

I. PENDAHULUAN

Sebagai salah satu upaya menjaga keberlanjutan usahanya, suksesi Direktur PT XL Axiata Tbk ("Perseroan") sebagai pelaksana pengelolaan Perseroan sangatlah penting.

Komite Nominasi dan Remunerasi Perseroan memiliki peranan penting dalam nominasi kandidat Direktur Perseroan. Namun seorang Direktur dapat menetapkan calon suksesinya untuk kemudian diproses melalui mekanisme pengangkatan anggota Direktur.

II. REFERENSI SILANG DOKUMEN INTERNAL

1. Kebijakan Nominasi Senior Executive.
2. Dokumen terkait sistem Talent Manajemen Internal Perseroan.

III. SUKSESI DIREKTUR

1. Seorang Direktur dapat menunjuk karyawan internal Perseroan sebagai suksesornya termasuk karyawan internal yang masuk dalam Talent Pool Perseroan.
2. Kandidat suksesi Direktur akan memperoleh serangkaian pengembangan diri yang terkait pekerjaannya serta pengembangan personal melalui pelatihan maupun melalui sistem kerja tim untuk memecahkan isu/ permasalahan tertentu.
3. Kandidat suksesi Direktur akan ditinjau secara periodik melalui sistem panel internal serta penilaian oleh pihak ketiga independen untuk menilai kompetensinya.
4. Kandidat suksesi Direktur bukan merupakan suatu jaminan bahwa dirinya akan menjadi Direktur.
5. Pengangkatan seorang kandidat Direktur akan mengacu kepada tata cara dan ketentuan yang terdapat dalam Kebijakan Nominasi dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang pengangkatan seorang Direktur.

I. INTRODUCTION

As an effort to maintain business continuity, succession Director of PT XL Axiata Tbk (the "Company") as the Company's management function is very essential.

The Company's Nomination and Remuneration may have an important role in nominating the Director. However, a Director as may determine his/her successor to be further proceed through Director appointment process

II. INTERNAL DOCUMENT CROSS REFERENCE

1. *Policy on Nomination of Senior Executive.*
2. *Internal documents related with The Company's Talent Management.*

III. DIRECTOR SUCCESSION

1. *A Director may appoint an internal employee as his/her successor including employee within Company's Talent Pool.*
2. *A Director's succession candidate will receive series of development related with his/her field of work as well as personal development through workshops or team task force for solving certain issues.*
3. *A Director's succession candidate will be reviewed periodically by internal panel system as well as independent third party assessment on his/her competency.*
4. *Being a Director's succession candidate is not guaranteed to be appointed as a Director.*
5. *Appointment of a Director shall refer to procedures as well as terms in Nomination Policy in accordance with prevailing laws and regulation on Director Appointment.*