNITIES INVOLVEMENT

Bank Mantap has Corporate Social Responsibility (CSR) carried out as the Bank concern for people and environmental interest through company's contribution on improving public and all of the stakeholders' welfare. G4-DMA

The Bank CSR program carried out using Bank budget recorded as on-balance. CSR implementation refers to Law No.40 of 2007 regarding Limited Liability Company and Minister of State Enterprises Regulation No.PER-05/MBU/2007 dated April 27, 2007 concerning State-Owned Enterprise Partnership and Environmental Development Program along with its amendment. Corporate Social Responsibility (CSR) program is an empowerment program to improve society social condition through Bank's fund.

Besides, the implementation of CSR program refers to the Article of Association of PT Bank Mandiri Taspen Pos and its amendment, Operational Policy of Bank Mandiri Taspen Pos, as well as BOD Decree of PT Bank Mandiri Taspen Pos No.SP/003/2016 dated 30 June 2016.

During the implementation of the CSR program, Bank Mantap tries to involve local communities so that the society empowerment programs targeted more accurately. Local communities' involvement is also conducted on procurement of CSR goods and services. G4-SO1

In accordance with the recent Bank Mantap policy, the form of CSR distribution in 2016 is as follows:

- a. Disaster Victim Relief Assistance
 - 1) Emergency response:
 - a) Providing basic necessities, medicine, clean water, sanitary utilities for refugees, medical personnel and such according to the needs of the victims of natural disaster.
 - b) Providing equipment, rubber boat, tent/temporary settlement for refugees, fund for vehicle/transportation rental for refugees, heavy machineries rental and other necessities needed by the victims of natural disaster.
 - 2) Recovery period, aid in the form of renovation/building public facilities after the disaster and such as needed by the victim of worship and disaster relief.

b. Bantuan Pendidikan dan/atau Pelatihan

Jenis bantuan:

- Pengadaan perlengkapan sekolah/perpustakaan, peralatan penunjang kegiatan belajar mengajar, perlengkapan olah raga, atau perlengkapan lainnya yang mendukung pendidikan/pelatihan dan tidak diperkenankan menjadi milik perorangan
- Biaya pendidikan/beasiswa siswa, pelatihan dan/atau praktek kerja (magang) atau kegiatan lain yang diberikan dalam rangka meningkatkan pengetahuan penerima Program

c. Bantuan Peningkatan Kesehatan

Jenis bantuan:

- Renovasi/pembangunan sarana kesehatan seperti Puskesmas, Balai Pengobatan, Posyandu, atau sarana kesehatan lainnya.
- Pengadaan peralatan/perlengkapan kesehatan seperti alat-alat kedokteran, ambulance, vitamin, obat-obatan, makanan bergizi, selimut, kasur lipat, atau peralatan/perlengkapan kesehatan lainnya.
- Biaya kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kesehatan masyarakat terutama masyarakat tidak mampu seperti pengobatan massal, imunisasi, penanggulangan penyakit menular, operasi katarak, operasi hernia, khitanan massal, atau kegiatan lainnya untuk meningkatkan kesehatan penerima Program CSR.

d. Bantuan Pengembangan Sarana dan/atau Prasarana Umum

Jenis bantuan:

Renovasi/pembangunan Sarana dan/atau Prasarana Umum yang sudah tidak layak pakai dan sangat dibutuhkan oleh masyarakat seperti sarana pendidikan, panti asuhan, panti jompo, jembatan, jalan, bendungan, MCK, atau sarana dan prasarana umum lainnya.

e. Bantuan Sarana Ibadah

Jenis bantuan:

Renovasi/pembangunan sarana ibadah yang sudah tidak layak pakai dan sangat dibutuhkan, atau perlengkapan ibadah atau kebutuhan lainnya dalam rangka perayaan hari raya keagamaan.

f. Bantuan Pelestarian Alam

Jenis bantuan:

- Biaya pembuatan dan/atau perbaikan hutan kota dan pengadaan tanaman keras/pohon.
- Biaya kegiatan lain dalam rangka meningkatkan kualitas air dan udara, mengurangi polusi, atau kegiatan lain terkait pelestarian alam.

g. Bantuan Sosial Kemasyarakatan dalam rangka Pengentasan Kemiskinan

Jenis bantuan:

b. Education and/or Training Assistance

Type of assistance:

- Providing school/library equipment, equipment to support teaching activities, sport equipment, or other education/training support equipment and not allowed to be owned by individual.
- Education cost/scholarship, training and/or internship or other activities to improve the knowledge of program beneficiaries

c. Health Improvement Assistance

Type of assistance:

- Renovation/building health facilities, such as Health center, Polyclinics, Integrated Health Facility or other health facilities
- Procurement of health equipment/utilities, such as medical equipment, ambulance, vitamin, medicine, nutritional food, blanket, foldable bed, or other health equipment/utilities.
- Activity cost related to the improvement of public health especially for less wealthy people with mass treatment, immunization, infectious disease prevention, cataract surgery, hernia surgery, mass circumcision, or other activities to improve the health of CSR program beneficiaries.

d. Development of Public Facilities/Infrastructure Assistance

Type of assistance:

Renovating/building damaged, unsuitable and extremely needed Public Facilities/Infrastructure, such as educational facilities, orphanages, nursing homes, bridges, roads, dams, sanitary facilities, or other public facilities/infrastructure.

e. Religious Facilities Assistance

Type of assistance:

Renovating/building damaged, unsuitable and extremely needed religious facilities or worship supplies or other necessities to celebrate religious holidays.

f. Nature Conservation Assistance

Type of assistance:

- Cost of establishment or rehabilitation of urban forest and procurement of hard cropped tree.
- Cost of other activities in order to improve water and air quality, reduce pollution, or other activities related to nature conservation.

g. Social Community Relief Assistance for Poverty Eradication

Type of assistance:

- Biaya kegiatan pemberdayaan masyarakat (*capacity building*)
- Biaya kegiatan lain dalam rangka peningkatan kualitas hidup dan taraf ekonomi masyarakat miskin.

- Cost of community empowerment activities (*capacity building*)
- Cost of other activities in order to improve welfare and economic level of the less wealthy communities.

Berdasar ketentuan tersebut di atas, program CSR pada 2016 selengkapnya disajikan dalam tabel berikut:

According to the above conditions, details of the CSR program in 2016 are presented in the table below:

No	Keterangan / Remarks	Lokasi Pelaksanaan Location	Tanggal Pelaksanaan Date	Nominal (Rp.) Amount (Rp)
BANTUAN SARANA IBADAH / Religious Facilities Assistance				
1	Biaya CSR/bantuan ke Pura Lempuyang / CSR/Charity for Pura Lempuyang	Karangasem-Bali	03-12-2016	5.207.000
2	Biaya CSR/bantuan dana punia ke Pura Penataran Luhur Medang Kemulan / CSR/charity fund (punia) for Pura Penataran Luhur Medang Kemulan	Karangasem-Bali	04-08-2016	1.000.000
3	Biaya CSR/bantuan dana punia ke Pura Batur dan Besakih / CSR/charity fund (punia) for Pura Batur and Besakih	Karangasem - Bali	29-03-2016	2.015.000
4	Biaya CSR/bantuan dana punia ke Pura Taman Sari / CSR/charity fund (punia) for Pura Taman Sari	Denpasar - Bali	26-04-2016	1.000.000
5	Biaya CSR/bantuan dana punia ke Pura Masceti Gegelang Antiga / CSR/charity fund (punia) for Pura Masceti Gegelang Antiga	Karangasem - Bali	10-05-2016	8.000.000
6	Biaya CSR/bantuan dana punia ke Pura Pekraman Banjar Kereneng / CSR/charity fund (punia) for Pekraman Banjar Kereneng	Denpasar-Bali	07-06-2016	1.000.000
	Total			18.222.000
BANTUAN KORBAN BENCANA ALAM / DISASTER VICTIM RELIEF ASSISTANCE				
1	Biaya CSR/bantuan CSR musibah gempa bumi di Aceh / CSR fund/charity for earthquake in Aceh	Aceh -Nangroe Aceh Darussalam	18-12-2016	23.854.000
	Total			23.854.000
BANTUAN PENDIDIKAN DAN/ATAU PELATIHAN / EDUCATION AND/OR TRAINING ASSISTANCE				
1	Biaya CSR/bantuan Festival Air Suwat 2016 / CSR/charity fund for Festival Air Suwat 2016	Gianyar - Bali	23-12-2016	2.500.000
2	Biaya CSR/bantuan donasi Hari Oeang ke 70 tahun / CSR fund/donation for 70 years anniversary of Hari Oeang	Denpasar - Bali	28-10-2016	5.000.000
	Total			7.500.000
BANTUAN SOSIAL KEMASYARAKATAN DALAM RANGKA PENGENTASAN KEMISKINAN / SOCIAL COMMUNITY RELIEF ASSISTANCE FOR POVERTY ERADICATION				
1	Biaya CSR/bantuan (IBI) dlm rangka kegiatan santunan anak yatim piatu / CSR/assistance (IBI) for orphans compensation event	Jakarta	16-09-2016	2.500.000
2	Biaya CSR/bantuan anak yatim piatu bersama OJK / CSR/assistance (IBI) for orphans compensation with OJK	Denpasar - Bali	20-06-2016	2.100.000
3	Biaya CSR/bantuan persatuan purnawirawan polri / CSR/assistance for veteran police	Denpasar- Bali	30-12-2016	1.000.000
4	Pembagian sembako ke seluruh pensiunan / Distribution of groceries to all of pensioners	Seluruh Indonesia / Throughout Indonesia	01-07-2016	124.400.000
	Total			130.000.000
	Total			203.583.550

ANGGARAN DAN REALISASI BIAYA CSR

CSR FUND BUDGET AND REALIZATION

Tabel Anggaran dan Realisasi Biaya CSR / CSR Fund Budget and Realization

(dalam Rupiah)

(in Rupiah)

	Tahun 2016 Year 2016	Tahun 2015 Year 2015	Peningkatan (%) Improvement (%)
Anggaran	300.000.000	102.699.900	192,11%
Realisasi	203.583.550	62.050.000	228,08%
% Realisasi	67,86%	60,42%	12,31%

Pembayaran Manfaat Pensiun, Pemeriksaan Kesehatan dan Pengobatan Gratis

Pension Benefit Payment, Medical Check-up and
Free Medical Treatment



Bank Mantap menggelar acara perdana layanan pembayaran manfaat pensiun, pemeriksaan kesehatan dan pengobatan gratis pada 1 Juni 2016. Kegiatan yang diadakan di Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Cabang Tabanan ini merupakan hasil kerja sama Perseoran dengan Mandiri Inhealth. Acara diikuti sekitar 100 orang pensiunan yang sekaligus menerima pembayaran gaji pensiunan yang dibayarkan setiap bulan melalui Bank Mantap sebagai mitra bayar.

For the very first time, Bank Mantap held pension benefit payment, medical check-up, and free medical treatment services event on 1 June 2016. The occasion took place at Bank Mandiri Taspen Pos Tabanan Branch Office as a result of the collaboration between the Company and Mandiri Inhealth. The event was attended by around 100 pensioners who also received their pension fund paid monthly by Bank Mantap as the payment partner.

“Usia pensiun identik dengan masa lanjut usia sehingga wajar cenderung kesehatan akan menurun. Namun, kami tidak ingin itu menjadi momok yang menakutkan bagi para pensiunan,” kata Paulus Endra Suyatna, Direktur Procurement, Pension & Wealth Management Bank Mantap, di sela-sela acara.

Pensiunan, menurut Paulus --yang akrab dipanggil dengan Pak Endro, sebenarnya hanya berhenti dari pekerjaan rutin pada instansi atau perusahaan orang lain, dan mulai mengisi waktu yang terlewatkan untuk bekerja atau berusaha sendiri pada bidang atau kegiatan yang lain. Agar berhasil, kata dia, “Semua harus didukung dengan kesehatan yang baik.”

Dalam kesempatan tersebut, Ida Ayu Kade Karuni, Direktur Compliance & Human Capital Bank Mantap, menyampaikan terima kasih dan mengapresiasi antusiasme para pensiunan dalam mengikuti acara. Ia berharap, acara-acara serupa dapat dilaksanakan secara kontinyu untuk menciptakan hubungan yang baik dengan para pensiunan.

Ida Ayu Kade Karuni juga berharap agar kegiatan seperti ini dapat mengubah pola pikir yang selama ini berkembang bahwa pensiunan identik dengan tidak bisa apa-apa. Sebaliknya, semangat yang ingin ditanamkan adalah masa pensiun merupakan masa bebas dan menjadi tuan atas diri sendiri dalam mengisi hidup yang selama ini terlewatkan dengan rutinitas kantor. Dengan semangat itu, menurut Ida Ayu Kade Daruni, “Akan banyak pensiunan yang memiliki usaha, berkarya dan masih mampu untuk membiayai keluarga.”

Sejalan dengan tagline Bank Mantap, untuk memberdayakan, mensejahterakan dan memuliakan, Pak Endro menambahkan, “Kami ingin semua stakeholder sejahtera, termasuk para pensiunan.”

Seperti diketahui, Bank Mantap dimiliki oleh tiga BUMN besar, yaitu Bank Mandiri, Taspen dan Pos. Khusus ihwal Taspen, ini adalah perusahaan pelat merah yang memang secara total berkecimpung dalam pengelolaan dana pensiunan. Dengan demikian, kata Pak Endro, “Sangat pas rasanya untuk kita meneruskan tugas dari Taspen tersebut dalam mengelola pensiunan.”

Untuk itulah, saat ini Bank Mantap memiliki produk-produk yang khusus menyasar pensiunan, antara lain, Simpanan Si Mantap berhadiah Langsung maupun Kredit Pensiunan. Sesuai dengan spirit pembentukan Bank Mantap untuk mensejahterakan, Pak Endro menegaskan, “Kami akan selalu membuat program-program sesuai kebutuhan, sederhana, kompetitif dan memenuhi kebutuhan nasabah sesuai segmen serta memberikan imbal hasil yang optimal.”

“Pensioners are associated with the elderlies, that it is normal to see the deterioration of health. However, we do not want this scares the pensioners,” said Paulus Endra Suyatna, Bank Mantap Procurement and Wealth Management Director, during the event.

Pensioners, according to Paulus--familiarily known as Pak Endro, are people retiring from their routine works at other party’s institution or company who start spending their spare time to work or run their own business in other sectors or activities. To be successful, he said, “All must be supported by good health.”

In the occasion, Ida Ayu Kade Karuni, Bank Mantap Compliance & Human Capital Director expressed her gratitude and appreciated the enthusiasm of the pensioners participated in the event. She hoped similar events can be held continually to establish good relationship with the pensioners.

Ida Ayu Kade Karuni also hoped such event can change the established mindset that pensioners were associated with inability. On the other hand, a spirit needs to be shared that pension age is a free time when one can be the master of him/herself in enjoying the lives previously spent for office routines. With the spirit, according to Ida Ayu Kade Daruni, “More pensioners will open businesses, work, and hence are able to support their families.”

In line with Bank Mantap tagline, to empower, to prosper and to honor, Mr. Endro added, “We expect prosperity for all stakeholders, including the pensioners.”

It is a knowledge that Bank Mantap is owned by three large State Own Enterprises, i.e. Bank Mandiri, Taspen and Pos. Taspen, in particular, is a state enterprise engaging in pension fund management. Thus, Mr. Endro recollected, “It fits perfectly for us to continue the duty of Taspen to manage pensioners.”

Therefore, Bank Mantap currently provides products particularly targeted at pensioners, such as, Si Mantap Savings with direct gifts and Pension Credit. In line with the spirit of Bank Mantap establishment to create prosperity, Mr. Endro emphasized, “We will always develop programs based on the needs, which are simple, competitive, and providing optimal returns.”

ANTI-KORUPSI

Sejalan dengan semangat pemerintah Indonesia memberantas korupsi, Bank Mantap memiliki komitmen serupa. Komitmen itu tak terpisahkan dengan implemmentasi prinsip tata kelola yang baik (GCG), yang tujuannya antara lain meningkatkan kepercayaan nasabah dan pemegang saham. Praktik antikorupsi semakin bermakna karena Perseroan merupakan lembaga yang mendapat amanat untuk mengelola uang nasabah dalam jumlah yang sangat besar. **G4-DMA**

Untuk menjaga amanat, sekaligus meningkatkan kepercayaan nasabah dan pemegang saham, maka pintu-pintu yang membuka peluang terjadinya penyalahgunaan kekuasaan, termasuk kemungkinan terjadinya praktik gratifikasi dan penyuapan, musti ditutup. Komitmen menutup peluang terjadinya korupsi berlaku bagi manajemen Bank Mantap dari lini terbawah hingga teratas. Dengan komitmen tersebut, pada 2016 tidak ada insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil atas insiden tersebut. **G4-SO3, G4-SO5**

Guna mendukung semangat antikorupsi, pada 2016, Bank Mantap telah mengikuti Undangan Rembug Integritas Nasional II di Pekanbaru, Riau, pada 7-9 Desember 2016. Kegiatan tersebut sangat penting untuk menguatkan komitmen Perseroan, baik di Kantor Pusat maupun di Kantor Wilayah dan Cabang, untuk menjauhi praktik korupsi. Komitmen antikorupsi juga disampaikan oleh Perseroan kepada perusahaan-perusahaan yang menjadi mitra Bank Mantap. **G4-SO4**

PENGUNAAN DANA UNTUK KEGIATAN POLITIK

Sepanjang tahun 2016, Perseroan tidak terlibat dan berkontribusi dalam aktivitas politik, baik secara finansial maupun kegiatan lainnya. **G4-DMA, G4-SO6**

ANTI-PERSAINGAN

Dalam melaksanakan bisnis, Bank Mantap senantiasa siap bersaing secara sehat, menentang monopoli dan *antitrust*. Untuk memenangkan persaingan, Perseroan berupaya semaksimal mungkin dengan cara merumuskan strategi-strategi khusus, yang disesuaikan menurut program dan target yang hendak dicapai. Pada 2016, tidak ada laporan dan tindakan anti-persaingan yang terkait dengan praktik bisnis Bank Mantap. **G4-DMA, G4-SO7**

FUNGSI KEPATUHAN

Bank Mantap selalu tunduk dan patuh terhadap berbagai peraturan yang berkaitan dengan operasional sehari-hari, seperti diatur dalam PBI No. 13/2/PBI/2011 tanggal 12 Januari 2011 tentang Pelaksanaan Fungsi Kepatuhan Bank Umum. Merujuk pada Peraturan Bank Indonesia

ANTI-CORRUPTION

In line with the spirit of Indonesian government to eradicate corruption, Bank Mantap has similar commitment. The commitment cannot be separated from the implementation of Good Governance (GCG) having the objective to improve customers' and shareholders' trust. Anti-corruption practice becomes meaningful since the company is an institution which receives a mandate to manage customers' money in very large amount. **G4-DMA**

To keep the mandate and to improve customers' and shareholders' trust, all doors leading to misuse of authority, including potential gratification and bribery practices must be closed. The commitment to block any possible corruptions is applicable for Bank Mantap from the bottom to the top management. With the commitment, in 2016 there were no proven corruption incidents and no measures taken in addressing the incidents. **G4-SO3, G4-SO5**

To support anti-corruption spirit, in 2016 Bank Mantap attended an Invitation of National Integrity Convention II in Pekanbaru, Riau on December 7-9, 2016. The event was crucial to strengthen the Company's commitment, both at the Head Office and Regional and Branch Offices to prevent corruption practices. Anti-corruption commitment was also mentioned by the Company to Bank Mantap partner companies. **G4-SO4**

THE USE OF FUND FOR POLITICAL ACTIVITIES

During 2016, the company did not involve and contribute in political activities either financially or in other activities. **G4-DMA, G4-SO6**

ANTI-COMPETITION

In running the business, Bank Mantap is always ready to compete fairly and oppose monopoly and antitrust. To win the competition, the Company conducts the best efforts by formulating special strategies adjusted to the programs and targets that are going to be achieved. In 2016, there were no reports and actions on anti-competitiveness related to Bank Mantap business practices. **G4-DMA, G4-SO7**

COMPLIANCE FUNCTION

Bank Mantap always complies with and obeys various regulations concerning with daily operations as regulated in PBI No. 13/2/PBI/2011 dated January 2, 2011 on the implementation of Compliance Function at Commercial Banks. Referring to the particular BI Regulation,

tersebut, fungsi kepatuhan adalah serangkaian tindakan atau langkah-langkah yang bersifat *ex-ante* (preventif) untuk memastikan bahwa kebijakan, ketentuan, sistem, dan prosedur, serta kegiatan usaha yang dilakukan oleh Bank telah sesuai dengan ketentuan Bank Indonesia dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk Prinsip Syariah bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah, serta memastikan kepatuhan Bank terhadap komitmen yang dibuat oleh Bank kepada Bank Indonesia dan/atau otoritas pengawas lain yang berwenang. G4-DMA

Selama masa pelaporan, tidak ada sanksi dan denda moneter yang signifikan akibat terjadinya pelanggaran terhadap undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan praktik dan operasional Bank Mantap. G4-SO8

TANGGUNG JAWAB TERHADAP NASABAH

Dalam melaksanakan kegiatan usaha jasa perbankan, layanan bank terkadang tidak memenuhi harapan nasabah. Hal tersebut antara lain dapat disebabkan karena tidak dilaksanakannya kewajiban transparansi produk oleh bank. Jika hal ini terjadi, maka nasabah dapat mengajukan keberatan kepada bank. Apabila pengaduan nasabah ini tidak diselesaikan dengan baik, kemungkinan akan menimbulkan perselisihan atau sengketa, yang pada akhirnya akan merugikan nasabah dan atau bank yang bersangkutan. G4-DMA

Sehubungan dengan masalah tersebut di atas, dan untuk mengantisipasi agar penyelesaian pengaduan konsumen dapat dilaksanakan secara efektif dalam jangka waktu yang memadai, maka dikeluarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor: 1/POJK.07/2013 tanggal 26 Juli 2013 tentang perlindungan konsumen sektor jasa keuangan, dan Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (SEOJK) Nomor 2/SEOJK.07/2014 tanggal 14 Februari 2014 tentang Pelayanan dan Penyelesaian Pengaduan Konsumen pada pelaku Jasa Keuangan.

Secara lebih khusus, Pedoman Pelayanan dan Penyelesaian Pengaduan Konsumen Bank Mantap ditetapkan berdasarkan SK Direksi No. 0008/K-Dir/SK/BSHB/IV/2014. Adapun Unit Kerja Kantor Cabang yang bertugas dalam melayani dan penyelesaian Pengaduan konsumen adalah Kepala Cabang dan *Customer Service* (CS). Unit kerja dan/atau fungsi yang melayani dan menyelesaikan pengaduan yang diajukan oleh konsumen tersebut memiliki kewenangan sesuai dengan mekanisme pelayanan dan penyelesaian Pengaduan bagi konsumen. SLA atau Penyelesaian Pengaduan Konsumen adalah 20 hari kerja.

Untuk memenuhi ketentuan tersebut maka, Bank Mantap selaku pelaku usaha jasa keuangan (PUJK) telah membentuk Unit yang melaksanakan fungsi penanganan Perlindungan Konsumen dan Penyelesaian Pengaduan konsumen.

compliance function is a set of *ex-ante* (preventive) measures to make sure that business policies, provisions, systems, procedures and practices run by the Bank are in accordance with the provision of Bank Indonesia and applicable laws and regulations, including Sharia Principles for Sharia Commercial Banks and Sharia Business Units, while ensuring the compliance with commitments made by the Bank towards Bank Indonesia and/or other authorized supervisory boards. G4-DMA

During the reporting time, there were no significant monetary penalties resulted from the violation against the laws and regulations on Bank Mantap practices and operations. G4-SO8

RESPONSIBILITIES TOWARDS CUSTOMERS

In the implementation of banking service business, bank services sometimes fail to meet customers' expectation. It may happen as the product transparency obligation was failed to implement by the Bank. When this happens, customers may file for complaints to the Bank. In the event that the complaints are not properly addressed, it may create a conflict or dispute which eventually brings adverse impact on the customer and/or the bank in question. G4-DMA

Relevant to the problem, and to anticipate so that the customer's complaints resolution can be effectively done in timely manner, were issued the Regulations of the Financial Services Authority (PJOK) No: 1/PJOK.07/2013 dated July 26, 2013 on Financial Services Sector Customers' Protection and Circular Letter of Financial Services Authority (SEOJK) No. 2/SEOJK.07/2014 dated February 14, 2014 on Service and Resolution for Customer Complaint in Financial Services Actors.

Particularly, the Guidelines for the Service and Resolution for Bank Mantap Customer Complaint were determined by Board of Directors Decree No. 0008/K-Dir/SK/BSHB/IV/2014. The Work Unit at the Branch Offices responsible for addressing and resolving customer's complaint is the Head of Branch Office and Customer Service (CS) sections. The work unit and/or the function serving and solving the complaints filed by the customers has the authority according to the mechanism of complaint service and resolution for the customers. The SLA or Customer Complaint Resolution is set within 20 working days.

To meet the provision, Bank Mantap as Financial Services Business agent (PUJK) has formed a Unit that is responsible for handling the Customer Protection and Customer Complaint Resolution function.

SARANA PENGADUAN NASABAH

Welcome Compliant sebagai dasar penanganan pengaduan nasabah terkait dengan pengaduan nasabah, Bank Mantap menyediakan media Pengaduan nasabah berikut:

1. Website www.bankmantap.co.id dengan memilih *contact us*
2. Melalui akun twitter @bank_mantap
3. Surat resmi yang ditujukan kepada Bank Mantap, baik diantar langsung, dikirim melalui pos maupun faximili
4. Secara langsung datang ke kantor Bank Mantap cabang terdekat
5. Customer care ATM telp.0361-2475555, SMS 08113808877,

Jumlah laporan Pengaduan selama tahun 2016 tercatat ada 15 pengaduan. Dari jumlah itu, sebanyak 14 pengaduan sudah diselesaikan, dan satu pengaduan masih dalam proses penyelesaian. Dari seluruh pengaduan yang dapat diselesaikan, rata-rata penyelesaiannya dicapai dalam waktu sampai dengan 14 hari kerja. **G4-PR8**

CUSTOMER COMPLAINT MEDIA

Welcome Compliant serves as the basis in handling customer complaints; Bank Mantap provides the following customer complaint media:

1. Website at www.bankmantap.co.id by selecting contact us
2. Twitter account: @bank_mantap
3. Official letter addressed to Bank Mantap, either submitted directly or sent by mail or facsimile
4. Direct visit to the nearest Bank Mantap Branch Office
5. ATM Customer Care, Phone: 0361-2475555, SMS: 08113808877,

There were 15 complaints recorded in 2016. Of these complaints, 14 complaints were solved and one is undergoing settlement process. From all solved complaints, the average solving time was 14 working days. **G4-PR8**

NO	Jenis Produk dan/ atau Layanan Type of Product and/or Service	Bulan Laporan Reporting Month	Kategori Permasalahan Problem Category	Jumlah Total	Status Penyelesaian Settlement Status		
					Selesai Solved	Tidak Selesai Unsolved	Dalam Proses Ongoing
					(c)	(d)	(e)
1	Tabungan / Savings	2015*)	Transaksi yang tidak diketahui oleh nasabah, saldo nasabah berkurang / Transaction not recognized by customer, customer's balance deducted	1			Ö
2	Tabungan ATM / ATM Savings	JAN, PEB, MARET	Transaksi ATM, rekening terdebit tapi uang tidak keluar / ATM Transaction; account deducted, no money came out	3	Ö		
3	Tabungan ATM / ATM Savings	APRIL, MEI, JUNI	Transaksi ATM, rekening terdebit tapi uang tidak keluar / ATM Transaction; account deducted, no money came out	4	Ö		
4	Tabungan ATM / ATM Savings	JULI, AGS, SEPT	Transaksi ATM, rekening terdebit tapi uang tidak keluar / ATM Transaction; account deducted, no money came out	2	Ö		
5	Tabungan ATM / ATM Savings	OKT, NOP, DES	Transaksi ATM, rekening terdebit tapi uang tidak keluar / ATM Transaction; account deducted, no money came out	5	Ö		
TOTAL		JAN - DES		15	14	0	1

*) Menunggu Proses pengadilan / Currently awaiting court proceedings

SURVEI KEPUASAN NASABAH

Bank Mantap berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik bagi seluruh nasabahnya. Untuk mengukur, apakah layanan tersebut sudah sesuai atau belum dengan harapan

CUSTOMER SATISFACTION SURVEY

Bank Mantap is committed to giving the best service to all of its customers. To measure whether or not the services have met customers' expectation, Bank Mantap

nasabah, Bank Mantap telah melakukan survei kepuasan nasabah melalui kegiatan *The Best Service Competition*. Ini adalah kompetisi dengan menggunakan metode penilaian dari nasabah melalui kartu bintang yang dilakukan selama periode 1 Agustus-30 September 2016. Pada periode awal, kompetisi baru diberlakukan untuk kantor-kantor cabang di wilayah Bali. Untuk tahun-tahun berikutnya, kompetisi serupa juga akan diadakan di kantor-kantor cabang di luar Bali. **G4-DMA**

Saat berlangsung kompetisi, nasabah akan mengisi nama, nomer rekening dan nomer ponsel. Kemudian, ia diminta melingkari tanda bintang di kartu bintang sesuai kualitas layanan *frontliner* Bank Mantap. Kartu putih dengan ukuran mirip kartu nama itu berisi empat bintang warna kuning dengan rentang penilaian kepuasan bintang 1 (kurang) hingga bintang 4 (*excellent*). Ada dua hal yang dimintakan penilaian pada nasabah, yakni:

1. Bagaimana kualitas layanan Bank Mantap?
2. Bagaimana kenyamanan, kebersihan dan kelayakan gedung Bank Mantap?

Dari hasil rekapitulasi perhitungan kartu bintang per kantor cabang pembantu didapat hasil sebagai berikut: Juara 1: KCP Karangasem (KC Karangasem) dengan skor rata-rata 3,99 (dari total skor maksimum 40), disusul KCP Teuku Umar (KC Gunung Agung) dengan skor rata-rata 3,88. Adapun juara ketiga diraih KCP Pekutatan (KC Negara) dengan skor rata-rata 3,81. **G4-PR5**

Terlepas dari siapa yang menjadi juara kompetisi, Bank Mantap mengadakan kegiatan tersebut untuk mengukur sejauh mana layanan, juga kenyamanan, kebersihan dan kelayakan gedung Bank Mantap di mata nasabah. Bagi kantor cabang pembantu yang sudah memetik hasil memuaskan, maka mereka akan tertantang untuk terus mempertahankan prestasi tersebut. Adapun kantor-kantor cabang pembantu yang belum mendapatkan nilai kepuasan optimal dari nasabah, mereka harus berani melakukan evaluasi dan menentukan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kepuasan nasabah.

Berkaitan dengan upaya untuk memberikan layanan terbaik, sekaligus meningkatkan kepuasan bagi nasabah, terutama dari kalangan pensiunan, Bank Mantap terus menghadirkan layanan yang memudahkan mereka. Misalnya, counter disediakan di lantai 1 sehingga nasabah tidak direpotkan untuk naik tangga atau lift. Selain layanan yang berkaitan dengan perbankan, disediakan pula sarana untuk cek kesehatan. Tak hanya itu, untuk memberikan kenyamanan, kamar mandi didesain sedemikian rupa agar cocok dengan nasabah yang sudah memasuki usia lanjut tersebut. Hal yang tak kalah penting, Bank Mantap menyediakan kursi roda apabila ada nasabah yang membutuhkan.

has conducted a Customer Satisfaction Survey by holding The Best Service Competition event. It is a competition where customers assesses using star card done during the period of August 1-September 30, 2016. In the beginning of the period, the competition has just been implemented in branch offices in Bali area. In the future years, similar competition will also be held in branch offices outside Bali. **G4-DMA**

In the competition, a customer provides his/her name, account number, and phone number. He/she will be asked to circle the star symbols in the star card according to Bank Mantap frontliner service quality. A white card sized a name card contains four yellow stars with the satisfaction assessment ranging from 1 star (unsatisfied) up to 4 stars (excellent). There are two issues assessed by the customers, i.e.

1. What do you think about the quality of Bank Mantap services?
2. What do you think about the comfort, hygiene, and appropriateness of Bank Mantap buildings?

From the recapitulation of star cards in every sub-branch office, the results obtained are as follows: 1st Winner: Karangasem Branch Office (KC Karangasem) with mean score of 3.99 (from the maximum score of 40), followed by Teuku Umar Branch Office (KC Gunung Agung) with the mean score of 3.88. The third winner was Pekutatan Branch Office (KC Negara) with the mean score of 3.81. **G4-PR5**

Regardless of the winner, Bank Mantap held the event to measure to which extent the services, comfort, hygiene, and appropriateness of Bank Mantap are viewed by the customers. Sub-branch offices with satisfying results will always be challenged to maintain the achievement. Meanwhile, sub-branch offices with lower scores must evaluate and determine the correctional measures to improve customers' satisfaction.

Related to the efforts to give the best services and improve customers' satisfaction, especially for pensioners, Bank Mantap remains providing services that are convenient for them. For example, counters are provided on the first floor, to avoid the customers to be bothered by stairs of elevators. Besides banking services, the Bank also provides medical check-up service. In addition, to give convenience, the toilets are designed in such a way to suit with the elderly customers. Last but not least, Bank Mantap provides wheelchairs for those who need.

Selain nasabah, Bank Mantap juga telah melakukan survei untuk mengetahui kepuasan pemasok/vendor. Survei perlu dilakukan karena mereka memiliki peran yang signifikan bagi keberlanjutan operasional Bank Mantap. Dari 15 jumlah pemasok, jumlah kuesioner terisi sebanyak 12 buah. Mereka diminta menjawab sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan hubungan bisnis dengan Bank Mantap. Hasilnya, para pemasok mengaku puas menjalin hubungan bisnis dengan Bank Mantap dengan skor 95,83 dari skor tertinggi 100.

Beside for customers, Bank Mantap has also conducted surveys to learned about the suppliers/vendors' satisfaction. It is necessary as vendors have significant roles for the sustainability of Bank Mantap operations. Out of 15 suppliers, 12 questionnaires were completed. They were asked to answer some questions concerning business relation with Bank Mantap. The result showed that the suppliers were satisfied in establishing business relation with Bank Mantap with the score of 95.83 out of 100.



REFERENSI SILANG GRI-G4

GRI-G4 CROSS REFERENCE

Indeks Index	Aspek dan Indikator / Aspects and Indicators	Halaman Page
PENGUNGKAPAN STANDAR UMUM / Aspects and Indicators		
STRATEGI DAN ANALISIS / STRATEGY AND ANALYSIS		
G4-1	Sambutan Direksi dan Dewan Komisaris / Greetings from Board of Directors and Commissioners	13
PROFIL PERUSAHAAN / COMPANY PROFILE		
G4-3	Nama perusahaan / Company Name	28
G4-4	Bidang Usaha, produk, dan layanan utama. / Line of Business, products and main services	28, 31
G4-5	Lokasi kantor pusat perusahaan / Location of Head Office	28
G4-6	Jumlah wilayah operasi / Number of Operation Area	46
G4-7	Kepemilikan dan badan hukum / Ownership and Legal Entity	28
G4-8	Pasar yang dilayani / Market served	46
G4-9	Skala perusahaan / Company Scale	47
G4-10	Komposisi pegawai / Employee Composition	48
G4-11	Persentase dari total karyawan yang tercakup dalam Perjanjian Kerja Bersama. / Percentage from the Total Employees Included in the Collective Labor Agreement	48
G4-12	Rantai pasokan / Supply Chain	51
G4-13	Perubahan signifikan selama periode pelaporan / Significant Changes during the Reporting Period	51
G4-14	Pendekatan pencegahan melalui manajemen risiko/prinsip kehati-hatian / Preventive Approach through Risk Management and Prudential Principles	51
G4-16	Keanggotaan dalam asosiasi / Membership in Association	52
RUANG LINGKUP DAN BATASAN LAPORAN / REPORT SCOPE AND BOUNDARY		
G4-17	Daftar entitas perusahaan yang tercakup dalam pelaporan List of company entity included in the reporting	18
G4-18	Proses menentukan isi laporan dan pembatasan Process of determining the content of report and limitation	20
G4-19	Daftar identifikasi aspek material. / List of material aspect identification	21
G4-20	Batasan aspek material di dalam perusahaan / Limitation of material aspect in the company	22
G4-21	Batasan aspek material di luar perusahaan / Limitation of material aspect outside the company	22
G4-22	Pernyataan ulang atas informasi yang diberikan pada laporan sebelumnya / Restatement for the information provided in previous report	19
G4-23	Perubahan signifikan dari periode pelaporan sebelumnya / Significant Changes from the previous reporting period	19

Indeks Index	Aspek dan Indikator / Aspects and Indicators	Halaman Page
PELIBATAN KELOMPOK PEMANGKU KEPENTINGAN / STAKEHOLDER ENGAGEMENT		
G4-24	Daftar pemangku kepentingan / List of stakeholders	23
G4-25	Dasar identifikasi dan pemilihan pemangku kepentingan / Basis for the identification and selection of stakeholders	23
G4-26	Pendekatan terhadap pemangku kepentingan / Approach towards stakeholders	23
G4-27	Topik dan permasalahan yang muncul dengan pemangku kepentingan / Topic and problems arising related to stakeholders	23
PROFIL LAPORAN / REPORT PROFILE		
G4-28	Periode pelaporan / Reporting Period	18
G4-29	Tanggal laporan sebelumnya / Date of previous report	18
G4-30	Siklus pelaporan / Reporting Cycle	18
G4-31	Kontak yang dapat dihubungi / Accessible contacts	25
G4-32	Indeks Isi GRI / GRI Content Index	19, 118
G4-33	Penjaminan/Assurance / Assurance	19
TATA KELOLA / GOVERNANCE		
G4-34	Struktur tata kelola perusahaan / Corporate Governance Structure	57
ETIKA DAN INTEGRITAS / ETHIC AND INTEGRITY		
G4-56	Nilai, prinsip, standar, dan norma perilaku perusahaan / Company Values, principles, standards, and Code of Conduct	36, 72
PENGUNGKAPAN STANDAR KHUSUS / DISCLOSURE OF SPECIAL STANDARDS		
KINERJA EKONOMI / ECONOMIC PERFORMANCE		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	85
G4-EC1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan / Direct Economic value generated and distributed	86
G4-EC3	Kewajiban perusahaan atas program imbalan pasti / Company responsibility on post-employment benefit	87
G4-EC4	Bantuan finansial dari pemerintah / Financial Aid from Government	86
Aspek: Keberadaan di Pasar-Lokasi Operasional / Aspect: Existence in Market-location Operations		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	88
G4-EC5	Rasio upah pegawai terendah dengan UMR / The ratio of the employee's lowest wage with the regional minimum wage	88
Aspek: Dampak Ekonomi Tidak Langsung / Aspect: Indirect economic impact		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	87
G4-EC8	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan / Significant indirect economic impact	87

Indeks Index	Aspek dan Indikator / Aspects and Indicators	Halaman Page
KINERJA LINGKUNGAN / ENVIRONMENTAL PERFORMANCE		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	94
G4-EN1	Penggunaan material dalam proses produksi / Utilization of materials in production process	94
G4-EN2	Penggunaan material daur ulang / Utilization of recycled material	94
Aspek: Energi / Aspect: Energy		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	94
G4-EN3	Konsumsi energi dalam perusahaan / Energy Consumption in the company	95
G4-EN6	Pengurangan konsumsi energi / Reduction of energy consumption	94
Aspek: Air / Aspect: Water		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	94
G4-EN8	Total pengambilan air berdasarkan sumber / Total of water uptake based on sources	95
Aspek: Keanekaragaman Hayati / Aspect: Biodiversity		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	95
G4-EN13	Habitat yang dilindungi dan dipulihkan / Protected and restored habitats	96
Aspek: Emisi / Aspect: Emission		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	95
G4-EN20	Emisi bahan perusak ozon (bpo) / Ozone depleting substances emission (bpo)	95
Aspek: Kepatuhan / Aspect: Compliance		
G4-EN29	Nilai moneter denda signifikan dan jumlah total sanksi non-moneter karena ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan lingkungan / Significant value of monetary penalty and total number of non-monetary sanction due to non-compliance with environmental laws and regulations	96
KINERJA SOSIAL / SOCIAL PERFORMANCE		
SUB KATEGORI: KEPEGAWAIAN / SUB-CATEGORY: EMPLOYMENT		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	98
G4-LA1	Jumlah total dan tingkat perekrutan karyawan baru dan turn over karyawan / The total number and levels of new employee recruitment and employee turnover	98
Aspek: Kesehatan dan Keselamatan Kerja / Aspect: Occupational Health and Safety		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	101
G4-LA6	Jumlah kecelakaan kerja / Number of occupational accidents	104
Aspek: Pelatihan dan Pendidikan / Aspect: Training and Education		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	104

Indeks Index	Aspek dan Indikator / Aspects and Indicators	Halaman Page
G4-LA9	Rata-rata jam pelatihan per karyawan, per gender, dan per kategori jabatan / The average training hours per employee, per gender and per position	104
G4-LA11	Persentase karyawan menerima revidu pengembangan karir dan kinerja / Percentage of employee receiving career and performance improvement review	108
Aspek: Kesetaraan Remunerasi Perempuan dan Laki-laki / Aspect: Equality of Men and Women Remuneration		
G4-LA13	Rasio gaji pokok dan remunerasi bagi perempuan terhadap laki-laki / Ratio of the basic salary and remuneration for women towards men	99
Aspek Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan / Aspect of Employment Issues Complaint Mechanism		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	99
G4-LA16	Mekanisme pengaduan dan penyelesaian kasus ketenagakerjaan / Mechanism of complaining and resolving employment issues	99
SUB-KATEGORI: HAK ASASI MANUSIA / SUB-CATEGORY: HUMAN RIGHTS		
Aspek: Non-diskriminasi / Aspect: Non-discrimination		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	99
G4-HR5	Pekerja anak / Child labor	99
G4-HR6	Pekerja paksa / Forced labor	99
SUB KATEGORI: MASYARAKAT / SUB-CATEGORY: COMMUNITY		
Aspek Masyarakat Lokal / Local Community Aspect		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan Company management Approach	108
G4-SO1	Persentase operasi dengan pelibatan masyarakat lokal / Operation percentage by engaging local community	108
Aspek Anti-korupsi / Anti-corruption aspect		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	113
G4-SO3	Evaluasi risiko terhadap korupsi / Risk evaluation on corruption	113
G4-SO4	Pelatihan anti-korupsi / Anti-corruption training	113
G4-SO5	Insiden korupsi dan tindakan yang diambil / Corruption incident and the actions taken	113
Aspek: Kebijakan Publik / Aspect: Public Policy		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	113
G4-SO6	Kontribusi/sumbangan untuk partai politik / Contribution for political parties	113
Aspek: Anti Persaingan / Aspect: Anti-Competitiveness		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	113
G4-SO7	Penanggulangan praktik anti kompetisi, anti trust, dan monopoli / Prevention of anti-competitiveness, anti-trust and monopoly practices	113
Aspek: Kepatuhan / Aspect: Compliance		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	114

Indeks Index	Aspek dan Indikator / Aspects and Indicators	Halaman Page
G4-SO8	Nilai moneter denda yang signifikan dan jumlah total sanksi non-moneter atas ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan peraturan yang berlaku / Significant value of monetary penalty and total number of non-monetary sanction due to non-compliance with applicable laws and regulations	114
SUB-KATEGORI: TANGGUNG JAWAB ATAS PRODUK / SUB-CATEGORY: PRODUCT RESPONSIBILITY		
Aspek: Pelabelan Produk dan Jasa / Aspect: Product and service labeling		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	116
G4-PR5	Hasil survei pengukuran kepuasan pelanggan / Result of customer satisfaction survey	116
Aspek: Privasi Pelanggan / Aspect: Customer privacy		
G4-DMA	Pendekatan manajemen Perusahaan / Company management Approach	114
G4-PR8	Jumlah total keluhan terkait dengan pelanggaran privasi pelanggan / Total number of complaints related to violation of customer privacy	115

* Semua standar dan indikator kinerja yang dilaporkan telah melalui proses verifikasi internal namun belum mendapat assurance dari assesor eksternal

*All reported performance standards and indicators have been verified internally, but not yet receiving assurance from external assessor.

LEMBAR UMPAN BALIK

FEEDBACK FORM

Terimakasih kepada Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan membaca Laporan Keberlanjutan PT Bank Mandiri Taspen Pos 2016. Guna meningkatkan isi Laporan Keberlanjutan pada tahun-tahun mendatang, kami berharap Bapak/Ibu/Saudara bersedia untuk mengisi Lembar Umpan Balik ini dengan melingkari salah satu jawaban dan mengisi titik-titik yang tersedia, kemudian mengirimkannya kepada kami.

1. Laporan Keberlanjutan ini sudah memberikan informasi yang jelas mengenai aspek ekonomi, sosial dan lingkungan yang dilakukan oleh PT Bank Mandiri Taspen Pos:
 - a. Setuju
 - b. Tidak Setuju.
 - c. Tidak tahu
2. Laporan Keberlanjutan ini sudah memberikan informasi yang jelas mengenai pemenuhan tanggung jawab sosial PT Bank Mandiri Taspen Pos:
 - a. Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Tidak tahu
3. Materi dan data dalam Laporan Keberlanjutan ini mudah dimengerti dan dipahami:
 - a. Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Tidak tahu
4. Materi dan data dalam Laporan Keberlanjutan ini sudah cukup lengkap:
 - a. Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Tidak tahu
5. Apakah desain, tata letak, grafis dan foto-foto dalam Laporan Keberlanjutan ini sudah bagus?
 - a. Sudah bagus
 - b. Belum bagus
 - c. Tidak tahu
6. Informasi apa yang paling bermanfaat dari Laporan Keberlanjutan ini?
.....
7. Informasi apa yang dinilai kurang bermanfaat dari Laporan Keberlanjutan ini?
.....
8. Informasi apa yang dinilai masih kurang dari Laporan Keberlanjutan ini dan perlu ditambahkan pada Laporan Keberlanjutan mendatang?
.....

Thank you for your willingness to read the 2016 this PT. Bank Mandiri Taspen Pos Sustainability report. To improve the content of our Sustainability Report in the future years, we expect your input for this Feedback Form by circling one of the answers and filling in the blanks provided. Afterwards, please send this form to our address.

1. This Sustainability Report has provided me with clear information on economic, social, and environmental aspects managed by PT Bank Mandiri Taspen Pos:
 - a. Agree
 - b. Disagree
 - c. Not sure
2. This Sustainability Report has provided me with clear information on the fulfillment of social responsibility of PT Bank Mandiri Taspen Pos:
 - a. Agree
 - b. Disagree
 - c. Not sure
3. The materials and data presented in this Sustainability Report are easy to understand and comprehend:
 - a. Agree
 - b. Disagree
 - c. Not sure
4. The materials and data presented in this Sustainability Report are comprehensive:
 - a. Agree
 - b. Disagree
 - c. Not sure
5. The design, layout, graphics, and pictures of this Sustainability Report are satisfactory.
 - a. Yes
 - b. No
 - c. Not sure
6. Which information is the most beneficial in this Sustainability Report?
.....
7. Which information is considered less beneficial in this Sustainability Report?
.....
8. Which information lacks in this Sustainability Report and needs to be added in the next Sustainability Report?
.....

Identitas Pengirim :

Nama :
Email :

Identifikasi menurut kategori pemangku kepentingan:

- ☐ Pelanggan
- ☐ Pemegang Saham dan Investor
- ☐ Pegawai
- ☐ Pemerintah
- ☐ Mitra Kerja
- ☐ Media Massa
- ☐ Masyarakat
- ☐ Lain-lain, sebutkan

Mohon formulir ini dikirimkan kembali ke:

Sekretaris Perusahaan

PT Bank Mandiri Taspen Pos

Kantor Pusat:
Jalan Melati No.65, Dangin Puri Kangin
Denpasar 80233, Bali - Indonesia
(62-361) 227887
(62-361) 227783

Sender Identity :

Name :
E-mail :

Identification based on stakeholders category:

- ☐ Customer
- ☐ Shareholder and Investor
- ☐ Employee
- ☐ Government
- ☐ Working partner
- ☐ Mass Media
- ☐ Organization
- ☐ Other, please mention.....

Please return this form to:

Corporate Secretary

PT Bank Mandiri Taspen Pos

Head Office:
Jalan Melati No.65, Dangin Puri Kangin
Denpasar 80233, Bali - Indonesia
(62-361) 227887
(62-361) 227783



Laporan Keberlanjutan 2016 Sustainability Report

KANTOR PUSAT

Jl. Melati No.65 Dangin Puri Kangin
Denpasar 80233 Bali, Indonesia

Telepon : (+62 361) 227887

Fax : (+62 361) 227783

Website : www.bankmantap.co.id

Call Center +62 361 227887