

	Jenis Dokumen: POLISI	Prosedur / Tajuk: KONFLIK KEPENTINGAN	Nombor Dokumen: SIGMa System-005	
	Pemilik dokumen: Jabatan Integriti Dan Tadbir Urus Sabah Electricity Sdn Bhd		Semakan:	0
			Tarikh diterbitkan:	2 Februari 2021

SABAH ELECTRICITY SDN BHD

Sabah Electricity Sdn Bhd

Wisma SESB,

Jalan Tunku Abdul Rahman

88673 Kota Kinabalu, Sabah

TAJUK:

POLISI KONFLIK KEPENTINGAN

Nombor Dokumen:

SIGMa System-005

Nombor Semakan	Perkara	Oleh	Disahkan oleh	Diluluskan oleh
Tiada	Penyediaan Polisi	Jabatan Integriti Dan Tadbir Urus	BIC	BOD

Kandungan

1. Objektif	4
2. Latar belakang	4
3. Skop	4
4. Rujukan	5
5. Takrifan	5
6. Pemilik polisi	11
7. Tanggungjawab	11
8. Polisi	12
9. Hukuman ke atas ketidakpatuhan	17
10. Penepian	17
11. Semakan dan pemeriksaan	17

1. OBJEKTIF

Polisi ini menerangkan prinsip dan peraturan yang berkaitan untuk mengelakkan atau menguruskan Konflik Kepentingan serta cara prinsip dan peraturan itu dilaksanakan.

2. LATAR BELAKANG

Konflik Kepentingan timbul apabila kepentingan peribadi seseorang itu bercanggah dengan tugas profesional mereka disebabkan oleh hubungan tertentu seperti hubungan kekeluargaan, pemegangan saham atau pekerjaan sampingan. Konflik Kepentingan ini akan memberikan kesan yang menimbulkan pengaruh tak wajar terhadap pertimbangan, keputusan atau tindakan perniagaan individu itu yang akhirnya akan merugikan majikan mereka.

Wujudnya Konflik Kepentingan tidak semestinya salah. Walau bagaimanapun, kepentingan yang bercanggah boleh menyukarkan seseorang individu untuk bekerja secara objektif dan cekap ketika membuat pertimbangan, mengambil keputusan atau melakukan tindakan tertentu dan juga boleh mendatangkan akibat di sisi undang-undang dan kawal selia. Oleh itu, ketelusan dalam bentuk pendedahan sangat penting dapat membantu melindungi integriti dan reputasi SESB serta individu yang terlibat.

SESB telah menyediakan dokumen ini untuk memberikan arahan dan panduan tentang pendiriannya berhubung dengan Konflik Kepentingan dan cara menguruskannya.

3. SKOP

- 3.1 Polisi ini terpakai kepada SESB, BOD dan Kakitangan SESB serta Organisasi Kawalannya, juga BOD dan kakitangan bagi Sekutu Perniagaan apabila mereka bertindak bagi pihak SESB.
- 3.2 Sekiranya SESB tidak mempunyai kepentingan mengawal, SESB akan berusaha memastikan prosedur Konflik Kepentingan yang sesuai diwujudkan dengan persetujuan rakan perniagaannya.

4. RUJUKAN

- a) ISO 37001:2016
- b) Kod Etika SESB
- c) Glosari Istilah TCIMS dan SIGMa System
- d) TCIMS Policies dan SIGMa System Policies
- e) Akta SPRM 2009
- f) Prosedur Pemantauan dan Semakan TCIMS

5. TAKRIFAN

Takrif yang berikut terdapat dalam polisi ini. Bagi takrif tambahan, lihat Glosari SIGMa System.

Akta SPRM 2009	Akta Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia 2009
BOD	Lembaga Pengarah SESB dan Organisasi Kawalannya.
BIC	Jawatankuasa Lembaga Integriti/ <i>Board Integrity Committee</i>
BSM	Bahagian Sumber Manusia
Hadiah	Hadiah adalah sepertimana ditakrifkan dan dijelaskan secara terperinci di dalam Polisi Hadiah, Hospitaliti Dan Manfaat Berkaitan
Ikrar Integriti	Dokumen yang ditandatangani oleh individu yang menyatakan mereka akan bertindak dengan berintegriti apabila melaksanakan tugas mereka di SESB.
JITU	Jabatan Integriti Dan Tadbir Urus

Kakitangan Baharu	<p>Kakitangan baharu bermaksud kakitangan yang baharu diambil bekerja terdiri daripada:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Pekerja yang pertama kali diambil bekerja oleh SESB; atau ii. Pekerja yang baharu berpindah atau dipinjamkan dari TNB atau agensi Kerajaan. iii. Pesara yang dilantik semula secara kontrak berpenggal.
Kakitangan SESB	<p>Semua individu yang mempunyai ikatan kontrak secara langsung dengan SESB dan Organisasi Kawalannya atas dasar pekerjaan termasuklah pekerja dan pengarah tetap dan sementara.</p>
Konflik Kepentingan	<p>Apabila kepentingan seseorang boleh mempengaruhi, berpotensi mempengaruhi atau dianggap boleh mempengaruhi pembuatan keputusan mereka di SESB.</p>
KTW	<p>Kelakuan tidak wajar yang bermaksud apa-apa salah laku atau kesalahan jenayah sama ada cubaan, disyaki atau telah berlaku, termasuk tetapi tidak terhad seperti berikut:-</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Rasuah b. <i>Fraud</i> c. Kecurian atau penggelapan wang syarikat d. Konflik kepentingan e. Rasuah (salah guna kuasa) f. Kesalahan jenayah g. Kegagalan mematuhi polisi dan prosedur, Kod Etika, peraturan dan arahan SESB

	<ul style="list-style-type: none"> h. Kegagalan mematuhi obligasi undang-undang atau kawal selia i. Salah guna aset/harta SESB j. Salah laksana keadilan (<i>Miscarriage of justice</i>) k. Membahayakan kesihatan dan keselamatan individu l. Membahayakan alam sekitar m. Gangguan dan/atau ugutan n. Lain-lain salah laku tata tertib o. Menyembunyikan apa-apa perbuatan di atas
MIC	Jawatankuasa Integriti Pengurusan/ <i>Management Integrity Committee</i>
Orang Berkait Rapat	<ul style="list-style-type: none"> i. Saudara seseorang sebagaimana yang ditakrifkan di bawah Seksyen 3 Akta SPRM 2009 seperti berikut:- <ul style="list-style-type: none"> a. isteri atau suami orang itu; b. adik atau abang atau kakak orang itu; c. adik atau abang atau kakak isteri atau suami orang itu; d. orang yang mempunyai pertalian nasab langsung ke atas atau ke bawah dengan orang itu; e. orang yang mempunyai pertalian nasab langsung ke atas atau ke bawah dengan isteri atau suami orang itu; f. orang yang mempunyai pertalian nasab langsung ke bawah dengan orang yang disebut dalam perenggan (b); g. bapa saudara, emak saudara atau sepupu orang itu; atau

	<p>h. menantu orang itu.</p> <p>ii. Takrifan yang lebih luas daripada ‘saudara’ bergantung kepada situasi yang menggambarkan seseorang itu berkait rapat sebagai contoh seseorang yang dengannya orang itu bersahabat baik, manamana orang yang tinggal di rumah yang sama dengan orang itu, keluarga angkat, keluarga tiri atau ‘keluarga terdekat’.</p>
Organisasi Kawalan	Entiti yang mana SESB mempunyai kuasa membuat keputusan ke atasnya yang memberikan SESB hak untuk melantik dan menyingkirkan pengurusan. Ini biasanya berlaku apabila SESB memiliki kepentingan mengawal (memiliki >50% syer mengundi) tetapi juga boleh berlaku apabila terdapat perjanjian bahawa SESB berhak melantik pengurusan, contohnya usaha sama yang SESB memiliki peruntukan syer mengundi terbesar (tetapi masih <50%).
Pakatan Integriti	Perjanjian sah antara dua entiti (biasanya pembeli dengan penyedia luar) untuk bertindak mengikut set amalan yang telah dipersetujui bagi mengelakkan berlakunya rasuah semasa menjalankan aktiviti komersial mereka. Hendaklah dibezakan dengan Ikrar Integriti untuk kakitangan
Pengurus	Penyelia terdekat seseorang.
Pengurusan	Istilah umum bagi kumpulan kakitangan yang menganggotai Jawatankuasa Pengurusan SESB.
Pihak Ketiga	Individu atau syarikat yang tidak diambil bekerja secara langsung oleh SESB tetapi bertindak bagi pihak SESB seperti perunding atau ejen. Lihat takrifan ‘Sekutu Perniagaan’

<p>Rasuah</p>	<p>(i) Rasuah ditakrifkan sebagai apa-apa tindakan yang boleh dianggap sebagai kesalahan memberikan atau menerima ‘suapan’ di bawah Akta SPRM 2009.</p> <p>Dari segi amalannya, rasuah bermaksud menawarkan, memberikan, menerima atau meminta sesuatu yang bernilai dalam cubaan untuk mempengaruhi, secara tidak jujur, keputusan atau tindakan seseorang yang memegang jawatan beramanah dalam organisasi.</p> <p>‘Suapan’ ditakrifkan dalam Akta SPRM 2009 dengan maksud yang berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) wang, derma, alang, pinjaman, fi, hadiah, cagaran berharga, harta atau kepentingan mengenai harta, iaitu apa-apa jenis harta, sama ada alih atau tak alih, faedah kewangan, atau apa-apa manfaat seumpama itu yang lain; (b) apa-apa jawatan, kebesaran, pekerjaan, kontrak pekerjaan atau perkhidmatan dan apa-apa perjanjian untuk memberikan pekerjaan atau memberikan perkhidmatan atas apa-apa sifat; (c) apa-apa bayaran, pelepasan, penunaian atau penyelesaian apa-apa pinjaman, obligasi atau liabiliti lain, sama ada keseluruhannya atau sebahagian daripadanya; (d) apa-apa jenis balasan berharga, apa-apa diskaun, komisen, rebat, bonus, potongan atau peratusan; (e) apa-apa perbuatan menahan diri daripada menuntut apa-apa wang atau nilai wang atau benda berharga; (f) apa-apa jenis perkhidmatan atau pertolongan lain termasuk perlindungan daripada apa-apa penalti atau ketidakupayaan yang dikenakan atau yang dikhuatiri atau daripada apa-apa tindakan atau
----------------------	---

	<p>prosiding yang bersifat tatatertib, sivil atau jenayah, sama ada atau tidak sudah dimulakan dan termasuk penggunaan atau menahan diri daripada menggunakan apa-apa hak atau apa-apa kuasa atau kewajipan rasmi; dan</p> <p>(g) apa-apa tawaran, aku janji atau janji, sama ada bersyarat atau tidak bersyarat untuk memberikan suapan mengikut pengertian mana-mana perenggan (a) hingga (f).</p> <p>(ii) Rasuah ditakrifkan oleh <i>The Transparency International</i> sebagai ‘Penyalahgunaan kuasa yang diamanahkan untuk kepentingan peribadi’.</p> <p>Rasuah boleh bersifat ‘ke luar (<i>outbound</i>)’, apabila seseorang yang bertindak bagi pihak SESB cuba mempengaruhi tindakan seseorang di pihak luar seperti pegawai kerajaan atau pembuat keputusan di pihak klien.</p> <p>Rasuah juga boleh bersifat ‘ke dalam (<i>inbound</i>)’, apabila pihak luar cuba mempengaruhi seseorang dalam kumpulan SESB seperti pembuat keputusan kanan atau seseorang yang mempunyai akses kepada maklumat sulit.</p>
<p>Sekutu Perniagaan</p>	<p>Pihak luar yang dengannya SESB mempunyai atau merancang untuk menjalin beberapa bentuk hubungan perniagaan. Pihak luar termasuk klien, pelanggan, usaha sama, rakan usaha sama, rakan konsortium, penyedia khidmat luar, kontraktor, perunding, subkontraktor, pembekal, vendor, penasihat, ejen, pengedar, wakil, pengantara dan pelabur. Sekutu Perniagaan juga boleh dirujuk sebagai Pihak Ketiga khususnya jika sekutu tersebut bertindak bagi pihak SESB.</p>

SESB	Sabah Electricity Sdn. Bhd. (462872-W)
SIGMa System	Sistem Pengurusan Integriti Dan Tadbir Urus SESB/ <i>SESB Integrity And Governance Management System</i>
SPRM	Suruhanjaya pencegahan rasuah malaysia
Tindakan Balas	Salah satu kejadian atau lebih daripada yang berikut: <ul style="list-style-type: none"> a) Gangguan terhadap pekerjaan atau mata pencarian sah seseorang termasuk diskriminasi, pemecatan, penurunan pangkat, penggantungan kerja, keadaan yang merugikan, penamatan atau layanan buruk berhubung dengan pekerjaan, kerjaya, profesion, perdagangan atau perniagaan atau pengambilan tindakan tatatertib. b) Penahanan bayaran yang genap masa dan kena dibayar di bawah sesuatu kontrak. c) Keengganan untuk mengikat kontrak yang berikutnya. d) Tindakan yang menyebabkan kecederaan, kerugian atau kerosakan. e) Ugutan atau gangguan. f) Ancaman untuk mengambil mana-mana tindakan seperti di atas.

6. PEMILIK POLISI

JITU ialah pemilik Polisi ini.

7. TANGGUNGJAWAB

7.1 Menjadi tanggungjawab semua BOD dan Kakitangan SESB untuk mematuhi prinsip dan peraturan yang dinyatakan dalam Polisi ini.

- 7.2 Menjadi tanggungjawab semua BOD dan Kakitangan SESB untuk memberikan komitmen berjadual secara tetap bagi mengisytiharkan Konflik Kepentingan, melalui Ikrar Integriti peribadi yang berkaitan.
- 7.3 Setiausaha syarikat (“CoSec”) SESB bertanggungjawab menguruskan akuan Konflik Kepentingan berkanun bagi BOD SESB. Jika entiti kawalan mempunyai BOD sendiri, CoSec syarikat itu hendaklah bertanggungjawab terhadap akuan berkanun BOD.
- 7.4 Setiap Pengurus bertanggungjawab mematuhi Polisi ini dalam skop tanggungjawab fungsinya menunjukkan kepimpinan melalui teladan dan memberikan panduan kepada kakitangan SESB dibawah seliaannya.
- 7.5 JITU bertanggungjawab memberikan panduan tentang Konflik Kepentingan. JITU juga bertanggungjawab terhadap sistem pengurusan pendedahan Konflik Kepentingan.
- 7.6 Bahagian Sumber Manusia (BSM) bertanggungjawab memastikan Kakitangan Baharu menerima satu salinan Polisi ini dan dibenarkan mengakses sistem pendedahan Konflik Kepentingan sebagai sebahagian daripada prosedur induksi. BSM juga hendaklah memaklumkan Kakitangan SESB Baharu bahawa apa-apa konflik sebenar, berpotensi atau yang dianggap berlaku hendaklah diisytiharkan. JITU akan bekerjasama dengan BSM untuk memastikan bahan-bahan yang berkaitan disediakan kepada Kakitangan Baharu.
- 7.7 Sebagai pemilik Polisi, JITU bertanggungjawab menyelia pelaksanaan, penyampaian, pemantauan dan pengemaskinian Polisi ini.

8. POLISI

- 8.1 Konflik Kepentingan berlaku apabila kepentingan peribadi seseorang sama ada mempengaruhi, berpotensi mempengaruhi atau dianggap boleh mempengaruhi pembuatan keputusan mereka di SESB. Oleh itu, SESB mentakrifkan Konflik Kepentingan secara umum seperti berikut:

- i. Konflik Kepentingan sebenar (orang itu berdepan dengan konflik sebenar, sedia ada);
- ii. Konflik Kepentingan berpotensi (orang itu berada atau mungkin berada dalam situasi yang boleh menyebabkan konflik) dan
- iii. Konflik Kepentingan yang dianggap berlaku (orang itu berada atau mungkin berada dalam situasi yang dilihat seolah-olah merupakan konflik walaupun situasi tersebut bukanlah sedemikian).

Ketiga-tiga jenis konflik ini berpotensi mendatangkan risiko kepada SESB, orang yang terlibat dan mana-mana pihak luar yang terjejas seperti Sekutu Perniagaan. Oleh itu, kesemua konflik sebenar, berpotensi atau yang dianggap berlaku hendaklah diisytiharkan dan diuruskan menurut Polisi ini.

- 8.2 Konflik Kepentingan boleh timbul daripada aset peribadi, pendapatan atau faktor lain pada seseorang yang boleh mempengaruhi pembuatan keputusan mereka atau apabila pembuatan keputusan mereka boleh dipengaruhi oleh 'Orang Berkait Rapat' seperti kawan atau saudara.
- 8.3 Polisi ini menetapkan bahawa pendedahan dan pengurusan Konflik Kepentingan merupakan tanggungjawab kakitangannya pada semua peringkat.
 - a. Semua BOD dan kakitangan SESB hendaklah mengambil langkah yang perlu untuk memahami maksud Konflik Kepentingan mengelakkan konflik sedemikian seboleh mungkin dan mengisytiharkannya jika ia timbul.
 - b. BOD dan kakitangan SESB hendaklah membaca maklumat yang diberikan oleh SESB berhubung dengan Konflik Kepentingan termasuk Polisi ini, supaya mereka memahami konsep dan dapat mengenal pasti konflik sebaik sahaja ia timbul. BOD dan kakitangan SESB yang berada dalam situasi apabila terdapat kemungkinan berlakunya konflik juga perlu mengikuti apa-apa latihan yang disediakan.
 - c. Seseengah Konflik Kepentingan tidak serius dan boleh diurus melalui pendedahan dan pemantauan tanpa memerlukan tindakan lanjut. Walau bagaimanapun, sebahagiannya mendatangkan risiko yang tinggi terhadap

reputasi atau kepentingan perniagaan SESB dan konflik ini harus dielakkan. 'Mengelakkan' Konflik Kepentingan bermaksud BOD dan kakitangan SESB mengambil keputusan atau tindakan untuk memastikan Konflik Kepentingan tidak berlaku sama ada sebenar, berpotensi atau yang dianggap berlaku.

- d. Kakitangan SESB hendaklah merujuk Pengurus mereka jika terdapat keraguan tentang keadaan yang boleh mewujudkan Konflik Kepentingan. BOD hendaklah mendapatkan nasihat daripada CoSec.

8.4 BOD dan Kakitangan SESB hendaklah membuat perisytiharan Konflik Kepentingan secara berjadual dan secara khusus apabila timbulnya konflik.

- a. Perisytiharan berjadual

Hendaklah dibuat secara tahunan seperti berikut:.

- i. Bagi BOD, perisytiharan oleh semua BOD hendaklah dibuat melalui akuan berkanun yang diuruskan oleh CoSec.
- ii. Bagi kakitangan SESB, pengisytiharan oleh semua kakitangan hendaklah dibuat melalui penyerahan Ikrar Integriti tahunan.

- b. Perisytiharan khusus

Selain itu, BOD dan kakitangan SESB hendaklah membuat pengisytiharan secara ad hoc jika dan apabila sesuatu konflik timbul pada bila-bila masa seperti berikut:

- i. Bagi BOD, perisytiharan khusus hendaklah dibuat melalui akuan berkanun yang diuruskan oleh CoSec.
- ii. Bagi Kakitangan SESB, perisytiharan khusus hendaklah dibuat.

8.5 BOD dan kakitangan SESB hendaklah mendedahkan semua jenis Konflik Kepentingan sebaik sahaja konflik itu timbul.

- a. Sekiranya terdapat Konflik Kepentingan, tindakan yang perlu dilakukan oleh kakitangan adalah mendedahkannya kepada Pengurus mereka dengan segera ("Pendedah Maklumat"). Kebanyakan situasi Konflik Kepentingan boleh ditangani dengan cara yang mudah dan dipersetujui bersama melalui perbincangan tertentu. Bagi memastikan rekod yang tepat, Pendedah

Maklumat hendaklah kemudiannya melengkapkan borang Pendedahan Konflik Kepentingan dalam talian walaupun jika tiada tindakan lanjut diperlukan. Tindakan ini bertujuan melindungi orang itu jika perkara tersebut timbul pada masa depan dan memastikan mana-mana pihak yang berkenaan, selain Pendedah Maklumat dan Pengurusnya tahu tentang konflik itu.

- b. Jika Pendedah Maklumat berasa tidak selesa untuk membincangkan isu itu dengan Pengurusnya, dia hendaklah berhubung dengan JITU dan membincangkan cara untuk menguruskan konflik.
- c. Pendedahan harus dilakukan sebaik sahaja orang itu sedar bahawa mungkin terdapat Konflik Kepentingan.
- d. BOD hendaklah mendedahkan konflik kepada Pengerusi syarikat untuk tindakan lanjut.
- e. Ahli jawatankuasa pemerolehan hendaklah mendedahkan konflik kepada Pengerusi jawatankuasa untuk tindakan lanjut.
- f. Kakitangan Baharu yang diambil bekerja hendaklah mendedahkan semua Konflik Kepentingan dengan SESB semasa proses pengambilan supaya mereka boleh berbincang dengan Pengurus pengambilan. Apa-apa konflik sebenar, berpotensi atau yang dianggap berlaku yang disedari oleh Kakitangan Baharu hendaklah diisytiharkan dalam tempoh 14 hari kalendar dari tarikh penerimaan taklimat induksi mereka.

8.6 Pendedahan memberikan ketelusan kepada konflik sebenar, berpotensi atau yang dianggap berlaku namun pendedahan semata-mata ada kalanya tidak memadai. Polisi ini juga menghendaki supaya Konflik Kepentingan ditangani agar risiko yang timbul akibat konflik dapat dikurangkan secara berkesan.

- a. Bagi Kakitangan SESB, menangani Konflik Kepentingan merupakan tanggungjawab Pengurus kepada Pendedah Maklumat. 'Menangani Konflik Kepentingan' ialah proses mengenal pasti, dan melaksanakan strategi dan amalan untuk mengurangkan risiko yang dikaitkan dengan Konflik Kepentingan yang didedahkan.

- b. Secara khusus, SESB menghendaki Pengurus:
 - i. Menjaga maklumat yang didedahkan oleh seseorang dengan kerahsiaan sewajarnya dan tidak bersikap berat sebelah. Pendedah Maklumat seharusnya dipuji atas pengisytiharannya dan tidak dihukum akibat tambahan kerja yang mungkin perlu dilakukan oleh Pengurus dan kumpulannya.
 - ii. Menilai situasi Konflik Kepentingan dengan sewajarnya termasuk risiko ke atas kepentingan perniagaan dan reputasi syarikat.
 - iii. Mendapatkan panduan jika perlu daripada Pengurus mereka sendiri dan fungsi sokongan termasuk JITU, Jabatan Hal Ehwal Undang-Undang atau BSM.
 - iv. Membuat keputusan yang pragmatik untuk menangani Konflik Kepentingan. Hal ini perlu dilakukan dengan cara yang membolehkan apa-apa risiko terhadap SESB dikurangkan, operasi jabatan yang sedang dilaksanakan tidak terlalu terganggu dan kepentingan peribadi Pendedah Maklumat dilindungi seboleh yang mungkin.
 - v. Menyampaikan keputusan dan hujahnya kepada Pendedah Maklumat dan membuat susulan untuk memastikan orang itu memahami dan mematuhi.
 - vi. Memastikan pendedahan didokumenkan oleh Pendedah Maklumat dengan melengkapkan borang Pendedahan Konflik Kepentingan yang berkaitan.
- c. Bagi BOD, Pengerusi syarikat akan menguruskan pendedahan untuk mencapai keputusan yang sewajarnya dengan bantuan CoSec.

8.7 Pelaporan Salah Laku yang Mungkin Berlaku/Tiada Tindakan Balas

- a) Mana-mana orang yang mendapati kemungkinan pelanggaran undang-undang yang terpakai atau Polisi ini dikehendaki melaporkan rasa syak mereka dengan segera sama ada kepada Pengurus mereka atau melalui saluran pelaporan rasmi yang disediakan oleh SESB dengan merujuk Polisi Pemberian Maklumat.

- b) Kakitangan yang melaporkan salah laku atau kelakuan tidak wajar (“KTW”) yang mungkin berlaku atau sesiapa yang memberikan maklumat atau memberikan bantuan dalam apa-apa siasatan atau penyiasatan tentang kemungkinan salah laku atau KTW akan dilindungi daripada Tindakan Balas.

9. HUKUMAN KE ATAS KETIDAKPATUHAN

SESB menganggap Konflik Kepentingan sebagai suatu perkara yang serius dan akan mengenakan hukuman jika berlaku pelanggaran terhadap Polisi ini. Bagi kakitangan SESB, ketidakpatuhan akan menyebabkan tindakan tatatertib diambil sehingga dan termasuk penamatan pekerjaan. Tindakan undang-undang selanjutnya juga boleh diambil jika kepentingan SESB terjejas akibat ketidakpatuhan oleh individu dan organisasi.

10. PENEPIAN

Apa-apa penyimpangan daripada atau penepian terhadap Polisi ini mestilah diperakukan oleh MIC dan diluluskan oleh BIC.

11. SEMAKAN & PEMERIKSAAN

JITU akan menyemak kesesuaian Polisi ini dari semasa ke semasa menurut Prosedur Pemantauan dan Semakan SIGMa System.