



(1385370 - U)

PENANG FC SDN BHD

NO. 3 & 5 IBII 2.02 & IBII 2.03, TINGKAT 2 KOMTAR, 10000 PULAU PINANG.

+04 294 2267

penangfc2021@gmail.com

DI BAWAH PERBADANAN KETUA MENTERI PULAU PINANG (CMI).

KONTRAK JURULATIH BOLASEPAK TEMPATAN

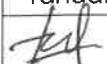
Satu Kontrak yang dibuat pada hari 16 haribulan APRIL tahun 2026 antara PENANG FC SDN.BHD. (Kelab) No. Pendaftaran: 202001029050 (1385370-U) yang beralamat di NO.3 & 5 IBII 2.02 & IBII 2.03. TINGKAT 2 KOMTAR. 10000 PULAU PINANG.

(selepas ini disebut sebagai "Kelab") di sebelah pihak dan;

NAMA : AHMAD AIDIL WAJDI BIN MOHAMAD KHAIRUL ANUAR
NO. KAD PENGENALAN : 000928-08-0723
ALAMAT : NO 122 PARIT DUA,
JALAN KUBU GAJAH,
SIMPANG EMPAT,
34400 SEMANGGOL,
PERAK.

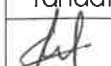
(selepas ini sebut sebagai "Pegawai") di pihak yang lain.

1

Tandatangan


Bahawa di dalam Kontrak ini melainkan ayatnya mengkehendaki makna yang lain, maka terma-terma yang dinyatakan di bawah adalah terlebih dahulu menerangkan hal-hal sebagai berikut :

1. **FAM** bermakna Persatuan Bolasepak Malaysia yang didaftarkan oleh Pesuruhjaya Sukan Malaysia (PJS) dan menjadi ahli gabungan "Asian Football Confederation" (AFC) dan "Federation International de Football Association" (FIFA).
2. **Kelab** bermakna organisasi bola sepak yang berdaftar dengan PJS dan/atau Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM) mengikut Akta Syarikat 2016 yang sedang berkuatkuasa dan dibenarkan untuk menyertai pertandingan bola sepak yang dianjurkan atau diiktiraf oleh FAM.
3. **Kelab Baharu** bermakna Kelab yang memohon Pegawai daripada Kelab semasa bagi tujuan menyertai Aktiviti Bola sepak tertakluk kepada Peraturan FAM.
4. **Pegawai** bermakna individu bertauliah dalam bola sepak yang menjalankan aktiviti berkaitan dengan bola sepak tanpa kira pangkat, jenis aktiviti (pengurusan, kesukanan atau lain-lain) dan tempoh aktiviti, secara khususnya, pengurus, jurulatih dan pegawai sokongan adalah dianggap sebagai Pegawai.
5. **Pemain** bermakna pemain bolasepak warganegara Malaysia dan bukan warganegara Malaysia yang telah disahkan pendaftaran menyertai Aktiviti Bolasepak di Malaysia tertakluk kepada Peraturan FAM.
6. **Perantara** bermakna mana-mana individu yang telah mendaftarkan diri dengan FAM seperti yang ditetapkan oleh Peraturan Perantara FAM yang diluluskan oleh FAM.
7. **Jawatankuasa Status FAM** bermakna badan yang ditubuhkan mengikut Statut FAM untuk menyelesaikan perselisihan yang berkaitan dengan status perpindahan dan kontrak Pegawai berpandukan kepada Peraturan Status dan Pemindahan Pemain FAM.
8. **Tribunal Timbang Tara** bermakna mahkamah berkecuali yang bebas dan ditubuhkan dengan sewajarnya yang tidak bertindak seperti mahkamah biasa. Keputusan Tribunal Timbang Tara adalah muktamad dan mengikat semua pihak.

Tandatangan	
	

9. **Aktiviti Bolasepak** bermakna apabila Kelab, Pasukan, Pegawai atau Pemain atau mana-mana individu yang menyertai apa-apa aktiviti berkenaan bola sepak yang dianjurkan, diiktiraf atau diluluskan oleh FAM, persatuan bolasepak negeri, persatuan bolasepak daerah, "Asean Football Federation" (AFF), AFC atau FIFA; termasuk tetapi tidak terhad kepada aktiviti-aktiviti pentadbiran, pengurusan kesukanan bola sepak, organisasi pertandingan serta aktiviti yang bersampingan dengannya.
10. **Peraturan FAM** bermakna statut, kod, peraturan, undang-undang kecil, arahan, kaedah, prosedur, garis panduan, syarat-syarat khas, kontrak, perjanjian penyertaan dan termasuklah pekeliling, siaran atau apa-apa arahan secara bertulis yang telah diluluskan oleh Kongres FAM, Jawatankuasa Eksekutif, Jawatankuasa Darurat, Jawatankuasa Tetap atau Jawatankuasa Ad-Hoc FAM.
11. **Peraturan Kelab** bermakna statut, peraturan, kaedah, prosedur, garis panduan, syarat-syarat khas, Kontrak, perjanjian pengelolaan perlawanan dan termasuklah pekeliling, siaran atau apa-apa arahan secara bertulis yang telah diluluskan oleh Lembaga Pengarah Kelab atau Jawatankuasa Khas Kelab.
12. **Kod Tatacara Kelab** bermakna peraturan atau garis panduan Kelab yang menggariskan etika tata tertib dan standard tingkah laku yang profesional kepada Pegawai.
13. **Liga Malaysia** bermakna pertandingan bola sepak yang dianjurkan atau diiktiraf oleh FAM.
15. **Perlawanan Rasmi** bermakna perlawanan rasmi yang dikelola oleh FAM, AFF, AFC atau FIFA.
16. **Force Majeure** bermaksud peristiwa di luar kawalan Pegawai dan Kelab, yang menghalang pihak-pihak daripada mematuhi mana-mana tanggungjawabnya di bawah Kontrak ini, termasuk tetapi tidak terhad kepada:
 - i. apabila berlakunya peperangan, keganasan, penjajahan yang menyebabkan ketidaktenteraman dalam negara;
 - ii. apabila berlakunya penularan wabak penyakit berbahaya atau berjangkit yang menyebabkan saingan Liga Malaysia dibatalkan; dan
 - iii. apabila berlakunya bencana alam yang menyebabkan tiada cara lain untuk menjalankan saingan Liga Malaysia kecuali dengan pembatalan Liga Malaysia.

Tandatangan	
	

Semua ketentuan di dalam Kontrak ini dan juga perkara yang telah ditetapkan di dalam mana-mana Peraturan Pertandingan yang dikelolakan oleh FAM, AFF, AFC atau FIFA mestilah dipatuhi oleh Kelab dan Pegawai.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka dengan ini Kelab dan Pegawai bersetuju bahawa Pegawai mempunyai kemahiran istimewa dan kemampuan sebagai Pegawai Bolasepak dan khidmat yang ditawarkan dibawah Kontrak ini adalah istimewa dan luar biasa dan atas sebab itu mempunyai nilai tertentu dan bayaran/gaji yang Kelab bersetuju untuk membayar akan mengambil kira kemahiran dan kemampuan Pegawai, dan bahawa Pegawai bersetuju untuk menandatangani Kontrak ini dengan ketentuan-ketentuan yang diterangkan dalam perkara-perkara sebagai berikut:

PERKARA 1: TEMPOH KONTRAK

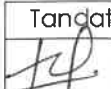
1. Kontrak ini berkuatkuasa mulai **01 APRIL 2026** sehingga **31 OKTOBER 2026** (selepas ini dirujuk sebagai "tempoh awal") kecuali tempoh awal ditamatkan oleh satu kontrak baru atau menurut peruntukkan-peruntukkan dalam Kontrak ini.
2. Dalam konteks kontrak ini, Pegawai adalah dirujuk sebagai Jurulatih Bola sepak.

PERKARA 2: PEMBAYARAN GAJI

- 2.1 Apabila Pegawai menandatangani Kontrak ini dan bersetuju berkhidmat sebagai Pegawai bolasepak, Kelab akan membayar Pegawai berkenaan gaji menurut LAMPIRAN 1 - JADUAL A.
- 2.2 Pembayaran bonus insentif dan jumlahnya adalah hak mutlak Kelab.
- 2.3 Kemudahan-kemudahan lain adalah berdasarkan LAMPIRAN 2 - JADUAL B.

PERKARA 3: TUGAS DAN TANGGUNGJAWAB KELAB

- 3.1 Kelab mestilah mencarum kepada Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) berdasarkan Akta KWSP yang sedang berkuat kuasa untuk Pegawai kecuali Pegawai yang negara domisilnya berada di luar Malaysia (Pegawai bukan warganegara Malaysia).

Tandatangan


- 3.2 Kelab mestilah membayar caruman Sumbangan Sosial Pekerja (SOCSO) kepada Pegawai berdasarkan Akta Perkeso 1969 yang sedang berkuat kuasa untuk Pegawai warganegara Malaysia dan bukan warganegara Malaysia.
- 3.3 Kelab mestilah membuat potongan berjadual gaji Pegawai untuk tujuan membayar cukai pendapatan Pegawai kepada Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN).
- 3.4 Kelab pada setiap bulan seperti yang dipersetujui antara Kelab dan Pegawai mengikut Jadual A hendaklah membayar gaji Pegawai pada tarikh yang ditetapkan.
- 3.5 Seperti yang termaktub di dalam Jadual B, Kelab mestilah melanggan insurans untuk Pegawai. Sekiranya Pegawai terlibat dalam kemalangan, meninggal dunia atau mengalami kecederaan, Pegawai akan dilindungi oleh insurans yang dilanggan oleh Kelab. Salinan polisi insurans mestilah diberikan kepada Pegawai oleh Kelab.
- 3.6 Kelab mestilah menyediakan tempat latihan, peralatan latihan kepada Pegawai supaya Pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.
- 3.7 Apa-apa jua bentuk komunikasi seperti notis, surat tawaran, surat amaran dan sebagainya yang dikeluarkan oleh Kelab kepada Pegawai mestilah diberi dalam bentuk lisan dan juga secara bertulis seperti yang dinyatakan di Perenggan 10 Kontrak ini.
- 3.8 Kelab hendaklah menghantar salinan kontrak ini kepada FAM. Kelab akan memuat naik salinan kontrak ini ke sistem pendaftaran pegawai. Kontrak ini mesti ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disetemkan oleh Kelab.
- 3.9 Kelab hendaklah memberikan sesalinan Kontrak Pegawai ini sebelum dan selepas kontrak disetemkan kepada Pegawai.

PERKARA 4: TUGAS DAN TANGGUNGJAWAB PEGAWAI

- 4.1 Pegawai akan berkhidmat menurut kemampuan terbaiknya dengan komitmen, untuk Kelab atau seperti yang dibenarkan secara bertulis oleh Kelab atau seperti yang diperuntukkan dalam peraturan dan undang-undang FAM dan liga di mana Kelab bertanding, Pegawai akan mematuhi dan tertakluk kepada peraturan-peraturan permainan dalam semua perlawanan yang disertainya.

Tandatangan



- 4.2 Pegawai akan berkhidmat dalam semua perlawanan bola sepak di mana dia dipilih untuk mewakili Kelab, dan untuk menghadirkan diri di mana-mana tempat dan waktu bagi tujuan, atau sebab-sebab yang berkaitan, dengan arahan mana-mana pegawai yang dilantik oleh Kelab. Pegawai akan hadir dalam semua perlawanan yang disertai oleh Kelab jika demikian diarahkan oleh pegawai yang dilantik oleh Kelab.
- 4.3 Pegawai akan memastikan bahawa pada setiap masa dia berada dalam keadaan fizikal yang baik dan mematuhi norma yang telah ditetapkan oleh Kelab dan FAM dan mesti melaksanakan segala kewajibannya di bawah Kontrak ini dengan menunjukkan semangat kesukanan tertinggi. Pegawai mengakui dan menjamin bahawa dia tidak mempunyai sebarang kecacatan fizikal mahupun mental yang tidak dimaklumkan kepada Kelab, yang mungkin menjejaskan perkhidmatannya.
- 4.4 Pegawai bersetuju bahawa dia akan pada setiap masa mematuhi semua undang-undang, Kod Tatacara Kelab, peraturan Kelab dan FAM. Pegawai mengisytiharkan bahawa dia telah membaca dan memahami kandungan Peraturan Kelab dan FAM termasuk semua pindaan diberikan kepada Pegawai yang diberikan kepada Pegawai di bawah peruntukan Kontrak ini. Peraturan Kelab dan FAM hendaklah dirujuk sebagai garis panduan.
- 4.5 Pegawai tidak akan menyertai mana-mana aktiviti kesukanan atau aktiviti-aktiviti lain sebagai profesional yang akan menjejaskan keadaannya tanpa persetujuan bertulis daripada Kelab.
- 4.6 Pegawai akan melakukan segala yang wajar bagi mengekalkan keadaan fizikal dan mentalnya di tahap terbaik supaya dia dapat memberi perkhidmatan terbaik kepada Ahli.
- 4.7 Pegawai tidak akan melanggar sebarang terma atau syarat sebarang polisi insurans yang diambil bagi dirinya atau bagi Kelab dan tidak akan membabitkan diri dalam mana-mana aktiviti yang mungkin menyebabkan polisi itu luput atau menjadi tidak berkesan.
- 4.8 Pegawai membenarkan Kelab menggunakan gambarnya sebagai anggota pasukan Kelab dengan syarat gambar itu dipakai sebagai gambar rasmi Kelab sahaja. Hanya jika disebut berlainan, dan dengan syarat ia tidak menjejaskan Kelab atau Kelab secara amnya, Pegawai boleh dalam sikap bertanggungjawab membenarkan gambarnya diguna oleh media.
- 4.9 Pegawai tidak boleh memujuk atau cuba memujuk secara langsung atau tidak langsung mana-mana orang yang berdaftar sebagai Pegawai dengan Kelab untuk meninggalkan pekerjaan atau menamatkan pendaftaran dengan Kelab dengan sebarang alasan sekalipun.

Tandatangan	
	

- 4.10 Pegawai tidak boleh membuat apa-apa kenyataan kepada mana-mana media, secara lisan atau bertulis tanpa kelulusan atau kebenaran secara bertulis atau secara lisan daripada Kelab atau FAM seperti yang ditetapkan di bawah peraturan atau arahan atau pekeliling yang dikeluarkan oleh Kelab atau FAM.
- 4.11 Pegawai tidak boleh menerima, menawarkan, menjanjikan atau memberi kelebihan yang tidak wajar kepada Kelab atau FAM, pegawai perlawanan, pemain atau pegawai bagi pihak dirinya atau pihak ketiga dalam usaha untuk menghasutnya untuk melanggar peraturan Kelab atau FAM.
- 4.12 Jika Pegawai tidak dapat hadir atau sakit atau cedera yang berpunca daripada pelaksanaan tanggungjawab di bawah Kontrak ini, Pegawai mestilah dengan serta merta melaporkan keadaannya kepada Kelab dan mesti memaklumkan kepada Kelab tarikh di mana dia boleh menyambung semula perkhidmatannya. Pegawai hendaklah memperolehi sijil perubatan yang ditandatangani oleh Pegawai perubatan yang diluluskan oleh Kelab dan Pegawai hendaklah menghantar sijil perubatan tersebut kepada Kelab.
- 4.13 Pegawai hendaklah menghantar satu salinan Kontrak ini kepada FAM, selain salinan Kontrak yang sama dihantar oleh Kelab.

PERKARA 5: TATACARA TINDAKAN TATATERTIB KELAB

- 5.1 Kelab mempunyai hak untuk mengambil tindakan ke atas Pegawai di mana Kelab berpuas hati bahawa Pegawai dengan sengaja melanggar peraturan Kelab atau arahan Pegawai Kelab dalam mengendalikan tugasnya mengikut Kod Tatacara Kelab atau Peraturan Kelab masing-masing.
- 5.2 Kelab hendaklah memastikan kod tatacara tersebut tidak bertentangan dengan mana-mana peraturan-peraturan FAM, AFF, AFC dan FIFA.
- 5.3 Kod Tatacara Kelab dan Peraturan dilampirkan sebagai LAMPIRAN 3 Kontrak ini untuk difahami dan dipatuhi oleh Pegawai.
- 5.4 Sebarang keputusan badan kehakiman Kelab hendaklah tidak menafikan hak kepada Pegawai untuk mencabar keputusan tersebut di peringkat FAM atau FIFA dengan syarat kes yang dibawa adalah di bawah bidang kuasa badan-badan tersebut.

Tandatangan	
	

PERKARA 6: TATACARA RUNGUTAN

Jika terdapat rungutan berhubung terma dan syarat-syarat atau Perkara dibawah Kontrak ini, tatacara berikut akan diguna pakai:-

- 6.1 Satu notis rungutan secara bertulis perlu dikemukakan kepada Pengurus Kelab atau Ketua Pegawai Eksekutif Kelab jika Pegawai mempunyai rungutan.
- 6.2 Perkara tersebut hendaklah dibincangkan pada mesyuarat Kelab berikutnya atau dalam masa empat belas (14) hari selepas menerima notis tersebut, mengikut mana yang lebih awal.
- 6.3 Jika rungutan tidak dijawab secara rasmi oleh Kelab atau keputusan yang dibuat oleh Kelab tidak memuaskan Pegawai, maka Pegawai berhak merujuk rungutan tersebut ke Jawatankuasa Status Pemain mengikut Peraturan Status dan Pemindahan Pemain Bolasepak Malaysia.
- 6.4 Sekiranya Pegawai atau wakilnya masih tidak berpuas hati dengan keputusan Jawatankuasa Status FAM, maka Pegawai boleh membuat rayuan kepada Jawatankuasa Rayuan FAM dalam tempoh sepuluh (10) hari selepas menerima alasan keputusan.
- 6.5 Sekiranya Pegawai atau wakilnya masih tidak berpuas hati dengan keputusan Jawatankuasa Rayuan FAM, seterusnya Pegawai boleh merujuk rungutan tersebut kepada Tribunal Timbang Tara mengikut Akta Timbang Tara yang sedang berkuatkuasa dalam masa dua puluh satu (21) hari daripada tarikh penerimaan alasan keputusan Jawatankuasa Rayuan FAM. Keputusan oleh Tribunal Timbang Tara adalah muktamad dan mengikat semua pihak.
- 6.6 Tiada Kelab, Kelab Baharu, Pegawai, Pemain atau wakil akan memfailkan sebarang prosiding berkaitan dengan status, perpindahan dan kontrak atau sebarang rungutan yang berkaitan dengan Peraturan Status dan Perpindahan Pegawai di mahkamah undang-undang. Sebarang pertikaian yang berkaitan dengan status, perpindahan, kontrak dan sebarang rungutan mengenai status dan perpindahan Pemain, hendaklah dikemukakan kepada bidang kuasa NDRC atau Jawatankuasa Status FAM.
- 6.7 Pertikaian yang melibatkan Pegawai bukan warganegara Malaysia yang timbul daripada atau berkaitan dengan kontrak ini boleh dibawa ke Jawatankuasa Status FIFA atau FAM.

Tandatangan	
	

PERKARA 7: PENAMATAN KONTRAK

- 7.1 Kontrak ini berakhir dan tidak berkuatkuasa selepas tarikh yang disebut di perkara 1 kecuali diperbaharui atau dilanjutkan bagi satu tempoh yang lain.
- 7.2 Kontrak ini boleh ditamatkan pada bila-bila masa dengan persetujuan bersama secara bertulis Kelab dengan Pegawai tertakluk kepada terma-terma dan syarat-syarat yang dipersetujui oleh mereka.
- 7.3 Kontrak ini boleh ditamatkan serta merta oleh Kelab dengan satu bulan notis dan Kelab dibebaskan atas semua kewajipan, jika:
- (i) Ujian dadah ke atas Pegawai adalah positif oleh pegawai perubatan yang disahkan atau pegawai penguatkuasa dan Pemain diputuskan bersalah oleh Jawatankuasa Tatatertib FAM, AFF, AFC atau FIFA.
 - (ii) Pegawai didapati bersalah oleh Jawatankuasa Tatatertib FAM, AFF, AFC atau FIFA kerana mengatur perlawanan atau rasuah dalam bola sepak atau Pegawai mengaku terlibat dalam rasuah atau mengatur perlawanan kepada PDRM atau SPRM semasa siasatan mereka mendedahkan bahawa Pegawai telah terlibat dalam rasuah bola sepak atau mengatur perlawanan. Pengakuan bersalah oleh Pegawai kepada PDRM atau SPRM semasa penyiasatan itu mesti dikemukakan oleh PDRM atau SPRM kepada Jawatankuasa Tatatertib FAM untuk pendengaran.
 - (iii) Pegawai didapati bersalah atas apa-apa kesalahan jenayah oleh Mahkamah Jenayah.

PERKARA 8: PENDAFTARAN PEGAWAI DENGAN KELAB


8.1 Sepanjang tempoh Kontrak ini, Kelab akan mendaftarkan Pegawai dengan FAM menurut Peraturan FAM. Pendaftaran boleh dipinda dalam masa Kontrak ini jika Kelab dan Pegawai bersetuju Kontrak ditamatkan. Bagi tujuan pendaftaran, Kelab hendaklah mengemukakan salinan pendua Kontrak ini bersama-sama dengan Peraturan Kelab dan salinan polisi insuran Pegawai. Dokumen-dokumen ini hendaklah dimuat naik ke sistem pendaftaran rasmi liga.

PERKARA 9: MELANJUTKAN TEMPOH KONTRAK

9.1 Kelab hendaklah, dalam masa tiga puluh (30) hari sebelum Kontrak ini tamat, memberi notis kepada Pegawai untuk melanjutkan Kontrak ini. Tarikh notis lanjutan mesti dinyatakan dalam Jadual A.

Tandatangan	
	

- 9.2 Notis perlu menyatakan terma dan syarat-syarat yang Kelab bersedia menawarkan bagi melanjutkan terma-terma Kontrak ini seperti berikut:
- i. Tempoh Kontrak yang baru
 - ii. Gaji bulanan di dalam Ringgit Malaysia (RM) atau Dollar Amerika (USD) ,
 - iii. Kemudahan-kemudahan seperti rumah, kenderaan, perubatan dan lain-lain terma atau syarat yang difikirkan perlu oleh Kelab
- 9.3 Pegawai akan dalam masa pada tarikh yang ditetapkan dalam notis oleh Kelab hendaklah menyatakan kepada Kelab sama ada menerima, menolak atau menetapkan tarikh perundingan terma-terma Kontrak.
- 9.4 Jika Pegawai menerima atau bersetuju dengan terma-terma Kontrak yang baru dan dimaklumkan secara bertulis kepada Kelab, maka Kontrak baru hendaklah ditandatangani diantara Pegawai dan Kelab .
- 9.5 Jika Pegawai memberi notis menolak tawaran ini atau Kelab dan Pegawai gagal mencapai kata sepakat mengenai terma-terma atau syarat-syarat Kontrak yang baru, maka Pegawai adalah terlepas daripada tanggungjawab mematuhi notis yang dikeluarkan oleh Kelab. Pegawai dan Kelab bertanggungjawab sepenuhnya untuk mematuhi Kontrak sehingga tamat kecualli, jika ada persetujuan bersama di antara Pegawai dan Kelab untuk menamatkan Kontrak tersebut lebih awal. Selepas tamat tempoh Kontrak, Pegawai bebas berunding atau memasuki Kontrak dengan Kelab Baharu tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran daripada Kelab.
- 9.6 Jika Kelab masih tidak memberi notis kepada Pegawai untuk melanjutkan Kontrak atau notis tidak sah, maka Pegawai mempunyai hak untuk berunding dengan mana-mana Kelab Baru, tanpa perlu mendapat kebenaran daripada Kelab asal. Dalam kes sebegini, Kelab hendaklah melepaskan Pegawai tersebut kepada Kelab Baharu tanpa syarat.

Tandatangan	
	

PERKARA 10: NOTIS

- 10.1 Semua notis yang diberi di bawah Kontrak ini akan dibuat secara bertulis dan mesti dihantar kepada Pegawai atau Kelab melalui sendiri atau emel atau pos berdaftar di alamat yang ditulis di atas dan mesti dihantar kepada Pegawai di alamat terakhir yang diketahui dan notis seperti itu dianggap sudah diterima oleh Pegawai. Notis tersebut juga hendaklah dihantar kepada Perantara Pegawai (jika ada).

PERKARA 11: FORCE MAJEURE

- 11.1 Kelab atau Pegawai tidak akan bertanggungjawab dan tidak boleh diambil tindakan atas pelanggaran perjanjian ini atau kelewatan atau kegagalan dalam pelaksanaan mana-mana bahagian perjanjian ini sekiranya pelanggaran, kelewatan atau kegagalan tersebut adalah disebabkan oleh situasi Force Majeure.
- 11.2 Situasi Force Majeure ini hanya boleh diputuskan oleh Jawatankuasa Eksekutif FAM yang mana keputusannya adalah muktamad.

PERKARA 12: PENGUATKUASAAN KONTRAK

- 12.1 Kontrak ini mengikat Kelab dan pengganti-penggantinya kepada Pegawai, waris-waris, pengganti dan wakil peribadinya.
- 12.2 Untuk tujuan pendaftaran, Kontrak bagi Pegawai dan Kelab mestilah distemkan terlebih dahulu didalam masa 30 hari selepas Kontrak ditandatangani dan tanggungjawab perbelanjaan setem hendaklah ditanggung oleh Kelab.

PERKARA 13: INTREPRETASI.

- 13.1 Dalam Kontrak ini kecuali konteks menyatakan sebaliknya:-
- i Rujukan kepada Pegawai termasuk mereka yang menjalankan tugas baginya, peguam (pemegang amanah) dan wakil-wakil peribadi.

PERKARA 14: KONTRAK

- 14.1 Kontrak ini disediakan oleh Persatuan Bolasepak Malaysia berdasarkan Peraturan Status Dan Perpindahan Pemain, Persatuan Bolasepak Malaysia. Kelab dan Pegawai tidak boleh mengubah mana-mana terma yang terdapat dalam Kontrak ini.

SEBAGAI SAKSI KEPADA KONTRAK antara pihak-pihak tersebut di atas yang ditandatangani pada hari bulan dan tahun yang disebut diatas.

Ditandatangani oleh untuk
dan bagi pihak Kelab
dihadapan :-

]]]


Tandatangan Kelab

Nama Kelab: **PENANG FC SDN. BHD.**

Jawatan: **PENGURUS BESAR**

Nama: **JEFFREY CHEUNG JIM EAM**

Cop Rasmi:



Tandatangan Saksi

Nama:
No. K/P:

Ditandatangani oleh Pegawai
dihadapan Saksi/Perantara :-

]]


Tandatangan Pegawai


Nama : **AHMAD AIDIL WAJDI**

BIN MOHAMAD KHAIRUL ANUAR

No. K/P : **000928-08-0723**

Tandatangan Saksi

Nama: *Ahmad Aidil Wajdi*
No. K/P: *000928 08 0723*

Tandatangan	
	

JADUAL A – GAJI

a) Tahun Pertama

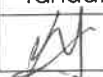
Musim **2026**: **RM 2,000.00** sebulan dan hendaklah dibayar **selewat-lewatnya tujuh (7) haribulan, bulan berikutnya.**

[Ruangan ini sengaja dibiarkan kosong]

Tandatangan	
	

JADUAL B - KEMUDAHAN LAIN

- a) Polisi insuran berikut diambil oleh Kelab :
- Polisi Kematangan Peribadi
 - Polisi Perubatan, Hospital dan Pembedahan
- b) Sumbangan kepada Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) berdasarkan Akta EPF 1991.
- c) Sumbangan Sosial Pekerja 1969.
- d) Sepanjang tempoh Kontrak ini, Pegawai berhak menerima cuti tahunan 14 (hari) tertakluk kepada kelulusan Kelab.
- e) Kemudahan-kemudahan lain yang dipersetujui antara Kelab dan Pegawai :-

Tandatangan	
	

PENANG FC SDN BHD CODE OF CONDUCT AND DISCIPLINARY REGULATIONS
(IN ACCORDANCE WITH ARTICLE 6 OF THE PROFESSIONAL PLAYERS CONTRACT)

1. OBJECTIVE

The **Penang FC Sdn Bhd** (hereby referred to as "**the Club**") Code of Disciplinary Regulations (hereby referred to as "**the Regulations**") outlines the values and principles within the Club as well as towards external parties. Compliance to the Regulations is essential to the achievement of the goals and objectives of the Club and to prevent any practices which might jeopardise the integrity of the Club.

2. SCOPE OF APPLICATION

The Regulations applies to all employees of the Club, including:

- a) Officials: refers to coaches, trainers and any other persons responsible for technical, medical and administrative matters at the Club and their affiliates;
- b) Office personnel of the Club, including Permanent, Contractual and/ or any other persons providing services to the Club;
- c) Players;
- d) Players' agents and match agents as defined in the FAM Statutes;
- e) Any other persons receiving salary from the Club.

The abovementioned shall collectively be referred to as "**Employees**".

Tandatangan	
	

3. DISCIPLINE MANAGEMENT

3.1 Employees shall, at all times, maintain reasonable standards of work, conduct and discipline in accordance to expressed or implied obligations to and expectations of the Club including:

- a) Make every effort to develop their own sporting abilities, in terms of skill, technique, tactics and stamina;
- b) Give maximum effort and strive for the best possible performance during a game;
- c) Set a positive example for others, particularly young players and supporters;
- d) Not use inappropriate language;
- e) Control your temper. Verbal or physical abuse of officials or other players should be avoided;
- f) Never engage in public criticisms of the Match Officials; and
- g) Win or lose with dignity.

3.2 The Club shall reserve the right to undertake disciplinary action on grounds of misconduct against the employee concerned for any misconduct, indiscipline or any breach of the club's rules and regulations.

Tandatangan	
	

3.3 In cases of inefficiency, misconduct or indiscipline, the Club may institute the necessary disciplinary action against the employee concerned, provided that a show cause letter in writing must be served on the employee concerned requiring him to furnish an explanation within seven (7) working days from the date the said letter was received by the employee.

3.4 Suspension for the purpose of inquiry:

a) For the purpose of investigation and/ or domestic enquiries, the Club may suspend (not more than 2 weeks) the employee concerned, with full salary;


b) During the suspension period, for the purpose of inquiries, the employee shall be informed in writing to be present at his workplace on a specified date and time during office hours to facilitate the inquiry process.

4. DISCIPLINARY PROCEDURE

4.1 If the employee fails to respond to the show cause letter and/ or the explanation is unacceptable, the Club can take disciplinary action or issue a notice of Domestic Inquiry.

4.2 The Club shall establish a Club Disciplinary Committee which shall be chaired by one (1) Member of the Board of Director, General Manager of the Club and the Club Legal Adviser as members of the Club Disciplinary Committee.

4.3 The Club Disciplinary Committee may at its discretion invite any number of persons to be fellow members of the Club Disciplinary Committee.

Tandatangan	
	


4.4 The notice of Domestic Inquiry should include the following:

- a) Specific charges which state the type of offence, the date, the time and place where the offence took place;
- b) Details of the domestic inquiry (ie: date, time and place);
- c) Inform the employee his/ her right to bring along witness or any documentary evidence, if any.

5. SANCTION

5.1 Depending on the type, effect and seriousness of the misconduct, indiscipline proven against the employee after the inquiry, the Club may impose any of the following punishments against the employee concerned:

- a) A verbal warning;
- b) A written warning;
- c) Fine;
- d) Suspend the employee without pay for a reasonable period as decided by the Club;
- e) Demotion with pay cut;
- f) Termination of service with notice;
- g) Dismissal of the employment without notice;
- h) Impose any other punishment as the Club deems just and fit.

Tandatangan	
	

5.2 The sanctions imposed must be served to the Employee concerned in writing and contain the sanction imposed and the reason for the sanction.

6. RIGHT OF APPEAL

6.1 An employee on whom any punishment is imposed as provided for in item number 5.1 above shall have the right of appeal in writing to the Chairman of the Board of Director within fourteen (14) working days from the date of notification of punishment served on him/ her.

6.2 An appeal by the employee shall be decided by the Chairman of the Board of Director within seven (7) working days from the receipt of the said appeal. The Chairman of the Board of Director at his/ her discretion may appoint any other Member of the Board of Director to assist him/ her in deciding the said appeal.

6.3 During the period of suspension, after due inquiry, the employee is found not guilty, the employee will be notified in writing to resume work.

7. ACTS WARRANTING DISCIPLINARY ACTION

7.1 Below is a list of behaviors that have been grouped into "Minor" and "Major" misconducts based on the severity and impact it has to Club's operations, interests and reputation. The list is NOT exhaustive and other situations may arise which would result in various degree of discipline or termination.

7.2 Minor Misconducts include, but are not limited to the following:

a) Coming late for work (includes but not limited to training and match day);

b) Disturbing others in a manner that interferes with their work;

- c) Absence from work without permission or valid cause;
- d) Not keeping work areas clean;
- e) Refusal to cooperate with fellow employees in work related matters;
- f) Bringing external parties (including friend and family) to work premise without permission;
- g) Disclosing confidential information without proper authorization;
- h) Using Club equipment for personal business;
- i) Entertaining private visitors without permission;
- j) Loitering within Club's premises without valid reason.

7.3 Major Misconducts include, but are not limited to the following:


- a) Repeated late attendance at work without valid reason;
- b) Committing immoral acts within the Club's premise;
- c) Committing acts in public which tarnishes the public image and reputation of the Club;
- d) Misuse of Club's assets, funds;
- e) Being rude to the management and/ or stakeholders or using abusive language in interaction;

- f) Unauthorised liaison with/ comments to the Press or any other parties on matters relating to the Club;
- g) Unauthorized uses of security pass card;
- h) Convicted or found guilty of any criminal offence by any Court of competent jurisdiction in Malaysia or abroad;
- i) Drug abuse;
- j) Alcohol abuse;
- k) Drinking alcohol during working hours;
- l) Spreading false, unpleasant or confidential information of other staff or Club among staff or outsiders;
- m) Soliciting, taking or giving bribes or any illegal gratification;
- n) Distribution of prohibited materials (e.g pornographic materials) at work or distribution of pamphlets, posters without management permission.

Tandatangan


8. PERFORMANCE REVIEW OF THE PLAYERS

- 8.1 The Players will be given a performance report by the Head Coach and/ or any other authorized officer of the Club approve by the Board of Directors of the Club in accordance with the guidelines drawn by the Club after every game or training played by him. If the Players performance is unsatisfactory, he will be given a 7 days written warning to improve his performance by undergoing schedule and training programs suitable with him and as deemed suitable by the Head Coach and/ or any other authorized officer of the Club approve by the Board of Directors of the Club.
- 8.2 If after 7 days the Players performance is still deemed unsatisfactory by the Head Coach and/ or any other authorized officer of the Club approve by the Board of Directors of the Club, he will be given a second and final written warning to improve his performance.
- 8.3. If after being given the final warning, the Player's performance is still not satisfactory to the Head Coach and/ or any other authorized officer of the Club approve by the Board of Directors of the Club, then this matter shall be referred to the Club Disciplinary Committee and Club Disciplinary Committee have the right to take any form of sanction as in Clause 5 above.
- 8.3 The Player on whom any punishment is imposed as provided for in item number 8.3 above shall have the right of appeal as in accordance with Clause 6 above.

Tandatangan	
	

9. PERFORMANCE REVIEW OF THE OFFICIALS

9.1 After consultation with the Board of Directors, the Club shall specify in writing to the Officials their KPI to be achieved. If the KPI is not satisfactory or the KPI cannot be achieved, the Club shall be entitled to give notice of seven (7) days to the Officials to improve their KPI. If the Officials failed to achieve their KPI within the stipulated time, the extension of the Officials contract will be at the sole discretion of the Board of Directors of the Club.

Tandatangan	
	