Go To English Page

Nomor Surat	008/CORSEC-EKS/04/26
Nama Perusahaan	Bank Victoria International Tbk
Kode Emiten	BVIC
Lampiran	2
Perihal	Penyampaian Laporan Tahunan & Keberlanjutan dan ESG

Perseroan Menyampaikan Laporan Tahunan & Keberlanjutan dan ESG tahun 2025 dengan periode tahun buku dari 01 Januari 2025 sampai dengan 31 Desember 2025 dalam bahasa Indonesia dan Inggris

Apakah Perseroan akan/telah melakukan panggilan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan? (Tidak)

Informasi sebagaimana dimaksud di atas telah dimuat pada Situs Web Perseroan di alamat link https://victoriabank.co.id/page/tinjauan-ekonomi/rapat-umum-pemegang-saham- pada tanggal 28 April 2026

Apakah Perseroan tercatat di Bursa lain? (Tidak)

A. Kinerja Lingkungan (Environmental Performance)

Perseroan menyampaikan Keberlanjutan dan ESG Tahunan :

E-01 Laporan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK)	
Laporan Emisi GRK Konsolidasi?	Tidak
Batasan Organisasi	Operasional/Finansial
Adakah anak perusahaan yang tidak diikutsertakan dalam laporan ini?	Tidak

Name	Total Emisi (tCO2e)
Kategori 1: Emisi GRK langsung dan pembuangan	
Emisi langsung dari pembakaran stasioner	0
Emisi langsung dari pembakaran bergerak	154,33
Emisi langsung dari proses pengolahan	0
Emisi fugitive langsung	0
Emisi langsung dari Land Use, Land Use Change and Forestry (LULUCF)	0
Total Emisi Langsung (Scope 1)	154,33

Kategori 2: Emisi GRK tidak langsung dari energi yang diimpor/dibeli	
Emisi tidak langsung dari konsumsi Listrik yang diimpor/dibeli	1.025,08
Emisi tidak langsung dari konsumsi jaringan energi yang diimpor/dibeli (diluar listrik)	0
Total Emisi Tidak Langsung (Scope 2)	1.025,08
Kategori 3: Emisi GRK tidak langsung dari transportasi	
Transportasi dan distribusi hulu	0
Perjalanan dinas	0
Transportasi dari klien dan pengunjung	0
Transportasi dan distribusi hilir	0
Perjalanan Karyawan	0
Kategori 4: Emisi GRK tidak langsung dari produk yang digunakan oleh perusahaan	
Kegiatan yang berhubungan dengan energi yang tidak termasuk dalam emisi langsung dan emisi energi tidak langsung	0
Pembelian Barang dan Jasa	0
Capital equipment/goods	0
Limbah yang dihasilkan dalam kegiatan operasional	0
Aset Sewaan hulu	0
Kategori 5: Emisi GRK tidak langsung yang terkait dengan penggunaan produk dari perusahaan	
Investasi	0
Penggunaan produk yang dijual	0
Perawatan akhir masa pakai produk yang dijual	0
Waralaba hilir	0
Aset Sewaan Hilir	0
Pengolahan produk yang dijual	0

Kategori 6: Emisi GRK tidak langsung dari sumber lainnya	
Emisi atau pembuangan tidak langsung lainnya	0
Total Emisi Tidak Langsung (Scope 3)	1.025,08
Total Emisi GRK (Scope 1 and 2)	1.179,41
Total Emisi GRK (Scope 1, 2 and 3)	1.179,41
Offsets/Credits	0
Pembelian Renewable Energy Certificate (REC) (kWh)	4.016

E-02	**Intensitas Emisi GRK**	Total emisi dari Scope 1 dan 2 per unit pendapatan Perusahaan Tercatat	0,00051
E-03	**Konsumsi Energi listrik**	Jumlah total energi yang dikonsumsi secara langsung (kWh or J)	1.090.510,1
		Jumlah total energi yang dikonsumsi secara tidak langsung (kWh or J))	0
		Total konsumsi energi (kWh or J)	1.090.510,1
E-04	**Konsumsi Air**	Total konsumsi air (m3)	20.525,3
E-05	**Limbah yang dihasilkan**	Total limbah yang dihasilkan (ton)	4

E-06 Komitmen Perusahaan untuk mencapai target Net Zero Emission	
Apakah Perusahaan memiliki komitmen pencapaian target net zero?	Ya
Tahun berapa Perusahaan menargetkan pencapaian Net Zero emission yang dipublikasi?	2050
Mohon berikan deskripsi ringkas penjelasan dan tautan ke dokumentasi yang menjelaskan komitmen pencapaian target Net zero emission Perusahaan.	
Bank Victoria berkomitmen untuk mendukung agenda global pengendalian perubahan iklim melalui upaya penurunan emisi GRK. Untuk memastikan langkah ini berjalan efektif, Bank membentuk sistem manajemen khusus yang berfokus pada pengendalian iklim, dikoordinasikan oleh Divisi Change Management Office bersama divisi serta unit kerja terkait. Unit ini berperan dalam merancang, melaksanakan, sekaligus memantau inisiatif strategis yang berorientasi pada pengurangan emisi GRK.	

E-07 Komitmen Perusahaan untuk mengurangi Emisi Gas Rumah Kaca (Emission Reduction)	
Apakah Perusahaan memiliki komitmen mengurangi emisi?	Tidak
Target pengurangan emisi GRK	0 %
	0 (tCO2e)
Tahun target untuk penurunan emisi GRK?	null

Apakah perusahaan memiliki manajemen yang mengawasi pengendalian iklim?

Ya

Langkah-langkah yang sudah dilakukan dan penurunan emisi yang telah dicapai dibandingkan tahun sebelumnya.

Penjelasan:

Bank Victoria berkomitmen untuk mendukung agenda global pengendalian perubahan iklim melalui upaya penurunan emisi GRK. Untuk memastikan langkah ini berjalan efektif, Bank membentuk sistem manajemen khusus yang berfokus pada pengendalian iklim, dikoordinasikan oleh Divisi Change Management Office bersama divisi serta unit kerja terkait. Unit ini berperan dalam merancang, melaksanakan, sekaligus memantau inisiatif strategis yang berorientasi pada pengurangan emisi GRK.

B. Kinerja Sosial (Social Performance)

S-01 Kesetaraan Gender

Level Jabatan	Laki-Laki		Perempuan	
	Jumlah pegawai	Persentasi pegawai	Jumlah pegawai	Persentasi pegawai
Entry-level	289	39,97 %	257	35,55 %
Mid-level	48	39,97 %	44	35,55 %
Senior-level	30	39,97 %	42	5,81 %
Executive-level	11	1,52 %	2	5,81 %
Total Pegawai	378	52,28 %	52,2822	47,72 %

S-02 Jumlah level pegawai yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan berdasarkan kelompok umur

Rentang Usia (tahun)	Level Jabatan								Jumlah Pegawai
	Entry-level		Mid-level		Senior-level		Executive-level		
	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	
18-25	22	74	0	0	0	0	0	0	96
25-35	109	118	4	8	3	0	0	0	242
35-45	111	52	22	22	11	12	0	1	231
45-55	44	10	17	11	8	22	5	1	118
>55	3	3	5	3	8	8	6	0	36

S-03 Tingkat Pergantian Pegawai

	Jumlah Pegawai (dalam tahun pelaporan)	Percentage Pegawai (dalam tahun pelaporan)
Jumlah Pegawai resign/Pemutusan Hubungan Kerja	104 Pegawai	14,38 %
Jumlah Pegawai Baru/pengganti	123 Pegawai	17,01 %

S-04 Jumlah Pegawai Sementara

	Jumlah Pegawai (dalam tahun pelaporan)	Percentage Pegawai (dalam tahun pelaporan)

Jumlah Pegawai perusahaan yang dipegang oleh kontraktor dan/atau konsultan	0 Pegawai	0 %

S-05 Pelatihan dan Pengembangan Pegawai

Rata-rata jam pelatihan per pegawai dalam tahun Pelaporan	Jumlah pegawai yang ikut serta dalam program pelatihan	Persentase jumlah pegawai yang ikut serta dalam pelatihan (%)
5 jam/pegawai	592	81,88 %

S-06 Jumlah Kecelakaan Kerja

Frekuensi kecelakaan kerja dari total pegawai	Persentase kecelakaan kerja serius yang berakibat cedera serius dan fatal dari total pegawai (%)
0	0 %

S-07 Jumlah Kejadian Pelanggaran Hak Asasi Manusia

Jumlah pelanggaran hak asasi manusia dalam tahun Pelaporan	0

Kebijakan Perusahaan terkait Pekerja

S-08 Perusahaan memiliki kebijakan terkait pelecehan seksual dan/atau non-diskriminasi?	Ya

Bank Victoria memastikan lingkungan kerja yang aman, bermartabat, serta bebas dari segala bentuk pelecehan maupun diskriminasi. Setiap karyawan dilindungi dari tindakan yang berpotensi merugikan, baik secara fisik, emosional, maupun profesional, termasuk pelecehan seksual dan perlakuan diskriminatif berbasis gender, ras, agama, atau kondisi lainnya. Landasan kebijakan ini tercermin dalam Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. Kep.4/HI.00.00/00. 0000.250523020/P-1/VIII/2025 tanggal 8 Agustus 2025 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT Bank Victoria International Tbk, serta Surat Keputusan Direksi No. 024A/SK-DIR/02/23 tentang Pedoman Kode Etik Perilaku Karyawan PT Bank Victoria International Tbk. Untuk memperkuat implementasinya, Bank melaksanakan sosialisasi internal, menyediakan kanal pelaporan yang mudah diakses, serta menjamin penanganan laporan dilakukan secara adil, transparan, dan akuntabel.

S-09 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai hak asasi manusia?	Ya

Bank Victoria menjamin pemenuhan hak asasi karyawan melalui kebijakan yang adil mengenai waktu kerja dan pemberian izin, sebagaimana dijelaskan berikut:

1 Bank menerapkan jam kerja yang proporsional sesuai dengan standar, serta menetapkan waktu kerja lembur dilengkapi fasilitas yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional;

2 Setiap karyawan Bank Victoria diberikan izin untuk menjalankan ibadah sesuai dengan kepercayaan yang diyakini;

3 Karyawan Bank diizinkan untuk meninggalkan pekerjaan dengan tetap menerima gaji penuh karena:

a Peristiwa khusus, yaitu pernikahan karyawan, karyawan menikahkan anak, suami/istri/anak/menantu/orang tua/mertua/anggota dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia, kelahiran anak, istri karyawan mengalami keguguran kandungan, khitanan anak, pembaptisan anak;

b Sakit, yaitu sakit dengan surat dokter, sakit tanpa surat dokter selama 1 (satu) hari dan sakit dengan rawat inap;

c Keperluan pribadi yang penting, mendadak, dan tidak dapat diwakilkan; dan

d Mengalami halangan di luar kemampuan karyawan.

.

4 Karyawan yang telah bekerja di Bank selama 1 (satu) tahun secara terus menerus dapat mengambil cuti tahunan dengan tetap menerima gaji penuh. Lamanya cuti tahunan diatur berdasarkan jabatan karyawan, berdasarkan ketentuan yang berlaku di Bank.

S-10 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai pekerja anak dan/atau pekerja paksa?	Ya
Bank Victoria senantiasa memastikan praktik ketenagakerjaan dijalankan sesuai prinsip etika dan regulasi yang berlaku. Bank tidak pernah mempekerjakan anak di bawah usia 18 tahun maupun memberlakukan kerja paksa dalam bentuk apa pun. Setiap karyawan memperoleh hak-haknya secara proporsional, meliputi gaji, cuti, dan remunerasi yang sejalan dengan standar industri serta kinerja individu. Dalam pelaksanaannya, Bank menetapkan waktu kerja yang wajar serta mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja melalui fasilitasi berbagai kegiatan seni, budaya, dan olahraga yang memperkuat rasa kebersamaan. Sepanjang tahun 2025, tidak terdapat laporan maupun pengaduan mengenai pelanggaran terkait pekerja anak atau kerja paksa, yang juga tercermin dari data karyawan dengan rentang usia seluruhnya di atas 18 tahun.	
S-11 Perusahaan memiliki kebijakan perusahaan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja yang aman dan layak diberikan kepada seluruh karyawan?	Ya
Bank senantiasa menempatkan keselamatan dan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Upaya ini diwujudkan melalui penyediaan fasilitas kerja yang aman, nyaman, dan sesuai standar, mulai dari tata ruang dengan pencahayaan memadai, sistem ventilasi yang baik, hingga pengendalian suhu ruangan yang mendukung kenyamanan selama bekerja. Bank juga memastikan ketersediaan sarana keselamatan kerja, seperti jalur evakuasi darurat, perangkat pemadam kebakaran, serta perawatan rutin terhadap fasilitas vital seperti lift dan peralatan elektronik untuk meminimalkan risiko kecelakaan. Di samping itu, perlindungan kesehatan karyawan diberikan secara komprehensif melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja seperti Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pensiun (JP), yang dilengkapi dengan manfaat asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarganya. Asuransi tersebut mencakup layanan rawat jalan, rawat inap, perawatan gigi, hingga fasilitas persalinan. Dengan langkah-langkah tersebut, Bank berkomitmen menghadirkan lingkungan kerja yang tidak hanya aman secara fisik, tetapi juga mendukung kesejahteraan jangka panjang karyawan beserta keluarganya.	

Corporate Social Responsibility (CSR)

S-12 Perusahaan memiliki aktivitas CSR, investasi atau sumbangan terhadap komunitas atau organisasi nirlaba terdaftar?	Ya
Bank Victoria melaksanakan berbagai kegiatan tanggung jawab sosial yang mencakup bantuan budidaya tanaman hidroponik dan budidaya ikan nila di lingkungan SLB Surya Wiyata, kegiatan donor darah, pemberian bantuan dana, penyaluran bantuan bagi korban bencana alam di Medan, Sumatera, serta pemberian bingkisan kepada masyarakat. Perseroan juga menjalankan program Friday Banking sebagai salah satu inisiatif untuk memberikan nilai tambah bagi nasabah maupun masyarakat, yang bertujuan mempererat hubungan dengan pemangku kepentingan, meningkatkan literasi, serta mendukung gaya hidup sehat dan produktif.	

C. Kinerja Tata Kelola (Governance Performance)

G-01 Keberagaman Manajemen dan Independensi (Board Diversity and Independence)

Tipe Manajemen Perusahaan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Pihak Independen
Komisaris	0	3	0	3
Direksi	0	4	1	4

G-02 Total kehadiran direksi dan komisaris ke rapat dewan

	Jumlah rapat dewan (di tahun pelaporan)	Rata-rata persentase kehadiran direksi/komisaris dalam rapat dewan
Jumlah kehadiran direksi ke rapat dewan	49	91,84 %
Jumlah kehadiran komisaris ke rapat dewan	6	100 %

Kebijakan mengenai manajemen lainnya

G-03 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai pemisahan Chairman of The Board dan CEO?	Ya

Dalam upaya menjaga prinsip GCG serta mendukung keberlanjutan usaha, Bank Victoria menegaskan pemisahan peran yang jelas antara Dewan Komisaris dan Direksi. Dewan Komisaris dipimpin oleh Komisaris Utama yang berfokus pada fungsi pengawasan dan pemberian arahan strategis, sedangkan Direksi dipimpin oleh Direktur Utama yang bertanggung jawab atas pengelolaan operasional sehari-hari, pencapaian kinerja, serta pelaksanaan strategi bisnis. Ketentuan mengenai pemisahan peran tersebut tertuang secara formal dalam BOC Charter No. 001/SK-KOM/12/23 tanggal 6 Desember 2023 tentang Pedoman dan Tata Tertib Kerja Board of Commissioners Charter dan BOD Charter No. 006A/SK-DIR/12/23 tanggal 6 Desember 2023 tentang Pedoman dan Tata Tertib Kerja Direksi (Board of Directors Charter). Saat ini, Dewan Komisaris dipimpin oleh Zaenal Abidin, Ph.D, selaku Komisaris Utama, sementara posisi Direktur Utama dijabat oleh Achmad Friscantono.

G-04 Perusahaan memiliki kebijakan penilaian dewan direksi dan komisaris	Ya

Proses evaluasi kinerja Dewan Komisaris di Bank Victoria dilaksanakan secara rutin setiap tahun sebagai bagian dari penerapan prinsip GCG. Evaluasi dilakukan dengan melibatkan Komite Remunerasi dan Nominasi melalui 2 (dua) metode, yaitu penilaian sendiri dan peer evaluation. Penilaian sendiri dilaksanakan oleh masing-masing anggota Dewan Komisaris dengan mengacu pada ketentuan dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai Tata Kelola bagi Bank Umum. Sementara itu, peer evaluation dilakukan antar anggota Dewan Komisaris, di mana setiap anggota memberikan penilaian terhadap kinerja rekan-rekannya sesuai dengan bidang pengawasan dan tanggung jawab yang diemban. Selanjutnya, hasil dari proses evaluasi tersebut disampaikan oleh Komite Remunerasi dan Nominasi kepada Pemegang Saham sebelum pelaksanaan RUPS Tahunan, untuk dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait remunerasi serta dalam menilai efektivitas kinerja Dewan Komisaris.

Penilaian terhadap kinerja Direksi dilaksanakan secara berkala sebagai bagian dari upaya memastikan pencapaian target Bank. Evaluasi dilakukan sekurang-kurangnya sekali dalam setahun, baik pada tingkat individu maupun kolektif. Proses ini mencakup 2 (dua) mekanisme utama. Pertama, penilaian sendiri oleh Direksi sesuai dengan ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai penerapan tata kelola bank umum, yang menitikberatkan pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kedua, penilaian oleh Dewan Komisaris.

G-05 Perusahaan memiliki kebijakan pelatihan dewan direksi dan komisaris	Ya

Sebagai bentuk komitmen terhadap peningkatan kompetensi, Bank Victoria menetapkan kebijakan pengembangan profesional bagi Dewan Komisaris dan Direksi. Kebijakan ini mencakup program orientasi serta pengembangan keterampilan yang dirancang untuk memperdalam pemahaman mengenai peran, tanggung jawab, dan arah strategis Bank. Selain itu, Bank secara berkesinambungan menyelenggarakan berbagai kegiatan peningkatan kapasitas, seperti pelatihan, seminar, dan lokakarya. Setiap peserta diwajibkan membagikan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh kepada anggota lainnya, sehingga manfaat pembelajaran dapat dirasakan secara kolektif.

G-06 Kriteria khusus yang digunakan untuk pemilihan dewan direksi dan komisaris	Ya

Bank Victoria menetapkan kriteria formal, material, dan tambahan dalam memilih anggota Dewan Komisaris dan Direksi sesuai BOC Charter dan BOD Charter. Persyaratan formal mencakup kecakapan hukum dan rekam jejak yang bersih dari kebangkrutan, tindak pidana, dan pelanggaran tata kelola. Persyaratan material meliputi akhlak dan integritas yang baik, komitmen terhadap peraturan, serta kompetensi sesuai kebutuhan jabatan. Persyaratan lainnya mencakup larangan rangkap jabatan, kecuali dalam entitas anak atau dalam kapasitas tertentu yang diatur secara khusus. Dalam rangka menjaga kesinambungan tata

kelola dan efektivitas manajemen, Bank Victoria menempatkan proses pemilihan kembali anggota Dewan Komisaris dan Direksi sebagai bagian penting dari siklus kepemimpinan perusahaan. Pemilihan ulang dilakukan dengan berpedoman pada kriteria yang jelas, objektif, dan sesuai kebutuhan strategis, sehingga dapat menjamin terpilihnya pemimpin yang profesional, berintegritas, serta mampu mendukung pertumbuhan jangka panjang Bank. Seluruh tahapan proses dilaksanakan berdasarkan keputusan RUPS dan sejalan dengan prinsip-prinsip GCG.

G-07 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai kode etik dan/atau anti-korupsi?	Ya

Bank menerapkan strategi anti-fraud untuk menjaga integritas, kepercayaan, dan keberlanjutan operasional, sebagaimana tertuang dalam Keputusan Direksi No. 007/SK-DIR/10/24 tanggal 16 Oktober 2024. Strategi ini bertujuan untuk:

1 Mengurangi kemungkinan terjadinya tindakan fraud melalui penerapan kebijakan dan kontrol yang dirancang untuk menutup celah yang bisa dimanfaatkan untuk kecurangan.

2 Meminimalkan kerugian finansial dan operasional yang dapat timbul akibat fraud, serta mengurangi biaya terkait pemulihan dan litigasi sebagai upaya perbaikan proses untuk mencegah kejadian serupa di masa depan.

3 Mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan nasabah, investor, dan regulator melalui komitmen yang kuat terhadap pencegahan dan penanganan fraud.

4 Memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang ditetapkan oleh regulator seperti Otoritas Jasa Keuangan untuk menghindari sanksi hukum.

5 Meningkatkan kesadaran (awareness) anti-fraud kepada risk taking unit sebagai upaya pencegahan, mitigasi, dan meminimalkan fraud yang dapat merugikan Bank secara finansial maupun yang dapat memengaruhi kinerja operasional Bank secara keseluruhan.

Untuk memperkuat upaya pencegahan fraud, Bank menekankan pentingnya partisipasi aktif dari seluruh karyawan. Komitmen ini diwujudkan melalui program sosialisasi anti-fraud yang dilakukan secara berkesinambungan dengan memanfaatkan berbagai media internal dan forum pembelajaran. Sepanjang tahun 2025, Bank telah melaksanakan 2 (dua) kali kegiatan sosialisasi penerapan strategi anti-fraud dalam bentuk training/pelatihan yang dilakukan secara offline (cabang dalam kota) maupun online (cabang luar kota dan kantor pusat), sehingga karyawan senantiasa memperoleh pemahaman yang terkini mengenai pencegahan kecurangan serta mampu menerapkannya dalam aktivitas kerja sehari-hari.

G-08 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai perlakuan adil terhadap Pemegang Saham?	Ya

Bank menjunjung tinggi prinsip perlakuan yang setara bagi seluruh Pemegang Saham tanpa membedakan status kepemilikan, baik mayoritas maupun minoritas, domestik maupun asing. Komitmen ini dituangkan dalam Surat Keputusan Direksi No. 013/SK-DIR/07/24 tanggal 29 Juli 2024 perihal Kebijakan Good Corporate Governance (GCG), yang disusun sesuai dengan ketentuan Otoritas Jasa Keuangan. Dalam rangka melindungi kepentingan Pemegang Saham, termasuk Pemegang Saham Minoritas, Bank memastikan pemenuhan hak-hak Pemegang Saham secara adil dan proporsional.

Sementara itu, Kebijakan pencegahan insider trading di Bank telah diatur dalam Kode Etik. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan usaha dilakukan secara transparan, adil, dan sesuai dengan prinsip keterbukaan di pasar modal. Dalam kebijakan tersebut, Dewan Komisaris, Direksi, dan seluruh karyawan Bank dilarang menggunakan informasi material yang belum tersedia untuk umum sebagai dasar pengambilan keputusan investasi, maupun menyebarluaskan rencana strategis dan informasi internal lainnya kepada pihak yang tidak berwenang.

G-09 Perusahaan memiliki kebijakan mengenai kewajiban direksi/komisaris untuk mencegah adanya konflik kepentingan?	Ya

Bank menerapkan kebijakan dan mekanisme penanganan benturan kepentingan sebagai bagian dari penerapan GCG. Setiap anggota Dewan Komisaris dan Direksi, serta pihak terkait lainnya, wajib menjaga integritas dengan menghindari segala bentuk benturan kepentingan antara kepentingan pribadi dan kepentingan Bank dalam pelaksanaan tugas pengelolaan dan pengawasan.

Dalam rangka pencegahan dan pengelolaan benturan kepentingan, Bank mewajibkan pengungkapan secara transparan atas setiap potensi benturan kepentingan yang dapat memengaruhi objektivitas pengambilan keputusan. Anggota yang memiliki benturan kepentingan diwajibkan mengungkapkan kondisi tersebut dan menahan diri dari keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan terkait, serta dilarang melakukan tindakan yang dapat merugikan atau mengurangi keuntungan Bank.

Pengungkapan benturan kepentingan dituangkan secara tertib dalam risalah rapat atau dokumen

pembahasan terkait, yang paling sedikit memuat identitas pihak yang memiliki benturan kepentingan, pokok permasalahan, serta dasar pertimbangan pengambilan keputusan. Penetapan keputusan dilakukan oleh pihak yang berwenang sesuai dengan tingkat jabatan, dengan memastikan bahwa pihak yang terlibat benturan kepentingan tidak turut serta dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, Bank memastikan bahwa setiap transaksi dengan pihak yang memiliki hubungan istimewa dilaksanakan secara wajar dan tidak lebih menguntungkan dibandingkan dengan transaksi dengan pihak lain dalam kondisi yang serupa.

D. Lain-lain

Keselarasan Laporan Keberlanjutan/Tahunan dengan Metrik ESG

Kinerja	Kode	Nama Metrik	Halaman di Laporan Keberlanjutan/Tahunan
Lingkungan	E-01	Laporan Emisi Gas Rumah Kaca	521
	E-02	Intensitas Emisi Gas Rumah Kaca	521
	E-03	Konsumsi Energi Listrik	218
	E-04	Konsumsi Air	520
	E-05	Limbah yang Dihasilkan	520
	E-06	Komitmen Perusahaan untuk Mencapai Target Net Zero Emission	523
	E-07	Komitmen Perusahaan untuk mengurangi Emisi Gas Rumah Kaca	523
Sosial	S-01	Kesetaraan Gender	497
	S-02	Pegawai Berdasarkan Gender dan Kelompok Umur	498
	S-03	Tingkat Pergantian Pegawai	506
	S-04	Jumlah Pegawai Sementara	506
	S-05	Pelatihan dan Pengembangan Pegawai	499
	S-06	Jumlah Kecelakaan Kerja	508
	S-07	Kejadian Pelanggaran Hak Asasi Manusia	508
	S-08	Kebijakan Pelecehan Seksual dan/atau Non-diskriminasi	498
	S-09	Kebijakan Mengenai Hak Asasi Manusia	495
	S-10	Kebijakan Pekerja Anak dan/atau Pekerja Paksa	496
	S-11	Kebijakan Mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja yang Aman dan Layak diberikan Kepada Seluruh Karyawan	507
	S-12	Pencegahan Konflik Kepentingan	510-511-512

Tata-kelola	G-01	Keberagaman Manajemen dan Independensi	216
	G-02	Total Kehadiran Direksi dan Komisaris ke Rapat Dewan	190-195
	G-03	Kebijakan Pemisahan Chairman of the Board dan CEO	216
	G-04	Kebijakan Penilaian Dewan Direksi dan Komisaris	198
	G-05	Kebijakan Pelatihan Dewan Direksi dan Komisaris	205
	G-06	Kriteria Khusus Pemilihan Dewan	218-219
	G-07	Kode Etik dan/atau Anti-Korupsi	297-302
	G-08	Kebijakan Perlakuan Adil terhadap Pemegang Saham	302-303-304
	G-09	Pencegahan Konflik Kepentingan	212

Standar Internasional yang Diacu dan Verifikasi Pihak Ketiga

Keselarasan dengan kerangka pelaporan keberlanjutan

☐ Ya ☒ Tidak

Assurance dan validasi pihak ketiga

☒ Tidak

Demikian untuk diketahui.

Hormat Kami,

Bank Victoria International Tbk

Caprie Ardira Azhar

Corporate Secretary

Bank Victoria International Tbk

Graha BIP Lantai 10, Jl. Gatot Subroto Kav. 23, Jakarta

Telepon : 021-5228888, Fax : 021-5228777, www.victoriabank.co.id

Nama Pengirim	Caprie Ardira Azhar
Jabatan	Corporate Secretary
Tanggal dan Waktu	28-04-2026 16:57
Lampiran	1. 097DIREKS0426_Penyampaian AR SR 2025.pdf
	2. AR SR 2025 BVIC.pdf

Dokumen ini merupakan dokumen resmi Bank Victoria International Tbk yang tidak memerlukan tanda tangan karena dihasilkan secara elektronik oleh sistem pelaporan elektronik. Bank Victoria International Tbk bertanggung jawab penuh atas informasi yang tertera didalam dokumen ini.

Letter / Announcement No.	008/CORSEC-EKS/04/26
Issuer Name	Bank Victoria International Tbk
Issuer Code	BVIC
Attachment	2
Subject	Submission of Annual And Sustainability Report

The Company hereby submit Annual And Sustainability Report Report 2025 for the period of 01 Januari 2025 to 31 Desember 2025 in Indonesia dan Inggris

Will the Company be/has summons for the Annual General Meeting of Shareholders? (No)

The information referred above has been published on the Company's website https://victoriabank.co.id/page/tinjauan-ekonomi/rapat-umum-pemegang-saham- at 28 April 2026

Is the Company listed on another Stock Exchange? (No)

A. Environmental Performance

The Company submits its Annual Sustainability and ESG Report:

E-01 Greenhouse Gas (GHG) Emission Report	
Consolidated GHG Emission Report?	No
Organizational Boundaries	Operasional/Finansial
Any subsidiaries that are not included in the report?	No

Name	Total emission (tCO2e)
Category 1: Direct GHG emissions and removals	
Direct emissions from stationary combustion	0
Direct emissions from mobile combustion	154,33
Direct emissions from processes	0
Direct fugitive emissions	0
Direct emissions from Land Use, Land Use Change and Forestry (LULUCF)	0
Total Direct Emissions (Scope 1)	154,33
Category 2: Indirect GHG emissions from imported energy	

Indirect emissions from imported/purchased electricity consumption	1.025,08
Indirect emissions from imported/purchased network energy consumption (excluding electricity)	0
Total Indirect Emissions (Scope 2)	1.025,08
Category 3: Indirect GHG emissions from transportation	
Upstream transport and distribution	0
Business travels	0
Transportation of clients and visitors	0
Downstream transportation and distribution	0
Employee commuting	0
Category 4: Indirect GHG emissions from products used by Organization	
Energy related activities not included in direct emissions and energy indirect emissions	0
Purchased goods and services	0
Capital equipment/goods	0
Waste generated in operations	0
Upstream leased assets	0
Category 5: Indirect GHG Emissions associated with the use of products from the Organization	
Investments	0
Use of sold products	0
End of life treatment of sold products	0
Downstream franchises	0
Downstream leased assets	0
Processing of sold products	0
Category 6: Indirect GHG emissions from other sources	

Other indirect emissions or removals	0
Total GHG Emissions (Scope 1 and 2)	1.025,08
Total GHG Emissions (Scope 1 and 2)	1.179,41
Total GHG Emissions (Scope 1, 2 and 3)	1.179,41
Offsets/Credits	0
REC Purchases (kWh)	4.016

E-02	**GHG Emissions Intensity**	Total scope 1 and 2 emissions produced per revenue of listed compant (tCO2e/Rp)	0,00051
E-03	**Electricity Consumption**	Total amount of energy directly consumed (kWh or J)	1.090.510,1
		Total amount of energy indirectly consumed (kWh or J)	0
		Total energy consumption (kWh or J)	1.090.510,1
E-04	**Water Consumption**	Total water consumed (m3)	20.525,3
E-05	**Waste Generation**	Total waste generated (ton)	4

E-06 Company commitment to Net Zero Emission Target	
Does the Company have a net zero emission target commitment?	Yes
What year is the Company's net zero emission published target?	2050
Please provide a brief description and a link to documentation explaining the Company's commitment in achieving net zero emission target.	
Bank Victoria is committed to supporting the global agenda of controlling climate change through efforts to reduce GHG emissions. To ensure the effectiveness of this initiative, the Bank establishes a dedicated climate management system, coordinated by Change Management Office Division, along with relevant divisions and work units. This unit plays a role in designing, implementing, and monitoring strategic initiatives aimed at reducing GHG emissions.	

E-07 Company Commitment to GHG Emission Reduction Target	
Does the Company commit to reducing GHG emission?	Tidak
What is the Company's GHG emission reduction target?	0 %
	0 (tCO2e)
Targeted year in achieving GHG reduction target?	null

Does the Listed Company has measures on monitoring in enacting climate policy?

Yes

Steps that have been taken and emission reductions that have been achieved compared to the previous year

1. Implementation of energy-saving technology in all operational offices.
2. Optimizing waste management to minimize environmental impact.
3. Reducing operational emissions through process digitization and limiting business trip.

B. Kinerja Sosial (Social Performance)

S-01 Gender Diversity

Job positions	Men		Women	
	Number of employees	Percentage of employees	Number of employees	Percentage of employees
Entry-level	289	39,97 %	257	35,55 %
Mid-level	48	39,97 %	44	35,55 %
Senior-level	30	39,97 %	42	5,81 %
Executive-level	11	1,52 %	2	5,81 %
Total Pegawai	378	52,28 %	52,2822	47,72 %

S-02 Employees Level by Gender and Age Group

Age group (years)	Job levels								Number of employees
	Entry-level		Mid-level		Senior-level		Executive-level		
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
18-25	22	74	0	0	0	0	0	0	96
25-35	109	118	4	8	3	0	0	0	242
35-45	111	52	22	11	11	12	0	1	231
45-55	44	10	17	11	8	22	5	1	118
>55	3	3	5	3	8	8	6	0	36

S-03 Employees Turnover

	Number of employees (in reporting year)	Percentage (in reporting year)
Number of employees resigned	104 Employees	14,38 %
Number of newly appointed Employees	123 Employees	17,01 %

S-04 Temporary Worker

	Number of employees (in reporting year)	Percentage (in reporting year)

Total company headcount held by contractors and/or consultants	0 Employees	0 %

S-05 Employee Training and Development

Average training hour per employee (in reporting year)	Total employee attending company training program	Percentage of employee attending company training program (%)
5 hours/employee	592	81,88 %

S-06 Injury Rate

Frequency of work-related accidents of total Employees (in reporting year)	Percentage of serious work-related accidents resulting in serious and fatal injuries from total employees (%)
0	0 %

S-07 Incidents Regarding Human Rights Abuse

Number of incidents regarding human rights abuse (in reporting year)	0

Company Policy Regarding Employees

S-08 Does the company has a policy regarding sexual harassment and/or non-discrimination?	Yes

S-09 Does the company has a policy regarding human rights?	Yes

S-10 Does the company have a policy regarding child labor and/or forced labor?	Yes

S-11 Does the company have a company policy regarding occupational health and safety as well as a safe working environment for all employees?	Yes

Corporate Social Responsibility (CSR)

S-12 Does the company have CSR activities, investments or donations to the community or registered non-profit organizations?	Yes

C. Governance Performance

G-01 Board Diversity and Independence

Type of Company Board	Number of seats on Company	Seats Occupied by Men	Seats Occupied by Women	Seats Occupied by Independent Party
Commissioners	0	3	0	3
Directors	0	4	1	4

G-02 Board Meeting Attendance

	Number of board meetings (in reporting year)	Percentage of board meeting attendances (in reporting year)
Director Attendance to Board Meetings	49	91,84 %
Comissioner Attendance to Board Meetings	6	100 %

Other governmental-related policy

G-03 Does the company has a policy regarding separation of the Chairman of the Board and CEO?	Yes
In an effort to uphold GCG principles and support business sustainability, Bank Victoria emphasizes a clear separation of roles between the Board of Commissioners and Board of Directors. The Board of Commissioners is led by President Commissioner, who focuses on supervision and providing strategic direction, while the Board of Directors is led by President Director, who is responsible for day-to-day operational management, performance achievement, and business strategy implementation. Provisions on separation of roles are formally stated in BOC Charter No. 001/SK-KOM/12/23 dated 6 December 2023 on the BOC Charter and BOD Charter No. 006A/SK-DIR/12/23 dated 6 December 2023 on the Board of Directors Charter. Currently, the Board of Commissioners is chaired by Zaenal Abidin, Ph.D, as President Commissioner, while the position of President Director is held by Achmad Friscantono.	
G-04 Does the company has a policy regarding board appraisal?	Yes
The performance evaluation process for the Board of Commissioners at Bank Victoria is conducted routinely every year as part of GCG principles implementation. Evaluation is carried out by involving Remuneration and Nomination Committee through 2 (two) methods, namely self-assessment and peer evaluation. Self-assessment is conducted by each member of the Board of Commissioners in accordance with the provisions of Financial Services Authority Regulation on Governance for Commercial Banks. Meanwhile, peer evaluation is conducted among members of the Board of Commissioners, with each member assessing colleague performance according to respective supervision areas and responsibilities. The results of this evaluation process are then submitted by the Remuneration and Nomination Committee to Shareholders prior to the Annual GMS to serve as a basis for making decisions regarding remuneration and assessing the effectiveness of the Board of Commissioners performance. Assessment on the Board of Directors performance is conducted periodically as an effort to ensure the achievement of the Banks targets. Evaluations are conducted at least once a year, both at individual and collective levels. This process involves 2 (two) main mechanisms. First, self-assessment by the Board of Directors is in accordance with Financial Services Authority regulations on governance implementation for commercial banks, which emphasizes the implementation of duties and responsibilities. Second, assessment by the Board of Commissioners.	
G-05 Does the company has a policy regarding board training and development?	Yes

As the commitment to competency development, Bank Victoria has established professional development policy for the Board of Commissioners and Board of Directors. This policy includes orientation and skills development programs designed to deepen understanding of the Banks roles, responsibilities, and strategic direction. Furthermore, the Bank continuously organizes various capacity-building activities, such as training, seminar, and workshop. Each participant is required to share experiences and knowledge with other members, so that the benefits of learning can be felt collectively.

G-06 Does the company has a criteria regarding board appointment and re-election?	Yes

Bank Victoria establishes formal, material, and additional criteria in selecting members of the Board of Commissioners and the Board of Directors in accordance with the BOC Charter and BOD Charter. The formal requirements include legal capacity and a clean track record, free from bankruptcy, criminal offenses, and governance violations. The material requirements cover good character and integrity, commitment to regulations, as well as competencies aligned with the needs of the position. Other requirements include restrictions on concurrent positions, except within subsidiaries or in certain capacities as specifically regulated. In maintaining governance continuity and management effectiveness, Bank Victoria considers the reappointment process of the Board of Commissioners and the Board of Directors as an essential part of the Companys leadership cycle. Reappointments are conducted based on clear and objective criteria and aligned with strategic needs, ensuring the selection of professional and high-integrity leaders capable of supporting the Banks long-term growth. All stages of the process are carried out in accordance with resolutions of the GMS and in line with the principles of Good Corporate Governance.

G-07 Does the company has a policy regarding ethics and/or anti-corruption?	Yes

The Bank implements an anti-fraud strategy to maintain integrity, trust, and operational sustainability, as stipulated in the Board of Directors Decree No. 007/SK-DIR/10/24 dated 16 October 2024. This strategy aims to:

1 Reducing the possibility of fraud by implementing policies and controls designed to close loopholes that may be exploited for fraud.

2 Minimizing financial and operational losses that may arise due to fraud, and reducing costs related to recovery and litigation as process improvement efforts to prevent similar incident in the future.

3 Maintaining and increasing the trust of customers, investors, and regulators through a strong commitment to preventing and handling fraud.

4 Ensuring compliance with regulations and standards set by regulators such as the Financial Services Authority to avoid legal sanctions.

5 Raising anti-fraud awareness to risk taking unit as an effort to prevent, mitigate, and minimize fraud that may harm the Bank financially or that may affect the Banks overall operational performance.

To strengthen fraud prevention efforts, the Bank emphasizes the importance of active participation from all employees. This commitment is realized through an ongoing anti-fraud dissemination program by utilizing various internal media and learning forums. Throughout 2025, the Bank carried out 2 (two) dissemination activities for anti-fraud strategy implementation in the form of training conducted offline (branches within the city) and online (branches outside the city and the head office), so that employees continuously obtain the latest understanding of fraud prevention and are able to apply it in their daily work activities.

G-08 Does the company has a policy regarding equitable treatment of shareholders?	Yes

The Bank upholds the principle of equal treatment for all Shareholders, regardless of ownership status, whether majority or minority, domestic or foreign. This commitment is outlined in the Board of Directors Decision Letter No. 013/SK-DIR/07/24 dated 29 July 2024 on Good Corporate Governance (GCG) Policy, which was prepared in accordance with the provisions of Financial Services Authority. To protect the interests of Shareholders, including Minority Shareholders, the Bank ensures that Shareholder rights are fulfilled fairly and proportionally.

Meanwhile, the Banks insider trading prevention policy is stipulated in the Code of Conduct. This policy aims to ensure that all business activities are conducted in a transparent and fair manner, and in accordance with the principles of disclosure in the capital market. Under this policy, the Board of Commissioners, the Board of Directors, and all employees of the Bank are prohibited from using material non-public information as a basis for making investment decisions, as well as from disclosing strategic plans and other internal information to unauthorized parties.

G-09 Does the company have a policy regarding the obligations of directors/commissioners to prevent conflicts of interest?	Yes

The Bank implements policies and mechanisms for handling conflicts of interest as part of GCG implementation. Each member of the Board of Commissioners and Board of Directors, as well as other related parties, is required to maintain integrity by avoiding any form of conflict of interest between personal interests and the Banks interests in performing management and supervisory duties. To prevent and manage conflicts of interest, the Bank requires transparent disclosure of any potential conflicts of interest that could affect the objectivity of decision-making. Members with a conflict of interest are required to disclose their situation and refrain from involvement in the related decision-making process, and also prohibited from taking any actions that could harm or reduce the Banks profits.

Disclosure of conflicts of interest is documented in an orderly manner in meeting minutes or related discussion documents, which at least includes identity of the party with conflict of interest, the main issue, and the basis for decision-making considerations. Decisions are made by authorized parties according to their respective positions, ensuring that parties with conflicts of interest do not participate in the decision-making process. Furthermore, the Bank ensures that all transactions with related parties are conducted fairly and are not more advantageous than transactions with other parties under similar circumstances.

D. Other

Alignment of Sustainability/Annual Reports with ESG Metrics

Kinerja	Kode	Metric Name	Pages in the Sustainability/Annual Report
Environment	E-01	Greenhouse Gas Emission Report	521
	E-02	Greenhouse Gas Emission Intensity	521
	E-03	Electricity Consumption	218
	E-04	Water Consumption	520
	E-05	Waste Generated	520
	E-06	Company Commitment to Achieving Net Zero Emission Target	523
	E-07	Company Commitment to Reduce Emission	523
Social	S-01	Gender Equality	497
	S-02	Employees by Gender and Age Group	498
	S-03	Employee Turnover Rate	506
	S-04	Number of Temporary Officers	506
	S-05	Employee Training and Development	499
	S-06	Number of Work Accidents	508
	S-07	Human Rights Violation Incidents	508
	S-08	Sexual Harassment and/or Non-Discrimination Policy	498
	S-09	Policy on Human Rights	495
	S-10	Child Labor and/or Forced Labor Policy	496
	S-11	Occupational Health and Safety Policy and Safe and Secure Work Environment are provided to all employees.	507
	S-12	Corporate Social Responsibility	510-511-512

Governance	G-01	Management Diversity and Independence	216
	G-02	Total Attendance of Directors and Commissioners to Board Meetings	190-195
	G-03	Chairman of the Board and CEO Separation Policy	216
	G-04	Board of Directors and Commissioners Assessment Policy	198
	G-05	Board of Directors and Commissioners Training Policy	205
	G-06	Special Criteria for Election of the Board	218-219
	G-07	Code of Ethics and/or Anti-Corruption	297-302
	G-08	Fair Treatment Policy for Shareholders	302-303-304
	G-09	Conflict of Interest Prevention Policy	212

Referenced International Standards and Third Party Verification

Alignment with sustainability reporting framework

☐ Yes ☒ No

null

Third-party assurance and/or validation

☒ No

Thus to be informed accordingly.

Respectfully,

Bank Victoria International Tbk

Caprie Ardira Azhar

Corporate Secretary

Bank Victoria International Tbk

Graha BIP Lantai 10, Jl. Gatot Subroto Kav. 23, Jakarta

Phone : 021-5228888, Fax : 021-5228777, www.victoriabank.co.id

Sender Name	Caprie Ardira Azhar
Function	Corporate Secretary
Date and Time	28-04-2026 16:57
Attachment	1. 097DIREKS0426_Penyampaian AR SR 2025.pdf
	2. AR SR 2025 BVIC.pdf

This is an official document of Bank Victoria International Tbk that does not require a signature as it was generated electronically by the electronic reporting system. Bank Victoria International Tbk is fully responsible for the information contained within this document.