



PETRONAS

Code de déontologie et d'éthique professionnelle de PETRONAS



Le Code de déontologie et d'éthique professionnelle de PETRONAS est un guide de référence applicable en général dans tous les pays où PETRONAS exerce ses activités. Il ne décrit pas toutes les lois applicables ou les politiques de PETRONAS ni ne donne tous les détails sur une loi ou une politique en particulier. Il n'a pas valeur d'avis juridique. Il ne constitue ni n'établit un contrat de travail. PETRONAS se réserve le droit de modifier, réviser, annuler ou résilier une politique, une procédure ou condition sans préavis et sans modification du Code. En outre, les dispositions du Code peuvent être modifiées par PETRONAS pour les adapter aux lois et situations locales.

Table des matières

Avant-propos du président-directeur général du groupe	i
Principes généraux pour la conduite de nos affaires.....	iii
Introduction	1

Partie I: Valeurs fondamentales et culture

1. Application	2
2. Valeurs et culture de l'entreprise.....	6
3. Définitions	8

Partie II: Devoirs de bonne foi, de loyauté, de rigueur et d'intégrité

Partie II A: Conflit d'intérêts

1. Devoir de prévention des conflits d'intérêts.....	9
2. Implication dans une transaction dans laquelle vous ou un membre de votre famille ou de votre ménage avez un intérêt direct ou indirect.....	12
3. Conflit d'intérêts survenant lorsque vous participez à la prise de décisions	14
4. Divulgations donnant un avantage indu à des tiers.....	15
5. Transactions personnelles avec les clients, fournisseurs, sous-traitants et vendeurs de PETRONAS	16

Partie II B: Lutte contre la corruption et les pratiques contraires à l'éthique

6. Sollicitations, corruption et pots-de-vin	17
7. Recevoir des paiements de facilitation	19
8. Interdiction des commissions, remises et profits secrets.....	20
9. Rendre compte des profits ou gains secrets	21
9A. Cadeaux et invitations	21
10. Recevoir des cadeaux et des invitations.....	22
11. Offrir des cadeaux et des invitations	23
12. Fonctionnaires.....	24
13. Blanchiment d'argent et audit préalable des cocontractants.....	26

Partie II C: Commerce national et international

14. Loi antitrust et droit de la concurrence	28
15. Contrôles à l'exportation et à l'importation, boycotts internationaux et programmes de sanctions économiques	31

Partie II D: Actifs de PETRONAS

16. Responsabilité pour les actifs, les installations, les ressources et les dossiers	33
---	----

Partie II E: Intégrité financière

17. Contrôles et procédures internes	34
--	----

Partie II F: Obligations de confidentialité et propriété intellectuelle Communications publiques

18. Obligations de confidentialité.....	35
19. Protection des données personnelles	37
20. Délit d'initié	38
21. Inventions et programmes informatiques.....	39
22. Propriété intellectuelle de tiers.....	41
23. Publication de documents	42
24. Déclarations publiques.....	43
25. Fourniture de références	44
26. Réseaux sociaux et technologies et systèmes informatiques.....	45

Partie II G: Conduite contraire au devoir de servir les intérêts de l'entreprise avec rigueur

27. Emploi ou activités commerciales en dehors de l'entreprise	48
28. Activités bénévoles, récréatives, sportives, syndicales et sociales.....	50
29. Activités politiques.....	52
30. Interdiction d'agir en tant que rédacteur en chef de journaux ou de toute forme de publication.....	53
31. Participation à des médias.....	54

Partie II H: Obligations de divulgation

32. Votre obligation de signaler les infractions et les violations	55
33. Divulgation des trop-perçus	56

Partie III: Culture et environnement de travail

1. Importance d'un environnement de travail sûr, sécurisé et propice à l'épanouissement des employés	57
2. Discrimination illégale	58
3. Développement durable	59
4. Code vestimentaire	60
5. Harcèlement sexuel	61
6. Relations non professionnelles sur le lieu de travail	62
7. Santé et sécurité au travail, et environnement.....	63
8. Consommation de drogues et abus d'alcool.....	64
9. Emprunt d'argent.....	66
10. Intimidation et harcèlement sur le lieu de travail	67
11. Droits humains	69

Partie IV: Discipline, procédure disciplinaire et sanctions

- 1. Importance de la bonne conduite et de la discipline 70
- 2. Procédure disciplinaire et sanctions..... 73

Avant-propos du président-directeur général du groupe

Publié pour la première fois en 2012 pour servir de guide au personnel du groupe PETRONAS, le Code de déontologie et d'éthique professionnelle (CoBE) de PETRONAS décrit les normes de conduite qu'un employé du groupe PETRONAS est tenu d'observer dans l'exercice de ses fonctions et dans ses relations d'affaires.

Le CoBE est fondé sur les valeurs communes et immuables de PETRONAS : loyauté, intégrité, professionnalisme et cohésion.

Le monde et le contexte économique dans lequel nous exerçons nos activités change et évolue constamment. De nos jours, l'industrie pétrolière et gazière fait l'objet d'attentes et d'une surveillance renforcées, en même temps que l'effort de transition énergétique s'intensifie. Les préoccupations environnementales, sociales et de gouvernance restent les piliers de la durabilité : des composantes essentielles qui doivent faire partie intégrante de toutes nos actions.

Dans ce contexte, il est important pour nous d'harmoniser le CoBE pour toutes nos opérations mondiales pour améliorer la cohérence et faciliter l'encadrement.

Conformément à notre déclaration d'intention : « Votre partenaire pour des solutions énergétiques qui améliorent la qualité de vie et fondent un avenir durable », nous avons amélioré notre CoBE pour tenir compte de l'évolution des lois et des pratiques locales et internationales, ainsi que des progrès technologiques et de gouvernance. C'est sur les normes éthiques et la conduite que nous adoptons qu'est basée la confiance de toutes les personnes avec qui nous travaillons. C'est seulement sur cette base de confiance que



nous pouvons construire tout le reste.

L'intégrité doit donc être le signe distinctif de tous les employés de PETRONAS. De plus, nous devons aujourd'hui élargir cette attente d'intégrité à tous ceux qui travaillent au sein de notre écosystème.

Le CoBE s'appliquera non seulement à tous les employés et administrateurs du groupe PETRONAS dans le monde entier, mais également à nos entrepreneurs, sous-traitants, consultants, agents, représentants et autres prestataires qui travaillent ou fournissent des services pour le groupe PETRONAS ou en son nom. En particulier, le CoBE interdit expressément les sollicitations inappropriées, les pots-de-vin et tout autre acte de corruption de la part des employés et les administrateurs, mais également des tiers qui travaillent ou fournissent des services pour les entreprises du groupe PETRONAS ou en leur nom.

Compte tenu de la portée internationale du CoBE, certaines de ses dispositions ont été modifiées pour s'adapter aux exigences des différentes juridictions dans lesquelles PETRONAS exerce ses activités. Nous continuerons de compléter le CoBE avec des Suppléments par pays séparés si nécessaire, afin de l'adapter aux législations et conventions sociales en vigueur dans chaque juridiction locale. Parallèlement, certains Suppléments par pays ont été traduits dans plusieurs langues de sorte que nos messages et nos attentes en matière de déontologie et d'éthique professionnelle soient transmises clairement et efficacement dans leurs pays de destination.

Sans exception, chacun chez PETRONAS a la responsabilité de faire les bons choix et d'adopter l'intégrité comme mode de vie. Reportez-vous au CoBe pour mener toutes vos actions pour l'entreprise de manière responsable et engagez-vous à agir de la bonne manière, tant dans vos paroles que dans vos actes.

Nous pourrons ainsi nous assurer un succès durable et brillant pour nous tous : le groupe PETRONAS, nos partenaires et nos clients.

Merci.



.....
DATUK TENGKU MUHAMMAD TAUFIK
Président-directeur général du groupe

Principes généraux

pour la conduite de nos affaires



Petroliam Nasional Berhad (PETRONAS) est une entreprise dynamique qui fournit de l'énergie et des solutions dans le monde entier, et dont l'objectif principal est de mener la société vers plus de responsabilité et de durabilité. Reconnue comme l'une des plus grandes sociétés au monde, figurant au classement Fortune Global 500®, PETRONAS compte au total 46 884 employés dans plus de 100 pays.

Chez PETRONAS, nous nous engageons à agir comme un partenaire innovant en matière d'énergie et de solutions, qui améliorent la qualité de vie et fondent un avenir durable.

En respectant notre engagement en tant qu'acteur responsable et consciencieux du secteur mondial de l'énergie, la durabilité reste une préoccupation fondamentale dans toutes nos actions et dans la manière dont nous exerçons nos activités. Nous nous engageons à développer notre entreprise de manière responsable, en contribuant positivement à la

Notre longue expérience en tant que partenaire mondial pour l'énergie et les solutions énergétiques



Depuis 1974, nous avons fait évoluer PETRONAS, alors société pétrolière établie au niveau national, en une multinationale pétrolière et gazière à part entière. Cette évolution est la formule gagnante pour conduire la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et pour contribuer davantage au progrès sociétal.



Et une large présence mondiale

Notre organisation, présente dans plus de 100 pays, recherche des capacités énergétiques à travers le monde dans le but de fournir des solutions énergétiques responsables.



Qui est portée par un personnel dévoué

Nos employés sont notre force et nos partenaires pour la croissance de l'entreprise. Ils sont les moteurs de notre passion pour l'innovation qui nous fait avancer vers des solutions énergétiques durables. Nos 46 884 employés dans le monde sont toujours en première ligne pour réaliser nos objectifs stratégiques. Ils possèdent les compétences et de l'expertise nécessaires pour évoluer vers un avenir à basses émissions de carbone.



Soutenus par une gouvernance responsable

Dans l'ensemble du Groupe, nous nous efforçons d'atteindre les normes d'intégrité les plus strictes dans la direction et les activités de notre entreprise. Nous avons mis en place des politiques, des systèmes et des protocoles solides pour assurer une bonne gouvernance et des pratiques commerciales éthiques.



Pour soutenir le développement continu de notre entreprise et de notre gamme de produits et services

Nous avons une longue histoire à succès dans l'exploration, le développement et la production de pétrole brut et de gaz naturel en Malaisie et à l'étranger. Aujourd'hui, alors que les systèmes énergétiques mondiaux sont en transition, nous élargissons notre gamme pour inclure des hydrocarbures conventionnels plus propres, des ressources renouvelable, des produits de pointe et des solutions adaptatives.



Introduction

PETRONAS s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière d'intégrité, de conduite éthique et de professionnalisme, et à respecter toutes les lois applicables dans toutes ses activités.

PETRONAS doit, en permanence :

- se tenir au courant de l'évolution de la législation applicable en matière d'éthique et d'intégrité;
- mettre en place un cadre de gouvernance et des dispositifs solides qui prévoient les contrôles internes et une politique de gestion des risques;
- promouvoir une culture d'intégrité, de conduite éthique et de professionnalisme par l'instauration et l'application du programme de conformité;
- mettre en place un canal efficace de lancement d'alertes.

Le Code de déontologie et d'éthique professionnelle de PETRONAS (le « Code » ou « CoBE ») s'applique à tous les employés, administrateurs et dirigeants de PETRONAS, ainsi qu'aux tiers qui travaillent ou fournissent des services pour PETRONAS ou en son nom. Les coentreprises que PETRONAS ne contrôle pas en tant qu'actionnaire majoritaire et les partenaires commerciaux de PETRONAS sont encouragés à adopter ce Code ou des principes et normes similaires.

PETRONAS prendra des mesures disciplinaires sévères contre ses employés, administrateurs ou dirigeants qui se seraient adonnés à des activités illégales ou contraires à l'éthique. PETRONAS se réserve le droit de mettre fin à ses relations commerciales avec des tiers impliqués dans de tels actes répréhensibles.

PETRONAS exige de ses employés et des tiers qui travaillent ou fournissent des services pour PETRONAS ou en son nom qu'ils respectent le présent Code strictement et en tout temps.

Partie I:

Valeurs fondamentales et culture

1. Application

- 1.1** Ce Code s'applique à tous les employés de toutes les entreprises du groupe PETRONAS dans le monde. Il s'applique également à tous les administrateurs (exécutifs et non exécutifs) de ces entreprises, sauf indiqué autrement dans le présent Code. Les infractions au Code peuvent avoir de graves conséquences pour PETRONAS et entraîner des mesures disciplinaires à l'encontre des contrevenantes, pouvant aller jusqu'au licenciement, sous réserve des dispositions légales applicables.
- 1.2** Ce Code s'applique à vous en votre qualité de tiers ayant une relation commerciale avec PETRONAS et PETRONAS exige le même niveau d'intégrité et de conduite professionnelle de votre part, que vous soyez engagé en tant qu'agent, intermédiaire, fournisseur de biens et/ou de services pour PETRONAS, en partenariat avec PETRONAS ou en son nom, ou en tant que cocontractant dans une transaction commerciale avec PETRONAS. Les « Tiers » ici désignés, qui peuvent être à la fois des personnes physiques et des personnes morales, sont, notamment, les administrateurs, les dirigeants, les employés, les agents, les consultants, les mandataires, les représentants, les titulaires de licence, les conseillers, les sous-traitants et tous les fournisseurs de services de PETRONAS. Les infractions au Code peuvent avoir de graves conséquences pour PETRONAS et pour vous-même, et PETRONAS peut vous demander de prendre des mesures correctives pour remédier à une infraction, voire suspendre sa relation commerciale avec vous ou y mettre fin, et faire exécuter toute autre mesure contractuelle dont nous pourrions disposer à votre rencontre.
- 1.3** Si vous souhaitez faire part d'une possible infraction qui aurait été commise par une unité ou un responsable de PETRONAS, un entrepreneur, un sous-traitant, un consultant, un agent, un

représentant ou un autre prestataire de services, vous pouvez, au lieu de contacter votre chef de département (HoD), le département des ressources humaines (HR), le département de la conformité juridique (LCD) ou votre personne de contact chez PETRONAS, vous pouvez également passer par les canaux de lancement d'alertes suivants:

- a) E-mail: whistle@petronas.com
- b) Signalement en ligne sur <https://www.petronas.com/whistleblowing>
- c) Courrier: P.O Box 11646, Pejabat Pos Besar, Kuala Lumpur

Pour plus d'informations, consultez aussi notre Politique de lancement d'alertes, publiée sur le site Web de PETRONAS.

- 1.4** Ce Code a été rédigé en anglais et en malaisien et peut être affiché dans d'autres langues. En cas de conflit entre différentes versions linguistiques, le texte en anglais prévaudra.
- 1.5** Ce Code est déployé progressivement (avec certaines adaptations locales) dans le monde entier à compter de son entrée en vigueur pour les sociétés du groupe en Malaisie le 18 août 2022 (la « Date d'entrée en vigueur »). Il est destiné à remplacer l'ancien Code de déontologie et d'éthique professionnelle de PETRONAS. Toute faute commise avant la Date d'entrée en vigueur du présent Code sera traitée en vertu de la version précédente du Code de déontologie et d'éthique professionnelle de PETRONAS (ou des autres politiques et conditions de service applicables) en vigueur pour votre entreprise au moment où la faute a été commise.
- 1.6** En cas de conflit entre la loi et la règle ou la politique énoncée dans le présent Code, le respect de la loi prévaut. Toutefois, en cas de conflit entre la coutume ou la politique locale et le présent Code, le respect du présent Code prévaut. Si vous estimez qu'une disposition du présent Code entre en conflit avec la loi de votre juridiction, n'ignorez pas la disposition concernée sans consulter au préalable votre HoD, le département HR, le LCD ou votre personne de contact chez PETRONAS (selon le cas).
- 1.7** Les dispositions du Code peuvent être modifiées ou supprimées par PETRONAS à tout moment et à sa seule discrétion. PETRONAS prévoit que des dérogations ne seront accordées que dans des

circonstances exceptionnelles et uniquement dans le respect de la loi applicable et des politiques et procédures de PETRONAS. Les dispositions du Code peuvent être complétées ou modifiées pour votre juridiction au moyen de directives locales (le Supplément par pays) approuvées par l'intermédiaires du LCD. En particulier, les dispositions concernant les procédures disciplinaires et les actions pour votre juridiction peuvent être énoncées dans un Supplément par pays pour votre juridiction. Si aucun supplément n'a été précisé pour votre pays, les règles disciplinaires standard et les pratiques de traitement des infractions à la politique de l'entreprise s'appliqueront, mais toujours sous réserve des dispositions de la loi applicable dans votre juridiction. Ce Code peut être mis en œuvre dans un guide pratique ou des conditions contractuelles, ou un manuel ou un document similaire, qui peut inclure d'autres sujets dépassant le champ d'application de ce Code. Adressez-vous au LCD pour toute question concernant le Supplément par pays en vigueur dans votre juridiction (le cas échéant). Un tel Supplément par pays sera considéré comme étant partie intégrante du présent Code pour votre juridiction.

- 1.8** Le présent Code ne vise pas à identifier ou énoncer toutes les lois, politiques ou procédures qui s'appliquent à l'exercice de vos fonctions. Vous êtes responsable de vous informer sur les lois et autres politiques et procédures de PETRONAS qui s'appliquent à votre fonction chez PETRONAS. Le présent Code n'a pas valeur d'avis juridique.
- 1.9** Pour vous aider à comprendre et à interpréter ce Code, un guide facile à utiliser intitulé « Le Guide CoBE de PETRONAS » est disponible. Vous en trouverez le lien dans les documents de référence du Code. En cas de conflit entre le Guide CoBE de PETRONAS et ce Code, ce Code (tel que complété ou modifié pour votre juridiction) prévaudra.
- 1.10** En plus de ce qui précède, certains articles du présent Code sont liés à la Politique de lancement d'alertes de PETRONAS et à la Politique et aux directives de PETRONAS en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin (Manuel ABC) référencés dans le présent Code. Toute modification et révision de ces documents sera mise à jour vers le lien de référence quand et si nécessaire.
- 1.11** Le présent Code ne vise pas et ne cherche pas à traiter toutes les situations que vous pourriez rencontrer dans le cadre de votre emploi et de vos relations commerciales avec PETRONAS.

Les explications ou les exemples énoncés dans le présent Code peuvent ou non s'appliquer à votre situation, relation ou contrat avec PETRONAS et sont fournis à titre purement indicatif. Le présent Code ne remplace pas votre propre devoir, responsabilité et obligation de vous conformer à toutes les lois applicables à vous ou à votre entreprise, ni votre bon jugement dans l'exercice de votre pouvoir discrétionnaire et la prise de décisions commerciales.

Document de référence

- Guide CoBE de PETRONAS

2. Valeurs et culture de l'entreprise

2.1 PETRONAS s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière d'intégrité, de transparence et de responsabilité dans la direction et les activités du Groupe. PETRONAS s'efforce de mener ses affaires de manière éthique, responsable et transparente.

2.2 En tant qu'employé de PETRONAS, vous devez servir les intérêts de PETRONAS avec bonne foi, loyauté, rigueur et intégrité. Vous êtes tenu d'agir dans le meilleur intérêt de PETRONAS et de vous abstenir de tout comportement ou de toute activité susceptible de nuire à PETRONAS. Vous êtes tenu, à tout moment, de:

- maintenir consciencieusement le plus haut niveau d'intégrité;
- exercer votre meilleur jugement et faire preuve de toute la vigilance nécessaire;
- éviter les conflits d'intérêts;
- vous abstenir de profiter de votre fonction ou d'exercer votre autorité pour promouvoir vos intérêts personnels aux dépens de PETRONAS.

Vous ne devez pas vous comporter d'une manière qui pourrait discréditer PETRONAS ou susceptible d'ébranler ou de briser la confiance que PETRONAS vous accorde. Ces obligations valent sans limitation de celles qui vous sont imposées par la loi.

S'il vous est demandé d'agir d'une manière qui vous semble douteuse, incorrecte ou inappropriée, vous devez prendre des mesures pour remédier à la situation en avisant directement votre HoD, le département HR ou le LCD, qui pourra vous prodiguer des conseils appropriés.

- 2.3** PETRONAS s'attend à ce que, aussi longtemps que vous travaillerez pour PETRONAS, vous:
- a) tendiez vers un niveau élevé de professionnalisme;
 - b) vous montriez indéfectiblement loyal et dévoué envers PETRONAS en toute occasion;
 - c) exerciez votre travail avec honnêteté et intégrité, bonne volonté et courtoisie;
 - d) affichiez la cohésion du groupe, basée sur le sens partagé de notre mission, avec une attitude bienveillante envers les personnes;
 - e) fassiez preuve de vigilance pour préserver les intérêts et la réputation de PETRONAS;
 - f) montriez une conscience aiguë de la discipline, de la coopération et de la vigilance dans l'exercice de vos fonctions;
 - g) agissiez avec constance pour conserver la confiance que PETRONAS vous accorde;
 - h) promouviez la créativité et les approches novatrices dans l'exercice de votre travail;
 - i) vous conformiez aux lois et réglementations en vigueur, ainsi qu'aux politiques et procédures de PETRONAS.

3. Définitions

- 3.1** Lorsque le contexte ou la structure du texte le nécessite, tous les mots accordés au pluriel devront être considérés comme incluant le singulier, et vice versa. De même, le masculin inclura le féminin, et vice versa, et le présent inclura le passé et le futur, et vice versa.
- 3.2** Le pronom « vous » dans le Code fait référence à toute personne à laquelle celui-ci s'applique. Lorsqu'un terme plus spécifique (tel que « l'employé ») est utilisé, le texte fait référence plus spécifiquement au groupe de personnes concerné.
- 3.3** Aux fins du présent Code, les termes « famille » ou « ménage » incluent votre conjoint ou conjointe, vos enfants (y compris les beaux-enfants et les enfants adoptés), vos parents, vos beaux-parents, vos frères et sœurs, vos beaux-frères et belles-sœurs, vos grands-parents, vos petits-enfants, vos beaux-parents, vos oncles, vos tantes, vos nièces, vos neveux et vos cousins germains, ainsi que les autres personnes qui font partie de votre ménage.
- 3.4** Aux fins du présent Code, le terme « employé » désigne toute personne employée par PETRONAS, y compris les administrateurs exécutifs et non exécutifs, les secrétaires, les employés détachés et ceux recrutés directement.
- 3.5** Le terme « PETRONAS » désigne PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) ainsi que ses filiales et les entreprises qu'elle contrôle. L'expression « PETRONAS » est utilisée par commodité pour désigner les entreprises du groupe PETRONAS en général. Les entreprises dans lesquelles PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) détient une participation directe ou indirecte sont des entités juridiques distinctes.
- 3.6** Aux fins du présent Code, le terme « personne de contact de PETRONAS » désigne l'interlocuteur au sein de PETRONAS qui peut être contacté par un tiers ayant des relations commerciales avec PETRONAS.

Partie II:

Devoirs de bonne foi, de loyauté, de rigueur et d'intégrité

Partie II A: Conflit d'intérêts

1. Devoir de prévention des conflits d'intérêts

1.1 Conflit d'intérêts

- a) Un conflit d'intérêts peut exister lorsqu'une personne est en mesure de tirer profit de sa fonction chez PETRONAS pour son bénéfice personnel, y compris pour le bénéfice de sa famille et de ses amis, et que son intérêt peut entrer en conflit avec celui de PETRONAS, que ce soit effectivement ou potentiellement.
- b) Un conflit d'intérêts peut empêcher une personne de s'acquitter de ses fonctions de manière impartiale et appropriée.
- c) Un conflit d'intérêts peut exister même s'il n'entraîne aucun agissement inapproprié ou contraire à l'éthique. Même la moindre apparence d'influence inappropriée dans votre prise de décision peut constituer un problème.
- d) Un conflit d'intérêts ira à l'encontre des valeurs de bonne foi, de loyauté, de rigueur et d'intégrité dans l'exercice de vos fonctions et obligations de la manière attendue par PETRONAS.

Vous devez donc éviter les conflits d'intérêts entre vos relations personnelles et vos devoirs et responsabilités dans la conduite des affaires de PETRONAS. En particulier, l'usage de votre fonction chez PETRONAS, d'informations confidentielles, de biens et d'autres ressources de PETRONAS à des fins personnelles ou pour le bénéfice d'autres personnes avec lesquelles vous êtes associé est interdite.

1.2 Les situations ci-dessous, notamment, peuvent engendrer des conflits d'intérêts.

- a) Quand vous, dans votre prise de décision, donnez la préférence à vos intérêts ou à ceux des membres de votre famille ou de votre ménage, de vos relations professionnelles ou de vos amis plutôt qu'à ceux de PETRONAS.
- b) Quand vous avez les moyens d'influencer les décisions qui doivent être prises par PETRONAS en ce qui concerne les relations avec une entreprise, une organisation ou une entité détenue ou partiellement détenue par vous, les membres de votre famille ou de votre ménage, vos relations professionnelles ou vos amis.
- c) Quand vous êtes en concurrence avec PETRONAS. Vous devez donc éviter les conflits d'intérêts entre vos relations personnelles et vos devoirs et responsabilités dans la conduite des affaires de PETRONAS. En particulier, l'usage de votre fonction chez PETRONAS, d'informations confidentielles, de biens et d'autres ressources de PETRONAS à des fins personnelles ou pour le bénéfice d'autres personnes avec lesquelles vous êtes associé est interdite.
- d) Quand vous avez un intérêt financier dans l'entreprise d'un fournisseur, d'un sous-traitant, d'un concurrent ou d'un client et que vous êtes impliqué dans un processus décisionnel de PETRONAS qui concerne ou intéresse cette entreprise.
- e) Quand vous avez un intérêt financier dans une transaction dans laquelle vous savez que PETRONAS est impliquée ou prévoit de l'être.
- f) Quand vous recevez des honoraires, des commissions ou d'autres avantages d'un fournisseur, d'un sous-traitant, d'un concurrent ou d'un client.

- 1.3** Tout cas de conflit doit être soumis à l'appréciation du HoD après consultation avec le département HR, le secrétaire exécutif (dans le cas des administrateurs) ou votre personne de contact chez PETRONAS. Le défaut de divulguer pleinement la nature et la portée du conflit d'intérêts dès que vous en avez connaissance peut entraîner des mesures disciplinaires ou d'autres conséquences à votre encontre, que ce conflit potentiel ou réel entraîne ou non des dommages perceptibles ou non perceptibles pour PETRONAS.

2. Implication dans une transaction dans laquelle vous ou un membre de votre famille ou de votre ménage avez un intérêt direct ou indirect

- 2.1** Vous êtes en position de conflit d'intérêts lorsque vous, les membres de votre famille ou de votre ménage et vos ou leurs représentants et mandataires, et toute personne ou entité sur laquelle vous ou eux avez une influence ou un contrôle, encouragez la création d'une entreprise, firme, société ou organisation et/ou possédez, directement ou indirectement, des actions ou d'autres formes d'intérêt bénéficiaire (ci-après dénommés « Actions participatives »), et notamment:
- a) les organisations de fonds privés qui tirent des revenus ou reçoivent des paiements en vertu d'accords contractuels ou d'autres accords commerciaux avec PETRONAS;
 - b) les organisations de fonds privés répertoriées dans les listes de sous-traitants enregistrés de PETRONAS, même si les organisations concernées ne tirent aucun revenu ou ne reçoivent aucun paiement en vertu d'accords contractuels ou d'autres accords commerciaux avec PETRONAS; et/ou
 - c) les organisations faisant appel public à l'épargne dans lesquelles vous ou un membre de votre famille ou de votre ménage détenez une participation de plus d'un pour cent et à l'égard desquelles vous avez le pouvoir de prendre des décisions dans le cadre de vos fonctions chez PETRONAS.

2.2 Si une situation survient (par exemple à la suite d'un héritage ou d'un mariage) dans laquelle vous (ou un membre de votre famille ou de votre ménage) devenez, directement ou indirectement, propriétaire d'Actions participatives dans les entités identifiées ci-dessus, il sera considéré que vous vous trouvez en situation de conflit d'intérêts potentiel et vous aurez l'obligation, dès que vous en aurez connaissance, de divulguer cette situation par écrit au HoD, au département HR, au secrétaire exécutif concerné (dans le cas des administrateurs) ou à votre personne de contact chez PETRONAS. Tout conflit d'intérêts doit être avalisé par le HoD, après consultation du département HR, du secrétaire exécutif concerné (dans le cas des administrateurs) ou votre personne de contact chez PETRONAS, et cette consultation doit inclure des suggestions et/ou des recommandations sur la manière la plus appropriée de prévenir ou de résoudre le conflit d'intérêts.

Votre défaut d'informer PETRONAS lorsque vous prenez connaissance d'un conflit d'intérêts (ou d'une situation de conflit d'intérêts potentiel telle que décrite ci-dessus) et/ou le non-respect de vos obligations envers PETRONAS sera considéré comme créant une situation de conflit d'intérêts pour laquelle des mesures disciplinaires appropriées peuvent être prises à votre encontre.

Les conflits d'intérêts et les conflits d'intérêts potentiels qui ont été entièrement divulgués et qui sont formellement avalisés et autorisés par PETRONAS ne constitueront pas une violation de ce Code.

2.3 Nous vous encourageons à déclarer vos intérêts dans certaines circonstances, et notamment:

Si vous, les membres de votre famille ou de votre ménage et vos ou leurs représentants et mandataires, et toute personne ou entité sur laquelle vous ou eux avez une influence ou un contrôle, êtes impliqués dans le développement ou la création d'une entreprise, firme, société ou organisation et/ou possédez, directement ou indirectement, des actions ou d'autres formes d'intérêt bénéficiaire dans :

- a) des entités de fonds privés; et/ou
- b) des entités faisant appel public à l'épargne.

3. Conflit d'intérêts survenant lorsque vous participez à la prise de décision

- 3.1** Vous est en situation de conflit d'intérêts lorsque vous, un membre de votre famille ou de votre ménage et/ou vos relations professionnelles avez un intérêt (que ce soit sous la forme de conseils d'administration, de partenariats, d'actions ou par l'intermédiaire d'agences) dans des organisations qui figurent sur les listes de sous-traitants enregistrés de PETRONAS ou qui ont des accords contractuels ou d'approvisionnement avec PETRONAS, et que vous êtes impliqué dans une décision prise par PETRONAS les concernant ou avez des relations (directes ou indirectes) avec ces organisations dans le cadre de vos fonctions avec PETRONAS.
- 3.2** Vous êtes également en situation de conflit d'intérêts lorsque vous êtes impliqué ou pourriez devenir impliqué dans l'embauche, la supervision, la direction ou la planification de la carrière de l'un de vos proches chez PETRONAS ou dans des organisations fournissant des services à PETRONAS.
- 3.3** Lorsque vous prenez connaissance d'une telle situation de conflit d'intérêts, sauf instruction contraire de PETRONAS, vous devez vous abstenir de participer à des prises de décision ou des délibérations de PETRONAS impliquant cette organisation ou cette personne et éviter d'agir d'une manière qui pourrait influencer les décisions sur ces transactions, et vous devez signaler ce conflit d'intérêts au HoD, au secrétaire exécutif (dans le cas des administrateurs) de l'entreprise concernée ou à votre personne de contact chez PETRONAS. Suite à ce signalement, le HoD, en consultation avec le département HR, ou votre personne de contact chez PETRONAS, selon le cas, vous donnera les instructions qu'il jugera appropriées, et vous devrez suivre ces instructions.
- 3.4** S'il vous est demandé de siéger au conseil d'administration d'une autre organisation, il se peut, dans certains cas, que votre acceptation engendre un conflit d'intérêts ou un problème d'ordre juridique, même si vous deviez siéger bénévolement, sans rémunération. Avant qu'un employé de PETRONAS accepte de devenir membre d'un conseil d'administration en dehors de PETRONAS, il doit obtenir l'approbation de son HoD.

Document de référence
• Guide CoBE de PETRONAS

4. Divulgations donnant un avantage indu à des tiers

Vous ne devez pas être impliqué dans la commission ou l'omission d'un acte qui donne un avantage indu à un tiers dans ses relations avec PETRONAS sans l'approbation préalable de PETRONAS, que cet acte ou cette omission vous permette ou non d'obtenir un gain, un bénéfice ou un avantage personnel dans des transactions commerciales ou des négociations impliquant PETRONAS. Ces approbations préalables doivent être demandées au HoD (ou, dans le cas des administrateurs, au conseil d'administration concerné au complet). La divulgation à un tiers d'informations confidentielles appartenant à PETRONAS sans autorisation en bonne et due forme afin d'aider ce tiers à décrocher un contrat avec PETRONAS ou pour toute autre raison sera considérée comme une violation de cette restriction.

5. Transactions personnelles avec les clients, fournisseurs, sous-traitants et vendeurs de PETRONAS

- 5.1** Vous ne devez pas, directement ou indirectement, conclure des transactions ou mener des négociations pour l'achat ou la vente d'un bien mobilier ou immobilier ou pour la fourniture ou l'achat d'un service auprès de clients, fournisseurs, sous-traitants ou vendeurs de PETRONAS (ou avec leurs agents ou représentants) avec lesquels vous avez ou êtes susceptible d'avoir des relations officielles au nom de PETRONAS, à l'exception de transactions ou de négociations sur des conditions librement accessibles au grand public.
- 5.2** Si, malgré les efforts déployés pour éviter les transactions ou les négociations susmentionnées, vous êtes néanmoins contraint d'agir à l'encontre de cette interdiction, vous devez obtenir l'approbation écrite de votre HoD en consultation avec le département HR et ne devez pas poursuivre les transactions ou les négociations tant que vous n'aurez pas obtenu cette autorisation.
- 5.3** Pour recevoir l'autorisation susmentionnée, vous devrez convaincre PETRONAS que ces transactions ou négociations ne sont pas incompatibles avec le bon exercice de vos fonctions ou l'exécution de votre obligation envers PETRONAS.

Partie II B: Lutte contre la corruption et les pratiques contraires à l'éthique

6. Sollicitations, corruption et pots-de-vin

- 6.1** Un acte de corruption de votre part a pour effet de compromettre le bon exercice de vos fonctions et de votre autorité, portant ainsi atteinte à l'intégrité du processus décisionnel et aux décisions de PETRONAS concernant ses activités et ses affaires. Un acte de corruption de votre part a pour effet supplémentaire d'incriminer potentiellement PETRONAS et ses administrateurs, dirigeants ou partenaires.
- 6.2** Il vous est interdit, que ce soit directement ou indirectement, de solliciter, d'accepter ou d'obtenir, ou de vous engager à accepter ou de tenter d'obtenir, de la part de quelque personne que ce soit, pour vous-même ou pour toute autre partie, un pot-de-vin ou une gratification à titre d'incitation ou de récompense, pour exécuter ou vous abstenir d'exécuter une action, ou pour avoir exécuté ou vous être abstenu d'exécuter une action en relation avec les affaires ou les activités de PETRONAS, ou pour favoriser ou vous abstenir de défavoriser une partie en relation avec les affaires ou les activités de PETRONAS.
- 6.3** Vous ne pouvez pas, que ce soit directement ou indirectement, offrir, promettre ou donner un pot-de-vin ou une gratification à titre d'incitation ou de récompense pour exécuter ou vous abstenir d'exécuter une action, ou pour avoir exécuté ou vous être abstenu d'exécuter une action en relation avec les affaires ou les activités de PETRONAS, pour favoriser ou vous abstenir de défavoriser une partie en relation avec les affaires ou les activités de PETRONAS, que ce soit sous la forme d'un paiement de facilitation, d'un pot-de-vin, d'un don, d'honoraires ou sous toute autre forme.
- 6.4** Vous devez vous assurer du comportement éthique et intègre de tout entrepreneur, sous-traitant, fournisseur, agent, consultant, représentant, prestataire de services ou autre personne que vous engagez pour agir pour PETRONAS ou en son nom, ou en relation avec les affaires ou les activités de PETRONAS, et demander à la partie concernée de confirmer qu'elle comprend et accepte les politiques de PETRONAS interdisant les sollicitations inappropriées, les pots-de-vin et la corruption. Les entrepreneurs,

sous-traitants, agents, consultants, représentants, prestataires de services et autres doivent se conformer à ces politiques lorsqu'ils effectuent des travaux ou fournissent des services pour PETRONAS ou en son nom.

- 6.5** Même l'apparence d'un comportement interdit par le présent article 6, ou toute autre mesure contraire à l'éthique ou susceptible de ternir la réputation d'honnêteté et d'intégrité de PETRONAS, doit être évitée. Si vous ne savez pas si une action est autorisée, demandez conseil au HoD, au LCD ou à votre personne de contact chez PETRONAS avant d'agir.

Si un pot-de-vin vous est demandé ou proposé, vous devez rejeter l'offre et la signaler immédiatement au canal de lancement d'alerte de PETRONAS, au HoD, au LCD ou à votre personne de contact chez PETRONAS, selon le cas.

- 6.6** Dans ce chapitre, un « pot-de-vin » ou une « gratification » est entendu comme un cadeau, un paiement, un avantage ou un autre gain, pécuniaire ou autre, qui est offert, donné ou reçu afin d'obtenir un résultat, une récompense, une décision, un avantage ou un gain indu ou inapproprié de quelque nature que ce soit. Un pot-de-vin ou une gratification ne doit pas nécessairement impliquer de l'argent ou un autre avantage financier. Il peut s'agir de tout type d'avantage, y compris l'utilisation non rémunérée de services ou de biens d'une entreprise, de garanties de prêt ou de la fourniture d'un emploi à des proches des personnes avec lesquelles PETRONAS a des relations d'affaires.

Document de référence

- Guide CoBE de PETRONAS
- Politique et directives de PETRONAS en matière de lutte contre la corruption (Manuel ABC)
- Politique de lancement d'alertes de PETRONAS

7. Recevoir des paiements de facilitation

- 7.1** Il vous est interdit, directement ou indirectement, d'accepter ou d'obtenir ou de tenter d'accepter ou d'obtenir des paiements de facilitation de la part de quelque personne que ce soit, pour vous-même ou pour toute autre personne soumise au présent Code.
- 7.2** Dans ce chapitre, le terme « paiements de facilitation » désigne généralement les paiements effectués pour sécuriser ou faciliter l'exécution par une personne d'une tâche ou d'une fonction de routine ou administrative chez PETRONAS.

Document de référence

- Guide CoBE de PETRONAS
- Politique et directives de PETRONAS en matière de lutte contre la corruption (Manuel ABC)
- Politique de lancement d'alertes de PETRONAS

8. **Interdiction des commissions, remises et profits secrets**

Vous ne devez pas, que ce soit directement ou indirectement, recevoir ou obtenir, en ce qui concerne des biens ou des services vendus ou achetés ou d'autres accords commerciaux conclus (que ce soit ou non par vous-même) par PETRONAS ou pour son compte, une remise, un rabais, une commission, un service, un intérêt, une contrepartie de valeur ou un autre avantage ou des paiements de quelque nature que ce soit (en espèces ou en nature) non autorisés par les règles, les politiques ou les directives de PETRONAS.

Document de référence

- Guide CoBE de PETRONAS

9. **Rendre compte des profits ou gains secrets**

Une personne soumise au présent Code qui, directement ou indirectement, obtient une remise, un rabais, une commission, un service, un intérêt, une contrepartie de valeur ou un autre avantage ou des paiements de quelque nature que ce soit (en espèces ou en nature, que ce soit sous forme de pot-de-vin ou autre), en raison de sa fonction au sein de PETRONAS ou de son autorité pour le compte de PETRONAS, doit immédiatement déclarer ce gain et devra rendre compte, notamment de la valeur des éléments non monétaires, au HoD (pour les employés de PETRONAS) ou à sa personne de contact chez PETRONAS (pour les autres parties prenantes, comme les sous-traitants). Tous les montants reçus devront être cédés à PETRONAS.

9A. **Cadeaux et invitations**

- 9.1** PETRONAS a adopté une politique « zéro cadeau » en vertu de laquelle, sous réserve de certaines exceptions restreintes prévues dans la Politique et les directives de PETRONAS en matière de lutte contre la corruption (Manuel ABC), il est interdit aux employés et aux administrateurs de PETRONAS, aux membres de leur famille ou de leur ménage ou aux agents agissant pour PETRONAS ou en son nom, de recevoir ou d'offrir des cadeaux, que ce soit directement ou indirectement.
- 9.2** PETRONAS exige de ses employés et de ses administrateurs qu'ils se conforment à cette politique « zéro cadeau » afin d'éviter un conflit d'intérêts ou l'apparence d'un conflit d'intérêts. Les cadeaux et invitations offerts lors de transactions commerciales en cours ou potentielles entre PETRONAS et des tiers peuvent être perçus comme créant un conflit d'intérêts, ou constituant potentiellement un pot-de-vin. Ces cadeaux peuvent ternir la réputation de PETRONAS ou enfreindre les lois anticorruption.
- 9.3** Les employés et les administrateurs sont tenus d'informer les parties externes impliquées dans des relations commerciales avec PETRONAS de la politique « zéro cadeau ».

Document de référence

- Guide CoBE de PETRONAS
- Politique et directives de PETRONAS en matière de lutte contre la corruption (Manuel ABC)

10. Recevoir des cadeaux et des invitations

- 10.1** Vous êtes tenu de vous conformer aux procédures du service des ressources humaines de PETRONAS en matière d'acceptation de cadeaux et d'invitations.
- 10.2** Vous, ou les membres votre famille ou de votre ménage, ne devez pas accepter de cadeaux ou d'invitations en échange de l'exercice ou de l'absence d'exercice de votre autorité, de la fourniture d'informations ou de toute autre gratification au détriment de PETRONAS.

Document de référence

- Guide CoBE de PETRONAS
- Politique et directives de PETRONAS en matière de lutte contre la corruption (Manuel ABC)

11. Offrir des cadeaux et des invitations

- 11.1** Vous êtes tenu de vous conformer aux procédures du service des ressources humaines de PETRONAS en matière de remise de cadeaux et d'invitations.
- 11.2** PETRONAS interdit d'offrir des cadeaux et des invitations qui sont illégaux ou inutilement dangereux, ou indécents, à caractère sexuel ou incompatibles avec l'engagement de PETRONAS pour respect mutuel, ou dans le but d'influencer indûment une personne à agir en faveur de PETRONAS ou à s'abstenir d'agir en défaveur de PETRONAS. Aucun cadeau en espèces ne peut être offert. Vous ne pouvez pas payer un cadeau ou une invitation avec vos fonds personnels afin d'éviter de demander une approbation préalable ou de contourner les politiques de PETRONAS.

Document de référence

- Guide CoBE de PETRONAS
- Politique et directives de PETRONAS en matière de lutte contre la corruption (Manuel ABC)

12. Fonctionnaires

- 12.1** Il vous est interdit d'offrir des cadeaux et des invitations à des agents publics autrement que conformément aux politiques et procédures du service des ressources humaines de PETRONAS en matière de remise de cadeaux et d'invitations.
- 12.2** Il vous est interdit d'offrir des cadeaux et des invitations, y compris des frais de déplacement, à des agents publics et/ou à des membres de leur famille ou de leur ménage dans le cadre d'une transaction liée directement ou indirectement à PETRONAS, sauf autorisation du HoD ou de votre personne de contact chez PETRONAS en concertation avec le LCD.
- 12.3** Il vous est interdit de payer des frais de déplacement et d'hébergement à des fins autres que professionnelles pour un agent public et/ou des membres de sa famille ou de son ménage dans le cadre d'une transaction liée directement ou indirectement à PETRONAS, sauf autorisation de votre HoD ou de votre personne de contact chez PETRONAS en concertation avec le LCD.
- 12.4** Vous devez vous conformer aux lois locales en matière de lobbying dans toute juridiction où PETRONAS s'adonne à des activités de lobbying. Avant de vous adonner à des activités de lobbying, vous devez obtenir des conseils du HoD en concertation avec le LCD ou de votre personne de contact chez PETRONAS.
- 12.5** Vous ne pouvez pas proposer ou offrir des cadeaux ou d'autres avantages à une personne, comme un agent, un consultant ou un entrepreneur, si vous savez ou soupçonnez qu'un agent public ou un membre de sa famille ou de son ménage en sera le bénéficiaire ou le destinataire indirect, sauf approbation du HoD en concertation avec le LCD ou de votre personne de contact chez PETRONAS.
- 12.6** Tous les entrepreneurs, sous-traitants, consultants, fournisseurs, agents, représentants ou autres prestataires de services qui traitent avec des agents publics pour le compte de PETRONAS doivent avoir fait l'objet d'une évaluation et être informés des dispositions du Code relatives aux restrictions sur les cadeaux et les invitations aux agents publics.

- 12.7** Vous ne devez en aucun cas contourner les interdictions du présent article 12. Vous devez dans tous les cas vous conformer aux règles en matière de sollicitations, de corruption et de pots-de-vin énoncées dans les autres articles de la partie II, ainsi qu'aux lois applicables en matière de corruption et de pots-de-vin.
- 12.8** Aux fins du présent Code, le terme « agent public » comprend, notamment, les fonctionnaires ou agents de l'État, toute personne exerçant des fonctions officielles ou agissant à titre d'agent public, les candidats à une fonction publique, les responsables d'un parti politique et les dirigeants d'entreprises d'État autres que PETRONAS.

Document de référence

- Guide CoBE de PETRONAS
- Politique et directives de PETRONAS en matière de lutte contre la corruption (Manuel ABC)

13. Blanchiment d'argent et audit préalable des cocontractants

- 13.1** Si, dans le cadre de vos fonctions, vous traitez avec des tiers qui ont conclu ou concluront des transactions avec PETRONAS, vous devez réaliser un audit préalable approprié du cocontractant afin de connaître l'entreprise et les antécédents de ces tiers et de déterminer l'origine et la destination de l'argent, des biens et des services. Vous devez signaler au HoD, au LCD ou à votre personne de contact chez PETRONAS, les transactions suspectes ou les cas présumés de blanchiment d'argent ou de corruption. Vous ne devez pas essayer d'enquêter vous-même sur un cas de blanchiment d'argent ou de corruption. En règle générale, votre HoD sera responsable des décisions à cet égard.
- 13.2** Dans cette partie, le « blanchiment d'argent » est entendu en général comme se produisant lorsque l'origine ou la nature criminelle de l'argent ou des actifs est déguisée ou présentée de sorte que ceux-ci paraissent légitime ou lorsque des fonds légitimes sont utilisés pour soutenir des activités criminelles, y compris le financement du terrorisme. Les infractions couvertes par la législation anti-blanchiment d'argent comprennent les actes portant atteinte à une enquête ou l'entravant et le défaut de signaler une activité suspecte.
- 13.3** Vous ne devez pas traiter avec des criminels ou le produit d'une activité illégale.
- 13.4** Le montant, la nature, l'objet et le fournisseur ou le destinataire de tous les paiements ou transferts de fonds vers ou depuis des sociétés du groupe PETRONAS doit être consigné avec précision dans ses livres et registres.
- 13.5** Vous ne devez pas ouvrir de comptes bancaires, de comptes d'opération sur titres ou de comptes similaires au nom de sociétés du groupe PETRONAS ou au profit de PETRONAS sans l'autorisation appropriée de son Département des finances.

- 13.6** Dans le cas où le régulateur est tenu d'établir une directive sur la lutte contre le blanchiment d'argent, cette exigence doit être respectée en conséquence.

Document de référence

- Guide CoBE de PETRONAS
- Politique et directives de PETRONAS en matière de lutte contre la corruption (Manuel ABC)

Partie II C: Commerce national et international

14. Loi antitrust et droit de la concurrence

- 14.1** Vous devez respecter les lois sur la concurrence de tous les pays dans lesquels PETRONAS exerce ses activités et/ou avec lesquelles elle entretient des relations commerciales et vous conformer à toutes les dispositions de ces lois. Vous devez vous assurer que vos relations avec les partenaires commerciaux (par exemple, les clients et les fournisseurs), les entrepreneurs, les sous-traitants, les concurrents, les vendeurs, les agents, les représentants et les autorités gouvernementales obéissent en tout temps à des pratiques commerciales équitables et appropriées et qu'elles sont conformes aux lois et règlements régissant la concurrence équitable et libérée des monopoles. En application de cette obligation, vous êtes tenu de vous conformer aux Directives de PETRONAS en matière de concurrence en vigueur dans votre juridiction, dont une copie est disponible auprès du LCD.
- 14.2** PETRONAS a pour politique que si un employé ou un tiers agissant au nom de PETRONAS adopte un comportement en violation des lois sur la concurrence y participe ou le suggère, il sera en infraction avec le présent Code et fera l'objet de mesures disciplinaires. Si vous n'avez pas la certitude que vos activités sont conformes avec le droit de la concurrence, vous devez contacter le LCD ou votre personne de contact chez PETRONAS.

14.3 Principes de base

14.3.1 En règle générale, le droit de la concurrence d'un pays s'applique à toutes les entreprises exerçant leurs activités dans ce pays, que ces entreprises y soient établies ou non.

14.3.2 Les principes généraux du droit de la concurrence sont énoncés ci-dessous.

- a) Il interdit tous les accords qui ont pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser la concurrence dans une mesure substantielle sur le territoire où de telles lois s'appliquent. Les accords formels mais aussi informels relèvent de cette interdiction.
- b) Il interdit aux entreprises détenant une position dominante d'exploiter leur position de force sur le marché d'une manière abusive qui pourrait affecter les échanges commerciaux. Une entreprise est généralement considérée comme ayant une position dominante si elle est le principal fournisseur ou acheteur d'un ensemble donné de produits ou de services dans une zone géographique et qu'elle est en mesure d'exercer une influence importante sur le marché en agissant sur ses clients ou fournisseurs.
- c) Il impose la notification préalable des fusions et la déclaration aux autorités compétentes pour le droit de la concurrence et l'obtention de leur autorisation pour les fusions, les acquisitions et certaines autres transactions, qui peuvent être empêchées si elles réduisent considérablement la concurrence sur un marché concerné.

14.3.3 En Malaisie, PETRONAS occupe une position unique en tant qu'entreprise détenue par l'État et, dans certains cas, détient un monopole ou des droits de régulation. Le LCD doit être consulté pour les questions relatives à l'interaction entre les lois malaisiennes et non malaisiennes dans ce domaine (en particulier en ce qui concerne les effets extraterritoriaux), en particulier à la lumière de la Loi de 2010 sur la concurrence.

14.4 Conséquences des infractions au droit de la concurrence

Les infractions au droit de la concurrence peuvent entraîner l'une ou l'ensemble des conséquences suivantes:

- a) une sanction financière extrêmement lourde (par exemple, en Malaisie et dans l'UE, jusqu'à 10 % du chiffre d'affaires annuel mondial de l'ensemble du groupe);
- b) des peines de prison pour les employés impliqués et d'exclusion pour les administrateurs dans certaines juridictions;
- c) des actions en dommages-intérêts intentées par les clients, les concurrents et/ou les consommateurs qui ont été lésés par le comportement anticoncurrentiel;
- d) de la publicité négative (atteinte à la réputation), un gaspillage de ressources internes et des coûts supplémentaires (par exemple, les frais juridiques);
- e) des implications contractuelles (par exemple, la nullité des contrats ou des dispositions qui enfreignent le droit de la concurrence); et
- f) des litiges en vertu du droit de la concurrence qu'il faudra résoudre.

N'oubliez pas que vous avez le devoir de demander l'avis du LCD ou de votre personne de contact chez PETRONAS dès que vous identifiez une situation qui, selon vous, pourrait mettre PETRONAS en infraction avec les règles du droit de la concurrence.

Document de référence
• Guide CoBE de PETRONAS

15. Contrôles à l'exportation et à l'importation, boycotts internationaux et programmes de sanctions économiques

- 15.1** PETRONAS doit être en mesure de prendre en compte l'impact potentiel des lois sur le contrôle des exportations et des programmes de sanctions économiques avant de transférer des biens, des technologies, des logiciels ou des services au-delà des frontières nationales par quelque moyen que ce soit. À cet égard, si vous êtes impliqué dans des importations ou des exportations, vous devez obtenir l'autorisation appropriée de l'autorité compétente conformément aux Limites d'autorité respectives et en consultation avec le LCD avant d'importer ou d'exporter des biens, des technologies, des logiciels ou des services au-delà des frontières nationales pour PETRONAS ou en son nom. En outre, si les biens, la technologie, les logiciels ou les services sont d'origine des États-Unis, tout transfert à l'intérieur d'un pays pourrait également déclencher des actions en vertu des lois des États-Unis sur le contrôle des exportations. À ce titre, vous devez veiller particulièrement à vérifier si les biens, la technologie, les logiciels ou les services seraient considérés comme étant d'origine américaine.
- 15.2** Vous ne devez pas importer de marchandises soumises à des restrictions dans un pays sans les déclarer et vous ne devez pas importer de marchandises interdites. Vous devez respecter les prescriptions en matière d'importation lorsque vous apportez des biens ou des services dans un pays, et vous assurer que les droits, les redevances et les taxes sont payés et que la documentation nécessaire est présentée.
- 15.3** Vous ne devez pas accepter de boycotter des clients, des fournisseurs ou des juridictions sans l'autorisation appropriée de l'autorité compétente conformément aux Limites d'autorité respectives en consultation avec le LCD. Vous devez signaler toute demande de participation à un boycott international au HoD, au LCD ou à votre personne de contact chez PETRONAS, car certains pays peuvent exiger que PETRONAS rapportent de telles demandes aux autorités compétentes.

- 15.4** Si vous exercez des activités internationales pour PETRONAS ou en son nom, vous devez vous tenir informé des pays, organisations et personnes sanctionnés en vertu des lois applicables à vous ou à votre employeur du groupe PETRONAS. Le domaine des sanctions étant complexe, vous devez, en cas de question ou d'incertitude, consulter l'autorité d'approbation conformément aux Limites d'autorité respectives en concertation avec le LCD.
- 15.5** Vous devez vous conformer aux politiques et procédures PETRONAS en vigueur à tout moment en ce qui concerne les contrôles à l'exportation et à l'importation, les boycotts et les programmes de sanctions économiques.

Document de référence

- Guide CoBE de PETRONAS

Partie II D: Actifs de PETRONAS

16. Responsabilité pour les actifs, les installations, les ressources et les dossiers

- 16.1** La possession d'actifs, installations, ressources ou dossiers appartenant à PETRONAS ainsi que l'accès à ceux-ci vous sont accordés sur une base de confiance et doivent être utilisés aux fins de l'entreprise PETRONAS. Ces actifs peuvent être corporels (par exemple, les équipements, y compris le matériel informatique ou les espèces) ou incorporels (par exemple, la propriété intellectuelle et les logiciels informatiques).
- 16.2** Vous êtes responsable de la conservation de tous les actifs, installations, ressources et dossiers appartenant à PETRONAS qui vous sont fournis dans l'exercice de vos fonctions. Vous devez respecter toutes les politiques et procédures de PETRONAS et vous conformer à leurs modifications et mises à jour pouvant entrer en vigueur à tout moment en ce qui concerne l'utilisation de tous les actifs, installations, ressources et dossiers.
- 16.3** Vous devez prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher le vol, la perte, la dégradation ou l'abus des actifs, installations, ressources et dossiers appartenant à PETRONAS, et signaler immédiatement à PETRONAS tout acte de ce type dont vous auriez connaissance. Indépendamment de leur état ou de leur valeur, les actifs, installations, ressources et dossiers appartenant à PETRONAS ne peuvent être utilisés à mauvais escient, pris, vendus, prêtés, donnés ou autrement cédés ou utilisés à des fins personnelles, sauf avec l'autorisation spécifique de PETRONAS.
- 16.4** Sous réserve des lois applicables, vous pouvez être tenu pour responsable de la perte ou de la dégradation d'actifs, installations, ressources et dossiers résultant de votre faute intentionnelle ou de votre négligence ou de votre action imprudente ou à la suite d'une action entreprise sans l'approbation de PETRONAS, et toute perte financière subie par PETRONAS pourra être récupérée auprès de vous par voie de déduction de votre salaire ou d'autres moyens. Dans les limites de la loi applicable, PETRONAS peut, à sa discrétion, prendre toute autre mesure contre vous qu'elle jugera appropriée, y compris vous dénoncer aux autorités publiques.

Document de référence
• Guide CoBE de PETRONAS

Partie II E: Intégrité financière

17. Contrôles et procédures internes

17.1 Vous devez vous conformer à toutes les lois, politiques et procédures établies à tout moment pour protéger et appuyer l'intégrité et l'exactitude des rapports et des dossiers financiers de PETRONAS. À cet égard, vous devez vous abstenir (notamment) de:

- a) dissimuler, altérer, détruire ou modifier d'une autre manière les dossiers ou les documents de PETRONAS autrement que conformément aux procédures normales établies ou aux procédures internes en matière de conservation des documents (et en aucun cas entraver ou contrecarrer une enquête ou un audit ou dissimuler des informations ou déclarer des informations inexactes);
- b) introduire intentionnellement des informations fausses ou trompeuses dans un dossier, un rapport, un fichier ou une demande de remboursement (y compris les notes de frais de voyage et d'invitation);
- c) établir des comptes, des sociétés ou des contrats qui peuvent avoir pour effet ou pour résultat de contourner ou de contrecarrer les contrôles, les politiques ou les procédures de PETRONAS;
- d) ne pas coopérer pleinement et honnêtement avec les auditeurs internes et externes autorisés par PETRONAS;
- e) vous engager dans des stratagèmes visant à escroquer de l'argent, des biens ou des services à qui que ce soit.

17.2 Vous devez également vous conformer à toutes les politiques et procédures établies à tout moment concernant la préparation, la conservation et la destruction des rapports et des dossiers financiers de PETRONAS.

Document de référence
• Guide CoBE de PETRONAS

Partie II F: Obligations de confidentialité, propriété intellectuelle et communications publiques

18. Obligations de confidentialité

- 18.1** Les activités commerciales, les informations et les dossiers de PETRONAS, dont les dossiers commerciaux, techniques, financiers, juridiques, du personnel et contractuels, les données et les documents, dont les e-mails, les courriers, les cartes, les rapports, les dessins, les calculs, les spécifications, les formules, les formulaires, les licences, les accords et/ou les autres documents ou logiciels et technologies informatiques et numériques, ou les fichiers de quelque nature que ce soit et les informations sur les formules, les processus et les méthodes de fabrication sont autant d'informations confidentielles qui appartiennent à PETRONAS. Ces informations confidentielles sont strictement privées et ne peuvent être utilisées, faire l'objet de discussions ou être divulguées à des personnes non autorisées à l'intérieur ou à l'extérieur de PETRONAS. Vous devez prendre toutes les précautions nécessaires pour préserver la confidentialité de ces informations.
- 18.2** Vous ne pouvez pas, pendant ou après votre période d'emploi ou le terme de votre contrat, divulguer, révéler ou utiliser sans autorisation de telles informations confidentielles qui ont pu être portées à votre connaissance pendant votre emploi ou votre contrat de service antérieur avec PETRONAS et vous devez, pendant et après votre emploi ou votre contrat, prendre toutes les précautions raisonnables pour garder toutes ces informations secrètes.
- 18.3** Sauf dans la mesure nécessaire à l'exercice de vos fonctions, vous ne pouvez pas, sans le consentement de PETRONAS, conserver ou imprimer des originaux ou des copies de ces informations confidentielles ou des communications à leur sujet, ni conserver des échantillons ou exemplaires dans lesquels PETRONAS peut avoir ou avoir eu un intérêt et qui sont entrés en votre possession en raison de votre emploi ou de votre engagement. Si, à la cessation de votre emploi ou de votre contrat, vous êtes en possession d'informations confidentielles ou de tels échantillons ou exemplaires comme indiqué ci-dessus, vous devez les rendre immédiatement et au plus tard à la date de cessation de votre emploi chez PETRONAS ou de votre contrat avec PETRONAS

sans attendre qu'ils vous soient demandés, sauf dans la mesure où PETRONAS vous a donné l'autorisation de les conserver.

- 18.4** Dans le cadre de votre relation avec PETRONAS, vous pouvez avoir établi des contacts et des relations avec des vendeurs, fournisseurs, sous-traitants, dirigeants et autres partenaires commerciaux de PETRONAS. Vous ne pourrez à aucun moment pendant votre relation avec PETRONAS, ni pendant une période de deux ans (ou pendant toute autre période spécifiée dans les conditions de votre contrat ou dans le Supplément par pays du présent Code qui vous est applicable) après la cessation de votre relation avec PETRONAS, que ce soit par démission ou autrement, utiliser les opportunités commerciales découlant de votre relation avec PETRONAS ou détourner ou tenter de détourner ces opportunités commerciales de leur exploitation par PETRONAS, ou provoquer ou tenter de provoquer la résiliation de contrats, de relations d'agence ou d'autres relations commerciales de PETRONAS sans autorisation préalable de PETRONAS.
- 18.5** Vous n'utiliserez à aucun moment, après la cessation de votre contrat avec PETRONAS, que ce soit par démission ou autrement, les informations confidentielles de PETRONAS en violation de vos obligations subsistant après votre contrat, d'une manière qui romprait la confidentialité de ces informations.
- 18.6** Bien que PETRONAS puisse embaucher des personnes ayant des connaissances et de l'expérience dans divers domaines techniques, vous ne devez pas employer de personnes pour le compte ou au profit de PETRONAS de manière à accéder à des secrets commerciaux et à d'autres informations sensibles appartenant à des tiers.

Document de référence
• Guide CoBE de PETRONAS

19. Protection des données personnelles

- 19.1** Vous devez vous conformer à la Politique de confidentialité de PETRONAS, qui doit être lue conjointement avec les autres politiques, procédures et directives internes applicables en matière de protection des données personnelles et de confidentialité de PETRONAS.
- 19.2** Vous devez également vous conformer aux lois sur la protection des données personnelles de chaque pays dans lequel PETRONAS exerce ses activités (le cas échéant).
- 19.3** Vous devez vous assurer que votre traitement des données personnelles d'un tiers auprès duquel vous collectez des données personnelles, telles que les données personnelles des clients, des employés, des actionnaires, des partenaires commerciaux, des vendeurs, des fournisseurs, des prestataires de services ou des autorités publiques, est en tout temps conforme à la Politique de confidentialité de PETRONAS et aux lois et règlements régissant la protection et la confidentialité des données personnelles.
- 19.4** Toute infraction à la Politique de confidentialité de PETRONAS ou aux lois ou réglementations applicables en matière de protection des données personnelles peut être considérée comme une faute et une violation du présent Code pouvant entraîner des mesures disciplinaires à votre encontre.
- 19.5** En cas de doute concernant la conformité de vos activités de traitement des données avec les lois applicables en matière de protection des données personnelles et/ou les politiques, procédures, directives ou manuels internes en la matière, veuillez contacter le LCD ou votre personne de contact chez PETRONAS.

20. Délit d'initié

- 20.1** Vous devez protéger les informations commerciales confidentielles de PETRONAS et de ses cocontractants, et ne jamais les utiliser à votre profit ou au profit d'autres personnes, en particulier afin de négocier des actions ou d'autres titres ou de recommander à un tiers de le faire ou de l'y inciter.
- 20.2** Vous êtes tenu de vous conformer à toutes les lois applicables en matière de délits d'initiés, ce qui est généralement le cas lorsque vous négociez des actions ou d'autres titres alors que vous êtes en possession d'informations importantes non dévoilées au public ou lorsque vous partagez ces informations avec une autre personne qui négocie ensuite ces actions ou autres titres. En particulier, vous ne devez pas négocier des titres d'entreprises du groupe PETRONAS (ou vous engager dans d'autres transactions spéculatives concernant ces titres) tant que vous êtes en possession d'informations importantes non publiques. Nous attendons de tous les administrateurs, employés, ainsi que des membres de leurs familles ou ménages et des autres personnes dont les relations avec PETRONAS leur donnent accès à ces informations qu'ils se conforment à ces principes, ainsi qu'aux autres lois, réglementations et politiques concernant le traitement des informations confidentielles. Les « informations importantes non publiques » sont généralement des informations non publiques qu'un investisseur raisonnable considérerait comme importantes pour prendre une décision d'achat ou de vente de titres. Les restrictions décrites ici s'appliquent également aux « informations sensibles sur les prix » ou à d'autres types d'informations similaires dans les juridictions où les lois applicables en matière de délits d'initiés font référence à ces types d'informations.
- 20.3** Vous êtes également tenu de vous conformer à toutes les lois applicables en matière d'abus de marché des valeurs mobilières, ce qui consiste à diffuser des fausses informations ou à participer à des activités visant à manipuler le marché des titres cotés en bourse.

21. Inventions et programmes informatiques

- 21.1** PETRONAS vous encourage à être inventif et innovant. Cette inventivité et cette innovation font partie des devoirs ordinaires que vous avez envers PETRONAS.
- 21.2** Sous réserve des dispositions de la loi applicable, les inventions soumises à la propriété intellectuelle créées par vous ou auxquelles vous avez contribué en travaillant pour PETRONAS ou dans l'exercice de vos fonctions ou en utilisant les ressources, les données et/ou le temps de PETRONAS, sont la propriété de PETRONAS. Néanmoins, sous réserve des dispositions de la loi applicable, PETRONAS peut vous récompenser comme elle le juge approprié, à sa discrétion.
- 21.3** En vertu de l'article 21.2 ci-dessus, vous ne pouvez pas déposer de marques de commerce, de brevets ou de dessins ou modèles enregistrés ou revendiquer des droits d'auteur en votre nom pour ou sur cette propriété intellectuelle.
- 21.4** Vous ne pouvez pas, sans le consentement écrit de PETRONAS, divulguer cette propriété intellectuelle ou toute information s'y rapportant à une personne ou à un tiers, sauf à PETRONAS et à ses conseillers juridiques et agents dûment autorisés.
- 21.5** Sans préjudice de ses droits en vertu du présent article, PETRONAS est disposée, dans des cas particuliers, à examiner vos demandes d'autorisation de publier des articles originaux, sous une forme appropriée, chaque fois que, de l'avis de PETRONAS, ceux-ci portent sur un sujet considéré comme bénéfique pour la communauté et que leur divulgation ne sera pas désavantageuse pour PETRONAS.
- 21.6** Dans le présent article, le terme « propriété intellectuelle » désigne tout brevet, savoir-faire, droit d'auteur, dessin ou modèle industriel, marque de commerce ou marque de service, information confidentielle, enregistrée ou non (y compris toute demande d'enregistrement des droits susmentionnés) en relation avec tout produit ou contenu (y compris les inventions, les programmes informatiques ou les résultats de la recherche technologique) et tout autre droit de propriété intellectuelle ou industrielle de quelque nature que ce soit existant en vertu de la loi à tout moment et sous toute juridiction.

- 21.7** En outre, le terme « programme informatique » comprend tous les programmes informatiques, logiciels, solutions numériques, scripts ou autres instructions informatiques ou technologies numériques liés aux activités et aux processus de PETRONAS.
- 21.8** Dans le cas où vous développez une invention dans le cadre de votre emploi ou pendant la durée de votre contrat avec PETRONAS, vous devez préserver la confidentialité des détails de l'invention et ne pas divulguer d'informations la concernant à un tiers extérieur à PETRONAS. Vous devez informer dès que possible votre HoD ou tout autre membre du personnel désigné de l'invention créée.
- 21.9** En vertu de l'article 21.8 ci-dessus, vous signerez, à la demande de PETRONAS, tous les formulaires ou accords nécessaires ou requis par la loi pour céder à PETRONAS vos intérêts dans cette propriété intellectuelle.

22. Droits de propriété intellectuelle de tiers

- 22.1** Vous devez vous conformer à toutes les lois, réglementations et obligations contractuelles concernant les droits de propriété intellectuelle valides d'autres parties, y compris les brevets, les droits d'auteur, les secrets commerciaux et les autres informations soumises à un droit de propriété intellectuelle. Vous ne devez pas porter atteinte aux droits de propriété intellectuelle protégés d'autres parties. Vous devez prendre des mesures raisonnables pour vous assurer que les informations, les données, les documents ou les technologies (y compris les logiciels et solutions numériques) que vous utilisez ou reproduisez dans le cadre de votre travail, de votre emploi ou de votre contrat ne portent pas atteinte aux droits de propriété intellectuelle de tiers.

23. Publication de documents

- 23.1** Sauf autorisation écrite de PETRONAS, vous ne publierez ni n'écrirez aucun livre ou autre travail basé sur les informations confidentielles de PETRONAS telles que décrites à l'article 18.1.
- 23.2** Si l'autorisation vous est accordée, elle sera soumise aux conditions suivantes :
- a) le travail proposé ne sera pas publié de manière à indiquer ou à laisser entendre qu'il a reçu un soutien officiel ou un appui ou un parrainage de PETRONAS; et
 - b) la publication proposée ne portera en aucun cas la mention « publication approuvée par PETRONAS » ou une autre mention ayant le même effet, quelle que soit sa formulation, qui pourrait être interprétée comme suggérant que la publication a été acceptée ou approuvée par PETRONAS.
- 23.3** Les employés de certaines catégories (par exemple, certains ingénieurs et technologues) du programme spécialisé de PETRONAS ne sont pas soumis aux conditions énoncées à l'article 23.2, mais la publication de livres, d'articles, de revues, de documents de présentation ou d'autres travaux basés sur les informations et les données de PETRONAS doit faire l'objet d'un examen préalable et d'une autorisation appropriée de la part de PETRONAS. Les questions à ce sujet peuvent être adressées à votre HoD ou à votre personne de contact chez PETRONAS.

24. Déclarations publiques

24.1 Que ce soit à titre personnel ou officiel, vous ne ferez ou ne diffuserez aucune déclaration publique sur les politiques ou les décisions de PETRONAS, que ce soit oralement ou par écrit ou sous quelque forme que ce soit (y compris sur les réseaux sociaux), ni ne discuterez publiquement d'une mesure prise par PETRONAS ou d'une décision officielle prise ou exécutée par vous, à moins que vous soyez dûment désigné pour faire ou autorisé à faire une telle déclaration au nom de PETRONAS.

24.2 Vous ne formulerez pas, oralement ou par écrit ou sous toute autre forme (sauf désignation ou autorisation comme indiquée ci-dessus), de déclaration publique ou de commentaire sur une question relative au travail du département ou de l'organisation dans lequel vous êtes ou étiez employé, ou relative à une organisation avec laquelle PETRONAS entretient des relations commerciales:

- a) lorsque cette déclaration ou ce commentaire peut raisonnablement être considéré comme révélateur de la politique de PETRONAS;
- b) lorsque cette déclaration ou ce commentaire peut embarrasser ou est susceptible d'embarrasser PETRONAS; et/ou
- c) lorsque cette déclaration ou ce commentaire peut compromettre les intérêts et la réputation de PETRONAS.

24.3 Dans le présent article, une « déclaration publique » ou une « discussion publique » comprend toute déclaration ou tout commentaire adressé à la presse, à des magazines, à des périodiques ou au public, ou formulé dans une conférence ou un discours, ou diffusé par des moyens sonores, visuels ou électroniques. Cette règle s'applique également à tous les types de correspondance, y compris le courrier, les documents électroniques, les messages instantanés, les sites Web, les réseaux sociaux, les blogs, les documents papier, les télécopies, les enregistrements vocaux et les messages vocaux.

25. Fourniture de références

- 25.1** Vous êtes uniquement autorisé à fournir des références à titre personnel, et sans utiliser le nom ou le papier à en-tête de PETRONAS avec le logo de PETRONAS ou tout autre identifiant de l'entreprise, à l'exception des besoins survenant dans le cours normal du fonctionnement de l'entreprise.

Si vous fournissez une telle référence comme susmentionné sans utiliser le nom de PETRONAS, vous êtes tenu d'informer la partie qui demande votre référence que vous la lui donnez strictement en cette qualité et jamais au nom de PETRONAS.

26. Réseaux sociaux et technologies et systèmes informatiques

- 26.1** Vous ne devez pas importer, télécharger, envoyer ou autrement accéder à du contenu pornographique ou le conserver, de même que tout autre contenu indécent ou offensant en utilisant les locaux, l'équipement ou les systèmes de PETRONAS. Il est strictement interdit d'envoyer ou de transmettre des remarques obscènes, diffamatoires, offensantes ou racistes. Si vous recevez des documents de cette nature, vous devez en informer rapidement la direction de PETRONAS.
- 26.2** Vous ne devez pas importer, télécharger, envoyer ou accéder de quelque manière que ce soit à du contenu susceptible de contrarier, de gêner ou d'offenser vos collègues, y compris des blagues inappropriées.
- 26.3** Les systèmes informatiques et de communication de PETRONAS ne doivent être utilisés qu'à des fins professionnelles et pour les besoins de l'entreprise.
- 26.4** Vous ne devez pas envoyer d'e-mails personnels avec une adresse officielle de PETRONAS ou en utilisant les en-têtes ou les pieds de page de PETRONAS, ou en suggérant que de telles communications sont autorisées par PETRONAS.
- 26.5** Vous ne devez pas utiliser des adresses e-mail et des services de messagerie personnels pour envoyer ou recevoir des informations confidentielles de PETRONAS. De même, vous ne devez pas autoriser le transfert automatique de courrier électronique vers des adresses de messagerie externes.
- 26.6** Vous ne devez pas désactiver ou contourner les mesures de sécurité informatique de PETRONAS.
- 26.7** Lorsque vous utilisez les systèmes informatiques et de communication de PETRONAS, que vous menez les affaires de PETRONAS ou que vous agissez pour le compte de PETRONAS, vous ne devez pas dissimuler votre identité ou vous présenter sous une fausse identité. Vous ne devez pas envoyer des messages électroniques en utilisant le compte de messagerie d'une autre personne, sauf avec l'autorisation explicite du propriétaire du compte de messagerie.

- 26.8** Vous ne devez pas falsifier ou tenter de falsifier des messages électroniques.
- 26.9** Vous ne devez pas envoyer ou transférer des messages électroniques non sollicités.
- 26.10** Vous devez éviter d'envoyer des informations confidentielles par messagerie électronique (par exemple, par SMS) ou par d'autres canaux de messagerie non sécurisés et, si ces canaux sont inévitables, les informations doivent être sécurisées (par exemple, avec un chiffrement ou un mot de passe).
- 26.11** L'installation de logiciels tiers ou leur connexion avec du matériel sur des systèmes ou des équipements informatiques de PETRONAS sans l'approbation préalable de votre HoD ou de votre personne de contact chez PETRONAS est interdite.
- 26.12** Vous ne devez pas utiliser les systèmes informatiques et de communication de PETRONAS pour:
- a) commettre une fraude;
 - b) exploiter votre propre entreprise;
 - c) consulter, télécharger, copier, partager, traiter ou publier illégalement des informations d'une manière qui enfreint les droits de propriété intellectuelle du fournisseur du contenu concerné;
 - d) envoyer des chaînes de lettres, solliciter de l'argent ou des cadeaux, ou diffuser des offres personnelles pour la vente de produits, des campagnes de collecte de fonds caritatives, des actions politiques, des activités religieuses ou d'autres buts commerciaux privés extérieurs à PETRONAS;
 - e) commettre des « cybercrimes », tels que des attaques de spam, du piratage, du sabotage informatique, de l'espionnage et la création ou l'envoi de virus;
 - f) envoyer des rumeurs malveillantes ou transmettre du contenu désobligeant ou indécent; et/ou
 - g) s'engager dans d'autres activités qui pourraient nuire à l'activité ou à la réputation de PETRONAS.

- 26.13** Si vous découvrez ou soupçonnez un incident réel ou potentiel susceptible de compromettre la sécurité, l'intégrité, la confidentialité, le fonctionnement ou la disponibilité du matériel informatique, des systèmes ou des données de PETRONAS, ou un cas de divulgation d'informations confidentielles, vous devez immédiatement contacter le Service d'assistance ICT ou votre personne de contact chez PETRONAS. Vous n'êtes pas autorisé à tenter de démontrer l'existence d'une faille de sécurité en effectuant des actions non autorisées.
- 26.14** Vous devez utiliser les systèmes informatiques et de communication de PETRONAS de manière responsable et professionnelle, conformément au présent Code et aux autres politiques et procédures informatiques de PETRONAS en vigueur à tout moment, y compris le Cadre de gouvernance de la cybersécurité d'entreprise de PETRONAS, qui énonce des directives plus détaillées et complètes pour la préservation de la sécurité des informations et l'utilisation des systèmes, ainsi que toute politique pertinente en matière de réseaux sociaux.
- 26.15** PETRONAS peut examiner et surveiller vos e-mails et votre utilisation d'Internet avec systèmes et équipements informatiques ou de communication de PETRONAS, sous réserve des dispositions de la loi et de la réglementation locale. Vous ne devez jamais supposer que votre utilisation des appareils ou des systèmes de communication de PETRONAS est privée.
- 26.16** Vous devez protéger les mots de passe et les autres moyens de sécurisation des systèmes informatiques de PETRONAS contre tout accès non autorisé, y compris en suivant les protocoles de protection par mot de passe établis par PETRONAS à tout moment.
- 26.17** Vous devez vous conformer aux politiques et procédures de PETRONAS en matière de conservation des dossiers en vigueur à tout moment en ce qui concerne les dossiers électroniques ou sur papier.
- 26.18** Les contractants et les autres parties autorisées par PETRONAS à utiliser les systèmes informatiques de PETRONAS doivent se conformer aux politiques informatiques et aux procédures de base en matière de sécurité informatique de PETRONAS en vigueur à tout moment.

Partie II G: Conduite contraire au devoir de servir les intérêts de l'entreprise avec rigueur

27. Emploi ou activités commerciales en dehors de l'entreprise

27.1 En tant qu'employé de PETRONAS, vous devez consacrer votre temps et votre attention à la satisfaction de vos obligations professionnelles envers PETRONAS. Les employés de PETRONAS ne doivent pas occuper un double emploi, à quelque titre que ce soit (y compris être impliqués dans la gestion, la direction ou la conduite d'une autre entreprise) sans l'autorisation écrite expresse du leur HoD ou de leur service des ressources humaines.

Le double emploi est caractérisé lorsqu'un employé occupe un poste à temps plein rémunéré pour un employeur et accepte un emploi supplémentaire pour un autre employeur, que ce soit à temps plein ou à temps partiel.

27.2 Pour recevoir l'autorisation, vous devrez convaincre PETRONAS que cette activité de double emploi n'interférera pas avec vos fonctions et ne compromettra pas le bon exercice de vos fonctions ou l'exécution de vos obligations envers PETRONAS.

27.3 Une autorisation accordée peut être retirée à tout moment à la seule discrétion de PETRONAS sans justification. Dans un tel cas, vous ne pourrez demander aucune indemnité à PETRONAS et PETRONAS ne sera pas tenue pour responsable d'éventuelles répercussions découlant d'une telle décision de retirer l'autorisation précédemment accordée.

Activités lucratives

- 27.4** Les employés de PETRONAS peuvent exercer d'autres activités lucratives ou participer à des activités commerciales extérieures. Si vous exercez déjà une autre activité lucrative ou si vous êtes impliqué, directement ou indirectement, dans la gestion ou les activités commerciales d'une autre société ou de sociétés, d'entreprises, de groupes ou autres, vous devez divulguer spontanément cette activité à PETRONAS par l'intermédiaire de votre HoD ou de votre département HR.

Par activité lucrative, le Code entend toute activité menée en dehors des heures de travail à temps plein de l'employé chez PETRONAS et qui, en échange, procure un gain financier à l'employé.

Document de référence
• Guide CoBE de PETRONAS

28. Activités bénévoles, récréatives, sportives, syndicales et sociales

28.1 En général, PETRONAS vous permet de participer à des activités bénévoles, récréatives, sportives et sociales en dehors des heures de travail. Bien que ces activités en dehors des heures de travail soient encouragées, elles ne doivent pas interférer avec vos devoirs et responsabilités pendant les heures normales de travail.

Les activités extérieures visées sont, notamment, celles citées en exemple ci-dessous.

- a) Bénévolat: activités des ONG.
- b) Activités récréatives: randonnée, plongée.
- c) Sports: marathon, équipe de hockey.
- d) Autres activités sociales.
- e) Associations locales: RELA, JPA3, AKF (Royaume-Uni).
- f) Conseils et sociétés: MAKNA, NASOM, Transparent Hands (Royaume-Uni).

28.2 La règle générale veut que si un employé de PETRONAS est invité à servir des associations locales, ou en tant que responsable de club nommé ou élu, il est tenu d'obtenir l'approbation de son HoD en consultation avec le département HR immédiatement après avoir été nommé ou élu et qu'il doit pouvoir maintenir l'équilibre entre ses activités extérieures et son emploi à temps plein chez PETRONAS. L'employé doit être en mesure de s'acquitter de manière satisfaisante de sa double responsabilité, tant en ce qui concerne le temps pris par l'activité extérieure que la nature de ses fonctions à temps plein. À tout moment pertinent, l'employé doit s'assurer que ses devoirs et obligations envers PETRONAS, ainsi que les intérêts de PETRONAS, ne sont pas affectés.

28.3 PETRONAS reconnaît l'importance du rôle joué par les délégués des syndicats dûment reconnus par PETRONAS et de leur participation à des activités syndicales conformes à la législation du travail pertinente.

- 28.4** Les dons de bienfaisance, en espèces ou en nature prélevés sur des ressources de PETRONAS (ou les utilisant), doivent être autorisés préalablement par PETRONAS et ne peuvent être utilisés pour contourner ou éviter l'une des dispositions du présent Code (en particulier l'interdiction des actes de corruption).

Document de référence

- Guide CoBE de PETRONAS

29. Activités politiques

29.1 PETRONAS ne soutient aucun parti politique ou politicien et ne participe pas à des activités politiques ou à des partis politiques.

Cependant, PETRONAS reconnaît que les employés, en leur qualité de citoyens, peuvent souhaiter s'impliquer dans des activités politiques légitimes. Bien que PETRONAS ne souhaite pas décourager les employés de s'impliquer dans de telles activités, ceux-ci sont tenus, afin d'éviter d'impliquer PETRONAS ou qu'elle soit identifiée à un parti politique, d'utiliser leur temps libre ou leurs congés, sous réserve de l'approbation préalable d'une telle demande de congé, pour exercer ce type d'activités, et ils ne doivent jamais déclarer qu'ils s'impliquent au nom de PETRONAS ou avec son soutien. En tout état de cause, un employé ne doit accepter aucune nomination à une fonction dans un parti politique au niveau d'un secteur, d'une division, d'une entité fédérée ou d'un État, et l'employé doit refuser une telle nomination.

29.2 Afin de ne pas compromettre les intérêts de PETRONAS, les employés qui souhaitent se présenter à des élections nationales, des entités fédérées, fédérales et/ou locales sont tenus de démissionner de PETRONAS, sous réserve des dispositions de la loi applicable.

29.3 Vous ne devez pas utiliser votre fonction chez PETRONAS pour tenter d'influencer une autre personne (qu'elle soit employée ou non par PETRONAS) à contribuer à un parti politique ou à soutenir des politiciens ou leurs partis dans quelque pays que ce soit.

29.4 Vous ne pouvez faire des dons ou engager des dépenses en utilisant les ressources de PETRONAS au profit d'une campagne politique, d'un parti ou d'un politicien dans quelque pays que ce soit.

29.5 Les installations, équipements et ressources de PETRONAS ne peuvent être utilisés pour des campagnes politiques ou des activités d'un parti politique.

29.6 Les dons caritatifs ne peuvent être utilisés comme substitut à des paiements interdits à des partis politiques ou pour camoufler des actes de corruption.

30. Interdiction d'agir en tant que rédacteur en chef de journaux ou de toute forme de publication

30.1 Un employé ne peut agir en tant que rédacteur en chef ou participer directement ou indirectement à la direction d'une publication imprimée ou en ligne, y compris des journaux, des magazines ou des revues, sauf dans les cas suivants:

- a) publications de son département ou du personnel de l'entreprise;
- b) publications professionnelles;
- c) publications d'organisations apolitiques ou bénévoles.

Vous devez demander l'approbation du HoD en consultation avec le département HR.

31. Participation à des médias

- 31.1** Un employé peut participer à de la publicité ou des émissions sous quelque forme que ce soit, dans les journaux, dans les magazines, à la radio, à la télévision ou dans tout autre média, avec l'autorisation expresse de PETRONAS.
- 31.2** PETRONAS encourage les employés à contribuer à des articles littéraires ou académiques dans des publications quelles qu'elles soient (par exemple, des journaux, des magazines ou des revues), à condition d'obtenir préalablement l'autorisation écrite de votre HoD.
- 31.3** Les employés doivent être attentifs en tout temps au respect des principes ci-dessous.
- a) Ne pas divulguer d'informations confidentielles de PETRONAS sur leurs comptes de réseaux sociaux personnels ou en publiant des commentaires sur des comptes de tiers.
 - b) Veiller au respect des droits d'auteur, des marques déposées et des droits de propriété intellectuelle de PETRONAS et des autres personnes morales ou physiques.
 - c) Protéger la marque et la réputation de PETRONAS, et respecter les principes d'intégrité et de professionnalisme lors de la publication de contenu au sujet de PETRONAS.
 - d) Ne faire aucune déclaration au nom de PETRONAS à moins d'en être le porte-parole désigné ou autorisé.

Tous les employés sont responsables de leurs publications sur les réseaux sociaux, qu'elles soient en lien ou non avec PETRONAS. Si PETRONAS trouve des activités des employés sur les réseaux sociaux dont elle juge qu'elles pourraient avoir un impact négatif sur l'image et la réputation de PETRONAS, les mesures disciplinaires nécessaires pourront être prises.

Partie II H: Obligations de divulgation

32. Votre devoir de signaler les infractions et les violations

- 32.1** Si vous avez connaissance d'une violation effective ou potentielle du présent Code ou d'autres politiques de PETRONAS ou d'autres dispositions légales, vous devez immédiatement le signaler par écrit au HoD, au département HR ou à votre personne de contact chez PETRONAS.
- 32.2** Vous pouvez également signaler un comportement inapproprié que vous présumez ou suspectez en suivant les procédures prévues dans la Politique de lancement d'alertes de PETRONAS telle qu'adoptée pour votre juridiction.
- 32.3** Si vous signalez ou divulguez un fait comme indiqué ci-dessus de bonne foi, en croyant, sans intention malveillante, qu'une infraction ou une violation telle que susmentionnée peut s'être produite ou être sur le point de se produire, vous ne subirez aucune pénalité ou mesure de représailles même si, après enquête, il est démontré qu'il s'agissait d'une erreur de votre part. Toute forme de représailles par une personne soumise au présent Code contre une autre personne qui, de bonne foi et sans intention malveillante, a signalé ou divulgué un fait comme indiqué ci-dessus est interdite et sera elle-même considérée comme une faute grave rendant l'auteur des représailles passible de mesures disciplinaires. Les mesures de représailles sont entendues comme des actions évidentes, telles que le licenciement, le transfert, la rétrogradation ou l'attaque publique d'une personne, mais aussi les actions plus subtiles, telles que l'évitement d'une personne, son exclusion d'activités professionnelles ou sociales, etc.
- 32.4** Les dispositions du présent article 32 ne sont pas destinées à invalider les procédures d'arbitrage et/ou de mesures disciplinaires ainsi que les procédures propres à votre société du groupe. Elles sont soumises aux procédures et restrictions en vigueur dans votre juridiction.

Document de référence

- Guide CoBE de PETRONAS
- Politique de lancement d'alertes de PETRONAS

33. Divulgence des trop-perçus

Si vous constatez un trop-perçu pour un salaire, des indemnités, des remboursements de frais, des indemnisations ou d'autres indemnités ou avantages supérieurs à ceux auxquels vous avez droit, vous devez immédiatement en informer votre supérieur direct et le service responsable de ces paiements ou avantages, puis rembourser immédiatement ce trop-perçu à PETRONAS. Si vous ne procédez pas au remboursement, PETRONAS aura le droit de récupérer ses trop-perçus auprès de vous.

Partie III:

Culture et

environnement de travail

1. Importance d'un environnement de travail sûr, sécurisé et propice à l'épanouissement des employés

PETRONAS s'engage à garantir, en collaboration avec vous, une culture et un environnement de travail sûrs, sécurisés et propices à l'épanouissement des employés, où les valeurs de respect mutuel et réciproque, de confiance et de collaboration sont défendues et activement promues.

Document de référence
• Guide CoBE de PETRONAS

2. Discrimination illégale

- 2.1** PETRONAS ne tolère aucune discrimination illégale sur le lieu de travail ou durant l'exercice des fonctions des employés.
- 2.2** Vous devez vous conformer aux lois de votre juridiction locale qui proscrivent la discrimination sur le lieu de travail.
- 2.3** PETRONAS ne discrimine aucune personne dans ses pratiques d'emploi ou d'embauche. Cette politique concerne les discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, la couleur de peau, l'âge, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, la citoyenneté, l'origine nationale, la religion, le handicap, le statut parental, le statut économique ou de classe ou toute autre caractéristique sans lien avec le mérite de l'individu ou les exigences du poste auquel il postule.

3. Développement durable

- 3.1** PETRONAS s'engage en faveur du développement durable afin de répondre aux besoins énergétiques croissants dans le monde entier grâce à des efforts économiquement, environnementalement et socialement responsables.

- 3.2** Vous devez chercher à créer des avantages sociaux durables, protéger la santé et la sécurité des employés, des sous-traitants et des voisins, minimiser les perturbations pour la société, réduire les émissions, minimiser l'impact sur les écosystèmes et la biodiversité, et utiliser l'énergie, l'eau et d'autres ressources plus efficacement.

4. Code vestimentaire

Tous les employés doivent être vêtus de manière soignée, appropriée et décente pendant les heures de travail. Tous les employés doivent se conformer à des règles plus spécifiques concernant les tenues de travail fournies par leur service des ressources humaines.

Document de référence

- Guide CoBE de PETRONAS

5. Harcèlement sexuel

5.1 La promotion du bien-être physique, émotionnel et psychologique des employés est un objectif important de PETRONAS. À cet égard, PETRONAS s'engage à fournir un environnement de travail propice où votre droit à la protection contre toutes les formes de harcèlement sexuel et les avances et propositions sexuelles non sollicitées ou déplacées est assuré.

5.2 Les actes de harcèlement sexuel, les propositions et avances sexuelles non sollicitées et injustifiées seront considérés comme des fautes.

5.3 Aux fins du présent article 5, le terme « harcèlement sexuel » est défini comme suit.

Tout comportement indésirable, malvenu, non sollicité ou non réciproque de nature sexuelle ayant pour effet de harceler verbalement, non verbalement, visuellement, psychologiquement ou physiquement le destinataire:

- a) qui pourrait, sur une base raisonnable, être perçu par le bénéficiaire comme imposant une condition de nature sexuelle à son emploi; et/ou
- b) qui pourrait, sur une base raisonnable, être perçu par le bénéficiaire comme un manque de respect ou une humiliation, ou une menace pour son bien-être.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comprend le harcèlement sexuel survenant en dehors du lieu de travail dans le cadre de responsabilités professionnelles ou de relations de travail. Les situations dans lesquelles un tel harcèlement sexuel lié à l'emploi peut avoir lieu comprennent, notamment:

- les fonctions sociales liées au travail;
- les missions de travail en dehors du lieu de travail;
- les conférences ou séances de formation liées au travail;
- les déplacements liés au travail;
- les appels téléphoniques;
- les médias électroniques.

6. Relations non professionnelles sur le lieu de travail

- 6.1** Les relations des employés qui vont au-delà des relations professionnelles et des amitiés sociales peuvent créer des conflits d'intérêts ainsi que des opportunités d'exploitation, de favoritisme ou de partialité. De telles relations peuvent également porter atteinte à nos valeurs fondamentales, telles que le respect et la confiance entre employés, et avoir un impact sur la réputation et l'intégrité de PETRONAS. Ces relations créent une réelle probabilité de désaffection, de discorde et de difficultés importantes pour les parties concernées ainsi que pour les autres employés de PETRONAS. Dans ces circonstances, de telles relations sont découragées. Vos conditions d'emploi peuvent imposer des exigences supplémentaires en ce qui concerne les relations sur le lieu de travail.
- 6.2** Il existe un conflit d'intérêts évident lorsque vous êtes le supérieur hiérarchique d'une personne avec qui vous avez une relation familiale, amoureuse ou intime. Même si vous vous comportez de manière appropriée, votre relation peut être considérée comme influençant votre jugement. En conséquence, en tant qu'employé ou administrateur de PETRONAS, vous ne pouvez pas superviser, directement ou indirectement, un employé avec lequel vous avez une telle relation sans en informer par écrit votre HoD en consultation avec le département HR (ou, dans le cas des administrateurs, le secrétaire exécutif concerné).

7. Santé et sécurité au travail, et environnement

7.1 PETRONAS s'engage à fournir un lieu de travail sûr et sain à tous les employés travaillant dans ses établissements et à minimiser l'impact de ses activités sur l'environnement.

7.2 Toute personne se trouvant dans les locaux de PETRONAS doit se conformer consciencieusement et avec rigueur à toutes les exigences, mesures, règles de travail et procédures opérationnelles standard énoncées dans les manuels, guides et documents publiés par PETRONAS, susceptibles d'être modifiés et mis à jour à tout moment, ainsi qu'à toutes les lois et réglementations applicables.

Toutes les personnes présentes dans les locaux de PETRONAS doivent s'efforcer de réduire, de réutiliser, de recycler et de récupérer les déchets en adoptant les bonnes pratiques du secteur.

8. Consommation de drogues et abus d'alcool

8.1 La consommation de drogues et l'abus d'alcool (tels que définis à l'article 8.3) peut nuire aux performances au travail et constituer une menace pour la santé, la sécurité et l'environnement. Par conséquent, PETRONAS a pour politique d'interdire la consommation, la possession, la distribution, l'achat ou la vente non autorisés de telles substances dans ses locaux ou dans le cadre de ses activités ou l'exécution du travail sous l'influence de telles substances. À cet égard, toutes les personnes visées par le présent Code doivent respecter et se conformer avec rigueur aux politiques et procédures en matière de consommation de drogues et d'abus d'alcool publiées par PETRONAS, telles que modifiées et mises à jour à tout moment, dont des exemplaires sont disponibles auprès du département Santé, sécurité et environnement du groupe. La consommation de médicaments psychoactifs légalement prescrits est autorisée pour le traitement de maladies diagnostiquées, sous réserve de l'approbation préalable de la direction de PETRONAS ayant autorité sur l'établissement ou l'activité concernés.

8.2 Pour garantir le respect de cette politique, PETRONAS peut soumettre les employés à des tests et des fouilles inopinés pour détecter des substances interdites en vertu de ses politiques et sous réserve des dispositions des lois applicables.

Toute personne visée par le présent Code qui se trouve en possession non autorisée d'une substance interdite ou qui est testée positive à une substance interdite sera considérée comme ayant commis une faute passible de mesures disciplinaires, y compris le licenciement. Sous réserve des dispositions de la législation locale applicable, les employés sont tenus de consentir aux tests et fouilles effectués par toute personne ou laboratoire autorisé par PETRONAS en signant les documents pertinents émis par PETRONAS. En outre, les employés qui subissent de tels tests doivent donner leur consentement à la divulgation des résultats à PETRONAS.

8.3 Les substances visées sont toutes les drogues illégales, les boissons alcoolisées contenant de l'éthanol, les médicaments psychoactifs obtenus légalement ou utilisés sans ordonnance et les médicaments psychoactifs légalement prescrits mais consommés au-delà de leurs usages thérapeutiques ou prescrits.

- 8.4** Tous les tiers qui travaillent pour PETRONAS ou en son nom et les autres personnes présentes dans les locaux de PETRONAS sont tenus de démontrer que les contrôles menés pour détecter la consommation de substances interdites font partie de leur gestion HSE visant à s'assurer que l'abus de substances parmi leurs employés est correctement contrôlé et répond aux normes de PETRONAS.

9. Emprunt d'argent

- 9.1** Vous ne devez en aucun cas emprunter, demander ou prêter de l'argent à un subordonné, à un entrepreneur, sous-traitant, vendeur, consultant ou fournisseur de PETRONAS ou à toute autre entité ayant des relations avec PETRONAS.
- 9.2** Sous réserve de ce qui précède et de toutes les restrictions énoncées dans le Supplément par pays qui vous est applicable, vous pouvez emprunter de l'argent à une personne ou vous porter caution ou garant pour un emprunteur à condition de ne pas vous placer dans une situation telle que vous seriez sérieusement redevable envers une personne:
- a) qui est directement ou indirectement soumise à votre autorité officielle;
 - b) avec qui vous avez ou êtes susceptible d'avoir des relations officielles.

10. Intimidation et harcèlement sur le lieu de travail

- 10.1** PETRONAS ne tolère pas l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail ou durant l'exercice des fonctions des employés.
- 10.2** L'intimidation au travail est définie comme un comportement persistant, offensant, abusif, intimidant ou insultant, qui met le destinataire en position de contrariété, de menace, d'humiliation ou de vulnérabilité.
- 10.3** L'intimidation sur le lieu de travail peut prendre la forme de violence verbale, physique, sociale ou psychologique de la part d'une personne ou d'un groupe de personnes au travail.
- 10.4** Le harcèlement est défini comme le ciblage physique, verbal ou non verbal, systématique et/ou continu, fondé sur la conduite de la personne visée, et notamment son statut matrimonial, son sexe, sa religion, ses convictions, son âge, son origine ethnique ou son handicap, d'une manière qui affecte la dignité au travail ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- 10.5** Exemple d'intimidation et de harcèlement sur le lieu de travail
- a) Intimidation verbale: diffamation, ridiculisation ou calomnie d'une personne ou de sa famille, insultes persistantes ou formulation au sujet de cette personne sur le ton de la plaisanterie de remarques blessantes, dégradantes, insultantes, humiliantes, abusives et offensantes.
 - b) Intimidation physique: pousser, bousculer, donner un coup de pied ou de coude, faire trébucher, agresser ou menacer d'agresser physiquement, endommager l'espace de travail ou les biens d'une personne.
 - c) Intimidation par des gestes: gestes, regards ou expressions menaçants non verbaux pouvant véhiculer des messages menaçants ou de l'hostilité.
 - d) Exclusion: exclure, isoler ou ignorer socialement ou physiquement une personne dans des activités liées au travail.

- e) Cyberharcèlement.
- f) Maltraitance: utiliser sa position pour maltraiter ou brutaliser autrui.
- g) Diffamer, humilier ou discréditer autrui.

11. Droits humains

- 11.1** PETRONAS s'engage à respecter les droits humains dans tous les domaines de ses activités, et notre engagement en matière de droits humains s'applique à tous les employés et tiers qui travaillent pour PETRONAS ou en son nom et à toute autre personne présente dans les locaux de PETRONAS.
- 11.2** Vous ne devez pas recourir au travail des enfants et vous devez employer uniquement des personnes ayant atteint l'âge minimum requis par la loi pour travailler dans le ou les pays dans lesquels vous exercez vos activités.
- 11.3** Vous ne devez pas vous engager dans la traite des êtres humains ou l'esclavage moderne, y compris le travail forcé, servile ou involontaire, ni soutenir de tels actes.
- 11.4** Vous devez participer à toutes les formations et briefings rendus obligatoires par PETRONAS.

Partie IV:

Procédure disciplinaire et sanctions

1. Importance de la bonne conduite et de la discipline

- 1.1** Le maintien de la discipline, de la bonne conduite et de la bienséance parmi les employés de PETRONAS est essentiel au bon fonctionnement de l'entreprise et au bien commun de PETRONAS et de ses employés.
- 1.2** Le terme « faute » désigne un comportement inapproprié ou un acte ou une conduite en rapport avec les fonctions ou le travail qui est incompatible avec la bonne exécution des obligations envers PETRONAS et comprend un manquement à la discipline ou une violation du présent Code ou des règles et règlements tels qu'énoncés dans les manuels, les politiques ou les déclarations de procédure ou dans toute autre documentation de PETRONAS.
- 1.3** Les actes suivants constituent des fautes pour lesquelles une personne visée par le présent Code peut être passible de mesures disciplinaires, sous réserve des dispositions de la loi applicable:
- i. insubordination;
 - ii. retards;
 - iii. absentéisme;
 - iv. comportement violent ou menaces de comportement violent (y compris les agressions et les bagarres, que ce soit avec des employés, des clients, des sous-traitants ou des visiteurs des locaux de PETRONAS);
 - v. vol, fraude, détournement;
 - vi. malhonnêteté ou comportements de nature à s'exposer à des soupçons de malhonnêteté;

- vii. incitation d'une personne à voler des biens de PETRONAS ou facilitation d'un vol;
- viii. négligence, imprudence ou manquement au devoir;
- ix. sommeil pendant les heures de travail;
- x. atteinte délibérée aux biens de PETRONAS;
- xi. départ du lieu de travail pendant les heures de travail sans l'autorisation nécessaire;
- xii. inconduite sexuelle sur le lieu de travail;
- xiii. consommation de drogues ou abus d'alcool sur le lieu de travail ou affectant votre performance au travail;
- xiv. pointage à l'entrée ou à la sortie pour d'autres employés;
- xv. harcèlement sexuel;
- xvi. harcèlement et intimidation sur le lieu de travail;
- xvii. entrave à l'exercice des fonctions d'autres employés;
- xviii. jeux d'argent dans les locaux de PETRONAS;
- xix. non-respect des précautions ou les règles de sécurité ou interférence dans un dispositif de sécurité installé dans ou à proximité des locaux de PETRONAS ou altération d'un tel dispositif;
- xx. pratiques illégales ou contraires à l'éthique, telles qu'accepter ou offrir des pots-de-vin ou recevoir une gratification illégale, que ce soit sous forme pécuniaire ou autre;
- xxi. activités professionnelles pour un autre employeur ou une autre entreprise pendant une relation d'emploi avec PETRONAS, sans l'autorisation de PETRONAS.
- xxii. actes pouvant porter atteinte à l'image ou à la réputation de PETRONAS;
- xxiii. utilisation abusive des systèmes informatiques et de télécommunications de PETRONAS (par exemple, l'accès excessif à des sites Web ou des réseaux sociaux non liés au travail, l'accès à des sites pornographiques et l'altération délibérée ou

l'utilisation non autorisée de matériel ou de logiciels informatiques);

- xxiv. prise de mesures de représailles contre des personnes dans des situations où elles sont protégées par la Politique de lancement d'alertes de PETRONAS;
 - xxv. comportements pouvant être raisonnablement interprétés comme manquant d'efficacité;
 - xxvi. infraction à une politique ou une interdiction énoncée dans le Code;
 - xxvii. actes contournant les politiques et les interdictions énoncées dans le Code;
 - xxviii. non-respect de toutes les lois et réglementations applicables à la direction et aux activités de PETRONAS;
 - xxix. infraction aux politiques, règles et procédures établies par PETRONAS, et notamment les Limites d'autorité (LOA) et les Normes techniques de PETRONAS;
 - xxx. condamnation par une cour criminelle;
 - xxxi. indulgence ou omission de prendre des mesures contre un problème disciplinaire ou une faute;
 - xxxii. falsification, altération ou modification d'un document dans le cadre de l'emploi ou soumission d'un tel document;
 - xxxiii. fausses déclarations avant ou pendant la période d'emploi;
 - xxxiv. la rétention volontaire d'informations, c'est-à-dire l'omission de divulguer intentionnellement des informations importantes lors d'une enquête menée par la Société.
- 1.4** La liste des fautes ci-dessus ne doit pas être considérée comme exhaustive et, pour éviter toute ambiguïté, cette liste ne restreint pas la signification du terme « faute » tel qu'énoncé à l'article 1.2 de la partie IV ci-dessus.
- 1.5** Sous réserve des dispositions de la loi applicable, des mesures disciplinaires peuvent être prises à l'encontre de toute personne visée par le Code qui aurait commis un acte répréhensible ou n'aurait pas respecté ces lois, règlements, règles et procédures.

2. Procédure disciplinaire et sanctions

Les dispositions concernant les procédures disciplinaires et les sanctions prévues pour votre juridiction sont énoncées dans un Supplément par pays. Si aucune disposition de ce type n'est énoncée dans un tel supplément pour votre juridiction, les règles et pratiques disciplinaires standard s'appliqueront en cas d'infraction à la politique de l'entreprise dans votre juridiction, dans tous les cas sous réserve des dispositions de la loi applicable. Vous pouvez obtenir plus d'information à ce sujet auprès du service des ressources humaines.

PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS)

197401002911 (20076-K)

Service de la conformité juridique
Département juridique du groupe
Level 65, Tower 1, PETRONAS Twin Towers, Kuala Lumpur City Centre,
50088 Kuala Lumpur, Malaisie

Pour toute question, contactez l'assistance téléphonique CoBE à l'adresse
suivante :

cobe@petronas.com.my

www.petronas.com

