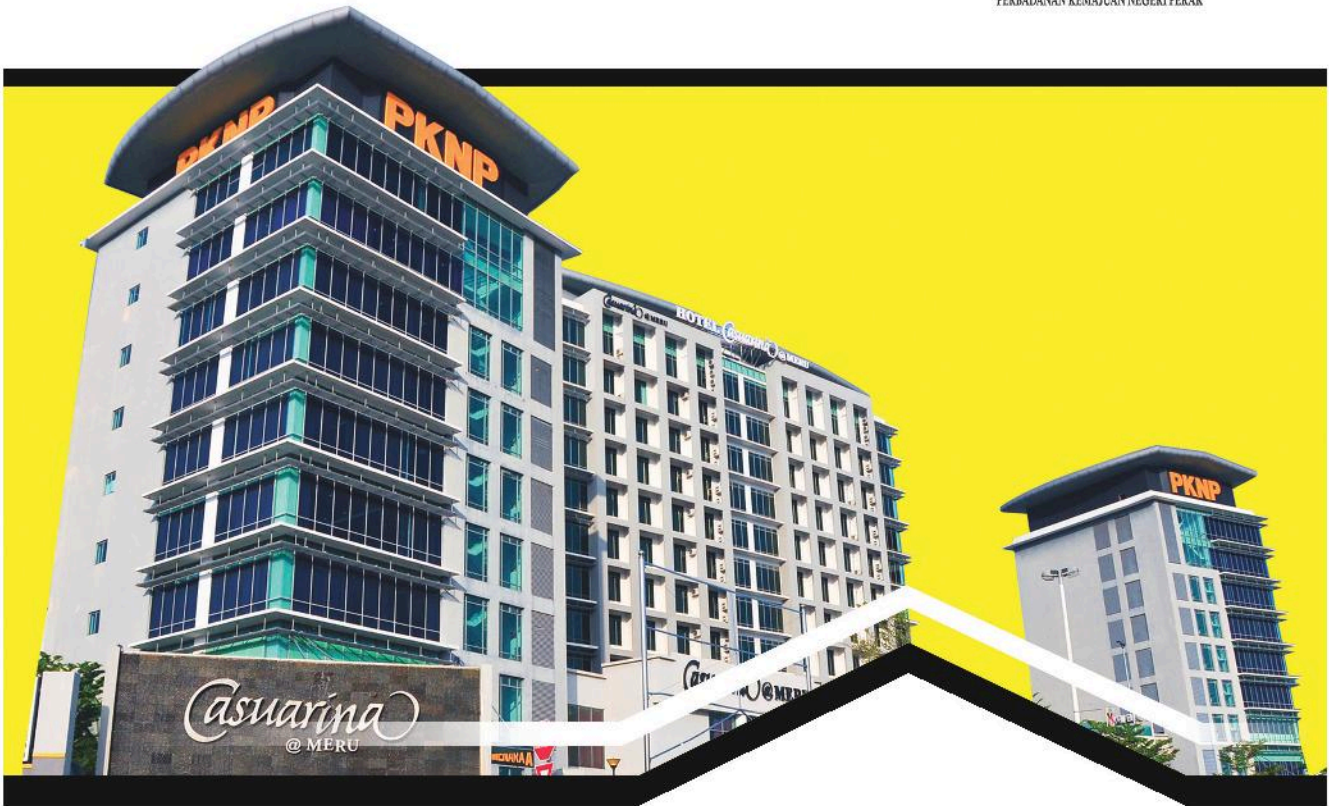


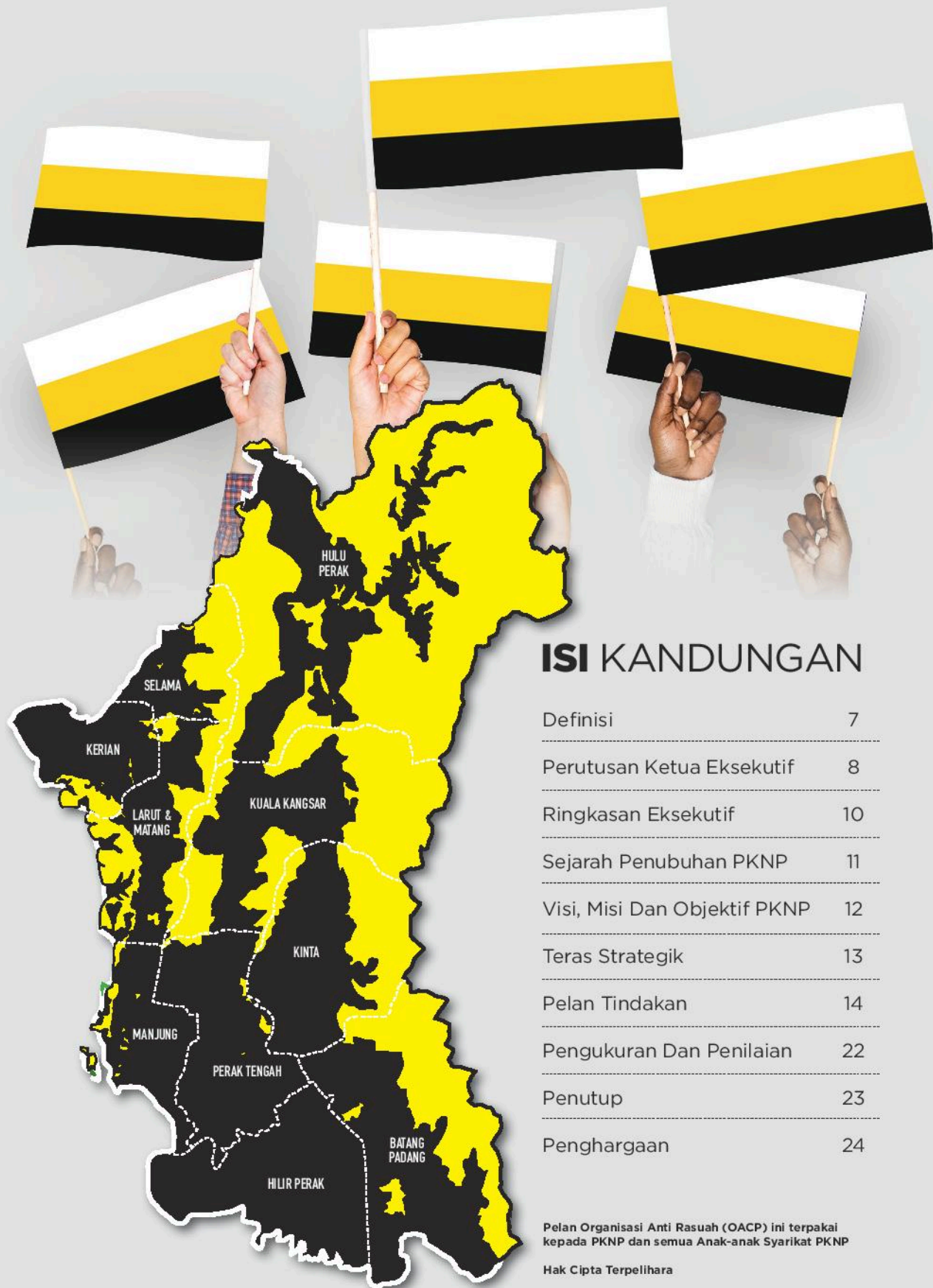


PERBADANAN KEMAJUAN NEGERI PERAK



PELAN ANTIRASUAH **ORGANISASI**

PERBADANAN KEMAJUAN NEGERI PERAK



ISI KANDUNGAN

Definisi	7
Perutusan Ketua Eksekutif	8
Ringkasan Eksekutif	10
Sejarah Penubuhan PKNP	11
Visi, Misi Dan Objektif PKNP	12
Teras Strategik	13
Pelan Tindakan	14
Pengukuran Dan Penilaian	22
Penutup	23
Penghargaan	24

Pelan Organisasi Anti Rasuah (OACP) ini terpakai kepada PKNP dan semua Anak-anak Syarikat PKNP

Hak Cipta Terpelihara

Diterbitkan oleh:

Unit Integriti dan Governans, PKNP 2019

DEFINISI

ABMS	<i>Anti-Bribery Management System</i>
Agensi Kerajaan	<i>Satu badan atau organisasi yang ditubuhkan oleh Kerajaan (sama ada Kerajaan Persekutuan atau Kerajaan Negeri) yang menjalankan aktiviti atau urusan yang tertentu. Dalam konteks OACP ini, agensi Kerajaan bermaksud PKNP dan Anak-anak Syarikat PKNP</i>
Ahli Lembaga Pengarah (ALP)	<i>Anggota yang dilantik untuk menyelia Pengurusan dan kegiatan sesebuah syarikat. Dalam konteks OACP, skop ALP meliputi PKNP dan semua Anak-anak Syarikat PKNP</i>
Anak Syarikat	<i>Bermaksud syarikat-syarikat yang ditubuhkan dengan PKNP mempunyai kepentingan majoriti di dalamnya</i>
BPPK	<i>Bahagian Perkhidmatan Perundangan Korporat</i>
BSTMP	<i>Bahagian Sumber Tenaga Manusia dan Pentadbiran</i>
BHETH	<i>Bahagian Hal Ehwal Tanah dan Harta</i>
BNM	<i>Bank Negara Malaysia</i>
Check and Balance	<i>Semak dan imbang untuk menjamin wujudnya kebebasan daripada setiap cabang kekuasaan yang satu terhadap kekuasaan lainnya</i>
CRM	<i>Corruption Risks Management</i>
Full Disclosure	<i>Pengisytiharan Penuh yang bermaksud pendedahan data secara lengkap dan menyeluruh termasuk kewangan, kepentingan dan sebagainya dengan tujuan agar diketahui secara luas oleh masyarakat umum</i>
Financial Health	<i>Satu istilah yang digunakan untuk menggambarkan keadaan kewangan peribadi seseorang</i>
Hot Staff	<i>Mereka yang dikatakan mempunyai rekod tahap integriti yang rendah</i>
Hot Job	<i>Bidang kerja atau tugas yang mempunyai ruang dan peluang untuk melakukan penyelewengan dan rasuah</i>
Hot Spot	<i>Lokasi tempat kerja yang jauh dari pusat pengawasan dan terdedah kepada unsur-unsur penyelewengan dan rasuah</i>
Integrity Vetting	<i>Tapisan Keutuhan Integriti</i>
NACP	<i>National Anti-Corruption Plan (Pelan Antirasuah Nasional)</i>
OACP	<i>Organisation Anti-Corruption Plan (Pelan Antirasuah Organisasi)</i>
PKNP	<i>Perbadanan Kemajuan Negeri Perak</i>
Rule of Law	<i>Kedaulatan Undang-undang meliputi jaminan hak asasi rakyat, institusi kehakiman yang bebas dan hal keadaan sosial, ekonomi serta budaya yang mampu memelihara kehormatan insaniah (human dignity)</i>
SSM	<i>Suruhanjaya Syarikat Malaysia</i>
UIG	<i>Unit Integriti dan Governans</i>

PERUTUSAN KETUA EKSEKUTIF



Pada 29 Januari 2019, YAB Perdana Menteri Malaysia, Tun Dr Mahathir Mohamed telah melancarkan Pelan Antirasuah Nasional (National Anti-Corruption Plan – NACP) dengan objektif jangka panjang untuk menjadikan Malaysia sebagai sebuah Negara Bebas Rasuah. NACP dikembangkan kepada semua jabatan, agensi kerajaan dan Badan Berkanun Negeri serta Syarikat Berkaitan Kerajaan dengan 115 inisiatif yang perlu dilaksanakan melalui 6 strategi. Salah satu inisiatif yang dicadangkan adalah penggubalan dan pelaksanaan **Pelan Antirasuah Organisasi atau Organisation Anti-Corruption Plan (OACP)** di setiap agensi kerajaan dan swasta termasuklah PKNP dan Anak-anak Syarikat PKNP.

PKNP sedar dan faham bahawa integriti individu adalah asas serta prasyarat utama bagi sesebuah organisasi untuk mencapai kemajuan dan mampu berdaya saing. Usaha dan langkah-langkah pemantapan integriti perlu diambil dalam suatu rangka kerja yang terancang, teratur dan kemas. Untuk itu, PKNP telah menggubal OACP yang berpaksikan kepada aktiviti-aktiviti pengukuhan integriti individu dan governans organisasi dengan objektif untuk mencegah berlakunya amalan rasuah, salah guna kuasa dan penyelewengan.

OACP PKNP ini dirangka untuk tempoh tiga tahun iaitu dari tahun 2020 – 2022 dengan mengambil pendekatan yang meliputi aspek pendidikan, pencegahan, pengukuhan, penguatkuasaan dan pemulihan yang disaring daripada NACP. PKNP juga menerapkan konsep 5A di dalam melaksanakan pelan ini iaitu **Anticipation** (Kesedaran), **Advocacy** (Pengamalan), **Alliance** (Kolaborasi), **Action** (Tindakan) dan **Accreditation** (Pentauliahan).

Melalui penggubalan dan pelaksanaan pelan ini, semua aktiviti pengukuhan integriti dan governans akan lebih terancang dan lebih fokus. Pelan ini juga boleh menjadi rujukan kepada semua warga PKNP untuk bergerak seiring dengan suatu tekad yang kental untuk mencegah kemungkaran di organisasi ini.

Urus setia untuk pemantauan pelaksanaan Pelan ini ialah **Unit Integriti dan Governans (UIG)** sementara pelaksana dan pemilik (*ownership*) ialah semua Bahagian dan Anak Syarikat PKNP yang berkaitan. Pelan ini adalah milik kita semua dan menjadi tanggungjawab kita untuk melaksana dan menjayakannya demi kebaikan organisasi yang kita cintai ini.

Semua pelaporan yang berkaitan Pelan ini akan dibuat oleh Unit Integriti dan Governans kepada **Kementerian Hal Ehwal Ekonomi** secara berkala dan apabila diperlukan. Sehubungan itu, semua bahagian yang berkaitan hendaklah memberi kerjasama sepenuhnya kepada Unit Integriti dan Governans.

Harapan saya agar semua warga kerja **PKNP** berfikiran terbuka, berlapang dada dan dengan tangan terbuka menyambut pelan ini. Hanya dengan keikhlasan hati, istiqamah dan iltizam, semua usaha kita ini akan diredhai Allah Subhana Wataala.

Sekian, terima kasih



.....
Mohd Ariff bin Yeop Ishak
Ketua Eksekutif PKNP

1. RINGKASAN EKSEKUTIF

Pelan Antirasuah Organisasi atau *Organisation Anti-Corruption Plan (OACP)* PKNP ini disaring daripada Pelan Anti Rasuah Nasional (NACP). Daripada 115 inisiatif yang dicadangkan di dalam NACP, PKNP telah memilih beberapa strategi yang berkaitan dan yang boleh dilaksanakan sahaja. Inisiatif-inisiatif ini adalah dalam bentuk *Strategic Objectives* yang umum dan akan diperhalusi serta ditambahbaik setelah dilaksanakan.

Pelan ini juga mengambil maklum dan menyisipkan isu-isu yang ditimbulkan di dalam Bengkel Pelan Pengurusan Risiko Rasuah (*Corruption Risks Management Workshop*) yang telah dilaksanakan sebelum ini.

- **Strategik Objektif 1 - Memastikan Ketelusan Dan Akauntabiliti Dalam Pentadbiran:** adalah antara hasil dapatan yang diperolehi daripada program CRM yang dilaksanakan pada April 2019 yang lalu. Ianya teretus daripada ketidakpuasan hati warga kerja PKNP dan Anak Syarikat berkaitan isu pengambilan pekerja, penetapan gaji, dan penilaian prestasi. Isu yang kelihatan remeh ini sebenarnya boleh menimbulkan kesan buruk yang lain jika tidak ditangani sewajarnya.
- **Strategik Objektif 2 - Mengekang Campur Tangan Politik Dalam Pentadbiran:** ialah berkenaan campur tangan politik dalam pentadbiran, suatu perkara yang sensitif dan jarang diperbincangkan secara terbuka sebelum ini. PKNP berharap Kerajaan semasa (Government of the Day) yang berpegang kepada *Rule of Law* akan mengotakan apa yang dikatakan iaitu mengekang campur tangan politik dalam urusan pentadbiran sesebuah agensi kerajaan.
- **Strategik Objektif 3 - Memantapkan Perkhidmatan Dengan Tadbir Urus Yang Lebih Baik:** dalam kerangka untuk meningkatkan tadbir urus yang baik, proses Penggiliran Kerja (*job rotation*), *Anti Bribery Management System (ABMS)* dan Audit Nilai dicadangkan untuk dilaksanakan. Inisiatif-inisiatif ini khususnya Penggiliran Kerja dan Audit Nilai telah lama dilaksanakan oleh agensi-agensi kerajaan yang lain.
- **Strategik Objektif 4 - Meningkatkan Kecekapan Kakitangan Melalui Program Berasaskan Human Governance:** *Human Governance* adalah soal kerohanian seseorang itu. Dalam usaha penerapan aspek *Human Governance* dalam diri warga kerja PKNP, kita perlu ada dan mengamalkan nilai-nilai murni dan akhlak yang baik sebagai cara hidup kita termasuklah cara kita bekerja dan berinteraksi dengan *stakeholders* dan pelanggan kita.
- **Strategik Objektif 5 - Menyemai Tadbir Urus Korporat Yang Baik di PKNP dan Anak Syarikat:** meningkatkan tadbir urus yang baik di peringkat Korporat berkait rapat dengan Strategik Objektif 3. Inisiatif ini antaranya meliputi *Full Disclosure* oleh Ketua Eksekutif dan Ahli Lembaga Pengarah berkenaan kepentingan mereka dalam mana-mana syarikat yang berkaitan dan berurusan dengan PKNP dan anak syarikatnya. Satu lagi inisiatif ialah *Integrity Vetting* yang melibatkan tapisan keutuhan, semakan kebangkrapan atau *Financial Health*.

2. SEJARAH PENUBUHAN PKNP

Perbadanan Kemajuan Negeri Perak (PKNP) telah ditubuhkan setelah ia diperbadankan pada 7 Oktober 1967 di bawah Enakmen Negeri Perak Bil. 3 Tahun 1967. Berasaskan Enakmen penubuhannya, PKNP memainkan peranan utama dalam mempertingkatkan pembangunan ekonomi dan sosio-ekonomi Negeri Perak ke kawasan-kawasan bandar dan luar bandar.

PKNP diasaskan dengan 4 prinsip utama iaitu; mempromosi, merancang, mempermudah dan melaksana inisiatif pembangunan dengan objektif untuk membawa pembangunan di Negeri Perak.



Melihat peri pentingnya agenda pemeraksanaan Bumiputera, PKNP telah mengorak langkah untuk berkecimpung dalam bidang-bidang lain seperti perlombongan, pembalakan, pembangunan hartanah, hospitaliti dan pelancongan. Inisiatif ini telah membuka peluang kepada ramai usahawan untuk menceburi pelbagai bidang yang hasilnya dapat dikecapi dan dimanfaatkan oleh setiap masyarakat di Negeri Perak.

Tanggungjawab yang telah diamanahkan oleh Kerajaan Negeri akan terus diperluaskan untuk merangkumi perancangan strategik jangka panjang berkaitan penggunaan sumber, tarikan pelaburan, *value creations* yang menjurus kepada semua pertumbuhan bidang sosio-ekonomi. PKNP akan terus memberi sokongan penuh dalam mewujudkan persekitaran yang kondusif untuk perniagaan dan pelaburan di negeri Perak.

3. VISI, MISI DAN OBJEKTIF PKNP

VISI

Menjadi agensi kerajaan negeri yang dinamik, berdaya maju dan berfikiran global serta bertindak sebagai penyumbang utama kepada pertumbuhan sosio-ekonomi di Negeri Perak.

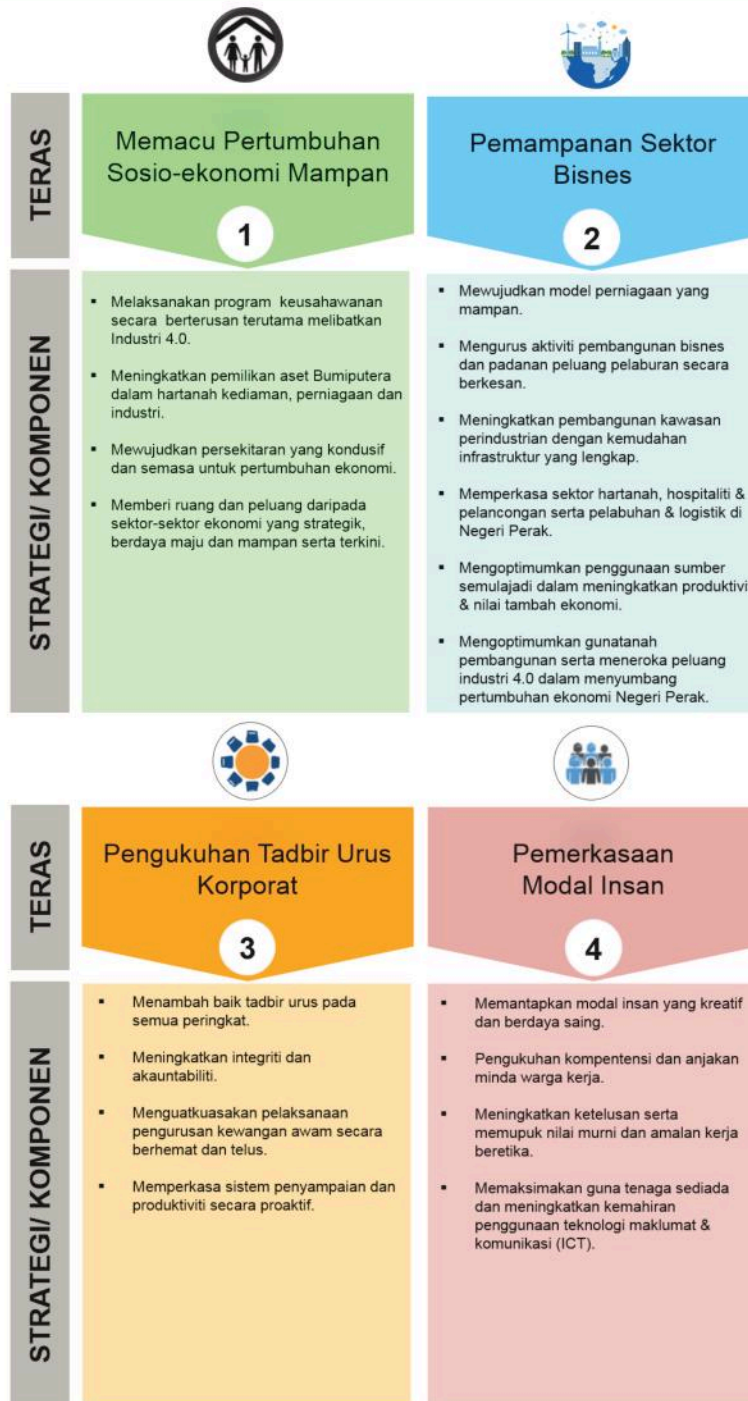
MISI

Penggerak utama kepada pertumbuhan ekonomi negeri Perak, pemegang amanah bagi kepentingan ekonomi Bumiputera, membangunkan Komuniti Komersial & Industri Bumiputera (BCIC).

OBJEKTIF

- Membantu meningkatkan pembangunan sektor ekonomi negeri menerusi penggalakan pelaburan dan penerokaan bidang-bidang baru.
- Meningkatkan prestasi pelaburan menerusi pengukuhan dan penyenaiaan syarikat di Bursa Saham.
- Melaksanakan fungsi sebagai agensi amanah secara cekap dan berkesan.
- Meningkatkan penyertaan Bumiputera dalam sektor ekonomi berdaya maju.
- Mewujudkan budaya korporat dan berintegriti di kalangan warga kerja.

4. TERAS STRATEGIK



5. PELAN TINDAKAN

STRATEGIK OBJEKTIF 1: MEMASTIKAN KETELUSAN DAN AKAUNTABILITI DALAM PENTADBIRAN

	INISIATIF	PENERAJU	TEPOH	PENGUKURAN	CATATAN
1.1	Menubuhkan <i>Salary Harmonisation Committee</i> untuk menelaraskan gaji dan emolumen kesemua warga kerja PKNP dan anak syarikat.	BSTMP	Jan 2020	Merapatkan jurang gaji (<i>salary disparity</i>) yang ketara antara warga kerja dalam gred jawatan yang sama dalam sektor Kerajaan dan Anak Syarikat	Hasil dapatan Bengkel CRM 2019
1.2	Melantik wakil UIG sebagai ahli dalam Panel Pembangunan Sumber Manusia untuk memastikan proses Penilaian prestasi Warga Kerja dilaksanakan secara telus dan adil	BHEK BSTMP/KE	Jan 2020	Surat Lantikan di keluarkan. Tiada isu berbangkit berkaitan Penilaian Prestasi.	Hasil dapatan Bengkel CRM 2019 Telah diminitkan di dalam Minit Mesyuarat Jawatankuasa Antirasuah PKNP Bil.1 2019.
1.3	Mewujudkan Saluran Aduan ketidakpuasan hati berkaitan Penilaian Prestasi.	UIG	Jan 2020	Tiada isu berbangkit berkaitan Penilaian Prestasi.	Hasil dapatan Bengkel CRM 2019
1.4	Mewujudkan Dasar dan Proses pengambilan warga kerja yang telus.	BSTMP	Jan 2020	Tiada isu berbangkit berkaitan pengambilan warga kerja atas dasar kepentingan peribadi.	Hasil dapatan Bengkel CRM 2019
1.5	Menjadikan Integriti sebagai satu merit khas untuk Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC)	BSTMP UIG	Jan 2020	Kurang rungutan diterima ke atas warga kerja yang terpilih sebagai penerima APC.	Hasil dapatan Bengkel OACP 2019
1.6	Program Induksi bagi Warga Kerja PKNP baharu yang mengandungi modul berkaitan pengukuhan integriti	BSTMP UIG	Jan 2020	Modul Pengukuhan Integriti diwujudkan dan didokumenkan Kehadiran wajib Program Induksi untuk setiap lantikan warga kerja baharu.	Hasil dapatan Bengkel OACP 2019

PENJELASAN

Dalam Bengkel CRM yang telah diadakan pada 22.4.2019 – 25.4.2019 di Kuching pada April 2019, beberapa isu telah dikenalpasti sebagai risiko yang boleh menjejaskan keharmonian dan kepuasan bekerja di PKNP disamping boleh membuka ruang kepada berlakunya amalan rasuah. Isu-isu dan risiko-risiko tersebut adalah seperti yang disenaraikan di para 1.1 – 1.6.

Isu ini dikatakan berpunca daripada campur tangan pihak tertentu membawa masuk “kroni” ke dalam PKNP dan ditawarkan dengan gaji yang tinggi. Adalah diharapkan dengan langkah - langkah yang dicadangkan seperti di atas, isu dan risiko ini akan dapat dikurangkan.

Para 1.5 dan 1.6 pula memberikan tumpuan kepada elemen integriti untuk diserapkan ke dalam modul - modul Program Induksi dan sebagai merit tambahan untuk Anugerah Perkhidmatan Cemerlang (APC). Ini bertujuan untuk memberikan pendedahan awal dan berterusan kepada kesemua warga kerja agar sentiasa peka dan sensitif kepada perkara - perkara yang berkaitan dengan amalan rasuah, penyalahgunaan kuasa dan tadbir urus yang baik.

STRATEGIK OBJEKTIF 2: MENGEKANG CAMPUR TANGAN POLITIK DALAM PENTADBIRAN

	INISIATIF	PENERAJU	TEMPOH	PENGUKURAN	CATATAN
2.1	Mewujudkan dasar untuk melantik Pengerusi dan atau ALP berdasarkan kelulusan akademik atau kelayakan profesional	BSTMP/ Setiausaha Syarikat	Jan 2020	Kesemua lantikan ALP PKNP dan Anak Syarikat dibuat berdasarkan kepada kelayakan akademik atau kelayakan profesional dan bukannya atas lantikan politik kecuali Pengerusi PKNP	<i>NACP- Strategic Objective 1.3.3</i> Hasil dapatan Bengkel CRM 2019 Hasil dapatan Bengkel OACP 2019
2.2	Mewujudkan dasar untuk tidak mengambil kira cadangan / permintaan ahli politik / VIP dalam proses pemilihan, lantikan, kenaikan pangkat	BSTMP	Jan 2020	Kesemua proses pemilihan, lantikan dan kenaikan pangkat dibuat berdasarkan merit tanpa sebarang pengaruh politik / VIP	<i>NACP- Strategic Objective 1.3.4</i> Hasil dapatan Bengkel CRM 2019 Hasil dapatan Bengkel OACP 2019
2.3	Mewujudkan dasar yang jelas berkaitan lantikan / penamatan tugas Ketua Eksekutif dan / atau ALP tanpa penglibatan ahli politik	BSTMP / Setiausaha Syarikat	Jan 2020	Lantikan / Penamatan tugas Ketua Eksekutif dan / atau ALP dibuat berdasarkan kepada merit, kelayakan akademik / profesional	<i>NACP- Strategic Objective 1.3.5</i> Hasil dapatan Bengkel OACP 2019

PENJELASAN

PKNP sebagai sebuah Badan Berkanun Negeri adalah suatu organisasi yang ditubuhkan melalui Enakmen Perbadanan Kemajuan Negeri Perak Bil.3 tahun 1967 mempunyai kaitan yang rapat dengan Kerajaan Negeri Perak terutamanya dengan YAB Menteri Besar. Perkaitan ini telah dinyatakan secara jelas di dalam Enakmen tersebut di mana YAB Menteri Besar Perak perlu dilantik sebagai Pengerusi PKNP.

Menyedari bahawa perlu adanya keseimbangan dalam peranan YAB Menteri Besar sebagai Ketua Eksekutif Negeri atas dasar lantikan politik dengan peranan beliau sebagai Pengerusi PKNP yang dilantik secara perundangan, Strategi Objektif 2 menjadi mekanisme *check and balance* yang dilihat mampu untuk memisah dan mengelakkan berlakunya keadaan yang boleh disifatkan sebagai percanggahan kepentingan atau salah guna kuasa.

STRATEGIK OBJEKTIF 3: MEMANTAPKAN PERKHIDMATAN DENGAN TADBIR URUS YANG LEBIH BAIK

	INISIATIF	PENERAJU	TEMPOH	PENGUKURAN	CATATAN
3.1	Mewajibkan Pusingan Kerja (Job Rotation) bagi mereka yang memegang jawatan sensitif	BSTMP	2020	Pelaksanaan Audit Perjawatan	NACP - <i>Strategic Objective</i> 2.1.1
3.2	Melaksanakan <i>Anti Bribery Management System</i> (ABMS) MS ISO 37001 dan pentauliahan	BSTMP / UIG	2021	Pensijilan MS ISO 37001 daripada SIRIM diperolehi	NACP - <i>Strategic Objective</i> 2.1.3
3.3	Mengambil langkah mengukuhkan integriti, akauntabiliti dan kecekapan melalui : Sistem Pengurusan Audit Nilai (SPAN) dan Modul Pemantapan Nilai Perkhidmatan Awam	BSTMP / UIG	2020	Pelaksanaan Audit Nilai dan Modul Pemantapan Nilai Perkhidmatan Awam	NACP - <i>Strategic Objective</i> 2.1.4 Arahan YAB Perdana Menteri No:1 Tahun 1998, Siri 7 No: 1 Tahun 2007
3.4	Mewujudkan Jawatankuasa Pelupusan Tanah bagi memastikan keputusan dalam urusan pelupusan tanah dibuat secara telus	BHETH / Anak Syarikat	Jan 2020	Kesemua keputusan pelupusan tanah dibuat melalui Mesyuarat Jawatankuasa Pelupusan Tanah	Hasil dapatan Bengkel CRM 2019

PENJELASAN

Penggiliran Kerja (*Job Rotation*) seperti di para 3.1 adalah suatu amalan yang biasa dilakukan di Agensi - Agensi Penguatkuasa seperti Polis Diraja Malaysia (PDRM), Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia (SPRM), Jabatan Kastam Diraja Malaysia dan Jabatan Imigresen Malaysia. Dasar ini adalah untuk mengelakkan seseorang itu menjadi "nakal" kerana telah kenal ramai orang dan mahir dengan kelemahan sistem dan prosedur kerja yang boleh dieksploitasikan di suatu posisi yang lama dipegangnya dan juga untuk mengelakkan *hot staff* berada di *hot spot* dan melakukan *hot job*. *Anti-Bribery Management System* (ABMS) MS ISO 37001 pula adalah suatu proses yang melibatkan pentauliahan daripada SIRIM setelah audit yang ketat dijalankan. Proses pentauliahan ini melibatkan keseluruhan sistem dan prosedur kerja di PKNP dan anak syarikat. Pematuan sepenuhnya (*Total Compliance*) kepada sistem dan prosedur yang lengkap dan kemaskini dalam pelaksanaan tugas harian, secara tidak langsung dapat mengawal risiko berlakunya potensi rasuah.

Sistem Pengurusan Audit Nilai (SPAN) pula adalah satu kaedah mengesan pegangan dan amalan nila-nilai murni dalam diri seseorang. SPAN dibuat secara dalam talian (online) dan melibatkan seramai mungkin warga kerja organisasi tersebut. Dapatan audit ini akan dijadikan asas untuk merangka tindakan-tindakan susulan yang berkaitan; sekiranya perlu. Para 3.4 pula lebih mengkhususkan kepada cadangan untuk melindungi Ketua Eksekutif daripada sebarang tohmahan atau salahguna kuasa.

STRATEGIK OBJEKTIF 4: MENINGKATKAN KECEKAPAN WARGA KERJA MELALUI PROGRAM BERASASKAN HUMAN GOVERNANCE

	INISIATIF	PENERAJU	TEPOH	PENGUKURAN	CATATAN
4.1	Memasukkan elemen integriti dan pencegahan rasuah dalam program-program keusahawanan	BPU	2020	Modul integriti diserap dan dilaksanakan dalam program-program keusahawanan	<i>NACP – Strategik Objektif 2.4.8</i> Hasil dapatan Bengkel OACP 2019
4.2	Secara berterusan menyemai dan menyebarkan mesej pencegahan rasuah melalui pelbagai saluran media	UIG	2020	Memastikan kekerapan mesej pencegahan rasuah melalui media sosial (poster/video) dibuat 12 kali setahun.	<i>NACP – Strategik Objektif- 2.4.9</i> Hasil dapatan Bengkel OACP 2019
4.3	Secara berterusan menyemai dan menyebarkan mesej pencegahan rasuah melalui libat urus (engagement) dengan NGO dan Badan Badan Agama	UIG	2020	Memastikan kekerapan mesej pencegahan rasuah dengan NGO dan Badan-badan Agama dibuat sekurang-kurangnya 4 kali setahun	<i>NACP – Strategik Objektif- 2.4.10</i> Hasil dapatan Bengkel OACP 2019
4.4	Memasukkan kepentingan elemen integriti dan nilai murni (human governance) dalam program induksi untuk lantikan pegawai baharu.	BSTMP / UIG	2020	Modul Pengukuhan Integriti diwujudkan dan didokumenkan Kehadiran wajib Program Induksi untuk setiap lantikan baru warga kerja.	<i>NACP – Strategik Objektif- 2.4.13</i> Hasil dapatan Bengkel OACP 2019

PENJELASAN

Walaupun sistem dan prosedur kerja yang lengkap dan teratur telah wujud di PKNP, sistem dan prosedur ini tidak boleh berdiri sendiri tanpa ada orang yang melaksanakannya. Sekiranya pelaksana tugas sendiri tidak mempunyai kejujuran dan tidak berintegriti, tiada sistem atau prosedur yang tidak boleh dimanipulasikan oleh mana-mana orang.

Aspek kerohanian dan tahap integriti yang tinggi akan menyokong sistem dan prosedur kerja yang lengkap, menjadikan pelaksanaan kerja suatu ibadah yang perlu dilaksanakan dengan penuh kejujuran dan berintegriti.

STRATEGIK OBJEKTIF 5: MENYEMAI TADBIR URUS KORPORAT YANG BAIK DI PKNP DAN ANAK SYARIKAT

	INISIATIF	PENERAJU	TEMPOH	PENGUKURAN	CATATAN
5.1	Memperkenalkan Tapisan Integriti (<i>Integrity Vetting</i>) dalam pemilihan jawatan-jawatan tinggi di PKNP dan anak syarikat.	Setiausaha Syarikat / UIG	2020	Pelaksanaan Tapisan Integriti (<i>Integrity Vetting</i>)	<p><i>NACP - Strategik Objektif 6.1.1</i></p> <p>Hasil dapatan Bengkel OACP 2019</p>
5.2	Memastikan <i>full disclosure</i> dibuat oleh Pengurusan berkaitan : i. pegangan saham secara langsung atau tidak langsung. ii. jawatan Pengarah atau jawatan utama dalam syarikat-syarikat lain. iii. jumlah pengajian ALP dan jumlah pengajian secara bandingan dengan band yang sama. iv. keanggotaan dalam parti politik / NGO	Setiausaha Syarikat	2020	Pelaksanaan Full Disclosure	<p><i>NACP - Strategik Objektif 6.1.3</i></p> <p>Hasil dapatan Bengkel OACP 2019</p>
5.3	Menguatkan program pencegahan rasuah untuk meningkatkan kesedaran melalui libat urus dengan SPRM/PDRM/KDN dll.	UIG	2020	Memastikan kekerapan program pencegahan rasuah dibuat sekurang-kurangnya 4 kali setahun	<p><i>NACP - Strategik Objektif 6.2.2</i></p> <p>Hasil dapatan Bengkel OACP 2019</p>
5.4	Meluaskan peranan <i>Certified Integrity Officer</i> (CeIO) kepada semua anak syarikat PKNP.	UIG	2020	Memastikan sekurang-kurangnya seorang CeIO yang akan melaksanakan peranan bagi pihak PKNP dan Anak Syarikat	<p><i>NACP - Strategik Objektif 6.2.3</i></p> <p>Hasil dapatan Bengkel OACP 2019</p>
5.5	Memperkenalkan peruntukan undang-undang / peraturan dalaman yang menghalang PKNP daripada memberi sumbangan kepada ahli politik atau parti politik	BPPK / UIG	2020	Pelaksanaan peraturan dalaman yang mengurangkan sumbangan PKNP kepada ahli politik atau parti politik	<p><i>NACP - Strategik Objektif 6.2.7</i></p>

PENJELASAN

Strategik Objektif 5 memberikan penekanan kepada tadbir urus korporat yang baik dengan memberikan fokus kepada pihak Pengurusan Tertinggi dan organisasi secara keseluruhannya. Dicapadangkan Tapisan Keutuhan (*Integrity Vetting*) dan *Full Disclosure* dilaksanakan ke atas dan oleh mereka yang menjadi Ketua Eksekutif dan Ahli Lembaga Pengarah PKNP. Tapisan Integriti boleh dibuat dengan kerjasama SPRM, SSM dan BNM.

Keikhlasan dalam *full disclosure* akan mengelakkan berlakunya percanggahan kepentingan dan memperlihatkan ketelusan dalam sebarang tindakan.

6. PENGUKURAN DAN PENILAIAN

Cadangan mekanisme pengukuran dan penilaian keberkesanan pelaksanaan Pelan ini adalah seperti berikut:

- **Kuantitatif** - melalui data yang akan dikumpulkan melalui **Kajian Keberkesanan Pelan Antirasuah Organisasi** yang akan dijalankan pada penghujung tahun **2022**. Fokus kajian adalah secara langsung kepada penurunan atau peningkatan tahap salah laku warga kerja dan pengurusan PKNP.
- **Kualitatif** - dapatan **Kajian Kepuasan Pekerja** yang akan dibuat dalam masa yang sama. Fokus kajian adalah tentang kepuasan hati warga kerja PKNP bekerja di organisasi dan ianya secara langsung adalah berkait rapat dengan kesan penurunan atau peningkatan tahap integriti warga kerja dan pengurusan PKNP.
- Kajian Interim (Interim Review) dan *Benchmarking*.
- Temu bual, pemerhatian dan kajian kes secara rawak yang akan dilaksanakan secara berterusan.
- Lain-lain kaedah yang bersesuaian dari semasa ke semasa.

7. PENUTUP

Untuk memastikan Pelan Antirasuah Organisasi ini dapat dilaksanakan sepenuhnya dengan cekap dan berkesan, kajian keberkesanan dan penambahbaikan akan dibuat secara berkala dan apabila perlu.

Pelaksanaan aktiviti-aktiviti yang berkaitan juga akan dilaporkan di dalam Mesyuarat Jawatankuasa Antirasuah (JAR) PKNP yang akan bersidang 3 kali setahun yang di dipengerusikan oleh Ketua Eksekutif. Laporan berkala juga akan dihantar kepada Kementerian Hal Ehwal Ekonomi yang akan memantau Unit Integriti dan Governans di semua jabatan / agensi di bawah Kementerian Hal Ehwal Ekonomi. Adalah menjadi harapan dan aspirasi kita semua agar pelan ini dapat dilaksanakan sepenuhnya dan dengan jayanya bagi mencapai objektif yang telah ditetapkan di dalam Pelan Antirasuah Nasional iaitu untuk menjadikan Malaysia sebagai sebuah **Negara Bebas Rasuah Menjelang Tahun 2023**.

8. PENGHARGAAN

Sekalung penghargaan diucapkan kepada semua yang terlibat dalam merangka Pelan Antirasuah Organisasi PKNP ini terutamanya kepada :

Penaung

Tuan Mohd Ariff bin Yeop Ishak

Pengerusi

Puan Noormah binti Ismail

Penasihat

Tuan Haji Mohamad bin Hassan

Ahli Jawatankuasa CRM, OACP dan Kod Etika

Encik Ahmad Shahril bin Zam Zam Amin

Encik Wan Mahathir bin Mohamad Esa

Puan Noor Anis Syakirah binti Bidres

Encik Zul Effizal bin Mohamad Saad

Puan Suriati binti Hamzah

Bahagian Pengurusan Integriti Agensi (BPIA) SPRM

Peserta-peserta Bengkel CRM, OACP dan Kod Etika :

Bengkel CRM

Encik Abdul Rahim bin Bohari @ Bahari

Encik Abd Aziz bin Abd Rahim

Encik Goradial Singh a/l Ban Singh

Puan Jamaliah binti Mustapha

Encik Mukhriz bin Che Murad

Encik Muhashamsani bin Abdul Ghani

Encik Noor Azad bin Ahmad Othman

Encik Mohamed Helmi bin Mohamad

Encik Mohd Fadirul Hisyam bin Abdul Hamed

Encik Mohd Jefri bin Azam Shakri

Encik Mohd Azian bin Abdul Hamid

Puan Ruzana binti Noor

Encik Annas Asqalane bin Ab Ghafar

Encik Wan Muhammad Syafiq bin Wan Nazlan

Cik Nur Dini binti Ibrahim

Encik Ahmad Zulhusnie bin Abdul Rahman

Encik Muhammad Fazril bin Zulkhifly

Puan Norsyaira binti Othman

Encik Mohd Hafifi Hafidz bin Salleh

Encik Zaikal Zikry bin Mansor

Encik Mohamad Harris Fitri bin Mohamad Fadzir

Bengkel OACP dan Kod Etika

Encik Mohd Azian bin Abdul Hamid

Puan Nazatul Halipah binti Kamarulzaman

Encik Muhammad Fazril bin Zulkhifly

Encik Azraie bin Radin Mahuyddin

Encik Wan Muhammad Syafiq bin Wan Mazlan

Encik Ahmad Zamri bin Abdul Samad

Encik Mohamad Onn bin Othman

Encik Mohd Hafifi Hafidz bin Salleh

Cik Nur Dini binti Ibrahim

Encik Ahmad Shamsuri bin Abd Manaf

Cik Noor Fatimah binti Zulkifli

Puan Zaleha binti Baharudin

Puan Lailatussaadah binti Abd. Hamid

Encik Mohamad Harris bin Mohamad Fadzir

Cik Rafidah binti Shamsudin