

SEM MATIC SDN BHD	LABOUR & ETHICS POLICY		
	Eff. Date: 1.4.2025	Revision: D	Pg. 1 of 13

SEM Matic Sdn Bhd is committed to continually improve to ensure:
SEM Matic Sdn Bhd komited untuk terus menambah baik bagi memastikan:

COMPLIANCE WITH RELEVANT LAWS AND REGULATIONS

PEMATUHAN UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN YANG BERKAITAN

- Operate in full compliance with relevant laws and regulations applicable to our operations
Beroperasi dengan mematuhi sepenuhnya undang-undang dan peraturan berkaitan yang terpakai untuk operasi kami
- This includes compliance with all applicable Malaysian labor laws, such as the Employment Act 1955, Industrial Relations Act 1967, Minimum Wages Order, and other statutory obligations.
Ini termasuk pematuhan kepada semua undang-undang buruh Malaysia yang terpakai, seperti Akta Pekerja 1955, Akta Perhubungan Perusahaan 1967, Perintah Gaji Minimum dan kewajipan berkanun yang lain.

COMPLIANCE WITH RBA CODE OF CONDUCT REQUIREMENTS

PEMATUHAN KEPERLUAN TATAKELAKUAN RBA

- Compliance with RBA code of conduct requirements
Pematuhan dengan keperluan tatakelakuan RBA
- Periodic training and awareness programs shall be conducted for all employees and contractors to ensure understanding and adherence to RBA requirements.
Program latihan dan kesedaran berkala hendaklah dijalankan untuk semua pekerja dan kontraktor bagi memastikan pemahaman dan pematuhan kepada keperluan RBA.

FREELY CHOSEN EMPLOYMENT / PEKERJAAN DIPILIH SECARA BEBAS

- All employees are working by their own free choice, without any form of bonded, involuntary or exploitative prison, trafficked or slave labor
Semua pekerja bebas bekerja dengan pilihan mereka sendiri, tanpa sebarang bentuk ikatan, tidak sukarela atau eksploitatif, diperdagangkan atau buruh hamba.
- There are formal employment contracts between the employees and employer
Terdapat kontrak pekerjaan rasmi antara pekerja dan majikan
- Workers are not subjected to any form of deception or coercion related to employment terms or working conditions.
Pekerja tidak tertakluk kepada sebarang bentuk penipuan atau paksaan berkaitan terma pekerjaan atau syarat kerja.
- No levies, recruiting, hiring or placement fees or costs are charged to workers as defined by the RBA Definition of Fees
Tiada yuran atau kos levi, pengambilan, pengambilan atau penempatan dikenakan kepada pekerja seperti yang ditakrifkan oleh Definisi Yuran RBA
- No deposits, mandatory saving, or any other financial obligation are required to obtain or keep a job.

Tiada deposit, simpanan wajib, atau sebarang kewajipan kewangan lain diperlukan untuk mendapatkan atau mengekalkan pekerjaan.

- Recruitment agencies used must be licensed and in compliance with both source country and destination country legal requirements.
Agensi perekrutan yang digunakan mestilah berlesen dan mematuhi keperluan undang-undang negara sumber dan negara destinasi.
- If fees and costs were found to be charged, workers must be repaid within 90 days.
Jika yuran dan kos didapati dikenakan, pekerja mesti dibayar balik dalam tempoh 90 hari.
- No holding original identification documents of workers
Tidak memegang dokumen pengenalan asal pekerja
- Overtime is to be voluntary (i.e., workers can always refuse overtime)
Kerja lebih masa adalah secara sukarela (iaitu, pekerja sentiasa boleh menolak kerja lebih masa)
- Resignation must be voluntary, and the required notice period cannot exceed one month.
Peletakan jawatan mestilah secara sukarela, dan tempoh notis yang diperlukan tidak boleh melebihi satu bulan.
- The penalty for not serving notice cannot exceed 60% of one month's wages.
Penalti kerana tidak menyampaikan notis tidak boleh melebihi 60% daripada gaji sebulan.
- Workers' freedom of movement is not restricted. Workers are allowed to access pantry, restrooms, prayer room, medical services and hostel without restriction.
Kebebasan pekerja bergerak tidak disekat. Pekerja dibenarkan masuk ke pantri, tandas, surau, perkhidmatan perubatan dan asrama tanpa sekatan.
- No worker shall be required to pay deposit, agent's recruitment fees or incur debt as part of the employment required from workers to enter the Company
Tiada pekerja dikehendaki membayar deposit, yuran pengambilan ejen atau menanggung hutang sebagai sebahagian daripada pekerjaan yang diperlukan daripada pekerja untuk memasuki Syarikat
- Pay workers appropriate amounts for all hours workers when employment has been terminated voluntarily or involuntarily
Bayar pekerja amaun yang sesuai untuk semua jam pekerja apabila pekerjaan telah ditamatkan secara sukarela atau tidak sukarela

YOUNG WORKERS / PEKERJA MUDA

- No child labor below 15 years old in the organization
Tiada buruh kanak-kanak di bawah umur 15 tahun dalam organisasi
- Comply with the minimum employment age as per Malaysian law (i.e., 15 years old) and any stricter international standards where applicable.
Mematuhi umur pekerjaan minimum mengikut undang-undang Malaysia (iaitu, 15 tahun) dan mana-mana piawaian antarabangsa yang lebih ketat jika berkenaan.

SEM MATIC SDN BHD	LABOUR & ETHICS POLICY		
	Eff. Date: 1.4.2025	Revision: D	Pg. 3 of 13

- If child labor is identified, assistance/remediation is provided
Jika buruh kanak-kanak dikenal pasti, bantuan/pemulihan disediakan
- Ensure protection of young worker (age between 15 – 18 years old) and student workers; young workers working in the company shall not perform work that is likely to jeopardize their health or safety
Memastikan perlindungan pekerja muda (umur antara 15 – 18 tahun) dan pekerja pelajar; pekerja muda yang bekerja di syarikat tidak boleh melakukan kerja yang mungkin menjejaskan kesihatan atau keselamatan mereka
- Medical clearance shall be obtained for all young workers to ensure fitness for work.
Kelulusan perubatan hendaklah diperolehi untuk semua pekerja muda untuk memastikan kecergasan untuk bekerja.
- Identification and assignment of young workers to non-hazardous positions
Pengenalpastian dan penugasan pekerja muda ke jawatan yang tidak berbahaya
- Restriction on time of day worked for young workers (young workers are not allowed night work or overtime)
Sekatan pada waktu siang bekerja untuk pekerja muda (pekerja muda tidak dibenarkan bekerja malam atau lebih masa)
- When employ student workers
Apabila menggaji pekerja pelajar
 - A commitment to only providing internships/student workers assignments and apprenticeships that complement their course of study field or learning of a new vocation.
Komitmen untuk hanya menyediakan tugas magang/pekerja pelajar dan perantisan yang melengkapkan kursus bidang pengajian mereka atau pembelajaran kerjaya baharu.
 - Follow a principle of equal pay for equal work (if performing same/similar work/level as regular workers then the pay should be the same).
Ikut prinsip gaji yang sama untuk kerja yang sama (jika melakukan kerja/peringkat yang sama/serupa dengan pekerja biasa maka gajinya hendaklah sama).
 - Ensure working hours shall not conflict with any of the learner's school attendance.
Memastikan waktu bekerja tidak bercanggah dengan mana-mana kehadiran pelajar ke sekolah.
 - Be clear and limit the duration of the training period, and the number of times the same worker can be classified as a trainee.
Jelas dan hadkan tempoh tempoh latihan, dan bilangan kali pekerja yang sama boleh diklasifikasikan sebagai pelatih.
 - Do not require and ensure that there is not any placement, onboarding, or other fees paid by the learner to gain or retain employment.
Tidak perlu dan memastikan bahawa tiada sebarang penempatan, onboarding, atau bayaran lain yang dibayar oleh pelajar untuk mendapatkan atau mengekalkan pekerjaan.
 - Do not allow deduction for educational fees from the student worker's wages.
Jangan benarkan potongan yuran pendidikan daripada gaji pekerja pelajar.

- If there is a period where wages can be below minimum wage as per law it should be limited and reasonable in duration or not longer than 6 months, whichever is stricter.
Sekiranya terdapat tempoh di mana gaji boleh berada di bawah gaji minimum mengikut undang-undang, ia hendaklah terhad dan munasabah dalam tempoh atau tidak lebih daripada 6 bulan, yang mana lebih ketat.
- Ensure that no agency or intermediary is used in connection with the recruitment, hiring, arrangement, and management of student workers, interns, or apprentices.
Pastikan tiada agensi atau perantara digunakan berkaitan dengan pengambilan, pengambilan, pengaturan dan pengurusan pekerja pelajar, pelatih atau perantis.
- Ensure that all work is voluntary (including choice of learning placement assignment).
Pastikan semua kerja adalah sukarela (termasuk pilihan tugas penempatan pembelajaran).
- Do not use student workers, interns, or apprentices to simply fill a labor shortage.
Jangan gunakan pekerja pelajar, pelatih, atau perantis untuk sekadar mengisi kekurangan buruh.
- When employing apprentices, the maximum duration of apprenticeship (not more than 6 months if worker is paid below minimum wage).
Apabila menggaji perantis, tempoh maksimum perantisan (tidak melebihi 6 bulan jika pekerja dibayar di bawah gaji minimum).
- Ensure student workers are covered for any other forms of insurance
Memastikan pekerja pelajar dilindungi untuk sebarang bentuk insurans lain

WORKING HOURS / WAKTU BEKERJA

- time – off as per national law;
masa - cuti mengikut undang-undang negara;
- The policy must ensure compliance with the Employment Act's limits on working hours (no more than 8 hours per day and 45 hours per week),
Polisi mesti memastikan pematuhan dengan had Akta Pekerjaan pada waktu bekerja (tidak lebih daripada 8 jam sehari dan 45 jam seminggu),
- there shall be written procedures to manage the working hours of the Company
hendaklah ada prosedur bertulis untuk menguruskan waktu kerja Syarikat
- hour worked in a workweek does not exceed 60 hours
jam bekerja dalam seminggu bekerja tidak melebihi 60 jam
- Company shall maintain accurate timekeeping records and regularly review working hours to ensure compliance.
Syarikat hendaklah mengekalkan rekod ketepatan masa yang tepat dan sentiasa menyemak waktu bekerja untuk memastikan pematuhan.
- all workers are entitled to one day off per week
semua pekerja berhak mendapat satu hari cuti setiap minggu

SEM MATIC SDN BHD	LABOUR & ETHICS POLICY		
	Eff. Date: 1.4.2025	Revision: D	Pg. 5 of 13

- hours worked, days off, sick leave, holidays, vacation and paternity/maternity leave are provided
jam bekerja, cuti hari rehat, cuti sakit, cuti tahunan, cuti am dan cuti paterniti/bersalin disediakan
- mandated meal and rest breaks, leave periods, holidays, and vacation days are provided
- Wajib untuk waktu rehat dan makan, tempoh rehat, cuti am dan cuti tahunan disediakan

WAGES AND BENEFITS / UPAH DAN MANFAAT

- "Pay equals time worked" applies for any company-required activity (e.g., work, training)
"Gaji sama dengan masa bekerja" digunakan untuk sebarang aktiviti yang diperlukan oleh syarikat (cth, kerja, latihan)
- "Equal pay for equal work and qualification" applies to prohibit discrimination.
"Gaji yang sama untuk kerja dan kelayakan yang sama" digunakan untuk melarang diskriminasi.
- All compensation paid to employees complies with all applicable laws
Semua pampasan yang dibayar kepada pekerja mematuhi semua undang-undang yang terpakai
- Payment slips must be provided with clear breakdowns of gross pay, deductions, overtime, and net pay.
Slip pembayaran mesti disediakan dengan pecahan jelas tentang gaji kasar, potongan, kerja lebih masa dan gaji bersih.
- All use of temporary, dispatch, outsourced workers shall be within the limits of the Malaysian laws
Semua penggunaan pekerja sementara, penghantaran dan penyumberan luar hendaklah mengikut had undang-undang Malaysia
- All workers shall be paid no less than the greater of agreed and legal wage for all hours.
Semua pekerja hendaklah dibayar tidak kurang daripada gaji yang dipersetujui dan sah untuk semua jam.
- Overtime rate shall be paid at a premium as specified in the relevant laws at the time.
Kadar lebih masa hendaklah dibayar pada premium seperti yang dinyatakan dalam undang-undang yang berkaitan pada masa itu.
- All wages, benefits and overtime are calculated correctly at pay rates in compliance with Malaysian laws.
Semua gaji, faedah dan kerja lebih masa dikira dengan betul pada kadar gaji yang mematuhi undang-undang Malaysia
- Prohibit unauthorized deductions, including for disciplinary measures, company assets, tools, PPE, or any other item.
Melarang pemotongan tanpa kebenaran, termasuk untuk tindakan tatatertib, aset syarikat, alatan, PPE atau mana-mana item lain.

SEM MATIC SDN BHD	LABOUR & ETHICS POLICY		
	Eff. Date: 1.4.2025	Revision: D	Pg. 6 of 13

- All deductions, even when lawful, must be with written consent from the employee.
Semua potongan, walaupun sah, mestilah dengan kebenaran bertulis daripada pekerja.
- Deductions on behalf of government agencies are remitted within the time frame.
Potongan bagi pihak agensi kerajaan dihantar dalam tempoh masa.
- The payment of wages is on time and regular.
Pembayaran gaji adalah tepat pada masanya dan tetap.
- Full payment made to leavers (resigned workers) in compliance with the law and not later than one month after the final day on the job.
Bayaran penuh dibuat kepada lepasan (pekerja yang meletak jawatan) mengikut undang-undang dan tidak lewat daripada satu bulan selepas hari terakhir bekerja.
- Ensure payment of all accrued statutory entitlements (e.g., unused annual leave) within the required timeline.
Pastikan pembayaran semua kelayakan berkanun yang terakru (cth, cuti tahunan yang tidak digunakan) dalam tempoh masa yang diperlukan.
- All payment shall be made through legally designated third party/bank (intermediary) in a timely manner
Semua pembayaran hendaklah dibuat melalui pihak ketiga/bank (perantara) yang ditetapkan secara sah mengikut masa yang ditetapkan
- Clear and comprehensive knowledge of wage calculated is fully communicated to all employees
Pengetahuan yang jelas dan menyeluruh tentang pengiraan gaji dimaklumkan sepenuhnya kepada semua pekerja

HUMANE TREATMENT/ LAYANAN BERPERIKEMANUSIAN

- A workforce free of harsh or inhumane treatment with absence of violence, gender-based violence, sexual harassment, sexual abuse, corporal punishment, coercion, mental and physical coercion, bullying perikemanusiaan, public shaming, or verbal abuse of workers, nor threat of any such treatment
Tenaga kerja yang bebas daripada layanan yang keras atau tidak berperikemanusiaan dengan ketiadaan keganasan, keganasan berasaskan jantina, gangguan seksual, penderaan seksual, hukuman badan, paksaan, paksaan mental dan fizikal, buli, aib awam atau penderaan lisan terhadap pekerja, mahupun ancaman terhadap sebarang layanan sedemikian
- Efficient internal communication in which open & honest communication among employees is valued & respected; and views & ideas of the employees are utilized
Komunikasi dalaman yang cekap di mana komunikasi terbuka & jujur di kalangan pekerja dihargai & dihormati; dan pandangan & idea pekerja digunakan
- Disciplinary policies and procedures in support of RBA requirements shall be clearly defined and communicated to workers
Polisi dan prosedur tatatertib untuk menyokong keperluan RBA hendaklah ditakrifkan dengan jelas dan dimaklumkan kepada pekerja

- Disciplinary actions shall follow the principles of natural justice and provide workers the opportunity to be heard.
Tindakan disiplin hendaklah mengikut prinsip keadilan semula jadi dan memberi peluang kepada pekerja untuk didengari.
- Prohibition of disciplinary wage deduction
Larangan potongan gaji tata tertib
- Investigate, address & respond to the concerns of employees & take appropriate corrective action in response to any violation
Menyiasat, menangani & menjawab kebimbangan pekerja & mengambil tindakan pembetulan yang sewajarnya sebagai tindak balas kepada sebarang pelanggaran
- Grievance procedures must include multiple accessible reporting channels, including anonymous reporting.
Prosedur rungutan mesti termasuk berbilang saluran pelaporan yang boleh diakses, termasuk pelaporan tanpa nama.

NON-DISCRIMINATION / TIADA DISKRIMINASI

- No discrimination based on race, color, age, gender, sexual orientation, gender identity and expression, ethnicity or national origin, disability, pregnancy, religion, political affiliation, union membership, covered veteran status, protected genetic information or marital status in hiring and employment practices such as wages, promotions, accommodation, benefits, rewards, and access to training.
Tiada diskriminasi berdasarkan bangsa, warna kulit, umur, jantina, orientasi seksual, identiti dan ekspresi jantina, etnik atau asal usul kebangsaan, ketidakupayaan, kehamilan, agama, gabungan politik, keahlian kesatuan, status veteran dilindungi, maklumat genetik yang dilindungi atau status perkahwinan dalam pengambilan dan amalan pekerjaan seperti gaji, kenaikan pangkat, penginapan, faedah, ganjaran dan akses kepada latihan.
- Decisions in hiring, employing (such as compensation, promotion, access to training, etc), or terminating workers are based solely on the candidate's ability to perform the job's requirements.
Keputusan dalam pengambilan, pengambilan pekerja (seperti pampasan, kenaikan pangkat, akses kepada latihan, dan sebagai), atau pemberhentian pekerja adalah berdasarkan semata-mata kepada keupayaan calon untuk melaksanakan keperluan kerja.
- Regular anti-discrimination training shall be conducted for all hiring managers and supervisors.
Latihan anti-diskriminasi yang kerap hendaklah dijalankan untuk semua pengurus dan penyelia merekrut pekerja .
- Health test, pregnancy testing and contraception are not used as condition of employment unless required by law
Ujian kesihatan, ujian kehamilan dan kontraseptif tidak digunakan sebagai syarat pekerjaan melainkan dikehendaki oleh undang-undang
- There should be no termination of a worker's employment based on the worker's pregnancy, virginity, or parental status.

SEM MATIC SDN BHD	LABOUR & ETHICS POLICY		
	Eff. Date: 1.4.2025	Revision: D	Pg. 8 of 13

Seharusnya tiada penamatan pekerjaan pekerja berdasarkan kehamilan, dara atau status ibu bapa pekerja

- Reasonable accommodation for religious practice is provided
Penginapan yang munasabah untuk amalan agama disediakan
- Appropriate gender-responsive measures shall be taken for pregnant women and nursing mothers in the company, which protect them from working conditions that are hazardous to them or their child and to provide reasonable accommodations for nursing mothers
Langkah-langkah responsif jantina yang sesuai hendaklah diambil untuk wanita hamil dan ibu yang menyusukan dalam syarikat, yang melindungi mereka daripada keadaan kerja yang berbahaya kepada mereka atau anak mereka dan untuk menyediakan penginapan yang munasabah untuk ibu yang menyusukan.
- Health checks, if required by law, must be relevant to job functions and justified by occupational health and safety needs.
Pemeriksaan kesihatan, jika dikehendaki oleh undang-undang, mestilah berkaitan dengan fungsi pekerjaan dan dibenarkan oleh keperluan kesihatan dan keselamatan pekerjaan.

FREEDOM OF ASSOCIATION / KEBEBASAN BERPERSATUAN

- Respect the right of all workers to form and join trade unions of their own choosing, to bargain collectively, and to engage in peaceful assembly as well as respect the right of workers to refrain from such activities
Menghormati hak semua pekerja untuk membentuk dan menyertai kesatuan sekerja mengikut pilihan mereka sendiri, untuk berunding secara kolektif, dan untuk melibatkan diri dalam perhimpunan aman serta menghormati hak pekerja untuk mengelak daripada aktiviti tersebut.
- Commit to enter negotiations upon request by the worker representation body
Berkomitmen untuk menyertai rundingan atas permintaan oleh badan perwakilan pekerja
- Commit to participate in good faith in the collective bargaining process with worker representation body
Berkomitmen untuk mengambil bahagian dengan suci hati dalam proses perundingan kolektif dengan badan perwakilan pekerja
- Workers shall not be subjected to retaliation, harassment, or intimidation for engaging in lawful union activities.
Pekerja tidak boleh dikenakan tindakan balas, gangguan, atau ugutan kerana terlibat dalam aktiviti kesatuan yang sah.

NO IMPROPER ADVANTAGE / TIADA KELEBIHAN YANG TIDAK WAJAR

- Uphold the highest standards of integrity in all business interactions with a zero tolerance to any and all forms of bribery, corruption, extortion and embezzlement
Menjaga piawaian integriti tertinggi dalam semua interaksi perniagaan dengan toleransi sifar terhadap sebarang dan semua bentuk rasuah, rasuah, pemerasan dan penyelewengan

SEM MATIC SDN BHD	LABOUR & ETHICS POLICY		
	Eff. Date: 1.4.2025	Revision: D	Pg. 9 of 13

- All employees must sign and periodically renew a declaration of conflict of interest and business integrity.
Semua pekerja mesti menandatangani dan memperbaharui perisytiharan konflik interest dan integriti perniagaan secara berkala.
- Gifts exchanged between suppliers and customers must not be excessive in terms of cost or frequency.
Hadiah yang ditukar antara pembekal dan pelanggan mestilah tidak berlebihan dari segi kos atau kekerapan.
- The offering, authorizing, giving, or accepting of bribes or any other methods to gain undue or improper advantage is strictly prohibited.
Penawaran, pemberian kuasa, pemberian atau penerimaan rasuah atau apa-apa kaedah lain untuk mendapatkan kelebihan yang tidak wajar atau tidak wajar adalah dilarang sama sekali.
- No conflicts of interest
Tiada konflik kepentingan
- Ensure compliance with anti-corruption laws and appropriate sanctions when a violation is confirmed/proven and preventive action plan
Memastikan pematuhan undang-undang pencegahan rasuah dan sekatan yang sewajarnya apabila pelanggaran disahkan/terbukti dan pelan tindakan pencegahan
- Appropriate sanctions when a violation is confirmed/proven and preventive action plan
Sekatan yang sewajarnya apabila pelanggaran disahkan/terbukti dan pelan tindakan pencegahan
- Violations shall be recorded, investigated, and corrective action plans implemented with follow-up monitoring.
Pelanggaran hendaklah direkodkan, disiasat, dan pelan tindakan pembetulan dilaksanakan dengan pemantauan susulan.
- Staff, workers, and suppliers have the right to refuse any actions that do not align with the "highest standard of integrity" policy without facing any retribution for such refusal.
Kakitangan, pekerja dan pembekal mempunyai hak untuk menolak sebarang tindakan yang tidak selari dengan dasar "standard integriti tertinggi" tanpa menghadapi sebarang pembalasan atas keengganan tersebut.
- Workers, employees, and suppliers are encouraged to disclose any potential or actual conflicts of interest.
Pekerja, pekerja dan pembekal digalakkan untuk mendedahkan sebarang potensi atau konflik kepentingan sebenar.

DISCLOSURE OF INFORMATION / PENDEDAHAN MAKLUMAT

- All business transactions are conducted transparently and accurately represented in the organization's financial records and books.
Semua urusan perniagaan dijalankan secara telus dan tepat diwakili dalam rekod dan buku kewangan organisasi.

- There shall be no misrepresentation by employees, managers, or their agents.
Tidak akan ada salah nyata oleh pekerja, pengurus, atau ejen mereka.
- Publicly available information must not contain false or misleading statements regarding the organization's products, services, opportunities, or standing.
Maklumat yang tersedia secara umum tidak boleh mengandungi kenyataan palsu atau mengelirukan mengenai produk, perkhidmatan, peluang atau kedudukan organisasi.
- Any misstatements discovered must be corrected promptly through the same public channels.
Sebarang salah nyata yang ditemui mesti diperbetulkan dengan segera melalui saluran awam yang sama.
- A formal program must be established to verify that public statements made by our company are accurate and not misleading.
Program rasmi mesti diwujudkan untuk mengesahkan bahawa kenyataan awam yang dibuat oleh syarikat kami adalah tepat dan tidak mengelirukan.

INTELLECTUAL PROPERTY / HARTA INTELEKTUAL

- Information obtained from suppliers and customers during the contracting process is safeguarded.
Maklumat yang diperoleh daripada pembekal dan pelanggan semasa proses kontrak adalah dilindungi.
- Non-Disclosure Agreements (NDAs) shall be signed by all employees handling sensitive or proprietary information.
Perjanjian Tanpa Pendedahan (NDA) hendaklah ditandatangani oleh semua pekerja yang mengendalikan maklumat sensitif atau proprietari.
- Intellectual property (IP) and the ownership of IP are secured.
Harta intelek (IP) dan pemilikan IP terjamin.
- Information Technology measures and guidelines are established to govern the handling, distribution, and dissemination of information, ensuring protection for both supplier and customer information as well as intellectual property.
Langkah dan garis panduan Teknologi Maklumat diwujudkan untuk mengawal pengendalian, pengedaran dan penyebaran maklumat, memastikan perlindungan untuk maklumat pembekal dan pelanggan serta harta intelek.

FAIR BUSINESS, ADVERTISING AND COMPETITION / PERNIAGAAN, IKLAN DAN PERSAINGAN YANG ADIL

- Ensure adherence to standards for fair business practices, advertising, and competition.
Pastikan pematuhan kepada piawaian untuk amalan perniagaan yang adil, pengiklanan dan persaingan.
- Avoid any collusion with other companies concerning product pricing or other factors that could diminish competition.

Elakkan sebarang pakatan sulit dengan syarikat lain berkaitan harga produk atau faktor lain yang boleh mengurangkan persaingan.

- Marketing and advertising materials shall be accurate, substantiated, and not misleading in any way.
Bahan pemasaran dan pengiklanan hendaklah tepat, berasas dan tidak mengelirukan dalam apa jua cara.

PROTECTION OF IDENTITY AND NON-RETALIATION / PERLINDUNGAN IDENTITI DAN TIADA PEMBALASAN

- Workers who report information, grievances, or allegations in any form shall have their personal identity safeguarded, and they will be protected from retaliation.

Pekerja yang melaporkan maklumat, rungutan, atau dakwaan dalam apa jua bentuk hendaklah mempunyai identiti peribadi mereka dilindungi, dan mereka akan dilindungi daripada tindakan balas.

- Whistleblowers, as well as individuals who utilize grievance mechanisms (both internal and external), shall be afforded protection against any form of retaliation.

Pemberi maklumat, serta individu yang menggunakan mekanisme aduan (dalaman dan luaran), akan diberi perlindungan terhadap sebarang bentuk tindakan balas.

- Implementing robust measures to prevent unauthorized disclosure of personal information is essential for safeguarding individuals' privacy and maintaining trust
Melaksanakan langkah teguh untuk mencegah pendedahan maklumat peribadi tanpa kebenaran adalah penting untuk melindungi privasi individu dan mengekalkan kepercayaan
- A formal whistleblower policy shall be implemented, communicated, and reviewed annually for effectiveness.
Dasar pemberi maklumat rasmi hendaklah dilaksanakan, dimaklumkan dan disemak setiap tahun untuk keberkesanan.
- Protection must extend to any retaliation including demotion, suspension, termination, threats, or harassment.
Perlindungan mesti meliputi sebarang tindakan balas termasuk penurunan pangkat, penggantungan, penamatan, ugutan atau gangguan.

PRIVACY / PRIVASI

- Implementing robust measures to prevent unauthorized disclosure of personal information is essential for safeguarding individuals' privacy and maintaining trust.
Melaksanakan langkah teguh untuk mencegah pendedahan maklumat peribadi tanpa kebenaran adalah penting untuk melindungi privasi individu dan mengekalkan kepercayaan.
- Personal data shall be collected, stored, and processed in accordance with the Personal Data Protection Act (PDPA) 2010 of Malaysia.

SEM MATIC SDN BHD	LABOUR & ETHICS POLICY		
	Eff. Date: 1.4.2025	Revision: D	Pg. 12 of 13

Data peribadi hendaklah dikumpul, disimpan dan diproses mengikut Akta Perlindungan Data Peribadi (PDPA) 2010 Malaysia.

- Data access shall be limited only to authorized personnel on a need-to-know basis.
Akses data hendaklah dihadkan hanya kepada kakitangan yang diberi kuasa atas dasar yang perlu diketahui.

MATERIAL RESTRICTIONS / SEKATAN BAHAN

- adequate and effective program is in place for Materials Restrictions as a formal part of the procurement and manufacturing processes
program yang mencukupi dan berkesan disediakan untuk Sekatan Bahan sebagai sebahagian rasmi proses perolehan dan pembuatan
- The program must include screening and approval of all raw materials for restricted substances and periodic re-evaluation
Program ini mesti termasuk pemeriksaan dan kelulusan semua bahan mentah untuk bahan terlarang dan penilaian semula berkala

RESPONSIBLE SOURCING OF MATERIALS / PENCARI SUMBER MINERAL YANG BERTANGGUNGJAWAB

- Ensure that the tin, tungsten, tantalum, gold, and cobalt (3TG+C) used in products manufactured, sold, or provided are sourced in accordance with the OECD Due Diligence Guidance or an equivalent recognized due diligence framework.
Pastikan timah, tungsten, tantalum, emas dan kobalt (3TG+C) yang digunakan dalam produk yang dikilangkan, dijual atau disediakan diperolehi mengikut Panduan Ketekunan Wajar OECD atau rangka kerja usaha wajar yang diiktiraf setara.
- Commit to conducting due diligence on the origin and chain of custody of these minerals, in line with the OECD Due Diligence Guidance.
Berkomitmen untuk menjalankan usaha wajar terhadap asal usul dan rantai jagaan mineral ini, selaras dengan Panduan Usaha Wajar OECD.
- Include all 3TG+C minerals used in the SEM's products within the scope of this policy.
Sertakan semua mineral 3TG+C yang digunakan dalam produk SEM dalam skop dasar ini.
- Communicate the policy to suppliers and the public through channels such as the SEM's public website, Corporate Responsibility Report, Supplier Code of Conduct, or other official SEM communications.
Menyampaikan dasar kepada pembekal dan orang ramai melalui saluran seperti tapak web awam SEM, Laporan Tanggungjawab Korporat, Tatakelakuan Pembekal atau komunikasi SEM rasmi yang lain.
- Evidence of supplier due diligence and conflict-free sourcing must be retained and available for audit.
Bukti usaha wajar pembekal dan sumber bebas konflik mesti disimpan dan tersedia untuk diaudit.

- Suppliers must complete a Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) annually.
Pembekal mesti melengkapkan Templat Pelaporan Mineral Konflik (CMRT) setiap tahun.

SUPPLIER RESPONSIBILITY / TANGGUNGJAWAB PEMBEKAL

- Communicate the RBA requirements to the next tier of suppliers
Menyampaikan keperluan RBA kepada peringkat pembekal seterusnya
- Adequate process to ensure next tier suppliers are comply to the RBA requirements
Proses yang mencukupi untuk memastikan pembekal peringkat seterusnya mematuhi keperluan RBA
- Formal supplier audits or assessments shall be conducted at least annually to verify RBA compliance.
Audit atau penilaian pembekal rasmi hendaklah dijalankan sekurang-kurangnya setiap tahun untuk mengesahkan pematuhan RBA.
- Non-compliant suppliers must implement corrective action plans with follow-up monitoring and re-assessment.
Pembekal yang tidak mematuhi mesti melaksanakan pelan tindakan pembetulan dengan pemantauan susulan dan penilaian semula.



Sam Law
Chief Executive Officer
Date : 1 April 2025