



**HEXTAR HEALTHCARE BERHAD**  
**(dahulu dikenali sebagai Rubberex Corporation (M) Berhad)**  
**199601000297 (372642-U)**

## **DASAR KONFLIK KEPENTINGAN**

### **1.0 PENGENALAN**

Hextar Healthcare Berhad (dahulunya dikenali sebagai Rubberex Corporation (M) Berhad) ("Hexcare" atau "Kumpulan") dan syarikat subsidiarinya bertujuan untuk menguruskan situasi konflik kepentingan. Sehubungan itu, Hexcare komited untuk mengekalkan standard etika yang tinggi dan mengharapkan pekerjaanya berkelakuan dengan integriti, saksama dan profesionalisme pada setiap masa, serta untuk mengelakkan sebarang konflik kepentingan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan tugas mereka.

### **2.0 TUJUAN**

Tujuan Dasar Konflik Kepentingan ("Dasar") ini adalah untuk mendefinisikan apa yang membentuk situasi konflik kepentingan dan untuk memberi panduan tentang cara menangani situasi yang melibatkan situasi konflik kepentingan apabila ia timbul.

### **3.0 SKOP**

Dasar ini terpakai kepada pengarah dan pekerja Hexcare termasuk ahli keluarga, pekerja kontrak yang mempunyai hubungan pekerjaan dengan Kumpulan kami, dan pekerjasementara yang bekerja di bawah kawalan dan penyeliaan Kumpulan. Dasar ini juga tertakluk kepada kelulusan Lembaga Pengarah dan berkuat kuasa pada tarikh kelulusannya oleh Lembaga Pengarah.

Dasar ini terpakai apabila individu mengiktiraf, atau sepatutnya mengiktiraf secara munasabah, bahawa konflik kepentingan mungkin timbul daripada aktiviti semasa atau masa hadapan mereka. Dasar ini memberikan panduan tentang bagaimana untuk

mengenal pasti dan mendedahkan semua konflik kepentingan, cara untuk membangunkan, melaksanakan dan memantau tindakan untuk mengurus konflik dengan sewajarnya, dan cara untuk mengendalikan pelanggaran Dasar ini. Skop Dasar ini adalah relatif luas dalam liputannya terhadap aktiviti yang boleh menimbulkan konflik kepentingan. Memandangkan Dasar tidak mungkin merangkumi semua, Pengarah Lembaga dan pekerja mesti menggunakan penilaian yang munasabah dan mematuhi semangat Dasar ini dan bukan hanya perkataan Dasar ini.

#### **4.0 DEFINISI**

- 4.1** "Konflik kepentingan" merujuk kepada situasi di mana seseorang mempunyai kepentingan yang bersaing dan pelayanan terhadap satu kepentingan boleh mempengaruhi secara tidak wajar pelaksanaan tugas dan tanggungjawab, yang mungkin merugikan dan/atau memberi keuntungan peribadi kepada pihak lain. Konflik kepentingan sebenar wujud pada masa kini, dan konflik kepentingan yang berpotensi boleh dijangka dengan munasabah wujud di masa depan.
- 4.2** "Ahli keluarga" merujuk kepada pasangan, ibu bapa, abang, kakak, anak (termasuk anak angkat atau tiri), keturunan secara lurus (contohnya ibu bapa atau anak), menantu lelaki, atau menantu perempuan individu tersebut.
- 4.3** "Pihak kepentingan" merujuk kepada pembekal, bank, kontraktor, ejen, pengedar, pelanggan, dan rakan perniagaan lain yang mempunyai urusan secara langsung atau tidak langsung dengan Kumpulan.
- 4.4** "HOD" merujuk kepada Ketua Jabatan / Bahagian.
- 4.5** "MD" merujuk kepada Pengarah Urusan.

## **5.0 SITUASI KONFLIK KEPENTINGAN**

Secara umumnya, konflik kepentingan akan timbul apabila kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan berkesan dan tidak berat sebelah mungkin terjejas oleh kepentingan peribadi, pertimbangan, atau hubungan.

Contoh-contoh situasi yang mungkin menimbulkan konflik kepentingan termasuk:-

- a) Kepemilikan ekuiti dalam entiti yang mempunyai hubungan perniagaan dengan Hexcare.
- b) Pengarahan, perkongsian, atau bentuk kepentingan yang menguntungkan lain dalam entiti yang mempunyai hubungan perniagaan dengan Hexcare.
- c) Pekerjaan lain, pelantikan perniagaan, atau usaha-usaha lain.
- d) Hubungan peribadi.
- e) Urusan kontrak dengan pekerja.
- f) Urusan dengan pesaing.
- g) Terlibat dalam aktiviti di mana Pengarah atau pekerja yang berkenaan adalah subjek.
- h) Penerimaan makanan atau hiburan.

## **6.0 PROSEDUR**

### **6.1 Tanggungjawab untuk Mendedahkan**

Setiap pekerja Hexcare diwajibkan untuk mendedahkan sebarang konflik kepentingan yang diketahui atau berpotensi secepat mungkin apabila ia berlaku. Kegagalan untuk berbuat demikian boleh menyebabkan penghentian pekerjaan dan hubungan perniagaan. Pengarah-pengarah dikehendaki untuk sentiasa mendedahkan sifat dan skop sebarang konflik kepentingan, sama ada secara langsung atau tidak langsung, atau sama ada sebenar atau berpotensi, dengan Syarikat atau syarikat subsidiarinya, dan untuk menarik diri daripada sebarang perbincangan atau keputusan berkaitan jika dikehendaki oleh Lembaga Pengarah.

## **6.2 Menyasat Konflik Berpotensi**

Apabila kemungkinan konflik kepentingan timbul, Lembaga Pengarah akan mengumpulkan semua maklumat yang relevan dan mungkin meminta keterangan daripada mana-mana pihak yang berkaitan. Sekiranya Lembaga Pengarah memutuskan bahawa terdapat konflik, langkah-langkah akan diambil untuk menangani konflik tersebut. Jika tiada konflik yang wujud, siasatan mungkin akan didokumentasikan, tetapi tiada tindakan lanjut akan diambil.

## **6.3 Mengatasi Konflik Kepentingan**

Apabila konflik kepentingan sebenar ditemui, sebarang urusan niaga yang mungkin terjejas akan disemak secara retrospektif. Pihak-pihak yang terlibat sama adal dalam atau di luar perniagaan, termasuk pemegang saham, pengarah, pekerja, dan kontraktor, akan dimaklumkan. Siasatan juga akan dijalankan oleh Lembaga Pengarah untuk menentukan skop konflik dan niat pihak yang terlibat. Jika konflik yang dipertikaikan melibatkan ahli atau ahli-ahli lembaga pengarah, ahli tersebut akan dikecualikan daripada perbincangan.

## **6.4 Siasatan dan Tindakan Disiplin**

Kerana semua konflik kepentingan akan disemak secara kes kepada kes, semakan mungkin akan menghasilkan tindakan disiplin. Lembaga Pengarah mempunyai budi bicara sepenuhnya untuk menentukan tindakan disiplin yang sesuai dan diperlukan, termasuk penggantungan dan/atau penghentian pekerjaan.

## **7.0 REKOD**

Bagi konflik kepentingan yang melibatkan Pengarah atau pekerja, setiausaha syarikat akan menyimpan rekod setiap mendedahkan konflik kepentingan serta dokumen-dokumen berkaitan lain.

**CONFLICT OF INTEREST DECLARATION FORM**  
**BORANG PENGISYTIHARAN KONFLIK KEPENTINGAN**

Name: Nama:		Employee No.: No. Pekerja:	
Phone No.: No. Telefon:		Email Address: Alamat Emel:	
Immediate Superior: Pengawai Atasan:		Designation/Department: Jawatan/Jabatan:	

**Details of Conflict of Interest**

**Butiran Konflik Kepentingan**

**Description of conflict:**

Penerangan konflik:

**When did the conflict arise?**

Bilakah konflik ini timbul?

**Impact/potential impact of conflict:**

Kesan/kesan berpotensi konflik:

**Actions taken to address conflict:**

Tindakan yang diambil untuk menangani konflik:

**Disclosure of conflict**

**Pendedahan konflik**

Disclosed to HOD : Yes / No

Didedahkan kepada Ketua Jabatan : Ya / Tidak

Date of disclosure to HOD:

Tarikh pendedahan kepada Ketua Jabatan:

**Declaration:**

Pengisytiharan:

I hereby declare that the information provided herein is complete and accurate.

Saya dengan ini mengaku bahawa maklumat yang diberikan di sini adalah lengkap dan tepat.

.....

Name:

Nama:

Date:

Tarikh:

Acknowledged by HOD:

Diakui oleh ketua jabatan:

**Remarks by MD:**

Catatan oleh Pengarah Urusan”