



## Bahagian Empat

### Meningkatkan keupayaan dan keberkesanan kami

Kami sentiasa menambah baik kecekapan organisasi melalui proses perekayasaan, membina kapasiti, pembangunan kemahiran, mengoptimumkan penggunaan teknologi dan memupuk budaya kerja cemerlang.

## **Bahagian Empat: Meningkatkan Keupayaan dan Keberkesanan Kami**

Pengenalan	4-1
Mengetatkan Tadbir Urus dan Kawalan	4-1
Memberikan Perkhidmatan yang Cepak	4-2
Menekankan Budaya Prestasi Cemerlang	4-3

# MENINGKATKAN KEUPAYAAN DAN KEBERKESANAN KAMI

## PENGENALAN

SC memperkenalkan pelbagai inisiatif untuk meningkatkan kecekapan proses dan memendekkan tempoh masa ke pasaran. Tujuannya adalah untuk memberikan lebih kemudahan kepada pemegang kepentingan berurusan dengan kami.

Usaha penambahbaikan berterusan kami termasuk penstrukturan semula organisasi bagi menyokong reka bentuk proses yang baru, pembangunan modal insan dan penggunaan teknologi, yang membolehkan SC menjadi sebuah organisasi yang lebih berkesan. Struktur baru ini, yang dilaksanakan pada 1 Julai 2006, menjadikan kami lebih responsif kepada persekitaran perniagaan yang berubah-ubah, dan melaksanakan strategi dengan lebih berkesan dan memberikan perkhidmatan yang berkualiti.

Untuk menyenangkan lagi pemegang kepentingan berurusan dengan kami, kami mengambil berat terhadap penambahbaikan kecekapan dan ketelusan proses. Buat pertama kalinya, pada tahun 2006, kami menyiarkan proses penyampaian perkhidmatan dan piagam masa di tapak web kami. Dengan proses dan kebertanggungjawaban kami yang kini lebih telus, orang ramai juga boleh mengukur prestasi kami berpandukan standard perkhidmatan yang telah ditetapkan.

Sejajar dengan amalan terbaik, kami telah membangunkan satu rangka kerja pengurusan risiko bersepadu bagi SC yang menggariskan semua risiko kami. Kemudian kami menetapkan rancangan yang sewajarnya untuk mengurangkan dan menguruskan risiko-risiko ini agar sebarang kemungkinan kesan negatif atau kerugian tidak akan menjejaskan pencapaian objektif kawal selia kami. Kami juga mengguna pakai pendekatan berasaskan risiko untuk mengaudit fungsi dalaman kami dan

meneruskan amalan pengisytiharan aset oleh kakitangan SC setiap tiga tahun.

SC memperakui bahawa kakitangan merupakan aset yang paling penting. Selain daripada latihan teknikal, pelaburan kami dalam pembangunan modal insan pada tahun 2006 termasuk pembelajaran berterusan yang dipertingkatkan dan program-program pembangunan untuk menanam budaya kerja cemerlang. Untuk melengkapkan usaha-usaha ini, kami mengadakan inisiatif pengambilan tenaga kerja yang inovatif, memperhebat pengurusan bakat terbaik dan inisiatif perancangan pergantian.

Dengan mengoptimumkan penggunaan IT, kami mewujudkan satu platform yang lebih cekap untuk berurusan dengan pemegang kepentingan luaran. Operasi urusan yang melibatkan proses kelulusan korporat, pengawasan pasaran dan penguatkuasaan telah diautomasikan. Perkongsian pengetahuan telah dimudahcarakan melalui portal dalaman kami, memberikan pautan kepada kakitangan kepada sumber pengetahuan dan e-Perpustakaan. Program E-Pembelajaran dan latihan dalam talian juga telah diperkenalkan.

## MENGETATKAN TADBIR URUS DAN KAWALAN

### Rangka Kerja Pengurusan Risiko Bersepadu

Pengurusan risiko merupakan bahagian penting tadbir urus dan fungsi kawalan SC. Rangka kerja pengurusan risiko bersepadu telah diwujudkan pada tahun 2006 untuk mengenal pasti, mengukur dan mengurus risiko sejajar dengan matlamat dan objektif kami. Risiko yang dikenal pasti diukur pada tahap operasi dan strategi. Risiko tersebut disahkan bagi memastikan kekuatannya

dan dipantau oleh pengurusan. Jawatankuasa Pengurusan dipertanggungjawabkan secara keseluruhan ke atas pengurusan risiko proses dan dasar SC.

### Audit Berteraskan Risiko

Pada tahun 2006, SC secara formalnya mengambil pendekatan audit berteraskan risiko dalam perancangan dan pelaksanaan audit dalamannya. Satu pelan audit telah disediakan berpandukan risiko urusan utama yang dikenal pasti dan projek-projek utama pelan urusan. Kami menyemak rangka kerja kawalan bagi proses dan aktiviti yang mempunyai risiko yang signifikan, khususnya yang mempunyai kesan langsung kepada projek utama.

Kami menguji kecukupan dan keberkesanan kawalan dalaman yang didokumentasikan oleh jabatan-jabatan dalam menguruskan risiko mereka. Pendekatan berteraskan risiko ini memastikan kawalan dalaman yang menangani risiko yang signifikan disemak dengan berkesan.

### MEMBERIKAN PERKHIDMATAN YANG CEKAP

SC komited untuk terus menambah baik perkhidmatan kawal selia kami dan akan terus melibatkan pemegang kepentingan kami untuk memperhebat usaha ini. Pada tahun 2006, kami memberikan tempoh masa yang lebih cepat bagi urusan kami dengan peserta pasaran dan pemegang kepentingan yang lain, dengan mempertingkatkan tahap ketelusan melalui penyiaran proses urusan dan prestasi kami.

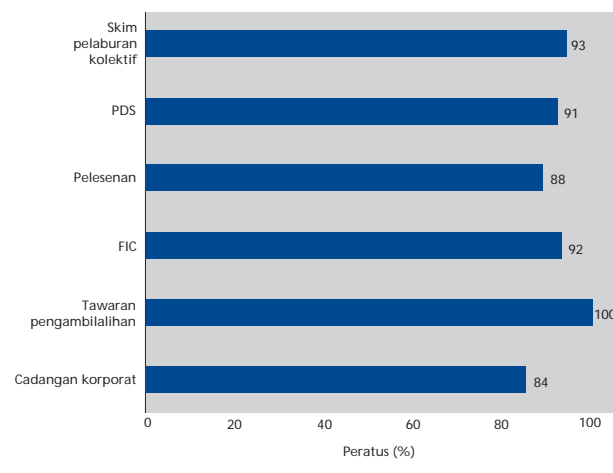
Kami mengeluarkan satu set standard pelbagai perkhidmatan untuk mengukur interaksi kami dengan peserta pasaran. Langkah ini merupakan sebahagian daripada pelbagai inisiatif pengurusan perubahan organisasi untuk meningkatkan keberkesanan, produktiviti dan masa penyampaian ke arah mencapai objektif kawal selia kami dan kecemerlangan organisasi. Kami mula menyiarkan perincian prestasi kami di tapak web kami pada setiap suku tahun untuk meningkatkan lagi ketelusan dan kebertanggungjawaban kami.

### Kad Skor SC

Kami mengeluarkan kad skor kami yang pertama pada bulan Julai 2006 yang mengandungi maklumat terperinci prestasi kami mengenai cadangan korporat yang diproses pada

Carta 1

### Pemrosesan Permohonan Memenuhi Tempoh yang Ditetapkan pada Tahun 2006



separuh tahun pertama. Ia mengandungi statistik permohonan yang diluluskan, ditolak, ditangguhkan dan ditarik balik, serta bagaimana kami berjaya memenuhi piagam masa. Data tersebut menunjukkan bahawa daripada 95 permohonan yang diterima dan dipertimbangkan, 81% diproses dan diberikan keputusan dalam tempoh masa yang ditentukan.

Sebab-sebab cadangan korporat ditolak juga disiarkan untuk menambah baik ketelusan pembuatan keputusan kami dan menjadikannya sebagai panduan untuk pemohon-pemohon yang akan datang dan penasihat mereka. Antara sebab-sebab utama penolakan ialah kekhuatiran yang berkaitan dengan tadbir urus dan kegagalan pemohon menunjukkan kemampuan perniagaan pada masa hadapan. Dalam semua kes, sebab-sebab penolakan telah disampaikan dengan jelas kepada pemohon dan penasihat mereka melalui surat rasmi dan mesyuarat pascakeputusan bersama SC.

Untuk kad skor kedua yang dikeluarkan pada bulan November, kami meluaskan set petunjuk prestasi untuk merangkumi data pelesenan. Kad skor tersebut menunjukkan bahawa daripada 79 permohonan bagi cadangan korporat yang dipertimbangkan pada suku tahun ketiga, 85% diproses dan diputuskan dalam tempoh masa yang ditentukan. Bagi permohonan pelesenan, sejumlah 2,207 permohonan telah dipertimbangkan, yang mana 96% daripadanya telah diproses dan diberi keputusan dalam tempoh masa yang ditentukan.

Carta 1 mengandungi ringkasan prestasi SC bagi tahun

2006 dalam pemprosesan cadangan dan tawaran. Butiran terperinci pelbagai jenis pengemukaan boleh didapati dalam Jadual 1.

### Masa ke Pasaran yang Lebih Pendek

Untuk memudahcarakan penyenaian syarikat besar dan berkualiti, kami memendekkan jangka masa untuk menyemak dan mempertimbangkan permohonan IPO syarikat yang mempunyai permodalan yang besar. Pemprosesan bagi permohonan dengan sekurang-kurangnya RM500 juta dikurangkan kepada satu bulan berbanding tiga bulan bagi permohonan IPO biasa. Ini akan menghasilkan masa ke pasaran yang lebih cepat, menjadikannya lebih menarik bagi syarikat-syarikat besar untuk disenaraikan di bursa tempatan.

Kami juga memendekkan masa kelulusan untuk cadangan bersendirian terbitan hak oleh syarikat tersenarai daripada 21 kepada lima hari bekerja. Selain daripada itu, tempoh masa pendaftaran prospektus ringkas telah dikurangkan daripada tujuh kepada satu hari pasaran. Ini adalah sejajar dengan komitmen kami untuk terus meningkatkan kecekapan, keberkesanan dan ketelusan bagi proses mengumpul dana.

Kami juga telah memendekkan masa penilaian daripada 14 kepada tiga hari ke atas pakar-pakar asing yang mana selepas itu syarikat yang mengambil pakar tersebut akan mengemukakan permohonan bagi permit kerja kepada Jabatan Imigresen.

### Penambahbaikan Proses

Pada suku tahun ketiga, kami menyemak proses-proses barisan hadapan seperti pengendalian aduan dan pertanyaan awam. Fungsi pengendalian aduan selalunya merupakan titik perhubungan pertama kami dengan industri dan awam, dan merupakan saluran yang berkesan untuk kami mendapat maklumat mengenai isu-isu yang berlaku di pasaran. Oleh itu, penting bagi kami menambah baik saluran komunikasi dan masa untuk memberikan maklum balas kepada isu-isu yang dibangkitkan. Untuk menambah baik keberkesanan dan kecekapan fungsi ini, kami telah menyediakan satu piagam pelanggan yang mana semua aduan yang diterima akan diberikan akuan terima dan diproses (butiran lanjut di muka surat 1-5).

### MENEKANKAN BUDAYA PRESTASI CEMERLANG

Pada tahun 2006, SC melabur dengan banyak bagi menggalakkan budaya prestasi cemerlang yang bertujuan ke arah pelaksanaan dan penyampaian berkesan khidmat kawal selia kami. Kami kerap mengadakan sesi memetik idea dan perbincangan kumpulan fokus untuk mendapatkan idea terbaik bagi penyelesaian isu. Kami menetapkan matlamat dan sasaran anjal, dan kakitangan yang memenuhi KPI mereka diberikan ganjaran sewajarnya.

SC mengguna pakai standard pengurusan sumber manusia yang kompetitif dan sentiasa mengukur rujuk amalan kita dengan amalan pasaran. Kami mengamalkan sistem ganjaran berpandukan prestasi dan kakitangan kami terikat dengan etika yang kukuh dalam melaksanakan tugas mereka dengan integriti.

Dalam mematuhi Kod Tingkah Laku SC yang memerlukan kakitangan mengisytiharkan aset mereka setiap tiga tahun sekali, kami melaksanakan program pengisytiharan aset dalam bulan Disember 2006. Kakitangan eksekutif mengisytiharkan aset mereka, termasuk aset orang yang dalam tanggungan mereka.

Sebagai sebahagian daripada pembangunan kemahiran kami, kakitangan menjalani pelbagai program pembelajaran dan pembangunan. Program-program ini termasuklah daripada pembangunan teknikal atau kemahiran berkaitan teknologi hingga kepada kemahiran kepimpinan. Kakitangan kami menghadiri sejumlah program latihan di peringkat tempatan dan antarabangsa, serta program dalaman dan e-pembelajaran. Kakitangan juga ditawarkan peluang-peluang pembelajaran melalui pengembangan skop kerja, tugas kerja luaran, dan penglibatan dalam projek khas.

Langganan penyiaran web (*webcast*) Institut Pembangunan Pengurusan Antarabangsa (IMD) setiap minggu memberikan pendedahan kepada kakitangan kepada program pembelajaran peringkat tinggi berkenaan pengurusan dan kepimpinan.

Dalam proses pengambilan pekerja, kami mengambil mereka atas kemahiran teknikal dan kepimpinan mereka. Kami memfokuskan kepada pengembangan bakat melalui proses memaksimumkan dan memupuk keupayaan tenaga kerja kami.

Jadual 1

## Prestasi Masa ke Pasaran

Perkhidmatan yang Diberikan	Piagam Masa SC	Statistik Prestasi <sup>1</sup>		
		Bilangan Permohonan yang Diproses Dalam Tahun 2006	Menepati Tempoh Masa ke Pasaran (Bil. permohonan)	Menepati Tempoh Masa (%)
<b>Cadangan Korporat<sup>2</sup></b>				
Pendekatan penilaian	3 bulan	63	53	84
Pendekatan pengisytiharan	14/21/28 hari bekerja	192	161	84
<b>Jumlah</b>		<b>255</b>	<b>214</b>	<b>84</b>
<b>Tawaran Pengambilalihan</b>				
Kelulusan kandungan dokumen tawaran	21 hari daripada tarikh notis tawaran pengambilalihan (kecuali memohon pelanjutan masa)	19	19	100
Kelulusan kandungan surat pekeliling penasihat bebas	10 hari daripada tarikh dokumen tawaran (kecuali memohon pelanjutan masa)	18	18	100
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>37</b>	<b>100</b>
<b>Permohonan FIC</b>				
Tawaran mandatori	21 hari	20	20	100
Tawaran sukarela	21 hari	5	5	100
Pelanjutan masa/pengecualian	21 hari	38	33	87
<b>Jumlah</b>		<b>63</b>	<b>58</b>	<b>92</b>
<b>Permohonan Pelesenan</b>				
Wakil Baru	14 hari	785	596	76
Pembaharuan	14 hari	7,485	7,443	99
<b>Jumlah</b>		<b>8,270</b>	<b>8,039</b>	<b>97</b>
Syarikat Baru	42 hari	28	26	93
Pembaharuan	21 hari	213	185	87
<b>Jumlah</b>		<b>241</b>	<b>211</b>	<b>88</b>

<sup>1</sup> Statistik mengambil kira permohonan yang diterima dan diproses pada tahun 2006, dan tidak termasuk yang dibawa dari tahun 2005.

<sup>2</sup> Kelewatan memenuhi tempoh masa disebabkan oleh penzahiran yang tidak mencukupi dan pengemukaan yang tidak lengkap.

Jadual 1 (sambungan)

## Prestasi Masa ke Pasaran

Perkhidmatan yang Diberikan	Piagam Masa SC	Statistik Prestasi		
		Bilangan Permohonan yang Diproses Dalam Tahun 2006	Menepati Tempoh Masa ke Pemasaran (Bil. permohonan)	Menepati Tempoh Masa (%)
<b>Permohonan PDS<sup>3</sup></b>				
Garis panduan PDS dan <i>Guidelines on the Offering of Islamic Securities</i>	14 hari	70	63	90
Garis Panduan ABS	28 hari	7	7	100
<b>Jumlah</b>		<b>77</b>	<b>70</b>	<b>91</b>
<b>Skim Pelaburan Kolektif<sup>4</sup></b>				
Penubuhan dana baru	21 hari	70	65	93
REIT dan ETF	2-3 bulan	8	7	88
Skim pelaburan terhad	14 hari	10	10	100
<b>Jumlah</b>		<b>88</b>	<b>82</b>	<b>93</b>

<sup>3</sup> Kelewatan menepati tempoh masa disebabkan penzahiran yang tidak mencukupi dan pengemukaan yang tidak lengkap.

<sup>4</sup> Kelewatan menepati tempoh masa disebabkan penzahiran yang tidak mencukupi dan pengemukaan yang tidak lengkap. Selain itu, beberapa permohonan melibatkan produk berstruktur yang merupakan dana kompleks dan memerlukan penilaian cermat dan penjelasan lanjut.