STRAITS ORTHOPAEDICS

CAREER DEVELOPMENT AND TRAINING POLICY

Straits Orthopaedics (Mfg) Sdn Bhd (hereinafter referred to as "Company") recognizes that its people are central to its ability to deliver high-quality orthopaedic manufacturing. The Company is committed to equipping all employees with the skills, knowledge, and support they need to perform their roles safely, competently, and with pride — for as long as they are part of the Straits team.

This policy is designed to ensuring every employee, regardless of employment type or tenure, is treated fairly, trained adequately, and supported in contributing meaningfully to the Company's operations. This policy applies to all employees of the Company and its subsidiaries, including permanent, contract, and foreign workers, across all operational sites.

This policy is issued in English. In the event of any inconsistency or ambiguity arising from translation or interpretation, the English version shall prevail. Employees who are uncertain about the application of this policy to a specific situation are encouraged to seek guidance from their supervisor or Management before acting.

Career Development and Training Target: The Company targets an average of at least 15 hours of training per employee per year across the workforce.

- **Competency-Based Onboarding and Training:**
  All new employees, including foreign contract workers, shall receive structured onboarding and/or role-specific training before commencing their assigned duties. Training covers job-specific skills, occupational safety and health requirements, quality standards, and workplace conduct. The Company maintains a competency framework to define the skills required for each role and tracks training completion across all sites.

- **Performance Assessment:**
  The Company conducts regular performance assessments for all employees. Assessments for working staff are competency-based and focus on job performance, adherence to quality and safety standards, and conduct. For supervisory and management staff, assessments are more comprehensive and may include development objectives and goal-setting. The format and frequency of assessments may differ by role and employment type and shall be communicated clearly to employees.

- **Skills Development During Employment:**
  The Company aims to provide employees with access to relevant skills development and training opportunities throughout their period of employment with the Company. This includes on-the-job training, safety certifications, and technical skills programmes relevant to their roles.

- **Equal Access to Training:**
  The Company is committed to ensuring that all employees have equal access to training and skills development opportunities, regardless of gender, nationality, age, religion, or employment type. Training programmes are open to all eligible employees on the same basis. The Company does not permit any form of discrimination in the allocation of training opportunities and actively monitors participation to ensure that no group of employees is systematically excluded from development activities. Employees who believe they have been unfairly denied access to training may raise the matter through the Company's grievance mechanism.

- **Fair and Transparent Processes:**
  All recruitment, assessment, and training processes shall be conducted fairly, without discrimination on the basis of nationality, gender, religion, or employment type. Employees shall be informed of the criteria

by which their performance is assessed and shall have the opportunity to raise concerns or seek clarification through the Company's grievance mechanism.

- **Internal Progression:**
  Where operational needs and individual performance allow, the Company encourages internal progression and the recognition of skilled workers in supervisory or specialist roles. While the nature of the Company's workforce means that structured long-term career pathways may not always be applicable, the Company will seek to recognise and reward strong performance and commitment.

- **Compliance with Applicable Laws:**
  The Company complies with all applicable Malaysian employment laws and regulations relating to training and worker development, including obligations under the Employment Act 1955 and the Human Resources Development Fund (HRD Corp), as applicable to the Company's workforce.

The Company shall review this policy periodically to ensure it remains relevant and effective. For suggestions or concerns relating to this policy, employees and other relevant parties may write to esg@straitsortho.com.my.

Approved by:

Scott Gareiss
Chief Executive Officer
1 Sept 2025

STRAITS ORTHOPAEDICS

POLISI PEMBANGUNAN KERJAYA DAN LATIHAN

Straits Orthopaedics (Mfg) Sdn Bhd (selepas ini dirujuk sebagai "Syarikat") mengiktiraf bahawa pekerjanya adalah teras kepada keupayaannya untuk menjadi perkilangan ortopedik berkualiti tinggi. Syarikat komited untuk melengkapkan semua pekerja dengan kemahiran, pengetahuan, dan sokongan yang mereka perlukan untuk menjalankan peranan mereka dengan selamat, cekap, dan dengan penuh kebanggaan — selagi mereka adalah sebahagian daripada pasukan Straits.

Polisi ini direka untuk memastikan setiap pekerja, tanpa mengira jenis pekerjaan atau tempoh perkhidmatan, dilayan dengan adil, dilatih dengan mencukupi, dan disokong dalam menyumbang secara bermakna kepada operasi Syarikat. Polisi ini terpakai kepada semua pekerja Syarikat dan anak-anak syarikatnya, termasuk pekerja tetap, kontrak, dan pekerja asing, di semua tapak operasi.

Polisi ini dikeluarkan dalam Bahasa Melayu. Sekiranya terdapat sebarang ketidakselarasan atau kesamaran yang timbul daripada terjemahan atau tafsiran, versi Bahasa Inggeris hendaklah diutamakan. Pekerja yang tidak pasti tentang penerapan polisi ini terhadap situasi tertentu digalakkan untuk mendapatkan panduan daripada penyelia atau Pengurusan mereka sebelum bertindak.

Sasaran Pembangunan Kerjaya dan Latihan: Syarikat mensasarkan purata sekurang-kurangnya 15 jam latihan setiap pekerja setahun merentas tenaga kerja.

- **Orientasi dan Latihan Berasaskan Kompetensi:**
  Semua pekerja baru, termasuk pekerja kontrak asing, hendaklah menerima orientasi berstruktur dan/atau latihan khusus peranan sebelum memulakan tugas yang ditetapkan. Latihan merangkumi kemahiran khusus pekerjaan, keperluan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, piawaian kualiti, dan tingkah laku di tempat kerja. Syarikat mengekalkan kerangka kompetensi untuk menentukan kemahiran yang diperlukan bagi setiap peranan dan menjejaki penyelesaian latihan di semua tapak.
- **Penilaian Prestasi:**
  Syarikat menjalankan penilaian prestasi berkala untuk semua pekerja. Penilaian untuk kakitangan yang bekerja adalah berasaskan kompetensi dan memberi tumpuan kepada prestasi kerja, pematuhan terhadap piawaian kualiti dan keselamatan, serta tingkah laku. Bagi kakitangan penyeliaan dan pengurusan, penilaian adalah lebih menyeluruh dan mungkin merangkumi objektif pembangunan dan penetapan matlamat. Format dan kekerapan penilaian mungkin berbeza mengikut peranan dan jenis pekerjaan dan hendaklah dimaklumkan dengan jelas kepada pekerja.
- **Pembangunan Kemahiran Semasa Pekerjaan:**
  Syarikat akan menyediakan pekerja dengan akses kepada peluang pembangunan kemahiran dan latihan yang berkaitan sepanjang tempoh pekerjaan mereka dengan Syarikat. Ini termasuk latihan dalam pekerjaan, sijil keselamatan, dan program kemahiran teknikal yang berkaitan dengan peranan mereka.
- **Akses Sama Rata kepada Latihan:**
  Syarikat komited untuk memastikan semua pekerja mempunyai akses yang sama kepada peluang latihan dan pembangunan kemahiran, tanpa mengira jantina, kewarganegaraan, umur, agama, atau jenis pekerjaan. Program latihan terbuka kepada semua pekerja yang layak atas dasar yang sama. Syarikat tidak membenarkan sebarang bentuk diskriminasi dalam peruntukan peluang latihan dan memantau penyertaan secara aktif untuk memastikan tiada kumpulan pekerja dikecualikan secara sistematik daripada aktiviti pembangunan. Pekerja yang percaya mereka telah dinafikan akses kepada latihan secara tidak adil boleh membangkitkan perkara tersebut melalui mekanisme aduan Syarikat.

- **Proses yang Adil dan Telus:**
  Semua proses pengambilan pekerja, penilaian, dan latihan hendaklah dijalankan dengan adil, tanpa diskriminasi atas dasar kewarganegaraan, jantina, agama, atau jenis pekerjaan. Pekerja hendaklah dimaklumkan tentang kriteria penilaian prestasi mereka dan hendaklah mempunyai peluang untuk membangkitkan kebimbangan atau mendapatkan penjelasan melalui mekanisme aduan Syarikat.
- **Perkembangan Dalaman:**
  Di mana keperluan operasi dan prestasi individu membenarkan, Syarikat menggalakkan perkembangan dalaman dan pengiktirafan pekerja mahir dalam peranan penyeliaan atau pakar. Walaupun sifat tenaga kerja Syarikat Adalah untuk laluan kerjaya jangka panjang yang berstruktur mungkin tidak selalu terpakai, Syarikat akan berusaha untuk mengiktiraf dan memberi ganjaran terhadap prestasi dan komitmen yang cemerlang.
- **Pematuhan terhadap Undang-Undang yang Terpakai:**
  Syarikat mematuhi semua undang-undang dan peraturan pekerjaan Malaysia yang terpakai berkaitan dengan latihan dan pembangunan pekerja, termasuk kewajipan di bawah Akta Pekerjaan 1955 dan Tabung Pembangunan Sumber Manusia (HRD Corp), sebagaimana yang terpakai kepada tenaga kerja Syarikat.

Syarikat hendaklah mengkaji semula polisi ini secara berkala untuk memastikan ia kekal relevan dan berkesan. Untuk cadangan atau kebimbangan berkaitan polisi ini, pekerja dan pihak-pihak berkaitan yang lain boleh menulis kepada esg@straitsortho.com.my.