INFORMASI NOMINASI DAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Perseroan berkomitmen memberikan penghargaan kepada Dewan Komisaris dan Direksi atas peran pentingnya dalam organ Perseroan berupa pemberian remunerasi yang layak dan sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku sebagai motivasi dan dukungan dalam mendorong kinerja terbaik Dewan Komisaris dan Direksi.

INFORMASI ON NOMINATION AND REMUNERATION OF BOARD OF COMMISSIONERS AND BOARD OF DIRECTORS

The Company is committed to providing awards to the Board of Commissioners and Directors for their essential roles in the Company's organs, in the form of appropriate remuneration in accordance with applicable laws and regulations, as motivation and support in encouraging the best performance of the Board of Commissioners and Board of Directors.

DASAR KEBIJAKAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Perseroan telah menetapkan dasar kebijakan remunerasi bagi Dewan Komisaris dan Direksi mengacu pada ketentuan sebagai berikut:

1. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-3/MBU/03/2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara.
2. Surat Asisten Deputi Bidang Jasa Asuransi dan Dana Pensiun Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor SR-111/Wk.MBU.08/08/2024 tanggal 27 Agustus 2024 hal Penetapan Penghasilan Direksi dan Komisaris PT ASABRI (Persero).

PENGUNGKAPAN INDIKATOR PENETAPAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Berdasarkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-3/MBU/03/2023 tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, penetapan remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi meliputi:

1. Penetapan Penghasilan yang berupa Gaji atau Honorarium, Tunjangan, dan Fasilitas yang bersifat tetap dilakukan dengan mempertimbangkan faktor skala usaha, faktor kompleksitas usaha, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan perusahaan, dan faktor lain yang relevan, serta tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
2. Penetapan Penghasilan yang berupa tantiem/ insentif Kinerja/*Long-Term Incentive* (LTI) yang bersifat variabel (*merit rating*) dilakukan dengan mempertimbangkan faktor kinerja dan kemampuan keuangan perusahaan, serta faktor lain yang relevan.
3. Faktor lain termasuk di antaranya adalah tingkat Penghasilan yang berlaku umum dalam industri yang sejenis.
4. Dalam hal perhitungan Gaji atau Honorarium dengan memperhatikan faktor menyebabkan Gaji atau Honorarium lebih rendah dari pada tahun sebelumnya maka Gaji atau Honorarium yang dipakai untuk yang bersangkutan dapat ditetapkan sama dengan Gaji atau Honorarium tahun sebelumnya.

BASIS FOR REMUNERATION POLICY OF BOARD OF COMMISSIONERS AND BOARD OF DIRECTORS

The Company has established a basic remuneration policy for the Board of Commissioners and Directors, referring to the following provisions:

1. Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises Number PER-3/MBU/03/2023 on Organs and Human Resources of State-Owned Enterprises.
2. Letter of the Assistant Deputy for Insurance Services and Pension Funds of the Ministry of State-Owned Enterprises of the Republic of Indonesia Number SR-111/Wk.MBU.08/08/2024 dated August 27, 2024, concerning Determination of Income of Directors and Commissioners of PT ASABRI (Persero).

DISCLOSURE OF INDICATORS FOR DETERMINATION OF REMUNERATION OF BOARD OF COMMISSIONERS AND BOARD OF DIRECTORS

Based on the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises Number PER-3/MBU/03/2023 concerning Organs and Human Resources of State-Owned Enterprises, the determination of the remuneration of the Board of Commissioners and Board of Directors includes:

1. Determination of Income in the form of Salary or Honorarium, Allowances, and Facilities that are fixed in nature is determined by considering factors of business scale, business complexity, inflation rate, condition, and financial capacity of the company, and other relevant factors. It must not conflict with laws and regulations.
2. Determination of Income in the form of Bonus/ Performance Incentives/Long-Term Incentives (LTI), which are variable (merit rating), is carried out by considering factors of performance and financial capacity of the company, as well as other relevant factors.
3. Other factors include the level of Income that is generally applicable in similar industries.
4. When calculating Salary or Honorarium by taking into account factors causing it to be lower than in the previous year, the Salary or Honorarium used for the person concerned can be set the same as the Salary or Honorarium of the previous year.

PROSEDUR DAN MEKANISME PENETAPAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Perseroan telah menetapkan prosedur dan mekanisme penetapan remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi sebagai berikut:

1. Gaji Direktur Utama ditetapkan oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) setiap tahun selama satu tahun terhitung sejak bulan Januari tahun berjalan dengan pedoman internal yang ditetapkan oleh Menteri.
2. Dalam hal RUPS tidak menetapkan besarnya Gaji Direktur Utama untuk tahun tertentu, maka penetapan besarnya Gaji Direktur Utama menggunakan besaran yang paling akhir ditetapkan dan diberlakukan oleh RUPS.
3. Gaji Direksi lainnya ditetapkan dengan komposisi faktor jabatan sebagai berikut:
   a. Wakil Direktur Utama: 90% (sembilan puluh persen) dari Gaji Direktur Utama.
   b. Anggota Direksi lainnya: 85% (delapan puluh lima persen) dari Gaji Direktur Utama.
4. RUPS dapat menetapkan besaran faktor jabatan yang berbeda apabila dipandang lebih dapat merefleksikan kepantasan dan kewajaran dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota Direksi serta kemampuan Perusahaan.
5. Honorarium Dewan Komisaris ditetapkan dengan komposisi Faktor Jabatan sebagai berikut:
   a. Komisaris Utama sebesar 45% (empat puluh lima persen) dari Gaji Direktur Utama.
   b. Wakil Komisaris Utama sebesar 42,50% (empat puluh dua koma lima persen) dari Gaji Direktur Utama.
   c. Anggota Dewan Komisaris sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari Honorarium Komisaris Utama.

PROCEDURES AND MECHANISMS FOR DETERMINATION OF REMUNERATION OF THE BOARD OF COMMISSIONERS AND THE BOARD OF DIRECTORS

The Company has established the following procedures and mechanisms for determining the remuneration of the Board of Commissioners and Board of Directors:

1. The salary of the President Director is determined by the General Meeting of Shareholders (GMS) every year for one year, starting from January of the current year, with internal guidelines specified by the Minister.
2. In the event that the GMS does not determine the amount of the President Director's salary for a particular year, the amount most recently determined and enforced by the GMS will be used.
3. The salaries of other Directors are determined with the following composition of position factors:
   a. Deputy President Director: 90% (ninety percent) of the President Director's salary.
   b. Other members of the Board of Directors: 85% (eighty-five percent) of the President Director's salary.
4. The GMS may determine a different amount of position factor if it is considered to better reflect the appropriateness and fairness in carrying out the duties and responsibilities of each member of the Board of Directors and the Company's capabilities.
5. The honorarium of the Board of Commissioners is determined with the following composition of Position Factors:
   a. Main Commissioner 45% (forty-five percent) of the Main Director's Salary;
   b. Deputy Main Commissioner 42.50% (forty-two-point five percent) of the Main Director's Salary;
   c. Members of the Board of Commissioners, 90% (ninety percent) of the Main Commissioner's Honorarium.

STRUKTUR DAN JUMLAH REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

STRUCTURE AND AMOUNT OF REMUNERATION OF BOARD OF COMMISSIONERS AND BOARD OF DIRECTORS

Struktur dan jumlah remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi meliputi:

The income of members of the Board of Commissioners and Board of Directors may consist of:

Dewan Komisaris ***Board of Commissioners***	**Direksi** ***Board of Directors***
1. Honorarium. Honorarium. 2. Tunjangan yang terdiri atas: Allowances consisting of: a. Tunjangan Hari Raya. Holiday Allowance. b. Tunjangan transportasi. Housing allowance. c. Asuransi purna jabatan. Post-employment insurance. 3. Fasilitas yang terdiri atas: Facilities consisting of: a. Fasilitas kesehatan. Health facilities. b. Fasilitas bantuan hukum. Legal aid facilities. 4. Tantiem/Insentif Kinerja, di mana di dalam Tantiem tersebut diberikan tambahan berupa Penghargaan Jangka Panjang (LTI). Bonus/Performance Incentives, where in the Bonus/Tantiem, an additional Long-Term Incentives (LTI) is given.	1. Gaji. Salary. 2. Tunjangan yang terdiri atas: Allowances consisting of: a. Tunjangan Hari Raya. Holiday Allowance. b. Tunjangan perumahan. Housing allowance. c. Asuransi purna jabatan. Post-employment insurance. 3. Fasilitas yang terdiri atas: Facilities consisting of: a. Fasilitas kendaraan. Vehicle facilities. b. Fasilitas kesehatan. Health facilities. c. Fasilitas bantuan hukum. Legal aid facilities. 4. Tantiem/Insentif Kinerja, di mana di dalam Tantiem tersebut dapat diberikan tambahan berupa Penghargaan Jangka Panjang (LTI). Bonus/Performance Incentives, where in the Bonus/Tantiem, additional Long-Term Incentives (LTI) may be given.