

SEM MATIC SDN BHD	SEXUAL HARASSMENT POLICY <i>POLISI GANGUAN SEKSUAL</i>	
	Eff. Date: 01-Jan-2025	Revision: B Pg. 1 of 6

Policy Statement / Penyata Dasar

Sem Matic Sdn Bhd is committed to providing a safe, respectful, and inclusive workplace free from sexual harassment. The company maintains a zero-tolerance policy toward any form of sexual harassment and expects all employees to uphold this standard.

All allegations will be taken seriously, and prompt action will be taken to address and resolve the matter in a fair, impartial, and lawful manner.

Sem Matic Sdn Bhd komited untuk menyediakan tempat kerja yang selamat, hormat dan inklusif bebas daripada gangguan seksual. Syarikat itu mengekalkan dasar toleransi sifar terhadap sebarang bentuk gangguan seksual dan mengharapkan semua pekerja mematuhi piawaian ini. Semua dakwaan akan diambil serius, dan tindakan segera akan diambil untuk menangani dan menyelesaikan perkara itu dengan cara yang adil, saksama dan sah.

1. Purpose / Tujuan

This policy outlines the standards of behaviour expected from employees, defines sexual harassment, and explains the procedures for reporting and handling complaints. It also aims to promote awareness, prevention, and education to create a work environment free from harassment and discrimination.

Dasar ini menggariskan standard tingkah laku yang diharapkan daripada pekerja, mentakrifkan gangguan seksual dan menerangkan prosedur untuk melaporkan dan mengendalikan aduan. Ia juga bertujuan untuk menggalakkan kesedaran, pencegahan dan pendidikan untuk mewujudkan persekitaran kerja yang bebas daripada gangguan dan diskriminasi.

2. Scope/ Skop

This policy applies to all employees, contractors, interns, and third parties engaged with SEM MATIC Sdn Bhd, both on and off company premises. This includes work-related events, business travel, offsite meetings, virtual communications, and digital platforms.

Polisi ini terpakai kepada semua pekerja, kontraktor, pelatih dan pihak ketiga yang terlibat dengan SEM MATIC Sdn Bhd, di dalam dan di luar premis syarikat. Ini termasuk acara berkaitan kerja, perjalanan perniagaan, mesyuarat luar tapak, komunikasi maya dan platform digital.

3. Definition / Definisi

Sexual harassment includes any unwanted conduct of a sexual nature that affects the dignity of individuals at work. Examples include:

- Unwelcome physical contact or advances
- Sexual jokes, comments, or gestures
- Display of sexually explicit materials
- Repeated and unwanted requests for dates
- Inappropriate remarks about a person's appearance or gender

SEM MATIC SDN BHD	SEXUAL HARASSMENT POLICY <i>POLISI GANGUAN SEKSUAL</i>	
	Eff. Date: 01-Jan-2025	Revision: B Pg. 2 of 6

- Sending or forwarding inappropriate sexual content via email, social media, or messaging platforms
- Threats or promises in exchange for sexual favors (quid pro quo harassment)

Gangguan seksual termasuk sebarang kelakuan tidak diingini yang bersifat seksual yang menjejaskan maruah individu di tempat kerja. Contohnya termasuk:

- Sentuhan fizikal atau pendahuluan yang tidak diingini
- Jenaka, komen atau gerak isyarat seksual
- Paparan bahan seksual eksplisit
- Permintaan yang berulang dan tidak diingini untuk tarikh
- Kenyataan yang tidak wajar tentang rupa atau jantina seseorang
- Menghantar atau mengirim semula kandungan seksual yang tidak sesuai melalui e-mel, media sosial atau platform pemesejan
- Ugutan atau janji sebagai pertukaran untuk nikmat seksual (gangguan quid pro quo)

4. Rights and Responsibilities / Hak dan Tanggungjawab

All employees have the right to work in an environment free of sexual harassment. Managers are responsible for fostering a respectful culture and responding to incidents promptly and effectively. Employees must refrain from engaging in any form of harassment and must cooperate fully in any investigation. Supervisors and leaders must ensure no abuse of authority occurs and are expected to act immediately upon awareness of any misconduct.

Semua pekerja mempunyai hak untuk bekerja dalam persekitaran yang bebas daripada gangguan seksual. Pengurus bertanggungjawab untuk memupuk budaya hormat-menghormati dan bertindak balas terhadap insiden dengan segera dan berkesan.

Pekerja mesti mengelak daripada terlibat dalam sebarang bentuk gangguan dan mesti memberi kerjasama sepenuhnya dalam sebarang penyiasatan. Penyelia dan pemimpin mesti memastikan tiada penyalahgunaan kuasa berlaku dan dijangka bertindak segera apabila menyedari sebarang salah laku.

5. Reporting / Laporan

We will investigate all complaints including from anonymous complainant with our best efforts. Kami akan menyiasat semua aduan termasuk daripada pengadu tanpa nama dengan usaha terbaik kami.

Employees may report incidents of sexual harassment through any of the following channels:

- Directly to their supervisor or manager
- To the Human Resources (HR) department
- To the HR Manager
- Via email
- Through anonymous drop boxes located on-site / QR Code

SEM MATIC SDN BHD	SEXUAL HARASSMENT POLICY <i>POLISI GANGUAN SEKSUAL</i>	
	Eff. Date: 01-Jan-2025	Revision: B Pg. 3 of 6

SEM MATIC SDN BHD

Address : 11, Jalan Canggih, Taman Perindustrian Desa Cemerlang,
81800 Ulu Tiram, Johor.

Tel No : +607 861 2949 (ext 117/118)

Email : feedback@semmatic.com.my

- Via whistleblower hotline
- Direct report to the RBA Management Representative if internal channels are not trusted

Pekerja boleh melaporkan insiden gangguan seksual melalui mana-mana saluran berikut:

- Terus kepada penyelia atau pengurus mereka
- Kepada jabatan Sumber Manusia (HR).
- Kepada Pengurus HR
- Melalui e-mel
- Melalui kotak drop tanpa nama yang terletak di tapak / Kod QR

SEM MATIC SDN BHD

Alamat : 11, Jalan Canggih , Taman Perindustrian Desa Cemerlang ,
81800 Ulu Tiram , Johor.

No Tel : +607 861 2949 (ext 117/118)

E-mel : feedback@semmatic.com.my

- Melalui talian hotline pemberi maklumat
- Laporan terus kepada Wakil Pengurusan RBA jika saluran dalaman tidak dipercayai

Semua laporan mesti dilayan dengan penuh kesungguhan dan saksama, dan tiada sesiapa pun harus berkecil hati atau dihukum kerana membuat laporan dengan suci hati.

All reports must be treated with the utmost seriousness and impartiality, and no person should be discouraged or penalized for making a report in good faith.

Semua laporan mesti dilayan dengan penuh kesungguhan dan saksama, dan tiada sesiapa pun harus berkecil hati atau dihukum kerana membuat laporan dengan suci hati.

6. Protection against Retaliation / Perlindungan terhadap Pembalasan

Employees who report sexual harassment in good faith will be protected from retaliation. Any act of reprisal will be treated as a serious disciplinary matter.

This includes demotion, suspension, dismissal, or any form of intimidation, isolation, or harassment.

False or malicious complaints may also be subject to disciplinary action.

SEM MATIC SDN BHD	SEXUAL HARASSMENT POLICY <i>POLISI GANGUAN SEKSUAL</i>	
	Eff. Date: 01-Jan-2025	Revision: B Pg. 4 of 6

Pekerja yang melaporkan gangguan seksual dengan suci hati akan dilindungi daripada tindakan balas. Sebarang tindakan balas dendam akan dianggap sebagai perkara tatatertib yang serius. Ini termasuk penurunan pangkat, penggantungan, pemecatan atau sebarang bentuk ugutan, pengasingan atau gangguan. Aduan palsu atau berniat jahat juga boleh dikenakan tindakan tatatertib.

7. Handling of Complaints / Pengendalian Aduan

All complaints will be taken seriously and investigated promptly in a confidential manner. The procedure includes:

- Initial assessment by HR Manager or a designated investigator
- Interviews with complainant, accused, and witnesses
- Evidence gathering and documentation
- Conclusion and recommendations for action
- Disciplinary measures if misconduct is confirmed

If the accused is in a position of power, a neutral third party or external investigator may be engaged to avoid conflict of interest. The process will ensure procedural fairness, including the right of the accused to respond to the allegations.

All reports and investigations will be kept confidential to the maximum extent possible, consistent with the need to conduct a proper investigation.

Semua aduan akan diambil serius dan disiasat dengan segera secara sulit. Prosedur itu termasuk:

- Penilaian awal oleh Pengurus Sumber Manusia atau penyiasat yang ditetapkan
- Temu bual dengan pengadu, tertuduh, dan saksi
- Pengumpulan bukti dan dokumentasi
- Kesimpulan dan cadangan untuk tindakan
- Tindakan tatatertib jika salah laku disahkan

Jika tertuduh berada dalam kedudukan yang berkuasa, pihak ketiga yang neutral atau penyiasat luar boleh diambil untuk mengelakkan konflik kepentingan. Proses itu akan memastikan keadilan prosedur, termasuk hak tertuduh untuk menjawab dakwaan tersebut.

Semua laporan dan penyiasatan akan dirahsiakan setakat yang mungkin, selaras dengan keperluan untuk menjalankan penyiasatan yang sewajarnya.

SEM MATIC SDN BHD	SEXUAL HARASSMENT POLICY <i>POLISI GANGUAN SEKSUAL</i>		
	Eff. Date: 01-Jan-2025	Revision: B	Pg. 5 of 6

8. Consequences / Akibat

We will investigate any allegations promptly and thoroughly including investigation of anonymous report.

Confirmed cases of sexual harassment will result in appropriate disciplinary actions, which may include written warning, suspension, dismissal, and legal reporting. Victims will be offered support including counseling, leave arrangements, or reassignment, where applicable.

Kami akan menyiasat sebarang dakwaan dengan segera dan teliti termasuk penyiasatan laporan tanpa nama.

Kes gangguan seksual yang disahkan akan mengakibatkan tindakan tatatertib yang sesuai, yang mungkin termasuk amaran bertulis, penggantungan, pemecatan dan pelaporan undang-undang. Mangsa akan ditawarkan sokongan termasuk kaunseling, pengaturan cuti, atau penugasan semula, jika berkenaan.

9. Compliance and Monitoring / Pematuhan dan Pemantauan

The RBA Management Representative is responsible for monitoring this policy and ensuring regular training, audits and management reporting and review.

Mandatory annual training on anti-harassment and professional conduct will be provided to all staff, including management. HR shall maintain a log of all reports, actions taken, and outcomes for continuous improvement and legal compliance.

Non-compliance may result in disciplinary action, including termination and legal proceedings and report to authorities' authorities such as the Department of Labour (JTKSM) or the police.

Wakil Pengurusan RBA bertanggungjawab untuk memantau dasar ini dan memastikan latihan yang kerap, audit dan pelaporan dan semakan pengurusan.

Latihan tahunan mandatori mengenai anti-gangguan dan kelakuan profesional akan diberikan kepada semua kakitangan, termasuk pengurusan. HR hendaklah menyimpan log semua laporan, tindakan yang diambil dan hasil untuk penambahbaikan berterusan dan pematuhan undang-undang.

Ketidakpatuhan boleh mengakibatkan tindakan tatatertib, termasuk pemberhentian dan prosiding undang-undang serta melaporkan kepada pihak berkuasa seperti Jabatan Tenaga Kerja (JTKSM) atau polis.

SEM MATIC SDN BHD	SEXUAL HARASSMENT POLICY <i>POLISI GANGUAN SEKSUAL</i>	
	Eff. Date: 01-Jan-2025	Revision: B Pg. 6 of 6

10. Review and Amendments / Semakan dan Pindaan

This policy will be reviewed annually or as necessary to reflect changes in laws, regulations, or company operations.

All updates will be communicated company-wide, and acknowledgment of understanding may be required. Employees are encouraged to provide feedback on this policy to ensure it remains relevant and effective.

Dasar ini akan disemak setiap tahun atau jika perlu untuk mencerminkan perubahan dalam undang-undang, peraturan atau operasi syarikat.

Semua kemas kini akan dimaklumkan ke seluruh syarikat, dan pengakuan pemahaman mungkin diperlukan. Kakitangan digalakkan untuk memberikan maklum balas mengenai dasar ini untuk memastikan ia kekal relevan dan berkesan.



Sam Law
Chief Executive Officer
Date : 1 January 2025