Pedoman Komite Nominasi & Remunerasi
PT KB Finansia Multi Finance ("Perseroan")

Nomination & Remuneration Committee Charter
PT KB Finansia Multi Finance ("Company")

Bab 1. Pengantar dan Ketentuan Umum

Pasal 1 Dasar Hukum:

1. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik.

2. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 48 Tahun 2024 tentang Tata Kelola Yang Baik Bagi Lembaga Pembiayaan, Perusahaan Modal Ventura, Lembaga Keuangan Mikro, Dan Lembaga Jasa Keuangan Lainnya.

Pasal 2

Pedoman Komite Nominasi dan Remunerasi ("**Pedoman**") PT KB Finansia Multi Finance ("**Perusahaan**") menjabarkan beberapa aspek penting terkait dengan Komite Nominasi dan Remunerasi ("**Komite**"), yaitu:

- Tujuan Pembentukan Komite
- Tugas, Tanggung Jawab & Wewenang
- Larangan
- Struktur & Keanggotaan
- Masa Jabatan Komite
- Penyelenggaraan Rapat & Pengambilan Keputusan
- Risalah Rapat
- Mekanisme Evaluasi Kinerja
- Periode Reviu Pedoman

Bab 2. Tujuan Pembentukan Komite

Pasal 3 Tujuan dari Pedoman ini adalah untuk mengatur tugas dan tata kelola Komite Perusahaan.

Pasal 4 Komite ini memiliki fungsi untuk membantu Dewan Komisaris dalam:

a. Melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi terkait kebijakan remunerasi Perusahaan; dan
b. Menyusun dan memberikan rekomendasi terkait kebijakan nominasi Perusahaan.

Bab 3. Tugas, Tanggung Jawab, dan Wewenang

Pasal 5

1. Komite ini wajib bertindak independen dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya, seluruh anggota Komite wajib tunduk pada Kode Etik yang ditetapkan oleh Perusahaan.
2. Komite ini dibentuk oleh dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris.
3. Dalam menjalankan fungsinya, Komite memiliki tugas dan tanggung jawab berikut:
   a. Terkait fungsi Nominasi:

Chapter 1. Introduction and General Provision

Article 1 Legal Standing:

1. Financial Services Authority Regulation Number 34/POJK.04/2014 concerning Nomination and Remuneration Committee of Issuer or Public Company.
2. Financial Services Authority Regulation Number 48 Year of 2024 concerning Good Governance for Financing Institutions, Venture Capital Companies, Microfinance Institutions, and Other Financial Services Institutions.

Article 2

The Nomination and Remuneration Committee Charter ("**Charter**") of PT KB Finansia Multi Finance (the "**Company**") outlines several important aspects with regard to the Nomination and Remuneration Committee ("**Committee**"), namely:

- Objective of the Committee Establishment
- Duties, Responsibilities & Authorities
- Prohibition
- Structure & Membership
- Terms of Service
- Meetings Requirements & Decision Making
- Minutes of Meeting
- Performance Evaluation Mechanism
- Charter Review Period

Chapter 2. Objective of the Committee Establishment

Article 3 The objective of this Charter is to regulate the duties and governance of the Committee of the Company.

Article 4 The Committee has the function of assisting the Board of Commissioners **("BOC")** in:

a. Providing an evaluation and recommendation on the Company's remuneration policy; and
b. Composing and providing recommendations on the Company's nomination policy.

Chapter 3. Duties, Responsibilities, and Authorities

Article 5

1. This Committee shall act independently in carrying out its duties. Furthermore, all members of the Committee must comply with the Code of Ethics established by the Company.
2. This Committee is established by and accountable to the BOC.
3. In carrying out its functions, the Committee has the following duties and responsibilities:
   a. Related to the Nomination function:

- Merumuskan dan membuat kebijakan Nominasi Perusahaan;
- Memberikan rekomendasi komposisi jabatan anggota Direksi dan/ atau anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris yang akan disampaikan dalam RUPS;
- Mengidentifikasi dan memberikan rekomendasi mengenai calon anggota Direksi dan/atau calon anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan lebih lanjut kepada Rapat Umum Pemegang Saham. Apabila terdapat anggota Komite Nominasi dan Remunerasi yang memiliki benturan Kepentingan dengan usulan yang direkomendasikan, maka yang bersangkutan wajib mengungkapkan dalam usulan yang direkomendasikan.
- Memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris yang mengedepankan komposisi secara profesional, independensi, kesesuaian kompetensi, dan memperhatikan keragaman seperti latar belakang karier, pengalaman, riwayat pendidikan, dan gender dalam mengusulkan calon anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris.
- Memberikan rekomendasi mengenai Pihak Independen yang akan menjadi anggota Komite Audit dan anggota Komite Pemantau Risiko kepada Dewan Komisaris;
- Memberikan rekomendasi mengenai evaluasi kinerja bagi anggota Direksi dan/ atau anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris;
- Membantu Dewan Komisaris dalam menyusun mekanisme dan melakukan penilaian kinerja anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris;
- Memberikan rekomendasi mengenai program pengembangan kemampuan anggota Direksi dan/ atau anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris;
- Melakukan evaluasi secara berkala atas kebijakan dan kriteria yang dibutuhkan dalam proses Nominasi pemilihan dan/ atau penggantian anggota Direksi dan/ atau anggota Dewan Komisaris yang berlaku serta memberikan rekomendasi perbaikan apabila diperlukan.

- Establishing and Amending the Company's policy on Nomination;
- Providing a recommendation regarding the composition for the member of Board of Directors and/or the member of Board of Commissioner to the Board of Commissioner, which will then be submitted to the General Meeting of Shareholder;
- Identify and provide recommendations regarding prospective members of the Board of Directors and/or prospective members of the Board of Commissioners to the Board of Commissioners to be further submitted to the General Meeting of Shareholders. If any member of the Nomination and Remuneration Committee has a conflict of interest with the recommended proposal, the person concerned is required to disclose it in the recommended proposal;
- To provide recommendations to the Board of Commissioners that prioritize a professional composition, independence, appropriate competencies, and consider diversity such as career background, experience, educational history, and gender in proposing candidates for the Board of Directors and/or the Board of Commissioners;
- To provide recommendations to the Board of Commissioners regarding the Independent Parties to be appointed as members of the Audit Committee and the Risk Oversight Committee;
- Provide recommendations regarding performance evaluation for members of the Board of Directors and/or members of the Board of Commissioners to the Board of Commissioners;
- Assisting the Board of Commissioners in preparing mechanisms and conducting performance assessments of members of the Board of Directors and/or members of the Board of Commissioners;
- To provide recommendations to the Board of Commissioners regarding the development program for the members of the Board of Directors and/or the members of the Board of Commissioners;
- Conducting periodic evaluations of the policies and criteria required in the nomination process for the selection and/or replacement of members of the Board of Directors and/or members of the Board of Commissioners and providing recommendations for improvements if necessary

b. Terkait fungsi Remunerasi:
- Memastikan bahwa Perusahaan telah memiliki sistem remunerasi yang akuntabel dan menerapkan prinsip kehati-hatian dalam pemberian seluruh bentuk remunerasi;
- Melakukan evaluasi secara berkala atas

b. Related to the Remuneration function:
- Ensuring that the Company has an accountable remuneration system and applies the principle of prudence in providing all forms of remuneration;
- Conducting routine evaluation upon the remuneration policies that has been setup based

kebijakan remunerasi yang telah disusun berdasarkan kinerja keuangan Perusahaan, prestasi kerja individual dan hal lainnya yang dipertimbangkan oleh Perusahaan;

- Menyampaikan hasil evaluasi dan rekomendasi kepada Dewan Komisaris mengenai:
  i. Struktur dan besaran remunerasi;
  ii. Salah satu agenda pada Rapat Umum Pemegang Saham adalah mengenai Kebijakan remunerasi bagi Direksi dan Dewan Komisaris; dan
  iii. Salah satu agenda untuk disampaikan kepada Direksi adalah mengenai Kebijakan remunerasi bagi pegawai secara keseluruhan
- Memastikan bahwa kebijakan remunerasi telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

4. Komite wajib melakukan prosedur sebagai berikut:
   a) Aspek Remunerasi:
      i. Menyusun struktur remunerasi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
      ii. Menyusun kebijakan atas remunerasi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
      iii. Menyusun besaran atas remunerasi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
      iv. Membantu Dewan Komisaris melakukan penilaian kinerja dengan kesesuaian remunerasi yang diterima masing-masing anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris.

   b) Aspek Nominasi:
      i. Menyusun komposisi dan proses nominasi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
      ii. Menyusun kebijakan dan kriteria yang dibutuhkan dalam proses nominasi calon anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
      iii. Membantu pelaksanaan evaluasi atas kinerja anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
      iv. Menyusun program pengembangan kemampuan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
      v. Menelaah dan mengusulkan calon yang memenuhi syarat sebagai anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS.

on the Company's financial performance, individual work achievement, and any other things that considered by the Company;

- Providing an evaluation and recommending to the Board of Commissioner on some matters such as:
  iv. Remuneration"s structure and amount
  v. One of the agendas at the General Meeting of Shareholders is regarding the remuneration policy for the Board of Directors and the Board of Commissioners; and
  vi. One of the agendas to be submitted to the Board of Directors is regarding the remuneration policy for all employees.;
- Ensuring that the remuneration policy has been in line with the prevailing laws and regulations

4. The Committee is required to carry out the following procedures:
   a) Remuneration aspects:
      i. Composing the remuneration structure for the members of BODs and/or BOC.
      ii. Composing the policy on the remuneration for the member of BODs and/or member of BOC.
      iii. Composing the amount of remuneration for the member of BODs and/or member of BOC.
      iv. Assisting the BOC in conducting performance appraisals in accordance with the remuneration received by each member of the BODs and/or members of the BOC.

   b) Nomination aspects:
      i. Composing the composition and nomination process of the member of BODs and/or member of BOC.
      ii. Composing the policy and criteria that are needed in the nomination process of the candidate of a member of BODs and/or member of BOC.
      iii. Assisting the evaluation of the performance of members of BOD and/or members of BOC.
      iv. Developing a capacity development program for members of the BODs and/or members of the BOC.
      v. Examining and proposing the candidate that meets the requirement as a member of BODs and/or member of BOC to the BOC are to be presented to the GMS.
      vi. The Committee is obliged to prioritize professional composition, independence,

vi. Komite wajib mengedepankan komposisi secara profesional, independensi, kesesuaian kompetensi, dan memperhatikan keberagaman seperti latar belakang karier, pengalaman, riwayat pendidikan, dan gender dalam mengusulkan calon anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris.
vii. Anggota Komite yang memiliki benturan kepentingan, yaitu konflik antara kepentingan ekonomis Perusahaan dan kepentingan ekonomis pribadi, dengan usulan pengangkatan dan/atau penggantian Dewan Komisaris yang direkomendasikan wajib mengungkapkan hal tersebut dalam usulan yang direkomendasikan.

competency suitability, and regard to diversity, such as career background, experience, educational history, and gender in proposing candidates for members of the BOD and/or BOC.
vii. Committee members who have a conflict of interest, namely a conflict between the Company's economic interests and personal economic interests, with the proposal for the appointment and/or replacement of the BOC, are required to disclose this matter on the recommended proposal.

5. Struktur remunerasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 3.(b).(i).(1) dapat berupa:
   a) Gaji;
   b) Honorarium;
   c) Insentif; dan/atau
   d) Tunjangan yang bersifat tetap dan/atau variabel.

5. Remuneration structure as mentioned in Article 3.(b).(i).(1) can be in the form of:
   a) Salary;
   b) Honorarium;
   c) Incentives; and/or
   d) Fixed and/or variable allowance.

6. Penyusunan struktur, kebijakan, dan besaran remunerasi harus memperhatikan:
   a) Remunerasi yang berlaku pada industri sesuai dengan kegiatan usaha perusahaan sejenis dan skala usaha dari perusahaan dalam industri yang sama.
   b) Tugas, tanggung jawab, dan wewenang anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris dikaitkan dengan pencapaian tujuan dan kinerja Perusahaan.
   c) Target kinerja atau kinerja masing-masing anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.
   d) Keseimbangan tunjangan antara yang bersifat tetap dan bersifat variabel.

6. The composition of structure, policy, and amount of remuneration shall consider the following matters:
   a) The remuneration applicable to the industry is in accordance with the business activities of similar companies and the company's business scale in the same industry.
   b) Duties, responsibilities, and authorities of members of the BODs and/or members of the BOC are related to the achievement of the Company's goals and performance.
   c) Performance targets or performance of each member of the BODs and/or member of the BOC.
   d) The balance between fixed and variable benefits.

7. Struktur, kebijakan, dan besaran remunerasi harus dievaluasi oleh Komite paling kurang 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

7. Structure, policy, and amount of remuneration shall be evaluated by the Committee at least once a year.

Pasal 6

1. Komite berwenang mengakses dokumen, data dan informasi Perusahaan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
2. Terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, Komite berwenang berkomunikasi secara langsung dengan karyawan, Direksi dan pihak lain yang terkait dengan penerapan sistem nominasi dan remunerasi dalam Perusahaan.
3. Jika diperlukan, Komite berwenang melibatkan

Article 6

1. The Committee is authorized to access Company documents, data and information needed to carry out its duties.
2. In relation to the execution of its duties and responsibilities, the Committee is authorized to communicate directly with the employees, BODs, and other parties related to the implementation of the nomination and remuneration system within the Company.

pihak independen untuk membantu pelaksanaan tugasnya.

3. If needed, the Committee is authorized to involve independent parties to assist its duties.

Bab 4. Larangan

Pasal 7

1. Setiap anggota Komite dilarang mengambil keuntungan pribadi baik secara langsung maupun tidak langsung dari kegiatan Perusahaan selain penghasilan yang sah.
2. Anggota Dewan Komisaris yang menjadi Ketua ataupun anggota Komite tidak diberikan penghasilan tambahan selain penghasilan sebagai anggota Dewan Komisaris.
3. Anggota Direksi Perusahaan dilarang untuk menjadi anggota Komite.

Chapter 4. Prohibition

Article 7

1. All Committee members are prohibited from taking any individual advantages either directly or indirectly from the Company's activities other than any legitimate income.
2. Members of BOC who act as Chairman or as a Member of the Committee are not entitled to any additional income other than income as a member of BOC.
3. Members of BODs are prohibited from becoming the Committee's members.

Bab 5. Struktur & Keanggotaan

Pasal 8

1. Komite ini beranggotakan sedikitnya 3 (tiga) anggota dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. 1 (satu) orang Komisaris Independen yang berkedudukan sebagai Ketua.
   b. Anggota lainnya dapat berasal dari:
      i. Anggota Dewan Komisaris; atau
      ii. Pihak independen yang berasal dari luar Perusahaan; atau
      iii. 1 (satu) orang pejabat dengan level jabatan 1 (satu) tingkat di bawah Direksi yang membidangi pengelolaan sumber daya manusia.
   c. Apabila jumlah anggota Komite melebihi 3 (tiga) orang, maka anggota Komite wajib terdiri paling sedikit dari 2 (dua) orang Komisaris Independen.
2. Dewan Komisaris dapat menunjuk lebih anggota sesuai dengan kompleksitas kegiatan usaha, kebutuhan Perusahaan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pihak Independen dapat diangkat sebagai anggota Komite jika memenuhi syarat berikut:
   a. Tidak mempunyai hubungan afiliasi dengan Perusahaan, anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau Pemegang Saham Utama Perusahaan.
   b. Memiliki pengalaman terkait remunerasi dan/atau nominasi.
   c. Tidak merangkap jabatan sebagai anggota komite lainnya yang dimiliki Perusahaan tersebut.
4. Mantan anggota Direksi, Pejabat Eksekutif, atau pihak yang mempunyai hubungan dengan Perusahaan yang dapat memengaruhi kemampuan yang bersangkutan untuk bertindak independen

Chapter 5. Structure & Membership

Article 8

1. This Committee consists of at least 3 (three) members with the following provisions:
   a. 1 (one) Independent Commissioner who serves as Chairman.
   b. Other members may come from:
      i. Members of the BOC; or
      ii. Independent Party from outside of the Company; or
      iii. 1 (one) officer with the position of 1 (one) level below the BODs in charge of human resource management.
   c. If the number of Committee members exceeds 3 (three) persons, the members of the Committee shall consist of at least 2 (two) Independent Commissioners.
2. The BOC may appoint more members in accordance with the complexity of business activities, the needs of the Company and the provisions of applicable laws and regulations.
3. The Independent Party may be appointed as a member of the Committee if he/she meets the following requirements:
   a. Has no affiliation with the Company, members of the BODs, members of the BOC, or the Company's Substantial Shareholders.
   b. Has experience related to remuneration and/or nomination.
   c. Not concurrently serving as a member of other committees within the Company.
4. Former members of the Board of Directors, Executive Officers, or parties who have a relationship with the Company that may affect their ability to act independently must undergo a waiting period of at least 6 (six) months before effectively becoming an

wajib menjalani masa tunggu paling singkat 6 (enam) bulan sebelum efektif menjadi pihak independen dalam anggota Komite Perusahaan.

Independent Party in the Company's committee member.

Bab 6. Masa Jabatan Komite

Pasal 9

1. Anggota Komite ini diangkat dan diberhentikan oleh Direksi berdasarkan keputusan rapat Dewan Komisaris.
2. Masa jabatan anggota Komite Nominasi dan Remunerasi yang juga merupakan anggota Dewan Komisaris Perusahaan sama dengan masa tugas penunjukannya sebagai anggota Dewan Komisaris yang ditentukan oleh RUPS.
3. Masa jabatan anggota Komite yang bukan merupakan anggota Dewan Komisaris Perusahaan adalah 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali berdasarkan persetujuan dari Dewan Komisaris, dengan tidak mengurangi hak Dewan Komisaris untuk memberhentikannya sewaktu-waktu.
4. Penggantian anggota Komite yang bukan berasal dari Dewan Komisaris dilakukan paling lambat 60 (enam puluh) hari sejak anggota Komite tersebut tidak dapat lagi melaksanakan fungsinya.

Chapter 6. Term of Office

Article 9

1. Members of this Committee are appointed and dismissed by the Board of Directors based on the decision of the BOC meeting.
2. The term of office of the Committee's members who are also members of the BOC shall be equal to the term of office of the member of the BOC as determined by the GMS.
3. The term of office for Committee members who are not members of the Company's Board of Commissioners shall be 3 (three) years and may be reappointed subject to the approval of the Board of Commissioners, without prejudice to the right of the Board of Commissioners to dismiss them at any time.
4. Replacement of the Committee's member that is not from the BOC shall be conducted at the latest 60 (sixty) days since the said member can no longer carry out his/her functions.

Bab 7. Penyelenggaraan Rapat & Pengambilan Keputusan

Pasal 10

1. Komite wajib menyelenggarakan Rapat Komite secara berkala paling kurang 1 kali dalam 4 bulan dan Ketua dapat menyesuaikan periodenya apabila dianggap perlu.
2. Pemberitahuan Rapat Komite harus disampaikan langsung kepada masing-masing anggota Komite secara tertulis baik secara surat ataupun elektronik dengan bukti penerimaan paling lambat 7 hari kerja sebelum rapat diadakan. Namun demikian, dalam hal terdapat alasan mendesak atau apabila Ketua menganggapnya perlu, jangka waktu tersebut dapat diperpendek. Tata cara pemberitahuan ini dapat dikesampingkan apabila seluruh anggota menyetujuinya.
3. Rapat Komite hanya dapat diselenggarakan apabila:
   a. Dihadiri lebih dari 50 % (lima puluh persen) jumlah anggota Komite; dan
   b. Salah satu dari mayoritas jumlah anggota Komite yang hadir merupakan Ketua Komite dan 1 (satu) orang pejabat dengan level jabatan 1 (satu) tingkat di bawah Direksi yang membidangi pengelolaan sumber daya manusia.
4. Keputusan Rapat Komite dilakukan berdasarkan musyawarah mufakat. Dalam hal musyawarah mufakat tidak terjadi, maka pengambilan keputusan

Chapter 7. Meetings Requirements & Decision Making

Article 10

1. The Committee is required to hold a Committee Meeting periodically at least once every 4 months and the Chairman may adjust the period as deemed necessary.
2. Notification of Committee Meeting shall be delivered directly to each member of the Committee in writing either through a letter or electronically against a proper proof of receipt at least 7 working days before the meeting is convened. However, in case there is an urgent reason or the Chairman deems it necessary, the period may be shortened. The procedures for notice may be cancelled when all members agree.
3. Committee Meeting may only be held if:
   a. Attended by more than 50% (fifty percent) of the total members of the Committee; and
   b. One of the majority of Committee members present is the chairman of the Committee and 1 (one) officer with the position of 1 (one) level below the Board of Directors in charge of human resource management.
4. Decisions at Committee Meeting are based on consensus. If consensus cannot be reached, the decision will be taken based on the majority voting.
5. In the case that there is a dissenting opinion on the decision making process then that matter shall be

dilakukan berdasarkan suara terbanyak.
5. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat pada saat proses pengambilan keputusan, hal tersebut wajib dicatat dalam risalah Rapat Komite secara rinci termasuk alasannya.
6. Jika dalam pengambilan keputusan yang dilakukan dengan cara pemungutan suara terjadi suara yang sama banyaknya, keputusan diambil oleh Ketua Komite.
7. Komite dapat juga mengambil keputusan yang sah tanpa mengadakan rapat Komite, dengan ketentuan semua anggota Komite telah diberitahu secara tertulis dan semua anggota Komite memberikan persetujuan mengenai usul yang diajukan secara tertulis serta menandatangani persetujuan tersebut. Keputusan yang diambil dengan cara demikian mempunyai kekuatan yang sama dengan keputusan yang diambil dengan sah dalam rapat Komite.

Bab 8. Risalah Rapat

Pasal 11

1. Risalah Rapat Komite harus dibuat dalam bentuk tertulis.
2. Pencatatan Risalah Rapat dimulai sejak Rapat Komite dimulai hingga dinyatakan selesai oleh Ketua Komite.
3. Risalah Rapat Komite wajib disimpan dan dikelola oleh Perusahaan dengan mengikuti aturan internal perusahaan mengenai retensi dokumen.
4. Risalah Rapat Komite harus memuat hal-hal berikut:
   a. Peserta Rapat;
   b. Agenda Rapat;
   c. Hasil Rapat;
   d. Perbedaan pendapat beserta alasannya (apabila ada).
5. Risalah Rapat Komite harus ditandatangani oleh semua anggota Komite yang hadir pada Rapat Komite.
6. Risalah Rapat Komite wajib disampaikan ke seluruh anggota Komite baik yang hadir maupun tidak hadir serta harus dilaporkan kepada Dewan Komisaris.

Bab 9. Mekanisme Evaluasi Kinerja

Pasal 12

1. Komite dapat melakukan penilaian mandiri (Self Assessment) secara berkala atas pelaksanaan tugasnya.
2. Komite harus melaporkan pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan prosedur Nominasi dan Remunerasi yang dijalankan untuk dievaluasi oleh Dewan Komisaris. Hal tersebut merupakan bagian dari laporan pelaksanaan tugas Dewan Komisaris dan disampaikan dalam RUPS.

recorded in a Minutes of Meeting of the Committee in detail including the reason for the dissenting opinion.
6. If an equal number of votes is made in the decision-making process, the decision is taken by the Chairman of the Committee.
7. The Committee may pass valid resolutions without convening a Committee meeting provided that all of the members of the Committee have been notified in writing of the proposal for the resolution and all of them have given their written approval thereof and have signed the said approval. The resolution passed in this manner shall have the same legal powers as those of a resolution which is validly adopted in the Committee Meeting.

Chapter 8. Minutes of Meeting

Article 11

1. The Committee's Minutes of Meeting shall be in the form of a written document.
2. Recording of Minutes of Meeting shall be started from the beginning of the meeting until the meeting is dismissed by the Chairman of the Committee.
3. Minutes of Meeting shall be documented and managed by the Company by following the Company's internal regulation regarding document retention.
4. Minutes of Meeting shall state some matters such as:
   a. Participants of the Meeting;
   b. Agenda of the Meeting;
   c. Result of the Meeting;
   d. Dissenting opinion and the reason (if any).
5. Minutes of Meeting shall be signed by all Committee Members who attend the Committee Meeting.
6. Minutes of Committee Meetings must be submitted to all Committee members, both present and absent, and must be reported to the Company's BOC.

Bab 9. Mechanism of Performance Evaluation

Article 12

1. The Committee can carry out periodic self-assessments regarding the implementation of its duties.
2. The Committee must report the implementation of the Nomination and Remuneration duties, responsibilities, and procedures for evaluation by the BOC. This is part of the implementation report of the BOC's duties and submitted at the GMS.
3. The Company shall disclose the implementation of the Nomination and Remuneration function on:
   a. Annual Report; and

3. Perusahaan wajib mengungkapkan pelaksanaan fungsi terkait Nominasi dan Remunerasi dalam:
   a. Laporan Tahunan; dan
   b. Situs web Perusahaan.

Bab 10. Periode Reviu Pedoman

Pasal 13

1. Pembentukan, revisi dan pencabutan Pedoman Komite ini dilaksanakan berdasarkan keputusan Dewan Komisaris.
2. Komite wajib melakukan evaluasi atas Pedoman ini secara berkala disesuaikan dengan perkembangan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pedoman Komite ini berlaku efektif sejak disetujui oleh Dewan Komisaris pada **Juli 2026**.

   b. Company's website.

Chapter 10. Charter Review Period

Article 13

1. Enactment, revision, and the abolition of this Committee Charter shall be executed based on the BOC decree.
2. The Committee shall evaluate this Charter periodically aligned with the development of prevailing laws and regulations.

This Committee Charter becomes effective upon approval by the BOC on **July 2026**.