

KEBIJAKAN REMUNERASI

Perusahaan menerapkan kebijakan remunerasi bagi anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris dan pegawai yang mendorong perilaku berdasarkan prinsip kehati-hatian (prudent behaviour) yang sejalan dengan kepentingan jangka panjang Perusahaan dan perlakuan adil terhadap Debitur, Kreditur, dan/atau Pemangku Kepentingan lainnya.

Kebijakan remunerasi memperhatikan paling sedikit:

- a. Kinerja keuangan dan pemenuhan kewajiban Perusahaan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Prestasi kerja individual.
- c. Kewajaran dengan Perusahaan dan/atau level peer group jabatan yang setara.
- d. Pertimbangan sasaran dan strategi jangka panjang Perusahaan.

Standar pemberian kompensasi dan remunerasi kepada karyawan terdiri dari:

- i. Gaji, yang merupakan upah yang diberikan oleh Perusahaan secara teratur setiap bulan berdasarkan golongan dan kategori jabatan karyawan.
- ii. Insetif, yang merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan pada bidang tertentu setelah memenuhi suatu sasaran kerja yang telah ditentukan.
- iii. Tunjangan, yang merupakan pemberian atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, baik berupa uang maupun barang, yang bukan merupakan bagian dari komponen gaji, yang ditunjukkan sebagai bantuan dari perusahaan yang digunakan sebagai penggantian biaya yang telah dilakukan oleh karyawan maupun yang ditunjukkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan semangat kerja karyawan. Tunjangan dapat berupa tunai dan non-tunai.

REMUNERATION POLICY

Companies implement a remuneration policy for members of the Board of Directors, members of the Board of Commissioners, and employees that encourage behavior based on prudent behavior that is in line with the Company's long-term interests and fair treatment to the Debtors, Creditors, and/or other Stakeholders.

The remuneration policy must pay attention to:

- a. Financial performance and fulfillment of the Company's obligations as regulated in the applicable laws and regulations.
- b. Individual work performance.
- c. Fairness with the Company and/or peer group level of equivalent position.
- d. Consideration of the Company's long-term goals and strategies.

Standards for providing compensation and remuneration to employees consist of:

- i. Salary, which is wages are given by the Company regularly every month based on the class and category of employee positions.
- ii. Incentive, which is rewards given to employees in certain fields after meeting a predetermined work goal.
- iii. Allowances, which is Gifts or awards given by the company, both in the form of money and goods, which are not part of the salary, which is shown as assistance from the company which is used as reimbursement for costs that have been carried out by employees and those shown to improve the welfare and working spirit of employees. The allowance can be in a form of cash and non-cash.