



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

DASAR REMUNERASI

1.0 PENGENALAN

Amalan 7.1 dalam Kod Tadbir Urus Korporat Malaysia ("MCCG") mengesyorkan agar Lembaga Pengarah ("Lembaga") mewujudkan dasar yang memformalkan pendekatannya untuk menentukan pakej remunerasi, dengan mengambil kira tuntutan, kekompleksan dan prestasi serta kemahiran dan pengalaman, pengarah dan pengurusan atasan Syarikat.

2.0 OBJEKTIF

Dasar ini terpakai kepada Pengarah Urusan ("MD"), Pengarah Eksekutif ("ED"), Pengarah Bukan Eksekutif ("NED"), dan Pengurusan Atasan Hextar Healthcare Berhad (dahulunya dikenali sebagai Rubberex Corporation (M) Berhad) ("Hexcare" atau "Kumpulan").

Dasar Remunerasi Kumpulan ini direka untuk mencapai objektif berikut:

- (i) Untuk menarik, memotivasikan, mengekalkan, dan memberi ganjaran kepada Pengarah dan pengurusan atasan utama yang akan mengurus dan memacu kejayaan Syarikat.
- (ii) Adalah menjadi kepentingan Syarikat agar Dasar Remunerasi ini akan menyokong Pengarah dan pengurusan atasan utama dengan adil dalam melaksanakan tanggungjawab dan tugas fidusiarinya mereka dalam menggerakkan Kumpulan untuk mencapai matlamat jangka panjangnya dan meningkatkan nilai pemegang saham.

Dasar ini hendaklah mematuhi prinsip utama berikut:-

- (i) Jumlah remunerasi hendaklah ditetapkan pada tahap yang bersaing dengan kadar pasaran dan piawaian industry yang berkaitan;
- (ii) Remunerasi MD dan ED hendaklah berdasarkan prestasi dan tertakluk kepada prestasi kewangan keseluruhan syarikat;
- (iii) pelan insentif, ukuran prestasi, dan sasaran hendaklah diselaraskan dengan kepentingan pemegang saham;
- (iv) menyediakan tahap ketelusan yang sewajarnya untuk memastikan bahawa dasar yang mendasari remunerasi MD, ED, NED, dan Pengurusan Atasan difahami oleh pelabur; dan

- (v) memastikan tahap keadilan dan konsistensi.

3.0 KOMPONEN REMUNERASI

3.1. Pakej Remunerasi untuk Pengarah Urusan dan Pengarah Eksekutif

Pakej pemampasan ditentukan mengikut:-

- Skop tugas dan tanggungjawab mereka;
- Syarat-syarat dan pengalaman yang diperlukan;
- Nilai etika, keseimbangan dalaman, dan sasaran strategik Syarikat;
- Prestasi korporat dan individu; dan
- Kadar pasaran semasa dalam industri dan syarikat yang setanding.

3.2. Bonus

Bonus Tahunan, jika ada, adalah mengikut budi bicara dan tidak bersifat kontrak. Bonus dalam kes MD, ED, dan Pengurusan Atasan direka untuk memberi ganjaran kepada prestasi yang cemerlang. Bonus diberikan untuk mencerminkan prestasi MD, ED, dan Pengurusan Atasan Hexcare serta Syarikat subsidiarinya (secara kolektif dirujuk sebagai "Kumpulan"). Penilaian mengikut budi bicara dibuat untuk memastikan semua faktor yang merangkumi kedua-dua pengukuran kuantitatif dan kualitatif diambil kira.

3.3. Bayaran tetap untuk Ahli Lembaga Pengarah (khususnya NED)

Bayaran yang perlu dibayar kepada NED hendaklah dalam bentuk jumlah tetap, dan bukan dalam bentuk komisen atau peratusan keuntungan atau pusing ganti.

Bayaran tetap ditentukan mengikut:-

- Kadar pasaran bayaran yang perlu dibayar kepada NED syarikat yang setanding;
- Mencerminkan kelayakan dan sumbangan yang diperlukan mengambil kira kompleksiti Kumpulan Hexcare;
- Skop tugas dan tanggungjawab mereka; dan
- Bilangan mesyuarat Lembaga.

3.4. Pakej Remunerasi untuk Pengurusan Atasan

Pakej pemampasan ditentukan mengikut:-

- Skop tugas dan tanggungjawab mereka;
- Syarat-syarat dan pengalaman yang diperlukan;
- Prestasi korporat dan individu;
- Sumbangan keseluruhan individu terhadap strategi dan operasi Syarikat; dan
- Kadar pasaran semasa dalam industri dan syarikat setanding.

3.5. Faedah dan Elaun Lain

Faedah dan elaun yang harus ditentukan oleh Lembaga secara keseluruhan atas cadangan Jawatankuasa Nominasi dan Remunerasi ("NRC") termasuk:-

- Caruman kepada KWSP dan PERKESO jika berkenaan;
- Elaun Pengerusi Lembaga termasuk jawatan sebagai pengerusi dan keahlian dalam Jawatankuasa Lembaga;
- Elaun mesyuarat;
- Perbelanjaan seperti, perbelanjaan perjalanan dan hiburan yang ditanggung semasa menjalankan tugas mereka sebagai pengarah Syarikat; dan
- Faedah dalam bentuk barangan seperti, kenderaan bermotor, minyak petrol, pemandu, penginapan, dan faedah lain yang dianggap sesuai dan selaras dengan piawaian industri.

Bayaran dan faedah Pengarah hendaklah disemak setiap tahun oleh NRC dan Lembaga dan tertakluk kepada kelulusan pemegang saham dalam Mesyuarat Agung Tahunan Syarikat.

4.0 TADBIR URUS REMUNERASI

Pada asas tahunan, NRC hendaklah membincangkan dan bersetuju tentang semua objektif yang boleh diukur untuk menawarkan pakej remunerasi yang adil kepada MD, ED, dan Pengurusan Atasan serta mencadangkan mereka kepada Lembaga untuk diterima pakai. Tiada Pengarah boleh mengambil bahagian atau mengundi dalam perbincangan dan keputusan yang berkaitan dengan remunerasi mereka sendiri.

Lembaga bebas untuk berusaha untuk menambah baik satu atau lebih aspek pakej remunerasi dan mengukur kemajuan dengan sewajarnya. Mengenai perkara ini, Lembaga boleh mendapatkan nasihat profesional dari sumber luar untuk membantu Lembaga dalam merumuskan pakej remunerasi dan faedah yang menarik yang bertujuan untuk menarik, mengekalkan, dan memotivasikan bakat.

Pengarah dan/atau Pengurusan Atasan Syarikat boleh diberikan insurans liabiliti Pengarah dan Pegawai berkenaan dengan sebarang liabiliti (sivil atau jenayah) yang timbul semasa melaksanakan tugas mereka sebagai Pengarah dan/atau Pengurusan Atasan Syarikat, dengan syarat liabiliti tersebut berlaku dengan ikhlas dan bukan akibat daripada kecuaiian, keingkaran, atau pelanggaran kewajipan. Premium yang dibayar untuk insurans tersebut hendaklah ditanggung oleh Syarikat dan tidak membentuk sebahagian daripada faedah yang diberikan kepada Pengarah dan/atau Pengurusan Atasan Syarikat sebagai sebahagian daripada pakej remunerasi mereka.

Pendedahan remunerasi Pengarah hendaklah dibuat dalam laporan tadbir urus korporat dan kenyataan gambaran keseluruhan tadbir urus korporat dalam Laporan Tahunan Syarikat. Laporan dan kenyataan tersebut hendaklah termasuk butiran

remunerasi Pengarah mengikut Keperluan Penyeneraian Pasaran Utama Bursa Malaysia Securities Berhad.

5.0 SEMAKAN DASAR

NRC perlu menjalankan semakan berkala terhadap kriteria yang akan digunakan dalam mencadangkan pakej remunerasi dan akan dipinda mengikut kesesuaian untuk selaras dengan amalan pasaran semasa dan keperluan MCCG. Sebarang keperluan untuk pindaan hendaklah dibincangkan oleh NRC, dan sebarang cadangan untuk semakan hendaklah dikemukakan kepada Lembaga untuk kelulusan.

Dasar ini telah diluluskan oleh Lembaga pada 1 September 2023 dan boleh didapati di laman web Syarikat, www.rubberex.com.my.

September 2023