



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

## **DASAR MENGENAI HAK BURUH/PEKERJA**

### **PENGENALAN**

Dasar ini menetapkan prinsip dan piawaian mengenai isu-isu asas yang berkaitan dengan peraturan buruh dan hak asasi manusia semasa yang berkenaan. Ia juga berfungsi sebagai komitmen rasmi oleh Kumpulan untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia mengikut piawaian tempatan dan antarabangsa, termasuk Akta Pekerjaan terkini di Malaysia (dan sebarang pindaan atau semakannya), dan secara amnya, Prinsip Panduan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia serta 11 Petunjuk Buruh Paksa, Pertubuhan Buruh Antarabangsa.

Dasar ini meliputi pekerja di semua peringkat kekananan, termasuk dan tidak terhad kepada Lembaga Pengarah, Pengurusan, kakitangan tetap, pekerja kontrak, perunding, kontraktor, pelatih atau mana-mana rakan sekutu pihak ketiga seperti pelanggan sebenar dan berpotensi, pembekal, pengedar, kenalan perniagaan, ejen, penasihat, wakil badan swasta atau kerajaan.

Hexcare mematuhi prinsip-prinsip yang ketat dalam amalan pengambilan buruh dan pekerja yang adil ini, termasuk pendirian tegas kami terhadap buruh kanak-kanak atau bawah umur, buruh paksa, diskriminasi di tempat kerja dan gangguan di tempat kerja, hak untuk membuat tuntutan secara kolektif, waktu kerja yang berlebihan, gaji minimum dan gaji yang sepadan. Prinsip-prinsip ini digariskan di bawah:

### **Buruh Kanak-kanak atau Bawah Umur**

- (i) Eksploitasi buruh kanak-kanak tidak boleh diterima dalam apa jua keadaan;
- (ii) Tiada sesiapa pun di bawah umur minimum untuk bekerja yang terpakai di negara mereka boleh diambil bekerja oleh mana-mana syarikat dalam Kumpulan Hexcare.

## **Buruh Paksa**

- (i) Hexcare tidak bertolak ansur dengan mana-mana buruh paksa atau buruh yang melibatkan penderaan fizikal atau mental, termasuk hukuman fizikal sebenar atau yang diancam, gangguan lisan atau seksual, atau dominasi atau pengekangan pekerja secara paksa, dengan kuasa atau ancaman;
- (ii) Untuk maklumat lanjut mengenai pendirian Kumpulan mengenai buruh paksa, sila rujuk SOP Amalan Buruh Paksa 20.32 yang diiktiraf dan diguna pakai oleh Jabatan Sumber Manusia (HR).

## **Diskriminasi di Tempat Kerja**

- (i) Hexcare tidak akan mendiskriminasi dalam pengambilan, pemberian pampasan, kenaikan pangkat, penamatan dan/atau latihan berdasarkan bangsa, agama, kasta, negara asal, umur, jantina, status perkahwinan, status sosial, orientasi seksual, keahlian dalam kesatuan atau perkaitan politik;
- (ii) Untuk maklumat lanjut mengenai pendirian Kumpulan mengenai diskriminasi di tempat kerja, sila rujuk Dasar mengenai Diskriminasi di Tempat Kerja milik Kumpulan yang disimpan di Jabatan Sumber Manusia (HR) dan diterbitkan di laman web Syarikat.

## **Gangguan di Tempat Kerja**

- (i) Hexcare komited untuk menyediakan dan mengekalkan persekitaran kerja yang selamat, sihat dan bebas gangguan untuk semua pekerja dan percaya bahawa setiap pekerja harus dilayan dengan rasa hormat dan bermaruah;
- (ii) Untuk maklumat lanjut mengenai pendirian Kumpulan mengenai gangguan di tempat kerja, sila rujuk Dasar mengenai Gangguan Di Tempat Kerja milik Kumpulan yang disimpan di Jabatan Sumber Manusia (HR) dan diterbitkan di laman web Syarikat.

## **Hak untuk Membuat Tuntutan secara Kolektif dan Kebebasan Berpersatuan**

- (i) Hexcare menghormati hak kebebasan berpersatuan pekerjaanya untuk mengambil bahagian dalam pembentukan, keanggotaan dan aktiviti yang sah oleh kesatuan sekerja, persatuan pekerja atau majlis pekerja dan hak untuk membuat tuntutan secara kolektif mengikut dan di dalam Akta Kesatuan Sekerja 1959, Akta

- Perhubungan Perusahaan 1967 dan Akta Imigresen 1956/63 Malaysia;
- (ii) Hexcare tidak akan mendiskriminasi atau mengambil apa-apa tindakan tatatertib atau punitif ke atas kakitangan dan pekerja yang melaksanakan hak-hak ini; mewujudkan tempat kerja yang menakutkan, bermusuhan atau menyinggung perasaan;

### **Waktu Bekerja yang Belebihan**

- (i) Hexcare komited untuk mematuhi Akta Kerja 1955 Malaysia dalam menegakkan waktu kerja yang baik dan beretika untuk semua pekerja;
- (ii) Waktu bekerja dan lebih masa boleh dikawal selia untuk mematuhi had maksimum berjumlah 104 jam sebulan bagi setiap pekerja di bawah undang-undang Malaysia, melalui pengambilan baru, variasi pekerjaan dan/atau kitaran jadual kerja jika berkenaan.

### **Perintah Gaji Minimum**

- (i) Hexcare memerhati dan mematuhi Perintah Gaji Minimum terkini iaitu, Gaji Pokok seperti yang diwartakan oleh kerajaan Malaysia. Ini dilaksanakan secara adil merentasi seluruh Kumpulan dan terpakai kepada semua pekerja, tanpa berat sebelah dan diskriminasi;
- (ii) Hexcare komited untuk membayar pada atau melebihi Perintah Gaji Minimum semasa agar pekerja diberi taraf hidup yang agak baik. Pekerja diberikan gaji mereka secara adil dan teratur yang mungkin termasuk gaji lebih masa yang diluluskan dan/atau faedah gaji yang lain seperti yuran dan elaun.

### **Gaji yang Sepadan**

- (i) Hexcare komited untuk memberi perhatian terhadap kepercayaan dan budaya "Equal Pay for Equal Work", dalam konteks undang-undang Malaysia dan tempatan, berkaitan dengan imbuhan yang sepadan untuk kerja yang mempunyai nilai yang sama. Ini dilaksanakan secara adil merentasi seluruh Kumpulan dan terpakai kepada semua pekerja, tanpa berat sebelah dan diskriminasi;

Dasar ini adalah tanggungjawab kolektif oleh:

- Lembaga Pengarah Syarikat dan anak syarikat - tanggungjawab keseluruhan untuk memastikan bahawa pertimbangan hak asasi manusia adalah penting dalam cara operasi sedia ada dan peluang baru dibangunkan dan diuruskan;
- Pengurus dan penyelia - yang mesti menyediakan kepimpinan yang boleh dilihat mempromosikan hak asasi manusia sebagai keutamaan yang sama dalam isu-isu perniagaan. Mereka juga mempunyai tanggungjawab untuk mengenal pasti penyalahgunaan yang berlaku; dan
- Semua pekerja - yang bertanggungjawab untuk memastikan bahawa tindakan mereka sendiri tidak menjejaskan hak asasi orang lain. Mereka juga digalakkan dengan yakin untuk tampil ke hadapan dan melaporkan sebarang kebimbangan yang mungkin mereka ada mengenai pelanggaran hak asasi manusia secara langsung kepada Ketua Jabatan Sumber Manusia (HR).

August 2023 (Dikemaskini)