

## **RINGKASAN KEBIJAKAN REMUNERASI SENIOR EXECUTIVE SUMMARY OF REMUNERATION OF SENIOR EXECUTIVES POLICY**

**PT XL Axiata Tbk (“XL Axiata” atau/or ‘Perseroan/The Company’)**

---

### **Pernyataan Penyangkalan/ Disclaimer :**

Dokumen ini hanya menjelaskan dasar- dasar penerapan remunerasi untuk Senior Executive dan tidak menjabarkan informasi terkait formula dan/atau informasi pendukung lainnya terkait remunerasi yang merupakan data internal Perseroan dan bersifat rahasia.

*This document elaborates on general remuneration for Senior Executive and not disclosing any formula and/or other supporting documents with regards to remuneration which maybe sensitive in nature.*

Kebijakan Remunerasi Senior Executive (“Kebijakan”) ini mencakup remunerasi dan ketentuan-ketentuan lainnya terkait perikatan kerja Senior Executive XL Axiata. Senior Executive XL Axiata adalah Dewan Komisaris (“BOC”), Komite Audit (“BAC”), Komite Nominasi dan Remunerasi (“NRC”) dan Direksi (“BOD”)

*The Policy on Remuneration of Senior Executives (“Policy”) concerns the remuneration and other terms of engagement for the XL Axiata Senior Executive Member. The members of the XL Axiata Senior Executives shall include the Board of Commissioners (“BOC”), Board Audit Committee (“BAC”), Nominating and Remuneration Committee (“NRC”), and the Board of Directors (“BOD”).*

Otoritas Jasa Keuangan (“OJK”) melalui Peraturan No. 34/POJK.04/2014 tanggal 8 Desember 2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik (“POJK 34”) mewajibkan perusahaan publik untuk memiliki fungsi NRC atau NRC tidak ada, maka BOC wajib menjalankan fungsi ini. Selain peraturan perundangan-undangan yang berlaku, yaitu antara lain Peraturan Perusahaan No.40 Tahun 2007, Anggaran Dasar XL Axiata (“AOA”) juga menyediakan panduan penting terkait nominasi yang digunakan sebagai dasar Kebijakan ini.

*The Indonesian Financial Services Authority (“Otoritas Jasa Keuangan/OJK”) their Regulation No. 34/POJK.04/2014 dated 8 December 2014 on Nominating and Remuneration Committee of Issuer or Public Company (“POJK 34”), mandated that every public company must have a an NRC or in the event where the NRC is not established, the function of NRC be taken by the BOC. XL Axiata’s Articles of Association (“AOA”) also provides significant guidance of nomination which is used as basis of this Policy. Hence the existence of this Policy to assist the NRC and BOC throughout the nomination process of XL Axiata Senior Executives is essential.*

Dengan demikian Kebijakan ini sangat penting untuk dijadikan acuan bagi NRC dan BOC dalam menjalankan proses nominasi Senior Executive XL Axiata.

### **PANDUAN POKOK TERKAIT REMUNERASI DAN PERIKATAN KERJA SENIOR EXECUTIVE XL AXIATA**

1. Kebijakan ini mengadopsi AOA Perseroan yang tunduk pada mekanisme remunerasi sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Perseroan No.40 Tahun 2007 (“Undang-Undang Perseroan No.40”).

### **THE GUIDING PRINCIPLES FOR REMUNERATION AND OTHER TERMS OF ENGAGEMENT**

1. *This Policy adopting XL Axiata AOA which complies with the remuneration mechanism as determined under the Company Law No. 40 Year 2007 (“Company Law No. 40”).*
2. *The guiding principle is that the*

2. Pada prinsipnya, remunerasi dan ketentuan-ketentuan lain terkait perikatan kerja Senior Executive harus bersifat kompetitif untuk memastikan bahwa XL Axiata dapat mempertahankan kompetensi dan kualifikasi para Senior Executive tersebut.
  3. Dalam menentukan besaran remunerasi, XL Axiata memastikan bahwa paket remunerasi untuk tingkat Senior Executive adalah kompetitif dan mengacu kepada level perusahaan multinasional lainnya yang beroperasi di pasar global. Total kompensasi individu diarahkan kepada median dari perusahaan sejenis dalam industri umum. Oleh karena itu, riset perbandingan dilakukan setiap tahunnya terhadap sejumlah perusahaan Indonesia dan perusahaan daerah dengan ukuran kompleksitas serta ruang lingkup industri yang sejenis.
  4. Kebijakan ini juga memastikan adanya hubungan kinerja perusahaan dan individu, termasuk didalamnya variabel penting berupa insentif uang tunai tahunan dan insentif jangka panjang.
  5. Laporan Tahunan XL Axiata akan menjabarkan total remunerasi dan imbalan-imbalan yang diberikan kepada Senior Executive dalam tahun fiskal berjalan
- remuneration and the other terms of engagement for the Senior Executives shall be competitive in order to ensure that XL Axiata can attract and retain competent and highly qualified Senior Executives.*
  3. *In determining the remuneration, this Policy, XL Axiata ensures that a competitive remuneration package for Senior Executives level is maintained and benchmarked with other multinational companies operating in global markets. Total individual compensation is aimed at the median of comparable companies in the general industry. For that purpose, benchmark research is carried out each year on a great number of Indonesian companies and Regional companies of comparable size, complexity and scope of the like and general industry.*
  4. *This Policy also ensures the linkage to company and individual performance, which includes significant variable part in the form of annual cash bonus incentive and a long-term incentive.*
  5. *XL Axiata Annual Report will set out the total remuneration and benefits awarded to the Senior Executives during respective financial year.*

## **KOMPONEN REMUNERASI SENIOR EXECUTIVES**

### **Gaji Pokok**

Gaji pokok Senior Executive harus bersifat kompetitif dan berdasarkan kinerja dan porsi tanggung jawab masing-masing Senior Executive. Pada saat diangkat, gaji pokok masing-masing Senior Executive pada umumnya berada pada tingkat yang sebanding dengan gaji berdasarkan level survey penelitian.

Gaji pokok akan ditinjau setiap tahun. Penyesuaian gaji pokok masing-masing Senior Executive akan dipengaruhi oleh penyesuaian tahunan (apabila ada) berdasarkan fungsi terkait atau diberikan sebagai bagian dalam pembaharuan kontrak kerja.

### **Komponen Variabel**

Komponen variable hanya berlaku bagi Direktur. Pada setiap tahunnya, bonus variabel (*Salary at*

## **FEATURES OF REMUNERATION OF THE SENIOR EXECUTIVES**

### **Base Salary**

*The Senior Executives' base salary shall be competitive and based on the individual Executive's responsibilities and performance. When first appointed, an individual Executive base salary will usually be at a comparable level to the benchmark research salary. Subject to the unanimous decision by the BOC for any BOC, BAC, NRC and BOD member, base salary can be determined above the benchmark research level.*

*The base salary will be reviewed annually. Adjustment of individual Executive's is influenced by the annual adjustment, if any, of the function-related salary level or otherwise to be made as part of renewal of engagement contract or agreement.*

### **Variable Components**

*Variable components are currently available for certain Directors.*

*Risk*) dan skema insentif lainnya (Bonus Tahunan) dapat diperoleh berdasarkan faktor-faktor antara lain pencapaian target khusus dan kinerja Perseroan, termasuk keterkaitan antara komponen tetap dan variable dari remunerasi serta keterkaitan antara kinerja dan remunerasi.

Target dari masing-masing anggota Direksi dan Manajemen ditentukan secara tahunan di awal tahun berjalan oleh NRC mewakili BOC dan oleh karenanya terkait dengan target dan kinerja keuangan Perseroan.

### **Program Insentif Jangka Panjang (LTIP)**

XL Axiata telah menjalankan LTIP sejak tahun 2009 sebagai motivasi serta retensi karyawan peserta dengan menyelaraskan antara kepentingan karyawan peserta dengan level manajerial tertentu dan Senior Executives dengan kepentingan pemegang saham.

Pada tahun 2011, RUPS menyetujui perubahan konsep LTIP pertama tahun 2009 melalui LTIP 2010 – 2015 yang berupa saham bonus dengan peserta lebih banyak. Persetujuan ini termasuk juga persetujuan untuk pemberian saham insentif dalam program selama 6 tahun untuk kinerja tahun 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 dan 2015. Sebelum pelaksanaannya, LTIP 2010 – 2015 telah melalui uji tuntas serta tinjauan Otoritas Jasa Keuangan (“OJK”).

Program LTIP terbaru, yaitu LTIP 2016 – 2020 telah disetujui oleh RUPS pada tanggal 10 Maret 2016 dan telah melalui uji tuntas serta tinjauan OJK sebelum pelaksanaannya.

Perseroan akan secara konsisten menjalankan LTIP ini

### **Pensiun**

Pemerintah Republik Indonesia mengatur pensiun dan kesejahteraan setiap warga Negara Indonesia dibawah Undang-Undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Tahun 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

XL Axiata memenuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun khusus kepada masing –masing Direktur, Perseroan tidak mengaplikasikan pensiun atau komponen terkait lainnya. Pemberian pensiun

*Each year a variable cash incentive (Salary at Risk) and other incentive schemes (Annual Bonus) can be earned, based on factors such as achievement of specific targets and Company performance, including the relation between fixed and variable components of the remuneration and the linkage between performance and remuneration.*

*The related targets for the members of the BOD and Management are determined annually at the beginning of the year by the NRC on behalf of the BOC and hence are linked to the Company's financial performance, as well as targets.*

### **Long-Term Incentive Program (LTIP)**

*XL Axiata has operated an LTIP since 2009, which has served to align the interest of the participating employees with certain managerial level as well as the Senior Executives with the shareholders' interest and to attract, motivate and retain participants.*

*In 2011, the GMOS amended the first 2009 LTIP, the 2010 – 2015 LTIP consisting of performance shares with wider participants. This included the approval for incentive shares to be granted over the 6-year program for the performance of 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 and 2015. The 2010 – 2015 LTIP has gone through due diligence and review by the Indonesian Financial Services Authority (the “Otoritas Jasa Keuangan/OJK”) prior its implementation.*

*The latest LTIP is the newly approved LTIP 2016 – 2020 which was approved by the GMOS on 10 March 2016 which has gone through due diligence and review by the OJK prior the launch of the program.*

*The Company will consistently pursuing the LTIP on continuous basis.*

### **Pensions**

*The Government of the Republic of Indonesia have regulates pension and welfare of every citizen and permanent residence of Indonesia under Law No. 40 Year 2004 on National Social Security System and Law No. 24 Year 2011 on the Implementing Agency of Social Security.*

*XL Axiata complies with such prevailing laws and regulations, however does not determine any additional pension benefit or any other compensation for their Executives. Pension benefit may be granted upon discretion from the*

merupakan diskresi dari BOC atau NRC untuk kinerja istimewa dari Direktur tertentu.

### **Pengaturan Tambahan dan Manfaat Non-Monetary**

Selain ketentuan ketenagakerjaan, serangkaian pengaturan tambahan juga diaplikasikan kepada Direktur. Pengaturan tambahan ini, antara lain adalah mengenai pengeluaran/expenses, tunjangan relokasi, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, tunjangan rumah, mobil perusahaan atau pengaturan lainnya yang sejalan dengan praktek bisnis global. XL Axiata juga menyediakan Asuransi Jabatan.

Kebijakan XL Axiata melarang adanya pinjaman personal kepada anggota Direksi

### **Pesangon**

Dalam setiap kasus pemutusan kontrak oleh XL Axiata, anggota Direksi di bawah kontrak berhak mendapatkan uang pesangon sebesar maksimal enam (6) bulan dari masing-masing Gaji Pokok bulanan mereka.

### **Garden Leave**

*Garden Leave* dapat diaplikasikan kepada BOD selama maksimal (6) (enam) bulan sejak tanggal pengunduran dirinya sebagaimana diatur dalam Syarat dan Ketentuan Direktur

### **Kontrak Kerja**

Terlepas dari penunjukkan melalui persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan, masing-masing anggota BOD menandatangani Syarat dan Ketentuan Direktur.

### **Persiapan dan Proses Pengambilan Keputusan Terkait Isu Remunerasi dan Ketentuan Lain Untuk Senior Executive XL Axiata**

NRC bertanggung jawab untuk (i) menyiapkan keputusan BOC mengenai isu dasar remunerasi dan ketentuan lain terkait ketenagakerjaan untuk Direksi (ii) mengawasi dan mengevaluasi program variable remunerasi, baik yang sedang berjalan maupun yang telah berakhir di tahun berjalan (iii) mengawasi dan mengevaluasi struktur remunerasi dan organisasi dalam Perseroan.

*BOC or NRC for any exceptional performance of certain individual Executive.*

### **Additional Arrangements & Non-Monetary Benefits**

*In addition to the main conditions of employment, a number of additional arrangements apply to members of Executives. These additional arrangements, such as expenses and relocation allowances, medical insurance, accident insurance, housing, company car or other arrangements which are broadly in line with global practises. XL Axiata also provides Company's Directors and Officers (D&O) insurance.*

*XL Axiata policy forbids personal loan to members of the Executives.*

### **Severance Pay**

*In any case of termination of contract by XL Axiata, individual Executives under contract will be entitled to severance pay maximum six (6) months of their respective monthly Basic Salary.*

### **Garden Leave**

*Garden leave will be applicable to the BOD with maximum of six (6) months as of the date of resignation as stipulated under the Directors Terms and Conditions.*

### **Service Contract**

*Notwithstanding of the appointment by the Annual General Meeting, each member of BOD shall have a Terms and Condition with XL Axiata.*

### **Preparation and Decision-Making on Issues Concerning Remuneration and Other Terms For the XL Axiata Senior Executives Team**

*The NRC is responsible for (i) preparing the BOC decisions on issues concerning principles for remuneration, remunerations and other terms of employment for Executives, (ii) monitoring and evaluating programs for variable remuneration, both ongoing and those that have ended during the year, for Executives, (iii) monitoring and evaluating the application of this Policy, and (iv) monitoring and evaluating current remuneration structures and levels in the Company.*

Sejalan dengan hukum dan undang-undang yang berlaku, NRC mempersiapkan dan kemudian diputuskan oleh BOC mengenai (i) ketentuan ketenagakerjaan dan remunerasi Presiden Direktur/CEO dan Direktur XL Axiata dan (ii) dasar remunerasi (termasuk pensiun dan pesangon) untuk Executives. Sehubungan dengan adanya benturan kepentingan, NRC harus menyetujui proposal terkait remunerasi anggota BOC.

NRC bertanggung jawab untuk meninjau dan memberikan rekomendasi atas saham BOC dan harga saham terkait program insentif yang akan diputuskan di Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan .

**Kewenangan untuk memutuskan penyimpangan Kebijakan**

Setiap penyimpangan dari kebijakan ini apabila berdasarkan alasan khusus, wajib dieskalasi kepada NRC untuk dilakukan peninjauan. BOC harus memutuskan pelaksanaan penyimpangan kebijakan.

*Align with the prevailing laws and regulations, NRC prepares and the BOC decides on (i) terms of employment and remuneration of the President Director/CEO and the Directors of XL Axiata, and (ii) principles for remuneration (incl. pension and severance pay) for the Executives. Due to the conflicting nature, NRC shall approve proposals on remuneration of the members of the BOC.*

*The NRC is further responsible for the review and recommendation to the BOC of share and share-price related incentive programs to be decided upon by the Annual General Meeting.*

***Authority to decide on deviations from this Policy***

*Any deviation from this Policy if there are specific reasons to do so in an individual case shall be escalated to the NRC for review. The BOC shall decide on the execution of deviation.*