

Policy Statement

AFSB Group is committed to promote and maintaining high standards of transparency, accountability, ethics and integrity at the workplace.

This policy is designed to support the Company's Shared Values and facilitate employees' and third party concerns about possible improprieties at the earliest opportunity to ensure that concerns can be raised without fear of reprisal or detrimental action, as far as practicable.

Scope of Policy

This policy applies to all directors and employees of the company, including employees on contract, temporary or short-term employees and employees on secondment, and third party who have knowledge of or genuinely suspects, on a reasonable belief, that any director or employee of the company has engaged, is engaged or is preparing to engage in any Improper Conduct.

Improper Conduct includes, but not limited to, the following:

- i) Criminal offences including criminal breach of trust, extortion and sabotage, unlawful acts, fraud, corruption, bribery and blackmail;
- ii) Failure to comply with legal or regulatory obligations;
- iii) Misuse of the company's funds or assets;
- iv) Breach of Group Policies and Code of Conduct;
- v) Misuse of confidential information;
- vi) An act or omission which creates a substantial and specific danger to the lives, health or safety of the employees or the public or the environment;
- vii) Unsafe work practices or substantial wasting of company resources;
- viii) Abuse of power by an officer of the company; and
- ix) Concealment of any of the above.

Disclosure of Improper Conduct

The whistleblower needs to demonstrate that he or she has reasonable belief of the Improper Conduct and must undertake such disclosure or reporting in good faith, for the best interest of the company and not for personal gain or motivation.

A disclosure of Improper Conduct may be made in writing via e-mail to whistleblowing@alamflora.com.my

Whistleblower Protection

Upon making a disclosure in good faith, based on reasonable grounds and in accordance with and pursuant to this policy:

- i) The whistleblower's identity and such other confidential information of the whistleblower shall be protected, not be disclosed and remain confidential as far as practicable;
- ii) Internal whistleblower shall be protected from any detrimental action within the company as a direct consequence of the disclosure;
- iii) The company shall consider the adverse and detrimental action against the whistleblower as a serious misconduct and such violation shall be referred to the Chairman of Board Audit Committee for decision; and
- iv) Such protection is accorded even if the investigation later reveals that the whistleblower is mistaken as to the facts and the rules and the procedures involved.

The whistleblower protection conferred under this policy is not limited or affected notwithstanding that the disclosure of the Improper Conduct does not result in any disciplinary action of the person against whom the disclosure was made.

Any whistleblower who wishes to remain anonymous will be accorded with no protection conferred under this policy.

Revocation of Whistleblower Protection

The whistleblower protection provided pursuant to this policy may be revoked, if it is of the opinion, based on an investigation or in the course of an investigation that:

- i) The whistleblower himself has participated in the Improper Conduct disclosed, except in instances where:
 - a) The participation was under duress; or
 - b) In the view of the company, the participation could be justified under the circumstances.
- ii) The whistleblower wilfully made in his disclosure of Improper Conduct a material statement which he knows or believes to be false or did not believe to be true;
- iii) The disclosure is made solely with the motive of avoiding dismissal or other disciplinary action;
- iv) The disclosure of Improper Conduct is frivolous and/or vexatious; and/or
- v) The whistleblower, in the course of making the disclosure or providing further information, breaches the provisions of this policy.
- vi) The whistleblower willfully disclose his/her identity and details of the misconduct to a third party other than the Chairman of the Board Audit Committee or Head of Internal Audit Department or Investigating Officer.

If the whistleblower protection has been revoked, a written notice shall be given to the whistleblower of the revocation.

Administration

The Board Audit Committee has the overall responsibility over this policy and shall oversee the implementation of this policy.

The Head of Internal Audit Department is responsible for the administration, implementation of this policy and will include but not limited to establishing relevant Standard Operating Procedures to support the effective implementation of this policy.

This policy and the provisions herein may be reviewed and amended whenever necessary to ensure its effective implementation. Any amendment to this policy shall be affected by the Head of Internal Audit Department, subject to the approval by the Board of Directors.

Penyataan Polisi

Kumpulan AFSB komited untuk menegakkan dan mengekalkan piawai tertinggi dalam ketelusan, akauntabiliti, etika dan integriti di tempat kerja.

Polisi ini terpakai untuk menyokong Nilai Bersama Syarikat dan memudahkan mana-mana pekerja dan pihak ketiga untuk membuat pendedahan seawal mungkin tentang kelakuan tidak wajar tanpa ancaman melalui tindakan balas atau tindakan yang memudaratkan setakat yang berkenaan.

Skop Polisi

Polisi ini terpakai kepada semua pengarah dan kakitangan syarikat termasuk kakitangan kontrak, kakitangan sementara, kakitangan pinjaman dan pihak ketiga yang mempunyai pengetahuan atau benar-benar mengesyaki, dengan kepercayaan yang munasabah, bahawa mana-mana pengarah atau kakitangan syarikat telah terlibat, terlibat atau sedang bersedia untuk terlibat dalam sebarang kelakuan tidak wajar.

Kelakuan tidak wajar adalah seperti dan juga tidak terhad kepada perkara berikut:

- i) Kesalahan jenayah termasuk pecah amanah, peras ugut dan sabotaj, perbuatan yang menyalahi undang-undang, penipuan, rasuah dan memeras ugut;
- ii) Kegagalan untuk mematuhi kewajipan undang-undang atau peraturan;
- iii) Penyalahgunaan dana atau aset syarikat;
- iv) Melanggar polisi syarikat dan Tatacara Kelakuan Syarikat (Code of Conduct);
- v) Penyalahgunaan maklumat sulit syarikat;
- vi) Tindakan atau kecuaiian yang menimbulkan bahaya atau ancaman keselamatan terhadap kehidupan, kesihatan, atau keselamatan kakitangan syarikat, orang awam, atau alam sekitar;
- vii) Amalan kerja yang tidak selamat atau pembaziran besar sumber syarikat;
- viii) Penyalahgunaan kuasa oleh mana-mana pegawai syarikat; dan
- ix) Penyembunyian mana-mana perkara di atas.

Laporan Kelakuan Tidak Wajar

Pemberi maklumat perlu menunjukkan bahawa beliau mempunyai kepercayaan yang munasabah terhadap kelakuan tidak wajar dan seharusnya melaporkan kelakuan tersebut dengan niat yang baik, untuk kepentingan dan kebaikan syarikat dan bukan untuk kepentingan peribadi.

Sebarang laporan kelakuan tidak wajar boleh dibuat secara bertulis melalui emel kepada whistleblowing@alamflora.com.my

Perlindungan Pemberi Maklumat

Apabila membuat pendedahan dengan niat baik, berdasarkan alasan yang munasabah dan selaras dengan polisi ini:

- i) Identiti pemberi maklumat serta maklumat yang diberikan akan dirahsiakan, dilindungi dan tidak akan didedahkan kepada mana-mana pihak setakat yang berkenaan;
- ii) Pemberi maklumat akan dilindungi daripada sebarang tindakan yang memudaratkan oleh pihak syarikat hasil daripada pendedahan yang dibuat;
- iii) Sebarang tindakan buruk dan memudaratkan terhadap pemberi maklumat oleh pihak syarikat akan dikira sebagai salah laku yang serius dan tindakan tersebut akan dirujuk kepada Pengerusi

Lembaga Jawatankuasa Audit (Board Audit Committee) untuk sebarang keputusan lanjut; dan
iv) Perlindungan kepada pemberi maklumat tidak terjejas sekiranya hasil siasatan mendapati terdapat kesilapan terhadap sebarang fakta, peraturan dan prosedur yang terlibat.

Perlindungan yang diberikan kepada pemberi maklumat di bawah polisi ini tidak terjejas akibat pendedahan kelakuan tidak wajar walaupun tiada sebarang tindakan tatatertib yang diambil terhadap individu yang didedahkan oleh pemberi maklumat.

Perlindungan kepada mana-mana pemberi maklumat yang ingin kekal anonim atau tanpa nama tidak akan tertakluk di bawah polisi ini.

Pembatalan Perlindungan Pemberi Maklumat

Perlindungan pemberi maklumat berdasarkan polisi ini boleh dibatalkan, berdasarkan penyiasatan atau semasa penyiasatan apabila:

- i) Pemberi maklumat itu sendiri telah terlibat dalam kelakuan tidak wajar yang didedahkan melainkan:
 - a) Penglibatan tersebut berlaku atas desakan; atau
 - b) Penglibatan tersebut dibenarkan mengikut keadaan berdasarkan pandangan syarikat.
- ii) Pemberi maklumat dengan sengaja membuat pendedahan kelakuan tidak wajar dengan memberi suatu pernyataan material yang diketahui atau percaya sebagai palsu atau tidak percaya sebagai benar;
- iii) Pendedahan kelakuan tidak wajar itu dibuat semata-mata atau sebahagian besarnya dengan motif untuk mengelakkan diri daripada dibuang kerja atau tindakan tatatertib yang lain;
- iv) Pendedahan kelakuan tidak wajar itu adalah remeh dan/ atau menyusahkan;
- v) Pemberi maklumat, dalam melakukan pendedahan itu atau memberikan maklumat lanjut, melanggar peraturan polisi ini;
- vi) Pemberi maklumat sengaja mendedahkan identiti dan maklumat salah laku kepada pihak ketiga selain Pengerusi Lembaga Jawatankuasa Audit (Board Audit Committee) atau Ketua Jabatan Audit Dalaman (Internal Audit Department) atau pegawai penyiasat yang dilantik.

Jika perlindungan terhadap pemberi maklumat telah dibatalkan, notis bertulis hendaklah diberikan kepada pemberi maklumat mengenai pembatalan tersebut.

Pengurusan Pentadbiran

Lembaga Jawatankuasa Audit (Board Audit Committee) bertanggungjawab secara keseluruhan ke atas polisi ini dan pemantauan pelaksanaan polisi ini.

Ketua Jabatan Audit Dalaman (Internal Audit Department) bertanggungjawab terhadap urus tadbir dan pelaksanaan polisi ini dan juga tidak terhad kepada penyediaan manual operasi dalam menyokong pelaksanaan polisi ini.

Peruntukan polisi ini boleh disemak semula dan dipinda mengikut keperluan bagi memastikan keberkesanan pelaksanaan. Sebarang pindaan akan dilakukan oleh Ketua Jabatan Audit Dalaman (Internal Audit Department) dengan kelulusan Lembaga Pengarah.