



PETRONAS

PETRONAS Codice di Condotta Ed Etica Aziendale



Il Codice di condotta ed etica aziendale di PETRONAS è un documento di riferimento generale da prendere in considerazione in tutti i paesi in cui PETRONAS opera. Non descrive tutte le leggi o le politiche di PETRONAS applicabili né fornisce dettagli completi su una particolare legge o politica. Non è da considerarsi alla stregua di consulenza legale. Non rappresenta né crea un contratto di lavoro. PETRONAS si riserva il diritto di modificare, rivedere, annullare o rinunciare a qualsiasi politica, procedura o condizione senza preavviso e senza revisione del Codice. Inoltre, è possibile che PETRONAS modifichi le disposizioni del Codice per adattare alle leggi e alle condizioni locali.

Sommario

Prefazione Del Presidente E Ceo Del Gruppo	i
Principi Aziendali Generali	ii
Introduzione	1

Parte I: Valori E Cultura Di Base 2

1. Applicazione	2
2. Valori e Cultura Aziendali	6
3. Definizioni	8

Parte II: Obblighi Di Buona Fede, Fedeltà, Diligenza E Integrità 9

Parte II A: Conflitto Di Interessi

1. Obbligo di Evitare Il Conflitto di Interessi	9
2. Coinvolgimento In Un'attività In Cui Il Soggetto O La Propria Famiglia/ Il Proprio Nucleo Familiare Hanno Un Interesse Diretto O Indiretto	11
3. Conflitto di Interessi Che Sorge Quando Il Soggetto È Parte Del Processo Decisionale.....	12
4. Divulgazione Di Informazioni Che Conferiscono Un Vantaggio Indebito A Terzi	14
5. Transazioni Personali Con Clienti, Fornitori, Appaltatori E Venditori di PETRONAS	15

Parte II B: Lotta Alla Corruzione E Alle Pratiche Contrarie

All'etica 16

6. Istigazione, Concussione e Corruzione	16
7. Ricezione di Pagamenti Agevolati	18
8. Divieto di Commissioni, Sconti e Profitti Segreti.....	19
9. Giustificazione di Profitti O Guadagni Segreti	20
9A. Omaggi E Forme di Intrattenimento	20
10. Ricezione di Omaggi E Forme di Intrattenimento.....	21
11. Distribuzione di Omaggi E Forme di Intrattenimento	22
12. Funzionari Pubblici.....	23
13. Riciclaggio di Denaro e Due Diligence Delle Controparti	25

Parte II C: Commercio Nazionale e Internazionale	26
14. Legge Sull'antitrust/Sulla Concorrenza	26
15. Controlli Delle Esportazioni e Delle Importazioni, Boicottaggi Internazionali e Programmi di Sanzioni Economiche	29
Parte II D: Beni di PETRONAS.....	31
16. Responsabilità Per Beni, Strutture, Risorse e Registri	31
Parte II E: Integrità Finanziaria.....	32
17. Controlli e Procedure Interni	32
Parte II F: Obblighi Di Riservatezza/Proprietà Intellettuale/ Comunicazioni Pubbliche.....	33
18. Obblighi di Riservatezza	33
19. Tutela Dei Dati Personali	35
20. Abuso di Informazioni Privilegiate	36
21. Invenzioni e Programmi Informatici.....	37
22. Proprietà Intellettuale di Terzi	39
23. Pubblicazione di Materiale.....	40
24. Rilascio di Dichiarazioni Pubbliche.....	41
25. Concessione di Referenze.....	42
26. Social Media/Tecnologie Dell'Informazione e Sistemi Informatici	43
Parte II G: Condotta Contraria Al Dovere Di Diligenza	46
27. Attività Lavorative O Commerciali Esterne	46
28. Servizio Pubblico, Attività Ricreative, Sportive, Sindacali e Comunitarie.....	48
29. Attività Politiche	50
30. Divieto di Agire Come Redattore di Giornali O di Qualsiasi Forma di Pubblicazione	51
31. Partecipazione Ai Media	52
Part II H: Disclosure Duties	53
32. Dovere di Segnalare Violazioni e Infrazioni	53
33. Comunicazione di Un Pagamento In Eccesso	54

Parte III: Cultura e Ambiente Di Lavoro 55

1. Importanza di Un Ambiente di Lavoro Sicuro, Protetto e Accogliente	55
2. Discriminazione Illecita	56
3. Sviluppo Sostenibile	57
4. Codice di Abbigliamento	58
5. Molestie Sessuali	59
6. Rapporti Non Professionali Sul Posto di Lavoro	60
7. Salute, Sicurezza E Ambiente Sul Posto di Lavoro	61
8. Uso Improprio di Sostanze (Abuso Di Droghe E Alcol)	62
9. Prestiti di Denaro	64
10. Mobbing e Molestie Sul Posto di Lavoro	65
10. Diritti Umani	66

Parte IV: Disciplina, Processo Disciplinare e Sanzioni 67

1. Importanza Della Buona Condotta e Della Disciplina	67
2. Processo Disciplinare e Sanzioni	70

Premessa Del Presidente e Ceo Del Gruppo

Publicato per la prima volta nel 2012 come guida per il personale del Gruppo PETRONAS, il Codice di condotta ed etica aziendale (CoBE) di Petronas definisce le aspettative e gli standard di comportamento che un dipendente del Gruppo PETRONAS è tenuto a rispettare nello svolgimento del proprio lavoro e nell'intraprendere qualsiasi rapporto professionale.

Il CoBE è stato scritto basandosi sugli intramontabili valori condivisi di PETRONAS: lealtà, integrità, professionalità e coesione.

Il mondo e l'ambiente di lavoro in cui operiamo sono in continuo cambiamento ed evoluzione. Attualmente, l'industria del petrolio e del gas è oggetto di notevole aspettative e maggiori controlli, che vanno di pari passo con l'intensificarsi degli sforzi verso la transizione energetica. L'attenzione alle tematiche ambientali, sociali e di governance rimangono pilastri fondamentali della sostenibilità, elementi essenziali che devono essere parte integrante del nostro modo di operare.

In queste circostanze, è importante per noi rendere uniforme il CoBE per tutte le nostre operazioni globali, così da potenziare la coerenza e favorire un controllo gestionale efficace.

In linea con la nostra Dichiarazione d'intenti, in base alla quale ci definiamo "un partner progressista nel campo dell'energia e delle soluzioni capace di arricchire la vita delle persone per un futuro sostenibile", il nostro CoBE è stato di recente migliorato per tenere conto degli sviluppi delle leggi e delle pratiche locali e internazionali, nonché dei progressi tecnologici e di governance. Gli standard e i comportamenti etici che caldegiamo sono la base per guadagnare la fiducia di tutti i nostri collaboratori. Soltanto su queste premesse si può costruire tutto il resto.



L'integrità deve essere la caratteristica distintiva di un dipendente PETRONAS; occorre inoltre estendere le aspettative di integrità anche a quanti lavorano all'interno del nostro ecosistema.

Il CoBE si applica non solo a tutti i dipendenti e amministratori del Gruppo PETRONAS a livello internazionale, ma anche ad appaltatori, subappaltatori, consulenti, agenti, rappresentanti e altri soggetti che svolgono lavori o servizi per o per conto del Gruppo PETRONAS. In particolare, il CoBE vieta espressamente le sollecitazioni improprie, l'abuso d'ufficio e altre attività di corruzione, non solo da parte di dipendenti e amministratori, ma anche da parte di terzi che svolgono lavori o servizi per o per conto di società del Gruppo PETRONAS.

Ai fini dell'applicazione del CoBE a livello internazionale, alcune disposizioni del medesimo sono state modificate per adattarsi ai requisiti delle giurisdizioni locali in cui PETRONAS opera. Il CoBE continuerà a essere affiancato da Supplementi nazionali separati come e quando necessario, in modo da soddisfare la leggi e le convenzioni sociali vigenti nelle giurisdizioni locali.

In contemporanea, alcuni Supplementi nazionali sono stati tradotti in varie lingue per garantire che i nostri messaggi e le aspettative che nutriamo sulla condotta e sull'etica aziendale vengano trasmessi in modo chiaro ed efficace nel paese di utilizzo.

Senza alcuna eccezione, ogni individuo in PETRONAS ha la responsabilità di operare delle buone scelte e di adottare l'integrità come stile di vita. Possa questa guida essere un ausilio per svolgere le attività in modo responsabile e accrescere l'impegno nel fare le cose giuste, sia con le parole che con i fatti.

Questo garantirà un successo maggiore e all'insegna della sostenibilità per tutti quanti, ovvero per il Gruppo PETRONAS, i nostri partner e i nostri clienti.

Grazie.



DATUK TENGGU MUHAMMAD TAUFIK

Presidente e CEO del Gruppo

Principi Aziendali

Generali



Petroleum Nasional Berhad (PETRONAS) è un'azienda globale dinamica operante nel settore dell'energia e delle soluzioni. Il nostro principale intento è promuovere il progresso della società in maniera responsabile e sostenibile. Riconosciuta come una delle più grandi aziende al mondo, inclusa nella classifica Fortune Global 500®, PETRONAS conta un totale di 46.884 dipendenti ed è presente in oltre 100 paesi.

Noi di PETRONAS ci impegniamo a fare dell'azienda un partner progressista nel campo dell'energia e delle soluzioni, un partner che arricchisce la vita delle persone verso un futuro sostenibile

Nel quadro del nostro impegno come attori responsabili e coscienti del settore energetico globale, la sostenibilità rimane un aspetto fondamentale di ciò che facciamo e di come lo facciamo. Ci impegniamo a far crescere l'attività in modo responsabile, fornendo un contributo positivo alla società e all'ambiente. positively contributing to society and the environment.



Una lunga esperienza come partner globale nel settore dell'energia e delle soluzioni

Dal 1974, abbiamo trasformato PETRONAS da compagnia petrolifera nazionale in una multinazionale del petrolio e del gas completamente integrata. L'esperienza pregressa ci ha permesso di trovare la formula vincente per guidare la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e contribuire ulteriormente al progresso della società.



E un'ampia portata globale

Siamo un'organizzazione con una forte presenza in oltre 100 paesi e ci impegniamo a ricercare il potenziale energetico in tutto il mondo per fornire soluzioni energetiche responsabili.



Guidata da un team di persone appassionate

Le persone che lavorano per noi costituiscono il nostro punto di forza e sono i nostri partner nella crescita, contribuendo ad accrescere la nostra passione per l'innovazione verso soluzioni energetiche sostenibili. I nostri 46.884 dipendenti in tutto il mondo continuano ad essere i protagonisti nel raggiungimento dei nostri obiettivi strategici. Sono dotati delle capacità e delle competenze necessarie.



Sostenuta da una governance responsabile

In tutto il Gruppo, ci impegniamo a raggiungere i più alti standard di serietà nella conduzione delle attività e delle operazioni. Disponiamo di politiche, sistemi e protocolli solidi per garantire una buona governance e pratiche commerciali etiche.



Che supporta la nostra attività e il nostro portafoglio sempre più ampio

Abbiamo alle spalle una lunga tradizione fatta di successi nell'esplorazione, nello sviluppo e nella produzione di petrolio greggio e gas naturale in Malesia e all'estero. Ora, con la transizione dei sistemi energetici mondiali, il nostro portafoglio si sta espandendo per includere idrocarburi convenzionali più puliti, risorse rinnovabili e una gamma di prodotti avanzati e soluzioni adattive.



Introduzione

In tutte le sue operazioni, PETRONAS si impegna a mantenere i massimi standard di integrità, comportamento etico, professionalità e a rispettare tutte le leggi in vigore.

PETRONAS vuole continuamente:

- Tenersi al passo con lo sviluppo delle leggi applicabili in materia di etica e integrità
- Disporre di un solido quadro e meccanismo di governance che includa i controlli interni e la gestione dei rischi
- Promuovere una cultura di integrità, comportamento etico e professionalità mediante l'integrazione e l'attuazione del programma di compliance
- Disporre di un efficace canale di segnalazione (whistleblowing)

Il Codice di condotta ed etica aziendale di PETRONAS (il "Codice" o "CoBE") si applica a tutti i dipendenti, amministratori, funzionari di PETRONAS e a terzi che svolgono lavori o servizi per o per conto di PETRONAS. Anche le società di joint venture, in cui PETRONAS non è azionista di controllo, e le società associate di PETRONAS sono invitate ad adottare il presente Codice o principi e standard simili.

PETRONAS intraprende azioni disciplinari severe nei confronti dei propri dipendenti, amministratori o funzionari coinvolti in attività illecite o contrarie all'etica. PETRONAS si riserva il diritto di interrompere i rapporti commerciali con terzi che risultino essere coinvolti in tali illeciti.

PETRONAS richiede ai propri dipendenti e ai terzi che svolgono lavori o servizi per o per conto di PETRONAS di attenersi rigorosamente e costantemente al presente Codice.

Parte I:

Valori e Cultura di Base

1. Applicazione

- 1.1** Il presente Codice si applica a tutti i dipendenti di tutte le società del gruppo PETRONAS in tutto il mondo. Nelle intenzioni, si applica inoltre a tutti gli amministratori (esecutivi e non) di tali società, salvo quanto diversamente stabilito nel presente Codice. L'inosservanza può avere gravi conseguenze per PETRONAS e può comportare azioni disciplinari, o persino il licenziamento da PETRONAS, nel rispetto dei requisiti della legge applicabile.

- 1.2** Il presente Codice si applica a chi, in qualità di terza parte, svolge attività con PETRONAS e a tali persone PETRONAS richiede il medesimo livello di integrità e condotta aziendale, sia che si tratti di agente, intermediario, incaricato di fornire beni e/o servizi per, congiuntamente con o per conto di PETRONAS o che sia una controparte in una transazione commerciale con PETRONAS. Per "terze parti" si intendono sia individui che entità aziendali, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, amministratore, funzionario, dipendente, agente, consulente, intestatario, rappresentante, licenziatario, consulente, subappaltatori e qualsiasi fornitore di servizi. L'inosservanza può avere gravi conseguenze sia per PETRONAS che il soggetto interessato, e può comportare che PETRONAS richieda di adottare misure correttive per porre rimedio a una violazione, o persino sospendere o interrompere il rapporto commerciale, e cercare di far valere qualsiasi altro diritto contrattuale che potrebbe avere contro la parte coinvolta, per aver violato il presente Codice.

- 1.3** Se il soggetto desidera comunicare le proprie preoccupazioni su unità o funzionari di PETRONAS, appaltatori, subappaltatori, consulenti, agenti, rappresentanti o altri fornitori di servizi, oltre a contattare il proprio capo dipartimento (HoD), il dipartimento Risorse Umane (HR), il dipartimento di conformità legale (LCD) o il referente di PETRONAS, è possibile anche utilizzare le seguenti piattaforme di canale di segnalazioni (whistleblowing):
- e-mail a whistle@petronas.com
 - invio online tramite <https://www.petronas.com/whistleblowing>
 - in forma scritta alla casella postale n. 11646, Pejabat Pos Besar Kuala Lumpur

Per ulteriori informazioni, consultare la nostra politica sulle segnalazioni (whistleblowing) disponibile sul sito web di PETRONAS.

- 1.4** Il presente Codice è redatto sia in inglese che in lingua malaysiana e può essere pubblicato in altre lingue. In caso di conflitto, prevarrà la versione inglese.
- 1.5** Il presente Codice viene implementato (con alcuni adattamenti locali) in tutto il mondo in modo graduale, a partire dalla sua entrata in vigore per il gruppo di società malesi il 18 agosto 2022 ("Data di entrata in vigore"). A tal proposito, sostituisce il precedente Codice di condotta ed etica aziendale di PETRONAS. Qualsiasi atto di condotta impropria commessa prima della Data di entrata in vigore del presente Codice sarà trattata ai sensi del precedente Codice di condotta ed etica aziendale di PETRONAS (o di altre politiche e termini e condizioni di servizio applicabili) in vigore per la propria azienda al momento dell'atto di condotta impropria.
- 1.6** In caso di conflitto tra la legge e la norma o la politica stabilita nel presente Codice, il soggetto deve attenersi alla legge. Tuttavia, in caso di conflitto tra l'usanza o le politiche locali con il presente Codice, al soggetto è richiesto di attenersi al presente Codice. Se il soggetto ritiene che una disposizione del presente Codice sia in conflitto con la legge nella propria giurisdizione, dovrebbe consultare il proprio HoD, il dipartimento Risorse Umane, il dipartimento LCD o il proprio referente PETRONAS (a seconda dei casi) piuttosto che ignorare il presente Codice senza una previa consultazione.

- 1.7** Le disposizioni del presente Codice possono essere modificate o revocate da PETRONAS periodicamente a esclusiva discrezione di PETRONAS. PETRONAS si aspetta che le deroghe siano concesse solo in circostanze eccezionali e quindi solo in conformità con la legge applicabile e alle politiche e procedure di PETRONAS. Le disposizioni del presente Codice possono essere integrate o modificate per adattarsi alla propria giurisdizione tramite linee guida locali (Supplemento nazionale) che sono state approvate tramite il dipartimento LCD. Nello specifico, le disposizioni relative alle procedure e alle azioni disciplinari secondo la propria giurisdizione possono essere definite in un Supplemento nazionale per la propria giurisdizione. In assenza di tali disposizioni, si applicheranno le norme e le pratiche disciplinari standard per gestire le violazioni della politica aziendale, in ogni caso nel rispetto dei requisiti della legge applicabile nella propria giurisdizione. Il presente Codice può essere adottato attraverso un manuale oppure mediante termini e condizioni del contratto, oppure un manuale o documento simile, che possa affrontare questioni aggiuntive al di là dell'ambito di applicazione del presente Codice. Per informazioni sul Supplemento nazionale in vigore nella propria giurisdizione (se presente), rivolgersi al dipartimento LCD. Qualsiasi Supplemento nazionale sarà considerato parte del presente Codice per la propria giurisdizione.
- 1.8** Il presente Codice non identifica né definisce tutte le leggi, le politiche o le procedure che possono applicarsi alla parte interessata nell'esercizio del proprio ruolo. È responsabilità del soggetto interessato informarsi in merito alle leggi e altre politiche e procedure di PETRONAS che si applicano al soggetto stesso in virtù del proprio ruolo in PETRONAS. Il presente Codice non è da considerarsi alla stregua di consulenza legale.
- 1.9** Come ausilio per comprendere e interpretare il presente Codice, è disponibile una guida di facile consultazione al Codice intitolata "La Guida PETRONAS CoBE", resa disponibile e linkata come documento di riferimento nel presente Codice. In caso di conflitto tra la Guida PETRONAS CoBE e il presente Codice, prevarrà quest'ultimo (come integrato da Supplemento o modificato secondo la propria giurisdizione).

- 1.10** Oltre a quanto sopra, alcune sezioni del presente Codice sono linkate alla Politica di segnalazione (whistleblowing) di PETRONAS e alla Politica e alle Linee guida anti-corruzione di PETRONAS (Manuale ABC) come documento di riferimento del presente Codice. Eventuali modifiche e revisioni a questi documenti saranno aggiornate al link di riferimento come e quando richiesto.
- 1.11** Il presente Codice non rappresenta e non intende affrontare tutte le situazioni che si possono riscontrare nel corso del proprio rapporto di lavoro e nella conduzione degli affari con PETRONAS. Le dichiarazioni esplicative o gli esempi di cui al presente Codice possono essere o meno applicabili alla propria situazione/ relazione/al proprio accordo con PETRONAS e fungono solo da guida. Il presente Codice non sostituisce il dovere, la responsabilità e l'obbligo del soggetto di rispettare tutte le leggi applicabili alla propria persona o alla propria attività, né sostituisce il buon senso nell'esercitare la discrezione e nel prendere decisioni aziendali.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE

2. Valori e Cultura Aziendale

2.1 PETRONAS si impegna a rispettare i più alti standard di integrità, apertura e responsabilità nella conduzione delle attività e delle operazioni del Gruppo. PETRONAS si sforza di condurre i propri affari in maniera etica, responsabile e trasparente.

2.2 I dipendenti di PETRONAS, come tali, hanno il dovere di svolgere il servizio per PETRONAS in buona fede, con fedeltà, diligenza e integrità. Sono tenuti ad agire nel migliore interesse di PETRONAS e ad astenersi dall'assumere comportamenti o attività che possano pregiudicare i migliori interessi di PETRONAS. Occorre sempre:

- mantenere scrupolosamente il più alto grado di integrità.
- agire con l'attenzione e il discernimento opportuni.
- evitare il conflitto di interessi.
- astenersi dall'approfittare della propria posizione o dall'esercitare la propria autorità per favorire i propri interessi personali a scapito di PETRONAS.

Il soggetto non può tenere un comportamento che possa minare o distruggere o danneggiare la fiducia di PETRONAS nei suoi confronti. Questi doveri non limitano i doveri imposti dalla legge.

Nel caso in cui il soggetto riceva la richiesta di fare qualcosa che ritiene dubbio, sbagliato o inappropriato, è tenuto a prendere provvedimenti per affrontare la situazione parlando direttamente con il proprio HoD, con il dipartimento Risorse Umane o il dipartimento LCD, che potrà fornire le giuste indicazioni per il caso.

- 2.3** PETRONAS si aspetta dai propri dipendenti (durante tutto il periodo di servizio presso PETRONAS) i seguenti atteggiamenti:
- a. impegno per raggiungere elevati standard di professionalità
 - b. totale lealtà e impegno nei confronti di PETRONAS e in tutte le occasioni.
 - c. onestà e integrità, buona volontà e cortesia.
 - d. coesione di gruppo basata sull'unità di intenti e su un atteggiamento di attenzione verso i singoli.
 - e. rispetto del dovere di curare gli interessi e la reputazione di PETRONAS.
 - f. spiccato senso di disciplina, cooperazione e diligenza nello svolgimento dei propri doveri.
 - g. azioni improntate alla coerenza, così da mantenere la fiducia di PETRONAS nei propri confronti.
 - h. creatività e promozione di nuovi approcci durante lo svolgimento del proprio lavoro.
 - i. rispetto di leggi, regolamenti, politiche e procedure di PETRONAS.

3. Definizioni

- 3.1 Laddove il contesto o la struttura grammaticale lo richiedano, in questo testo tutte le parole al plurale saranno considerate comprensive del singolare e viceversa; il maschile includerà il femminile e il neutro e viceversa; e il presente includerà il passato e il futuro e viceversa.
- 3.2 Il termine “soggetto” nel presente documento si riferisce a qualsiasi persona a cui si applica il presente Codice. Laddove vengono utilizzati riferimenti più precisi (come “dipendente”), si fa riferimento al caso più specifico.
- 3.3 Ai fini del presente Codice, il termine “famiglia/nucleo familiare” include coniuge/i, figli (compresi figliastri e figli adottivi), genitori, patrigni/matrigne, fratelli e sorelle, fratellastri/sorellastre, nonni, nipoti, suoceri, zii/zie, cugini di primo grado, nonché altre persone che fanno parte del proprio nucleo familiare.
- 3.4 Ai fini del presente Codice, il termine “dipendente” indica qualsiasi persona impiegata da PETRONAS, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, amministratori esecutivi e non, segretari, esperti nazionali distaccati e individui assunti direttamente.
- 3.5 Il termine “PETRONAS” indica PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) e le sue società consociate e controllate. L’espressione “PETRONAS” viene utilizzata per praticità quando si fa riferimento alle società PETRONAS in generale. Le società in cui PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) detiene una partecipazione diretta o indiretta sono entità giuridiche distinte.
- 3.6 Ai fini del presente Codice, per “referente di PETRONAS” si intende la persona di PETRONAS che può essere contattata da qualsiasi terza parte che intrattenga rapporti commerciali con PETRONAS.

Parte II:

Obblighi di Buona

Fede, Fedeltà,

Diligenza E Integrità

Parte II A: Conflitto di Interessi

1. Obbligo di Evitare Conflitti di Interessi

1.1 Conflitto di interessi

- a. Può sussistere un conflitto di interessi quando un individuo si trova nella posizione di trarre vantaggio dal suo ruolo in PETRONAS per benefici personali, inclusi quelli per familiari e amici, posizione in cui il proprio interesse può essere in conflitto o potenzialmente in conflitto con l'interesse di PETRONAS.
- b. Un conflitto di interessi può rendere difficile per un individuo adempiere ai propri doveri in modo imparziale e corretto.
- c. Può sussistere un conflitto di interessi anche quando la situazione non dia esito ad atti contrari all'etica o impropri. Anche l'apparenza di un'influenza impropria nel processo decisionale può rappresentare un problema.
- d. Un conflitto di interessi compromette i valori di buona fede, fedeltà, diligenza e integrità nell'adempimento dei propri doveri e obblighi, come previsto da PETRONAS.

Il soggetto deve pertanto evitare i conflitti di interesse tra i propri rapporti personali e i propri doveri e le proprie responsabilità nella conduzione dell'attività di PETRONAS. Nello specifico, è vietato l'uso della propria posizione d'ufficio in PETRONAS, delle informazioni riservate, dei beni e di altre risorse di PETRONAS a scopo di lucro personale o a vantaggio di altri con cui il soggetto è associato.

1.2 Le situazioni in cui possono sorgere conflitti di interesse includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a. I casi in cui, nell'esercizio della propria autorità, il soggetto dà preferenza ai propri interessi o agli interessi dei familiari, soci o amici piuttosto che agli interessi di PETRONAS.
- b. I casi in cui il soggetto è in una posizione da cui è possibile influenzare le decisioni di PETRONAS in relazione a rapporti con un'azienda, un'impresa o un'entità di proprietà (totale o parziale) propria, di familiari, soci o amici.
- c. I casi in cui il soggetto è in posizione di concorrente (dalla parte di PETRONAS o contro la medesima). Il soggetto deve pertanto evitare i conflitti di interesse tra i propri rapporti personali e i propri doveri e le proprie responsabilità nella conduzione dell'attività di PETRONAS. Nello specifico, è vietato l'uso della propria posizione d'ufficio in PETRONAS, delle informazioni riservate, dei beni e di altre risorse di PETRONAS a scopo di lucro personale o a vantaggio di altri con cui il soggetto è associato.
- d. I casi in cui il soggetto ha un interesse finanziario in un fornitore, appaltatore, concorrente o cliente ed è coinvolto nel processo decisionale di PETRONAS relativo o rilevante per i medesimi.
- e. I casi in cui il soggetto ha un interesse finanziario in una transazione in cui è noto che PETRONAS è coinvolta o intende essere coinvolta.
- f. I casi in cui il soggetto riceve compensi, commissioni o altri vantaggi da un fornitore, appaltatore, concorrente o cliente.

1.3 Eventuali casi di conflitto devono essere approvati dall'HoD in consultazione con il dipartimento Risorse Umane, il segretario aziendale competente (nel caso di amministratori) o il proprio referente PETRONAS. La mancata comunicazione della natura e della portata del conflitto di interessi, non appena se ne viene a conoscenza, può comportare l'adozione di azioni disciplinari o la gestione delle conseguenze nei confronti del soggetto, indipendentemente dal fatto che tale conflitto potenziale o effettivo comporti o meno danni tangibili o intangibili a PETRONAS.

2. Coinvolgimento In Attività In Cui Il Soggetto O La Propria Famiglia/Il Proprio Nucleo Familiare Hanno Un Interesse Diretto O Indiretto

- 2.1** Si ritiene che il soggetto abbia un conflitto di interessi quando lui stesso, i membri della sua famiglia/del suo nucleo familiare e i suoi nominati e fiduciari, e qualsiasi conto o entità su cui il soggetto o i suddetti hanno influenza o controllo, promuovono la formazione di qualsivoglia attività commerciale, azienda, società o società e/o possiedono, direttamente o indirettamente, azioni o altre forme di diritto del beneficiario (di seguito denominato "Patrimonio netto"), come ad esempio (tra gli altri):
- a. Entità private che traggono reddito o ricevono pagamenti da accordi contrattuali o di altro tipo con PETRONAS;
 - b. Entità private annoverate negli elenchi di contraenti registrati di PETRONAS, anche se le entità interessate non traggono alcun reddito o non ricevono alcun pagamento da accordi contrattuali o di altro tipo con PETRONAS; e/o
 - c. Entità pubbliche in cui il soggetto o un membro della sua famiglia/del suo nucleo familiare detiene una partecipazione superiore all'1% e rispetto alle quali ha l'autorità di prendere decisioni nel corso del proprio lavoro in PETRONAS.

2.2 Nel caso in cui si verifichi una situazione (ad esempio a seguito \ di eredità o matrimonio) in cui il soggetto (o un membro della sua famiglia/del suo nucleo familiare) diventi, direttamente o indirettamente, titolare di patrimonio azionario in una delle entità sopra identificate, verrà considerato in una potenziale situazione di conflitto di interessi e avrà l'obbligo, non appena ne verrà a conoscenza, di comunicarlo per iscritto all'HoD, al dipartimento Risorse Umane, al segretario aziendale competente (nel caso di amministratori) o al proprio referente PETRONAS. Qualsiasi conflitto di interessi deve essere approvato dall'HoD, in consultazione con il dipartimento Risorse Umane, il segretario aziendale competente (nel caso di amministratori) o il proprio referente PETRONAS e tale consultazione deve includere suggerimenti e/o raccomandazioni sul modo più appropriato di prevenire o superare il conflitto di interessi.

La mancata comunicazione a PETRONAS nel momento in cui il soggetto viene a conoscenza di un conflitto di interessi (o di una potenziale situazione di conflitto di interessi come descritto sopra) e/o il mancato rispetto dei requisiti di PETRONAS saranno considerati come una posizione di conflitto per la quale potranno essere intraprese le opportune azioni disciplinari.

I conflitti di interesse e i potenziali conflitti di interesse che sono stati doverosamente comunicati e che sono formalmente approvati e consentiti da PETRONAS non costituiscono una violazione del presente Codice

2.3 Il soggetto è invitato a dichiarare i propri interessi in determinate circostanze, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

quando il soggetto, i membri della sua famiglia/del suo nucleo familiare e i suoi o i loro nominati e fiduciari, e qualsiasi profilo o entità su cui egli stesso o i suddetti hanno influenza o controllo, sono coinvolti nella promozione e formazione di qualsiasi attività commerciale, azienda, impresa o società e/o possiedono, direttamente o indirettamente, azioni o altre forme di diritto del beneficiario in:

- a. Entità private; e/o
- b. Entità pubbliche.

3. Conflitto di Interessi Che Sorge Quando Il Soggetto è Parte Del Processo Decisionale

- 3.1** Il soggetto si trova in una situazione di conflitto di interessi quando lui stesso, un membro della sua famiglia/del suo nucleo familiare e/o i suoi soci hanno un interesse (sotto forma di incarichi di direzione, partnership, partecipazioni azionarie o attraverso mandati) in entità che sono annoverate negli elenchi di contraenti registrati di PETRONAS o che hanno accordi contrattuali o di fornitura in essere con PETRONAS, ed è coinvolto in qualsiasi processo decisionale da parte di PETRONAS relativo a, o ha rapporti (direttamente o indirettamente) con tali entità nel corso delle sue funzioni con PETRONAS.
- 3.2** Il soggetto si trova altresì in una situazione di conflitto di interessi quando è coinvolto o prevede di essere coinvolto nell'assunzione, nella supervisione, nella gestione o nella pianificazione della carriera di qualsiasi suo parente in PETRONAS o presso enti che forniscono servizi a PETRONAS.
- 3.3** Quando il soggetto verrà a conoscenza di una tale situazione di conflitto di interessi, se non diversamente indicato da PETRONAS, dovrà astenersi dal partecipare a qualsiasi processo decisionale o deliberazione di PETRONAS che coinvolga l'ente o la persona in questione ed evitare di fare qualsiasi cosa che possa influenzare le decisioni su tali trattative e dovrà segnalare tale conflitto di interessi all'HoD, al segretario aziendale competente (nel caso di amministratori) o al proprio referente PETRONAS. A seguito di tale segnalazione, l'HoD, in consultazione con il dipartimento Risorse Umane, o il referente PETRONAS, a seconda dei casi, fornirà le istruzioni che riterrà appropriate e che il soggetto sarà tenuto a rispettare.
- 3.4** Potrebbe venir chiesto al soggetto di entrare a far parte del consiglio di amministrazione di un'altra organizzazione e questo può, in alcuni casi, sollevare un conflitto di interessi o una questione legale, anche se si tratta di un servizio a titolo di volontariato e non retribuito. Prima che un dipendente PETRONAS accetti una posizione come membro del consiglio di amministrazione al di fuori di PETRONAS, dovrebbe sempre ottenere l'approvazione dal suo HoD.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE

4. Divulgazione di Informazioni Che Conferiscono Un Vantaggio Indebito A Terzi

Il soggetto non deve essere coinvolto nella commissione o nell'omissione di qualsiasi atto che conferisca un vantaggio indebito a una parte esterna nei suoi rapporti con PETRONAS senza la previa approvazione di PETRONAS, indipendentemente dal fatto che tale azione o omissione comporti o meno l'ottenimento di un guadagno, beneficio o vantaggio personale nelle transazioni commerciali o nei rapporti con PETRONAS. Tali approvazioni preventive devono essere ottenute tramite l'HoD (o, nel caso di amministratori, il relativo consiglio di amministrazione completo). La comunicazione a una parte esterna di informazioni riservate su PETRONAS senza un'adeguata autorizzazione al fine di aiutare tale parte a garantire l'attività di PETRONAS o per qualsiasi altro motivo, sarà considerata una violazione di questa restrizione.

5. Transazioni Personali Con Clienti, Fornitori, Appaltatori e Venditori Di PETRONAS

- 5.1** Il soggetto non deve, direttamente o indirettamente, concludere transazioni o accordi per l'acquisto o la vendita di qualsiasi bene mobile o immobile o per la fornitura o l'acquisto di qualsiasi servizio da clienti, fornitori, appaltatori o venditori di PETRONAS (o con i loro agenti o rappresentanti) con cui ha o potrebbe avere rapporti ufficiali per conto di PETRONAS, a meno che non si tratti di transazioni o accordi a condizioni liberamente accessibili al pubblico.
- 5.2** Se, nonostante gli sforzi per evitare transazioni o le operazioni di cui sopra, il soggetto è comunque costretto ad agire in contrasto con questo divieto, dovrà ottenere l'approvazione scritta dal proprio HoD in consultazione con il dipartimento Risorse Umane e non dovrà procedere fino a quando non avrà ottenuto tale autorizzazione.
- 5.3** La concessione della suddetta autorizzazione sarà subordinata al fatto che il soggetto dimostri a PETRONAS che tali transazioni o operazioni non siano incompatibili con il dovuto e corretto adempimento dei propri doveri o con l'adempimento dei propri obblighi nei confronti di PETRONAS.

Parte II B: Lotta Alla Corruzione e Alle Pratiche Contrarie All'etica

6. Istigazione, Concussione e Corruzione

- 6.1** Un atto di corruzione da parte del soggetto ha l'effetto di compromettere il dovuto e corretto adempimento dei propri doveri e l'esercizio della propria autorità, minando così l'integrità del processo decisionale e delle scelte di PETRONAS relative alle sue attività e ai suoi affari. Un atto di corruzione da parte del soggetto ha l'ulteriore effetto di incriminare potenzialmente PETRONAS e i suoi amministratori, funzionari o partner.
- 6.2** Al soggetto è fatto divieto di (direttamente o indirettamente) sollecitare, accettare o ottenere o concordare di accettare o tentare di ottenere, da qualsiasi parte esterna, per sé stesso o per altri, qualsivoglia tangente o riconoscimento come incentivo o gratifica per aver fatto o aver rinunciato a fare, nel presente o nel passato, qualsiasi atto in relazione agli affari o alle attività di PETRONAS, oppure per aver mostrato approvazione o per non aver mostrato disapprovazione a una parte esterna in relazione agli affari o alle attività di PETRONAS.
- 6.3** Il soggetto non può offrire, promettere o dare (direttamente o indirettamente) alcuna tangente o gratifica come incentivo o ricompensa per aver fatto o aver rinunciato a fare, nel presente o nel passato, qualsivoglia atto in relazione agli affari o alle attività di PETRONAS, oppure per aver mostrato approvazione o per non aver mostrato disapprovazione in relazione agli affari o alle attività di PETRONAS, sotto forma di pagamento agevolato, tangente, donazione, compenso o in qualsiasi altra forma.

6.4 Il soggetto dovrebbe accertarsi dell'etica e dell'integrità di qualsiasi appaltatore, subappaltatore, venditore, agente, consulente, rappresentante, fornitore di servizi o altra persona a cui affidi l'incarico di agire per o per conto di PETRONAS o in relazione agli affari o alle attività di PETRONAS e confermare che la parte interessata comprenda e accetti le politiche di PETRONAS che vietano l'istigazione, la corruzione e la concussione. Appaltatori, subappaltatori, agenti, consulenti, rappresentanti, fornitori di servizi e altri devono rispettare tali politiche quando svolgono lavori o servizi per o per conto di PETRONAS.

6.5 Deve essere evitata anche solo l'apparenza di una condotta vietata dalla presente Sezione 6, o qualsiasi altra misura contraria all'etica o che possa offuscare la reputazione di onestà e integrità di PETRONAS. Qualora il soggetto non sia certo della legittimità di un'azione, prima di intraprenderla deve chiedere consiglio all'HoD, al dipartimento LCD o al proprio referente PETRONAS.

Se il soggetto riceve una richiesta di versamento di tangente o se gli viene offerta una tangente, deve rifiutare l'offerta e segnalarla immediatamente al canale di segnalazione (whistleblowing) di PETRONAS, all'HoD, al dipartimento LCD o al proprio referente PETRONAS, a seconda dei casi.

6.6 In questa parte, indichiamo col termine "tangente" o "gratifica" qualsiasi omaggio, pagamento, beneficio o altro vantaggio, pecuniario o di altro tipo, offerto, dato o ricevuto al fine di assicurarsi un risultato, un premio, una decisione, un beneficio o un vantaggio indebito o improprio di qualsiasi tipo. Una tangente o una gratifica non devono necessariamente comportare versamento di denaro o altro bene finanziario: può trattarsi di qualsiasi tipo di vantaggio, compreso l'uso gratuito di servizi o proprietà aziendali, garanzie di prestito o l'offerta di lavoro a parenti o amici delle persone con cui PETRONAS ha a che fare.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE
- Politica e linee guida anti-corruzione di PETRONAS (Manuale ABC)
- Politica di segnalazione (whistleblowing) di PETRONAS

7. Ricezione di Pagamenti Agevolati

- 7.1** È vietato, direttamente o indirettamente, accettare o ottenere o tentare di accettare o ricevere pagamenti agevolati da qualsiasi persona per sé o per qualsiasi altra persona soggetta a questo Codice.
- 7.2** In questa parte, la locuzione “pagamenti di agevolazione” indica generalmente i pagamenti effettuati per garantire o accelerare l’esecuzione da parte di una persona che svolge un compito o una funzione di routine o amministrativa in PETRONAS.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE
- Politica e linee guida anti-corrruzione di PETRONAS (Manuale ABC)
- Politica di segnalazione (whistleblowing) di PETRONAS

8. Ricezione di Pagamenti Agevolati

Il soggetto non deve ricevere o ottenere, direttamente o indirettamente, in relazione a beni o servizi venduti o acquistati o ad altre attività commerciali svolte (dal soggetto da altri) da o per conto di PETRONAS, alcuno sconto, riduzione, commissione, servizio, interesse, corrispettivo di valore o altri benefici o pagamento di qualsiasi tipo (sia in denaro che in natura) che non siano autorizzati dalle norme, politiche o linee guida di PETRONAS.

- Documento di riferimento
- Guida PETRONAS CoBE

9. Giustificazione di Profitti O Guadagni Segreti

Una persona soggetta al presente Codice che, direttamente o indirettamente, ottiene sconti, riduzioni, commissioni, servizi, interessi, corrispettivi di valore o altri benefici o pagamenti di qualsiasi tipo (in denaro o in natura e a titolo di tangente o altro), in virtù della sua posizione o agendo con autorità per conto di PETRONAS, deve comunicare immediatamente tale ricezione e sarà tenuta a giustificare la stessa, compreso il valore di articoli non in denaro, all'HoD (per i dipendenti di PETRONAS) o al suo referente PETRONAS (per i non dipendenti, ad esempio: appaltatori). Tutti gli importi ricevuti saranno ceduti a PETRONAS.

9A. Omaggi e Forme di Intrattenimento

- 9.1** PETRONAS ha adottato una Politica "No regali" in base alla quale, fatte salve alcune limitate eccezioni previste dalla Politica e dalle Linee guida anti-corruzione di PETRONAS (Manuale ABC), ai dipendenti e agli amministratori di Petronas, ai loro familiari o agli agenti che agiscono per o per conto di PETRONAS è vietato ricevere o donare omaggi, direttamente o indirettamente.
- 9.2** PETRONAS chiede ai propri dipendenti e amministratori di attenersi alla suddetta Politica "No regali" per evitare l'insorgere o la minaccia di un conflitto di interessi. Gli omaggi e le forme di intrattenimento fornite durante i rapporti commerciali in corso o potenziali tra PETRONAS e parti esterne possono essere percepiti come fonte di conflitto di interessi o alla potenziale stregua di una tangente. Ciò potrebbe ledere alla reputazione di PETRONAS o costituire una violazione delle leggi anti-corruzione.
- 9.3** I dipendenti e gli amministratori sono tenuti a informare le parti esterne coinvolte in qualsiasi rapporto d'affari con PETRONAS in merito alla Politica "No regali".

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE
- Politica e linee guida anti-corruzione di PETRONAS (Manuale ABC)

10. Ricezione Di Omaggi E Forme Di Intrattenimento

- 10.1** Il soggetto è tenuto a rispettare le procedure del dipartimento Risorse Umane di PETRONAS relative alla ricezione di omaggi e forme di intrattenimento.
- 10.2** Il soggetto, o qualunque membro della sua famiglia/del suo nucleo familiare, non devono accettare omaggi o forme di intrattenimento in cambio dell'esercizio o del mancato esercizio della propria autorità, di fornitura di informazioni o di qualsiasi altra azione che possa risultare a detrimento di PETRONAS.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE
- Politica e linee guida anti-corruzione di PETRONAS (Manuale ABC)

11. Distribuzione di Omaggi e Forme di Intrattenimento

- 11.1** Il soggetto è tenuto a rispettare le procedure del dipartimento Risorse Umane di PETRONAS relative all'offerta di omaggi e forme di intrattenimento.
- 11.2** PETRONAS vieta l'offerta di omaggi e forme di intrattenimento illegali o indebitamente pericolose, o indecenti, a sfondo sessuale o incoerenti con l'impegno di PETRONAS al rispetto reciproco, oppure messi in atto allo scopo di influenzare impropriamente qualcuno a intraprendere azioni a favore di PETRONAS o ad astenersi dall'intraprendere azioni avverse contro PETRONAS. Non sono permessi regali in denaro. Il soggetto non deve pagare personalmente un regalo o una forma di intrattenimento volti a evitare di ottenere un'approvazione preventiva o per eludere in altro modo le politiche di PETRONAS.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE
- Politica e linee guida anti-corruzione di PETRONAS (Manuale ABC)

12. Funzionari Pubblici

- 12.1** È vietato offrire omaggi e forme di intrattenimento a funzionari pubblici se non in conformità con le politiche e le procedure del dipartimento Risorse Umane di PETRONAS relative all'offerta di omaggi e forme di intrattenimento.
- 12.2** È vietato offrire omaggi e forme di intrattenimento, ivi compreso il pagamento delle spese di viaggio, a funzionari pubblici e/o ai loro familiari in relazione a qualsiasi transazione direttamente o indirettamente collegata con PETRONAS senza l'autorizzazione dell'HoD o del proprio referente PETRONAS, in consultazione con il dipartimento LCD.
- 12.3** È vietato pagare trasferte e spese alberghiere che non siano di lavoro per qualsiasi funzionario pubblico e/o i suoi familiari in relazione a qualsiasi transazione direttamente o indirettamente correlata a PETRONAS senza l'autorizzazione del proprio HoD o del proprio referente PETRONAS in consultazione con il dipartimento LCD.
- 12.4** Il soggetto deve rispettare le leggi locali in materia di lobbying in qualsiasi giurisdizione in cui PETRONAS si impegna in attività di lobbying. Prima di intraprendere attività di lobbying, il soggetto deve ottenere indicazioni dall'HoD in consultazione con il dipartimento LCD o il proprio referente PETRONAS.
- 12.5** Al soggetto non è consentito offrire o fornire omaggi o vantaggi ad alcuna figura (ad esempio agente, consulente o appaltatore) qualora il soggetto sappia o sospetti che un funzionario pubblico o il suo familiare/un membro della sua famiglia ne sarà il beneficiario o destinatario indiretto, a meno che l'azione non sia stata approvata dall'HoD in consultazione con il dipartimento LCD o il proprio referente PETRONAS.

- 12.6** Tutti gli appaltatori, i subappaltatori, i consulenti, i venditori, gli agenti, i rappresentanti o gli altri fornitori di servizi che interloquiscono con funzionari pubblici per conto di PETRONAS devono essere valutati e informati in merito alle disposizioni del presente Codice relative alle restrizioni in materia di omaggi e forme di intrattenimento per funzionari pubblici.
- 12.7** Il soggetto è tenuto a non eludere i divieti di cui alla presente Sezione 12. Dovrà in ogni caso rispettare le norme in materia di istigazione, corruzione e concussione di cui ad altre sezioni della Parte II, nonché le leggi applicabili in materia di corruzione e concussione.
- 12.8** Ai fini del presente Codice, il termine “funzionario pubblico” include, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, funzionari pubblici o governativi, qualsiasi persona con funzioni di pubblico ufficiale o che agisca in qualità di pubblico ufficiale, candidati a cariche pubbliche, funzionari di qualsiasi partito politico e funzionari di imprese statali diverse da PETRONAS.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE
- Politica e linee guida anti-corruzione di PETRONAS (Manuale ABC)

13. Riciclaggio di Denaro e Due Diligence Delle Controparti

- 13.1** Se nel corso del proprio dovere, il soggetto ha a che fare con terze parti che sono entrate o entreranno in rapporti o transazioni con PETRONAS, deve condurre un'adeguata due diligence della controparte per comprendere l'attività e il background di tali terze parti e per determinare l'origine e la destinazione di denaro, beni e servizi. Il soggetto deve segnalare all'HoD o al dipartimento LCD o al proprio referente PETRONAS le transazioni sospette o gli episodi per i quali sorga il sospetto di riciclaggio di denaro o corruzione. Il soggetto non deve cercare di indagare per conto proprio su un caso di riciclaggio di denaro o corruzione. La responsabilità delle decisioni in merito spetta al proprio HoD.
- 13.2** In questa sezione, si parla di "riciclaggio di denaro" quando l'origine o la natura criminale del denaro o dei beni viene mascherata o fatta apparire legittima oppure quando fondi legittimi vengono utilizzati per sostenere attività criminali, ivi compreso il finanziamento del terrorismo. I reati previsti dalla normativa antiriciclaggio includono il pregiudizio o l'ostacolo a un'indagine e la mancata segnalazione di attività sospette.
- 13.3** Il soggetto non deve interagire con figure criminali o con i proventi di un crimine.
- 13.4** L'importo, la natura, lo scopo e il fornitore o destinatario di qualsiasi pagamento o trasferimento di fondi da o verso il gruppo PETRONAS deve essere accuratamente annotato nei suoi libri e registri.
- 13.5** Al soggetto non è consentito aprire conti bancari, effettuare negoziazioni di titoli mobiliari o simili a nome della società PETRONAS o a beneficio di PETRONAS senza un'adeguata autorizzazione da parte del Dipartimento Finanze.
- 13.6** Nel caso in cui l'autorità di vigilanza richieda l'elaborazione di linee guida in materia di antiriciclaggio, tali linee guida dovranno essere rispettate di conseguenza.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE
- Politica e linee guida anti-corruzione di PETRONAS (Manuale ABC)

Parte II C: Commercio Nazionale e Internazionale

14. Legge Sull'antitrust/Sulla Concorrenza

- 14.1** Il soggetto deve osservare e rispettare le leggi sulla concorrenza di tutti i paesi in cui PETRONAS opera e/o ha rapporti commerciali. Il soggetto deve assicurarsi che i rapporti con i partner commerciali (ad esempio, clienti e fornitori), appaltatori, subappaltatori, concorrenti, venditori, agenti, rappresentanti e autorità governative riflettano sempre pratiche commerciali eque e corrette e siano conformi alle leggi e ai regolamenti che disciplinano la libera e leale concorrenza e i monopoli. In aggiunta a questo requisito, vale l'obbligo di rispettare le Linee guida sulla concorrenza di PETRONAS di volta in volta in vigore per la propria giurisdizione, una copia delle quali è resa disponibile dall'LCD.
- 14.2** In base alla politica di PETRONAS, se un dipendente o una terza parte che agisce per conto di PETRONAS si impegna, partecipa o suggerisce qualsiasi condotta in violazione delle leggi sulla concorrenza, tale azione è considerata in violazione del presente Codice e renderà la persona soggetta ad azioni disciplinari. Se il soggetto ha dubbi sulla conformità delle proprie attività alle regole della concorrenza, deve contattare il dipartimento LCD o il proprio referente PETRONAS.

14.3 Principi fondamentali

- 14.3.1** Come regola generale, la legge sulla concorrenza di un paese si applica a tutte le società che operano in quel paese, indipendentemente dal fatto che tali società siano fondate o meno in quel paese.
- 14.3.2** In termini generali, le leggi sulla concorrenza:
- a. Vietano tutti gli accordi che abbiano per oggetto o per effetto la prevenzione, la restrizione o la distorsione della concorrenza in misura sostanziale all'interno del territorio in cui si applicano tali leggi. Rientrano in tale divieto non solo gli accordi formali ma anche quelli informali.
 - b. Vietano alle società che detengono una posizione dominante di sfruttare il loro forte potere di mercato abusandone in modo tale da pregiudicare il commercio. In genere si ritiene che un'azienda abbia una posizione dominante se è il principale fornitore o acquirente di un determinato insieme di prodotti/servizi in un'area geografica ed è in grado di esercitare un significativo grado di potere di mercato sui propri clienti o fornitori.
 - c. Richiedono la previa notifica/archiviazione del controllo delle fusioni e l'autorizzazione delle autorità competenti in materia di concorrenza per le fusioni, le acquisizioni e alcune altre transazioni, che possono essere bloccate se riducono significativamente la concorrenza in qualsiasi mercato rilevante.
- 14.3.3** In Malesia, PETRONAS ha una posizione unica nel suo genere, in quanto società di proprietà statale e in alcuni casi gode di diritti di monopolio o di regolamentazione. Si consiglia di consultare il dipartimento LCD in caso di domande sull'interazione tra il diritto malese e quello non malese in questo settore (soprattutto per quanto riguarda eventuali effetti extraterritoriali), in particolare alla luce della Legge sulla concorrenza (Competition Act) del 2010.

14.4 Conseguenze delle violazioni del diritto della concorrenza

La violazione delle leggi sulla concorrenza può comportare una o tutte le seguenti conseguenze:

- a. Sanzioni pecuniarie estremamente gravi (ad esempio, in Malesia e nell'UE, fino al 10% del fatturato mondiale annuo dell'intero gruppo);
- b. In alcune giurisdizioni è prevista la reclusione per i dipendenti coinvolti e la squalifica degli amministratori;
- c. Richieste di risarcimento danni presentate da clienti, concorrenti e/o consumatori che sono stati danneggiati dalla condotta anticoncorrenziale;
- d. Pubblicità negativa (cattiva reputazione), spreco di risorse interne e costi aggiuntivi (ad esempio, spese legali);
- e. Implicazioni contrattuali (ad esempio, nullità dei contratti o delle disposizioni che violano le leggi sulla concorrenza); e
- f. Risoluzione delle controversie relative al diritto della concorrenza.

Rammentiamo che il soggetto ha il dovere di chiedere il parere del dipartimento LCD o del proprio referente PETRONAS non appena identifichi una situazione che ritiene possa mettere PETRONAS in posizione di violazione delle regole di concorrenza.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE

15. Controllo Delle Esportazioni E Delle Importazioni, Boicottaggi Internazionali e Programmi di Sanzioni Economiche

- 15.1** Prima di trasferire beni, tecnologie, software o servizi oltre i confini nazionali con qualsiasi mezzo, PETRONAS deve essere in grado di considerare il potenziale impatto delle leggi sul controllo delle esportazioni e dei programmi di sanzioni economiche. A tal proposito, se il soggetto è coinvolto in importazioni o esportazioni, deve disporre di un'adeguata autorizzazione da parte dell'autorità di approvazione in conformità con i rispettivi limiti di autorità e in consultazione con il dipartimento LCD prima di importare o esportare beni, tecnologie, software o servizi oltre i confini nazionali per o per conto di PETRONAS. Inoltre, se i beni, le tecnologie, i software o i servizi sono di origine statunitense, qualsiasi trasferimento all'interno di un paese potrebbe richiedere anche l'applicazione di leggi sul controllo delle esportazioni vigenti negli Stati Uniti. Pertanto, è necessario verificare con particolare attenzione se i beni, le tecnologie, i software o i servizi sono di origine statunitense.
- 15.2** Il soggetto non deve introdurre merci soggette a restrizioni in un paese senza dichiararle, né importare merci proibite. Il soggetto deve attenersi ai requisiti di importazione quando introduce beni o servizi in un paese, con la garanzia che avvenga il pagamento di dazi, tributi e imposte e che venga presentata la documentazione adeguata.

- 15.3** Il soggetto non deve accettare di boicottare clienti, fornitori o giurisdizioni senza la debita autorizzazione da parte dell'autorità di approvazione in conformità con i rispettivi limiti di autorità in consultazione con il dipartimento LCD. Deve segnalare all'HoD, al dipartimento LCD o al proprio referente PETRONAS qualsiasi richiesta di partecipazione a un boicottaggio internazionale, in quanto alcuni paesi potrebbero richiedere a PETRONAS di segnalare tali richieste.
- 15.4** Se il soggetto è coinvolto in attività internazionali per o per conto di PETRONAS, deve tenere informato sé stesso o il proprio datore di lavoro del gruppo PETRONAS in merito a paesi, organizzazioni e persone sanzionate ai sensi delle leggi applicabili. L'ambito relativo alle sanzioni è complesso: per qualsiasi domanda o dubbio, il soggetto dovrebbe rivolgersi all'autorità di approvazione in conformità con i rispettivi limiti di autorità, in consultazione con il dipartimento LCD.
- 15.5** Il soggetto deve rispettare le politiche e le procedure di PETRONAS in vigore di volta in volta in materia di controlli sulle esportazioni e sulle importazioni, boicottaggi e programmi di sanzioni economiche.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE

Parte II D: Beni di PETRONAS

16. Responsabilità Per Beni, Strutture, Risorse e Registri

- 16.1** L'accesso e il possesso di beni, strutture, risorse o registri appartenenti a PETRONAS sono messi a disposizione sulla base della fiducia e del fatto che devono essere utilizzati per scopi aziendali di PETRONAS. Tali beni possono essere tangibili (ad esempio, attrezzature, compreso l'hardware dei computer, o denaro in contante), oppure intangibili, come la proprietà intellettuale e il software del computer.
- 16.2** Il soggetto è responsabile della custodia di ogni bene, struttura, risorsa e registro appartenenti a PETRONAS che vengono messi a disposizione per lo svolgimento dei suoi compiti. Deve aderire e rispettare tutte le politiche e le procedure di PETRONAS, con rispettivi modifiche e aggiornamenti periodici, sull'uso di ogni bene, struttura, risorsa e registro.
- 16.3** Deve adottare tutte le misure necessarie per prevenire il furto, la perdita, il danneggiamento o l'uso improprio di beni, strutture, risorse e registri appartenenti a PETRONAS. Nel momento in cui si verifichi una di queste condizioni, dovrà segnalarlo immediatamente a PETRONAS. Indipendentemente dalle condizioni o dal valore, i beni, le strutture, le risorse e i registri appartenenti a PETRONAS non possono essere utilizzati in modo improprio, sottratti, venduti, prestati, ceduti o diversamente smaltiti o utilizzati per scopi personali, salvo previa specifica autorizzazione di PETRONAS.
- 16.4** Nel rispetto delle leggi vigenti, il soggetto può essere ritenuto responsabile per qualsiasi perdita o danno a beni, strutture, risorse e registri derivanti da dolo, negligenza o disattenzione o a seguito di azioni intraprese senza l'approvazione di PETRONAS, e qualsiasi perdita finanziaria subita da PETRONAS può essere recuperata tramite detrazione dal salario o con altri mezzi. Nei limiti della legge in vigore, PETRONAS può, a sua discrezione, intraprendere qualsiasi altra azione contro il soggetto ritenuta appropriata da PETRONAS, inclusa la denuncia alle autorità pubbliche.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE

Parte II E: Integrità Finanziaria

17. Controlli e Procedure Interni

17.1 Il soggetto deve rispettare tutte le leggi, le politiche e le procedure stabilite periodicamente per salvaguardare e supportare l'integrità e l'accuratezza dei report e dei registri finanziari di PETRONAS. A questo proposito, non deve (a titolo esemplificativo ma non esaustivo):

- a. occultare, alterare, distruggere o modificare in altro modo i registri o i documenti di PETRONAS se non in conformità con le procedure ordinarie stabilite e ordinarie o in conformità con le procedure interne relative alla conservazione dei documenti (e in nessun caso ostacolare o vanificare un'indagine o un controllo o nascondere o falsificare le informazioni).
- b. inserire intenzionalmente una voce falsa o fuorviante in un registro, report, file o richiesta di rimborso (compresi i resoconti delle spese di viaggio e di alloggio).
- c. creare conti, società o accordi che possano avere l'effetto o il risultato di eludere o vanificare i controlli, le politiche o le procedure di PETRONAS.
- d. evitare di cooperare pienamente e in modo veritiero con gli audit interni ed esterni autorizzati da PETRONAS.
- e. intraprendere qualsiasi programma per defraudare chiunque di denaro, proprietà o servizi.

17.2 Deve inoltre rispettare tutte le politiche e le procedure stabilite periodicamente in merito alla preparazione, alla manutenzione e allo smaltimento dei report e dei registri finanziari di PETRONAS.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE

Parte II F: Obblighi Di Riservatezza/Proprietà Intellettuale/Comunicazioni Pubbliche

18. Obblighi di Riservatezza

- 18.1** Gli affari, le informazioni e i registri commerciali di PETRONAS, compresi i registri aziendali, tecnici, finanziari, legali, del personale e contrattuali, i dati e i documenti che comprendono e-mail, lettere, mappe, report, disegni, calcoli, specifiche, formule, moduli, licenze, accordi e/o altri documenti o computer/software/tecnologia informatica o file di qualsiasi natura e informazioni relative a formule, processi e metodi di produzione, sono tutte informazioni riservate appartenenti a PETRONAS. Tali informazioni riservate sono strettamente private e confidenziali e non possono essere utilizzate, discusse, divulgate o comunicate a persone all'interno o all'esterno di PETRONAS, ad eccezione delle figure autorizzate a farlo. Il soggetto deve adottare tutte le precauzioni necessarie in merito alla riservatezza di tali informazioni confidenziali.
- 18.2** Il soggetto non può, né durante né dopo il suo impiego o incarico, divulgare, rivelare o utilizzare senza un'adeguata autorizzazione tali informazioni riservate di cui possa essere venuto a conoscenza durante il proprio impiego o incarico in base a qualsiasi precedente contratto di servizio con PETRONAS. Inoltre deve, sia durante che dopo il proprio impiego o incarico, adottare tutte le ragionevoli precauzioni per mantenere segrete tali informazioni riservate.
- 18.3** Salvo nella misura in cui possa essere necessario allo scopo di svolgere i propri compiti, il soggetto non può, senza il consenso di PETRONAS, conservare o redigere originali o copie di tali informazioni confidenziali o delle comunicazioni in merito, né conservare campioni di modelli a cui PETRONAS può essere o è stata interessata e che sono entrati in possesso del soggetto a causa del suo impiego o incarico. Se al momento della cessazione del rapporto di lavoro o incarico il soggetto è in possesso di informazioni riservate o di tali modelli o campioni di cui sopra, dovrà consegnarli immediatamente a PETRONAS entro la data di cessazione del proprio impiego/incarico senza che gli venga richiesto di farlo, tranne nel caso in cui PETRONAS abbia dato il consenso a conservarli.

- 18.4** Nel corso del rapporto con PETRONAS, è possibile che il soggetto abbia stabilito contatti e rapporti con fornitori, appaltatori, committenti e altri partner commerciali di PETRONAS. Il soggetto non potrà in alcun momento durante il proprio rapporto con PETRONAS, o per un periodo di due anni (o altro periodo di tempo specificato nei termini del proprio incarico o nel Supplemento nazionale al presente Codice applicabile al soggetto) dopo la cessazione del proprio rapporto con PETRONAS, sia per dimissioni che in altro modo, utilizzare opportunità commerciali derivanti dal proprio rapporto con PETRONAS oppure causare o tentare di causare il mancato sfruttamento di tali opportunità commerciali da parte di PETRONAS oppure causare la risoluzione di contratti, mandati o altri rapporti commerciali di PETRONAS senza prima ottenere il consenso di PETRONAS.
- 18.5** Il soggetto non potrà in alcun momento, dopo la cessazione del proprio incarico con PETRONAS, per dimissioni o in altro modo, utilizzare le informazioni confidenziali di PETRONAS in violazione dei propri obblighi post-incarico e mantenere la riservatezza di tali informazioni confidenziali.
- 18.6** Sebbene PETRONAS possa assumere persone che hanno conoscenze ed esperienza in vari settori tecnici, il soggetto non deve, per conto o a beneficio di PETRONAS, assumere persone come mezzo per accedere ai segreti commerciali e ad altre informazioni proprietarie sensibili di terzi.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE

19. Tutela Dei Dati Personali

- 19.1** Il soggetto deve rispettare l'Informativa sulla privacy aziendale di PETRONAS, che deve essere letta insieme alle altre politiche, procedure e linee guida interne in materia di protezione dei dati personali e sulla privacy in vigore a PETRONAS.
- 19.2** Deve inoltre rispettare le leggi sulla protezione dei dati personali di ogni paese in cui PETRONAS opera (ove applicabile).
- 19.3** Il soggetto deve assicurarsi che il trattamento dei dati personali di qualsiasi parte da cui raccoglie dati personali (ad esempio dati personali di clienti, dipendenti, azionisti, partner commerciali, fornitori, venditori, fornitori di servizi, autorità governative), sia sempre conforme all'Informativa sulla privacy aziendale di PETRONAS e alle leggi e ai regolamenti che disciplinano la protezione dei dati personali e la privacy.
- 19.4** Qualsiasi violazione dell'Informativa sulla privacy aziendale di PETRONAS o delle leggi o dei regolamenti sulla protezione dei dati personali applicabili può essere considerata alla stregua di cattiva condotta e violazione del presente Codice, per le quali possono essere intraprese le opportune azioni disciplinari.
- 19.5** In caso di dubbi sulla conformità delle attività di trattamento dei dati con le leggi sulla protezione dei dati personali applicabili e/o con le politiche, le procedure, le linee guida o i manuali interni pertinenti, contattare il dipartimento LCD o il proprio referente PETRONAS.

20. Abuso di Informazioni Privilegiate

- 20.1** Il soggetto deve proteggere le informazioni commerciali riservate di PETRONAS e delle sue controparti e non utilizzarle mai a proprio vantaggio o a beneficio di altre persone, in particolare non per negoziare azioni o altri titoli mobiliari o per raccomandare o indurre una terza parte a farlo.
- 20.2** Il soggetto è tenuto a rispettare tutte le leggi in vigore in materia di abuso di informazioni privilegiate, che generalmente si verificano quando si negoziano azioni di borsa o altri titoli mobiliari mentre è in possesso di informazioni materiali non pubbliche o quando si condividono tali informazioni con qualcun altro che poi negozia tali azioni o altri titoli. In particolare, il soggetto non deve negoziare i titoli delle società del gruppo PETRONAS (o in altri rapporti speculativi in relazione a tali titoli) mentre è in possesso di informazioni materiali non pubbliche. Ci aspettiamo che tutti gli amministratori, i dipendenti, le loro rispettive famiglie e altri soggetti i cui rapporti con PETRONAS danno loro accesso a tali informazioni rispettino questi principi, oltre che altre leggi, norme e politiche relative alla gestione delle informazioni riservate. Le "informazioni materiali non pubbliche" sono generalmente informazioni non pubbliche che un investitore ragionevole considererebbe importanti al momento di decidere di acquistare o vendere titoli. Le restrizioni qui descritte si applicano anche alle "informazioni sensibili al prezzo" o ad altri tipi di informazioni simili nelle giurisdizioni in cui le leggi sull'insider trading in vigore fanno riferimento a tali tipi di informazioni.
- 20.3** Il soggetto è inoltre tenuto a rispettare tutte le leggi vigenti in materia di abuso del mercato dei titoli, che comporta la diffusione di informazioni false o l'impegno in attività volte a manipolare il mercato dei titoli quotati in borsa.

21. Invenzioni e Programmi Informatici

- 21.1** PETRONAS incoraggia il soggetto a essere creativo e innovativo. Tale creatività e innovazione fanno parte dei suoi normali doveri nei confronti di PETRONAS.
- 21.2** Fatti salvi i requisiti della legge in vigore, sarà conferita a PETRONAS la titolarità della proprietà intellettuale creata dal soggetto o a cui il medesimo abbia contribuito mentre lavorava per PETRONAS o nel corso dell'adempimento dei suoi doveri o dell'impiego di risorse, dati e/o tempo in PETRONAS. Tuttavia, nel rispetto dei requisiti della legge in vigore, PETRONAS potrà ricompensare il soggetto come ritiene opportuno, a sua discrezione.
- 21.3** In aggiunta alla Sezione 21.2 di cui sopra, il soggetto non ha facoltà di presentare richiesta di registrazione di alcun marchio, brevetto o design né di rivendicare il copyright a proprio nome per o su tale proprietà intellettuale.
- 21.4** Il soggetto non può, senza il consenso scritto di PETRONAS, divulgare tale proprietà intellettuale o qualsiasi informazione a essa relativa a qualsiasi persona o terza parte, se non a PETRONAS e ai suoi consulenti/agenti debitamente autorizzati.
- 21.5** Fatti salvi i suoi diritti ai sensi della presente Sezione, PETRONAS è disposta, in casi speciali, a prendere in considerazione le richieste del soggetto di autorizzazione alla pubblicazione di articoli/saggi originali, in una forma appropriata, ogni volta che, a giudizio di PETRONAS, l'argomento trattato sia considerato di beneficio per la comunità e la sua divulgazione non sia svantaggiosa per PETRONAS.

- 21.6** In questa Sezione, il termine "proprietà intellettuale" indica qualsiasi brevetto, know-how, copyright, progetto industriale, marchio di fabbrica o di servizio, informazioni riservate, registrate o non registrate (inclusa qualsiasi domanda di registrazione dei suddetti diritti) in relazione a qualsiasi materiale (incluse invenzioni, programmi informatici o risultati della ricerca tecnologica) e qualsiasi altro diritto di proprietà intellettuale o industriale di qualsiasi natura sussistente ai sensi della legge in qualsiasi momento, in qualsiasi parte del mondo.
- 21.7** Inoltre, il termine "programma informatico" include qualsiasi programma per computer, software, soluzione digitale, script o altre istruzioni per computer o tecnologia digitale che si riferiscono a qualsiasi attività e processo di PETRONAS.
- 21.8** Nel caso in cui il soggetto sviluppi un'invenzione nel corso del proprio impiego o durante il proprio incarico in PETRONAS, deve mantenere riservati i dettagli dell'invenzione e non divulgare informazioni relative all'invenzione a terzi al di fuori di PETRONAS. Deve informare in merito all'invenzione il proprio HoD o altro personale designato non appena possibile.
- 21.9** In aggiunta alla Sezione 21.8 di cui sopra, su richiesta di PETRONAS, il soggetto dovrà compilare qualsiasi modulo o accordo ove necessario o richiesto dalla legge per cedere a PETRONAS l'interesse su tale proprietà intellettuale.

22. Proprietà Intellettuale di Terzi

- 22.1** Il soggetto deve rispettare tutte le leggi, i regolamenti e gli obblighi contrattuali relativi ai diritti di proprietà intellettuale validi di altre parti, inclusi brevetti, copyright, segreti commerciali e altre informazioni proprietarie. Non deve violare i diritti di proprietà intellettuale protetti di altre parti. Deve adottare misure ragionevoli per assicurarsi che informazioni, dati, materiali o tecnologie (inclusi software/soluzioni digitali) che utilizza o riproduce nel corso del proprio lavoro, impiego o incarico non violino alcun diritto di proprietà intellettuale di terzi.

23. Pubblicazione di Materiale

- 23.1** Salvo autorizzazione scritta di PETRONAS, il soggetto non dovrà pubblicare o scrivere alcun libro o altra opera basata sulle informazioni riservate di PETRONAS come descritto nella Sezione 18.1.
- 23.2** Se l'autorizzazione viene concessa, sarà soggetta alle seguenti condizioni:
- a. La pubblicazione proposta non sarà diffusa in modo tale da affermare o implicare che abbia ricevuto il supporto ufficiale, il sostegno o la sponsorizzazione da PETRONAS; e
 - b. La pubblicazione proposta non recherà, in nessun caso, la dicitura "pubblicazione approvata da PETRONAS" oppure parole analoghe nel senso, con qualsiasi formulazione, potenzialmente indicanti che la pubblicazione sia stata concordata o approvata da PETRONAS.
- 23.3** Talune categorie di dipendenti (ad esempio, alcuni ingegneri e tecnici) del programma specialistico di PETRONAS non sono soggette alle condizioni descritte nella Sezione 23.2, ma la pubblicazione di libri, articoli, riviste, materiale di presentazione o altre opere basate sulle informazioni e sui dati di PETRONAS richiede una revisione preventiva e un'adeguata autorizzazione da parte di PETRONAS. Le domande a riguardo possono essere indirizzate al proprio HoD o al proprio referente PETRONAS.

24. Rilascio di Dichiarazioni Pubbliche

- 24.1** A prescindere dal fatto che lo faccia a titolo personale o ufficiale, il soggetto non dovrà rilasciare o diffondere oralmente o per iscritto o in qualsiasi forma (anche sui siti web dei social media) alcuna dichiarazione pubblica sulle politiche o sulle decisioni di PETRONAS, né discutere pubblicamente di qualsiasi misura adottata da PETRONAS o di qualsiasi questione ufficiale adottata o svolta dal soggetto, a meno che non sia debitamente nominato o autorizzato a rilasciare tale dichiarazione per conto di PETRONAS.
- 24.2** Il soggetto non dovrà, né oralmente né per iscritto o in qualsiasi altra forma (a meno che non venga nominato o autorizzato come sopra), rilasciare alcuna dichiarazione o commento pubblico su qualsiasi questione relativa al lavoro del dipartimento o dell'organizzazione in cui è o è stato impiegato, o relativa a qualsiasi organizzazione con cui PETRONAS ha rapporti:
- a. Laddove tale dichiarazione o commento possa ragionevolmente essere considerato indicativo della politica di PETRONAS;
 - b. Laddove tale dichiarazione o commento possa (anche presumibilmente) mettere a disagio PETRONAS; e/o
 - c. Laddove tale dichiarazione o commento possa compromettere gli interessi e la reputazione di PETRONAS.
- 24.3** In questa Sezione, i concetti di "dichiarazione pubblica" o "discussione pubblica" includono il rilascio di qualsiasi dichiarazione o commento alla stampa, alle riviste, ai periodici o al pubblico o nel corso di qualsiasi conferenza o discorso o la loro trasmissione con mezzi sonori, visivi o digitali. Si applicano anche a qualsiasi tipo di corrispondenza, tra cui posta, documenti elettronici, messaggi istantanei, siti web, strumenti di social media, blog, documenti cartacei, fax, registrazioni vocali e di segreteria telefonica.

25. Concessione di Referenze

25.1 Il soggetto è autorizzato a fornire eventuali referenze per altre persone, solo tassativamente in ruolo non-PETRONAS e senza alcun uso del nome o della carta intestata PETRONAS con il logo di PETRONAS o di qualsiasi altro identificativo aziendale, a eccezione di quelle richieste nel normale svolgimento del lavoro.

Nel fornire tali referenze su base non-PETRONAS come specificato sopra, il soggetto è tenuto a informare la parte che richiede le referenze, che tale documento è fornito rigorosamente in tale veste non-PETRONAS.

26. Social Media/Tecnologie Dell'informazione e Sistemi Informatici

- 26.1** Il soggetto non deve caricare, scaricare, inviare, accedere a o archiviare materiale pornografico o altro materiale indecente o offensivo utilizzando le sedi, le attrezzature o i sistemi di PETRONAS. È severamente vietato inviare o inoltrare commenti osceni, calunniosi, diffamatori, offensivi o razzisti. Se il soggetto riceve materiali di questa natura, deve informare tempestivamente la direzione di PETRONAS.
- 26.2** Il soggetto non deve caricare, scaricare, inviare o accedere in altro modo a materiale che possa infastidire, mettere a disagio o offendere i propri colleghi, comprese le battute inappropriate.
- 26.3** I sistemi informatici e di comunicazione di PETRONAS devono essere utilizzati solo per scopi lavorativi e aziendali di PETRONAS.
- 26.4** Il soggetto non deve inviare e-mail personali utilizzando l'e-mail ufficiale di PETRONAS, che mostrino intestazioni o piè di pagina di Petronas, o facendo intendere in altro modo che tali comunicazioni siano autorizzate da PETRONAS.
- 26.5** Il soggetto non deve utilizzare indirizzi e servizi di posta elettronica personali per inviare o ricevere informazioni riservate di PETRONAS. Allo stesso modo, non deve consentire l'inoltro automatico della posta elettronica a indirizzi di posta elettronica esterni.
- 26.6** Il soggetto non deve disabilitare o aggirare le misure di sicurezza di PETRONAS IT.
- 26.7** Quando utilizza i sistemi informatici e di comunicazione di PETRONAS, conduce le attività di PETRONAS o agisce a beneficio di PETRONAS, non deve deliberatamente nascondere o travisare la propria identità. Non gli è consentito inviare messaggi di posta elettronica utilizzando l'account di posta elettronica di un'altra persona a meno che non disponga di un'adeguata autorizzazione da parte del titolare dell'account dell'indirizzo stesso.

- 26.8** Il soggetto non può falsificare o tentare di falsificare i messaggi di posta elettronica.
- 26.9** Al soggetto non è permesso inviare/inoltrare messaggi e-mail non richiesti.
- 26.10** Il soggetto deve evitare di inviare informazioni riservate tramite messaggistica elettronica (ad esempio, SMS) o altri canali di messaggistica non sicuri e, se ciò è inevitabile, le informazioni devono essere protette (ad esempio, con crittografia, password).
- 26.11** È vietata l'installazione di software di terze parti o il collegamento con l'hardware ai sistemi o alle apparecchiature IT di PETRONAS senza la previa approvazione del proprio HoD o del proprio referente di PETRONAS.
- 26.12** Il soggetto non deve usare i sistemi IT e di comunicazione di PETRONAS per:
- Perpetrare frodi;
 - Gestire la propria attività;
 - Visualizzare, scaricare, copiare, condividere, elaborare o pubblicare illegalmente informazioni in modo tale da violare i diritti di proprietà intellettuale del relativo fornitore di contenuti;
 - Inviare catene di Sant' Antonio, fare sollecitazioni per ottenere denaro o omaggi, presentare offerte personali per la vendita di prodotti, per campagne di raccolta fondi di beneficenza, per iniziative politiche, religiose o scopi commerciali privati che esulino dalle attività di PETRONAS;
 - Commettere "crimini informatici", come attacchi di spam, hacking, sabotaggio informatico, spionaggio e creazione o invio di virus;
 - Inviare indiscrezioni o trasmettere materiali spregiativi o indecenti; e/o
 - Intraprendere altre attività che potrebbero danneggiare l'attività o la reputazione di PETRONAS.
- 26.13** Se il soggetto scopre o sospetta qualsiasi incidente reale o potenziale che potrebbe compromettere la sicurezza, l'integrità, la riservatezza, il funzionamento o la disponibilità di hardware, sistemi o dati PETRONAS, o qualsiasi divulgazione di informazioni riservate deve contattare immediatamente l'ICT Service Desk o il proprio referente PETRONAS. Al soggetto non è consentito tentare di dimostrare una carenza in materia di sicurezza effettuando attività non autorizzate.

- 26.14** Il soggetto deve utilizzare i sistemi informatici e di comunicazione di PETRONAS in modo responsabile e professionale, in linea con il presente Codice e con le altre politiche e procedure informatiche di PETRONAS in vigore di volta in volta, incluso il Quadro di governance della sicurezza informatica aziendale di PETRONAS, che stabilisce linee guida più dettagliate e complete per la salvaguardia della sicurezza delle informazioni e l'uso dei sistemi e qualsiasi politica relativa ai social media.
- 26.15** PETRONAS si riserva il diritto di cercare e monitorare le e-mail e l'utilizzo di Internet attraverso sistemi e apparecchiature IT o di comunicazione di PETRONAS, nel rispetto dei requisiti delle leggi e dei regolamenti locali. Il soggetto non deve presumere che qualsiasi uso dei dispositivi o dei sistemi di comunicazione di PETRONAS sia privato.
- 26.16** Deve proteggere le password e gli altri strumenti per tenere i sistemi informativi di PETRONAS al riparo da accessi non autorizzati, anche seguendo i protocolli di protezione con password stabiliti periodicamente da PETRONAS
- 26.17** Il soggetto deve rispettare le politiche e le procedure di PETRONAS in materia di conservazione dei documenti, sia per quanto riguarda i documenti elettronici che quelli cartacei, in vigore di volta in volta.
- 26.18** Gli appaltatori e le altre parti autorizzate da PETRONAS a utilizzare i sistemi informatici di PETRONAS devono rispettare le politiche informatiche e le procedure di base di sicurezza ICT di PETRONAS in vigore di volta in volta.

Parte II G: Condotta Contraria al Doveri di Diligenza

27. Attività Lavorative o Commerciali Esterne

27.1 In qualità di dipendente di PETRONAS, il soggetto deve dedicare il proprio tempo e la propria attenzione all'adempimento dei propri obblighi di lavoro nei confronti di PETRONAS. I dipendenti di PETRONAS non devono avere un doppio impiego, a qualsiasi titolo (incluso il coinvolgimento nella gestione, direzione o condotta di un'altra impresa) senza l'espressa autorizzazione scritta del proprio HOD o del proprio dipartimento Risorse Umane.

Per doppio impiego si intende il caso in cui un dipendente ricopra una posizione lavorativa (e riceva un salario) a tempo pieno presso un datore di lavoro e accetti un ulteriore impiego con un altro datore di lavoro a tempo pieno o part-time.

27.2 La concessione dell'autorizzazione dipenderà dal fatto che il soggetto possa dimostrare a PETRONAS che tale doppia attività lavorativa non interferirà né comprometterà il corretto adempimento dei propri doveri o l'adempimento dei propri obblighi nei confronti di PETRONAS.

27.3 Qualsiasi autorizzazione concessa può essere revocata in qualsiasi momento a esclusiva discrezione di PETRONAS senza che ci sia la necessità di spiegarne i motivi. In tal caso, PETRONAS sarà considerata completamente indenne dal soggetto e non sarà ritenuta responsabile per eventuali ripercussioni derivanti da tale decisione di ritirare l'autorizzazione precedentemente concessa.

Attività remunerative

27.4 I dipendenti di PETRONAS possono intraprendere altre attività lucrative o essere coinvolti in attività commerciali esterne. Se il soggetto è già impegnato in qualsiasi altra attività lucrativa o coinvolto, direttamente o indirettamente, nella gestione o nelle attività commerciali di qualsiasi altra società, impresa, azienda o altre attività commerciali, dovrebbe dichiarare la propria attività a PETRONAS attraverso il proprio HoD o il dipartimento Risorse Umane.

Per attività remunerativa si intende qualsiasi attività che viene condotta al di fuori dell'orario di lavoro del dipendente di PETRONAS a fronte di un guadagno monetario per il dipendente.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE

28. Servizio Pubblico, Attività Ricreative, Sportive, Sindacali e Comunitarie

28.1 In generale, PETRONAS autorizza la partecipazione a servizi pubblici volontari non retribuiti, attività ricreative, sportive e altre attività comunitarie che si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro. Sebbene tali attività al di fuori dell'orario di lavoro siano promosse, non devono essere fonte di interferenza con i propri doveri e le proprie responsabilità durante il normale orario di lavoro.

Le attività esterne includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a. Servizio pubblico volontario: attività delle ONG.
- b. Attività ricreative: escursioni, immersioni.
- c. Sport: maratone, appartenenza a una squadra di hockey.
- d. Altre attività comunitarie.
- e. Enti locali: RELA, JPA3, AKF (Regno Unito).
- f. Consigli e società: MAKNA, NASOM, Transparent Hands (Regno Unito).

28.2 La regola generale è che se un dipendente PETRONAS è invitato a far parte di enti locali, o come funzionario di club nominato o eletto, è tenuto a ottenere l'approvazione dal suo HoD in consultazione con il dipartimento Risorse Umane immediatamente dopo essere stato nominato o eletto e deve essere capace di conciliare le attività esterne con il suo impiego PETRONAS a tempo pieno. Il dipendente deve essere in grado di adempiere in modo soddisfacente alla sua duplice responsabilità, sia per quanto riguarda il tempo impiegato dall'attività esterna, che per la natura dei suoi compiti del lavoro a tempo pieno. In ogni momento, il dipendente deve garantire che i suoi doveri e obblighi nei confronti di PETRONAS, così come gli interessi di PETRONAS, non vengano compromessi.

- 28.3** PETRONAS riconosce il ruolo dei dipendenti che sono anche funzionari eletti di un sindacato a cui è stato debitamente concesso il riconoscimento da parte di PETRONAS e approva la loro partecipazione ad attività sindacali conformi alla legislazione del lavoro pertinente.
- 28.4** Le donazioni di beneficenza, sia in denaro che in natura, di risorse PETRONAS (o che ne impiegano le relative risorse) devono ottenere l'approvazione preventiva di Petronas e non possono essere utilizzate per eludere o aggirare le disposizioni del presente Codice (in particolare i divieti di corruzione).

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE

29. Attività Politiche

29.1 PETRONAS non sostiene partiti politici o singole figure politiche e non partecipa ad attività politiche o politiche di partito.

Tuttavia, PETRONAS riconosce che i dipendenti, in quanto cittadini, potrebbero avere il desiderio di impegnarsi in attività politiche legittime. Sebbene PETRONAS non desideri dissuadere i dipendenti dal farlo, affinché PETRONAS possa evitare il coinvolgimento o l'identificazione con qualsiasi partito politico, i dipendenti sono tenuti a utilizzare il loro tempo libero o il diritto alle ferie annuali (previa approvazione di tale richiesta) per tali questioni e non devono dichiarare che il loro coinvolgimento sia per conto o con il sostegno di PETRONAS. In ogni caso, un dipendente non deve accettare alcuna nomina a titolare di un ufficio a livello di filiale, divisione, stato o nazionale di un partito politico e deve rifiutare tale nomina.

29.2 Al fine di non compromettere gli interessi di PETRONAS, i dipendenti che desiderano candidarsi alle elezioni statali, federali e/o materiali sono tenuti a dimettersi da PETRONAS, nel rispetto dei requisiti della legge in vigore.

29.3 Il soggetto non deve usare la propria posizione in PETRONAS per cercare di influenzare qualsiasi altra persona (che sia o meno impiegata da PETRONAS) a versare contributi politici o a sostenere i politici o i loro partiti in qualsiasi paese.

29.4 Non può fornire alcun contributo o sostenere alcuna spesa utilizzando le risorse di PETRONAS a favore di una campagna politica, un partito o un politico in qualsiasi paese.

29.5 Le strutture, le apparecchiature e le risorse di PETRONAS non possono essere utilizzate per campagne politiche o per funzioni di partito.

29.6 Le donazioni di beneficenza non possono essere utilizzate come sostituto di pagamenti politici vietati o per camuffare la corruzione.

30. Divieto di Agire Come Redattore di Giornali O di Qualsiasi Forma di Pubblicazione

30.1 A un dipendente non è permesso di operare come redattore, né partecipare direttamente o indirettamente alla gestione di qualsiasi pubblicazione stampata o online, inclusi quotidiani, riviste o riviste, ad eccezione di quanto segue:

- a. Pubblicazioni del dipartimento o del personale.
- b. Pubblicazioni professionali.
- c. Pubblicazioni di organizzazioni non politiche o di volontariato.

L'approvazione deve essere ottenuta dall'HoD in consultazione con il dipartimento Risorse Umane.

31. Partecipazione ai Media

- 31.1** Un dipendente può prendere parte a qualsiasi forma di pubblicità o trasmissione su giornali, riviste, radio o televisione o qualsiasi altro media, con l'adeguata approvazione di PETRONAS.
- 31.2** PETRONAS invita i dipendenti a contribuire con articoli letterari o accademici a qualsiasi pubblicazione (ad esempio quotidiani, riviste o giornali), a condizione che sia stata ottenuta l'autorizzazione scritta del proprio HoD.
- 31.3** I dipendenti devono essere sempre consapevoli e attenersi a quanto segue:
- Non divulgare informazioni riservate di PETRONAS sui propri account personali sui social media o su qualsiasi altro account, ad esempio tramite commenti.
 - Rispettare il copyright, i marchi e i diritti di proprietà intellettuale di PETRONAS e di altre organizzazioni o individui.
 - Proteggere il marchio e la reputazione di PETRONAS e osservare i principi di integrità e professionalità nella pubblicazione di contenuti su PETRONAS.
 - Non rilasciare dichiarazioni per conto di PETRONAS a meno di essere il portavoce designato o assegnato (autorizzato).

Tutti i dipendenti sono responsabili dei loro post sui social media, che siano relativi a PETRONAS o ad altro. Nel caso in cui venga rilevata una qualsiasi delle attività sui social media e si ritenga che abbia un impatto negativo sull'immagine e sulla reputazione di PETRONAS, quest'ultima ha il diritto di intraprendere i necessari provvedimenti disciplinari.

Parte II H: Obblighi di Segnalazione

32. Dovere di Segnalare Violazioni e Infrazioni

- 32.1** Se il soggetto viene a conoscenza di una violazione o di un potenziale inadempimento del presente Codice o di una infrazione di altre politiche PETRONAS o di altri requisiti legali, deve segnalarlo immediatamente, per iscritto, all'HoD o al dipartimento Risorse Umane o al proprio referente PETRONAS.
- 32.2** Può inoltre riferire qualsiasi condotta impropria presunta o sospetta utilizzando le procedure previste nella Politica di segnalazione di PETRONAS (whistleblowing) adottata per la propria giurisdizione.
- 32.3** Se il soggetto effettua una segnalazione o riferisce come sopra indicato in un atteggiamento di buona fede, ritenendo, senza intento doloso, che una violazione o un'infrazione come sopra indicato possa essersi verificata o possa essere in procinto di verificarsi, non sarà sottoposto ad alcuna penalizzazione o ad alcuna forma di vittimizzazione o ad azioni di ritorsione qualora una successiva indagine dimostri che il sospetto era infondato. È vietata qualsiasi forma di ritorsione da parte di una persona soggetta al presente Codice nei confronti di un'altra persona che, in buona fede e senza intento doloso, abbia effettuato una segnalazione o una comunicazione come sopra indicato e tale atto sarà considerato una grave scorrettezza che rende la persona coinvolta nella ritorsione passibile di azioni disciplinari. Per "ritorsione" si intendono sia azioni evidenti, come il licenziamento, il trasferimento, il demansionamento o l'attacco pubblico a qualcuno, che azioni più discrete, come l'evitamento dei contatti, l'esclusione da attività professionali o sociali e così via.
- 32.4** Le disposizioni della presente Sezione 32 non intendono invalidare le procedure di reclamo e/o i processi e le procedure di azione disciplinare presso la società del gruppo e sono soggette alle procedure e alle restrizioni in vigore nella giurisdizione del soggetto.

Documento di riferimento

- Guida PETRONAS CoBE
- Politica di segnalazione (whistleblowing) di PETRONAS

33. Comunicazione di Un Pagamento In Eccesso

Se il soggetto scopre di aver ricevuto pagamenti in eccesso di stipendi, indennità, spese, richieste di rimborso o altri compensi o benefici superiori a quello che spetta, deve informare immediatamente il proprio superiore gerarchico e il dipartimento responsabile di tali pagamenti o benefici e quindi rimborsare immediatamente tali pagamenti in eccesso a PETRONAS. In caso di mancato rimborso, PETRONAS avrà il diritto di recuperare tali pagamenti in eccesso.

Parte III:

Cultura e Ambiente di Lavoro

1. Importanza di Un Ambiente di Lavoro Sicuro, Protetto e Accogliente

PETRONAS si impegna a fornire, in collaborazione con il soggetto, una cultura e un ambiente di lavoro sicuri, protetti e accoglienti, in cui i valori del rispetto reciproco, della fiducia e dell'affidabilità siano sostenuti e promossi attivamente.

- Documento di riferimento
- Guida PETRONAS CoBE

2. Discriminazione Illecita

- 2.1** PETRONAS non tollera discriminazioni illecite sul posto di lavoro o durante l'incarico.
- 2.2** Il soggetto deve rispettare le leggi della propria giurisdizione locale che vietano la discriminazione sul posto di lavoro.
- 2.3** PETRONAS non discrimina alcun individuo nelle sue pratiche di impiego o assunzione. Ciò include la discriminazione basata su razza, etnia, colore, età, genere, identità o espressione di genere, orientamento sessuale, convinzioni politiche, cittadinanza, origine nazionale, religione, disabilità, stato genitoriale, condizione economica/di classe o caratteristiche che non sono correlate al merito dell'individuo o ai requisiti della posizione lavorativa per cui si sta candidando.

3. Sviluppo Sostenibile

3.1 PETRONAS si impegna per lo sviluppo sostenibile al fine di contribuire a soddisfare il crescente fabbisogno energetico mondiale attraverso sforzi economici, ambientali e socialmente responsabili.

3.2 Il soggetto deve mirare a creare benefici sociali duraturi; salvaguardare la salute e la sicurezza dei dipendenti, appaltatori e vicini; ridurre al minimo il disturbo alla comunità; ridurre le emissioni;

ridurre al minimo l'impatto sugli ecosistemi e sulla biodiversità; e utilizzare energia, acqua e altre risorse in modo più efficiente.

4. Codice di Abbigliamento

Tutti i dipendenti devono essere vestiti in modo ordinato, appropriato e decoroso durante l'orario di lavoro. Tutti i dipendenti devono attenersi a regole più specifiche relative all'abbigliamento fornite dal rispettivo dipartimento Risorse Umane.

- Documento di riferimento
- Guida PETRONAS CoBE

5. Molestie Sessuali

- 5.1** La promozione del benessere fisico, emotivo e psicologico dei dipendenti è un obiettivo importante di PETRONAS. A questo proposito, PETRONAS si impegna a fornire un ambiente di lavoro favorevole in cui sia garantito il diritto alla protezione da tutte le forme di molestie sessuali e da avances e proposte sessuali non richieste o ingiustificate.
- 5.2** L'atto di molestia sessuale, le avances e le proposte sessuali non richieste e ingiustificate saranno considerate alla stregua di cattiva condotta.
- 5.3** Ai fini della presente Sezione 5, per "molestia sessuale" si intende:

Qualsiasi comportamento indesiderato o non gradito o non richiesto o non corrisposto di natura sessuale che abbia come effetto una molestia verbale, non verbale, visiva, psicologica o fisica nei confronti del destinatario

- a. che potrebbe, su basi ragionevoli, essere percepito dal destinatario come imposizione di una condizione di natura sessuale per il suo impiego; e/o
- b. che potrebbe, su basi ragionevoli, essere percepito dal destinatario come un'offesa o un'umiliazione o una minaccia per il suo benessere.

Le molestie sessuali sul posto di lavoro includono le molestie sessuali che si verificano al di fuori del luogo di lavoro come conseguenza delle responsabilità o dei rapporti di lavoro. Le situazioni durante le quali tali molestie sessuali legate al lavoro possono aver luogo includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Le funzioni sociali legate al lavoro.
- Gli incarichi di lavoro in svolgimento al di fuori del luogo di lavoro.
- Conferenze o sessioni di formazione legate al lavoro.
- Viaggi di lavoro.
- Comunicazioni telefoniche.
- Comunicazioni mediante dispositivi elettronici.

6. Rapporti Non Professionali Sul Posto di Lavoro

- 6.1** Quando i dipendenti hanno rapporti che vanno oltre le relazioni professionali e le amicizie sociali, tali rapporti possono creare conflitti di interesse e opportunità di sfruttamento, favoritismi o pregiudizi. Tali rapporti possono anche minare i valori fondamentali, come il rispetto e la fiducia tra il personale, e avere un impatto sulla reputazione e l'integrità di PETRONAS. Tali rapporti rendono più reale la probabilità di disaffezione, disarmonia e difficoltà significative per le parti interessate e per gli altri collaboratori di PETRONAS. Date le circostanze, tali rapporti vengono sconsigliati. Le condizioni di impiego possono imporre ulteriori requisiti in materia di rapporti di lavoro.
- 6.2** Esiste un conflitto di interessi di base quando si ha a che fare con qualcuno con cui si ha un rapporto familiare, sentimentale o intimo. Anche se il soggetto agisce correttamente, la relazione può essere vista come un fattore che influenza il giudizio. Di conseguenza, in qualità di dipendente o amministratore di PETRONAS, il soggetto si trova nell'impossibilità di supervisionare, direttamente o indirettamente, il dipendente con cui ha tale relazione notificandolo per iscritto al proprio HoD in consultazione con il dipartimento Risorse Umane (o, nel caso di amministratori, al segretario aziendale competente).

7. Salute, Sicurezza e Ambiente Sul Posto di Lavoro

7.1 PETRONAS si impegna a offrire un luogo di lavoro sicuro e sano a tutti i dipendenti che lavorano presso le sue strutture e a ridurre al minimo l'impatto delle sue operazioni sull'ambiente.

7.2 Tutti coloro che si trovano nelle sedi di PETRONAS devono rispettare scrupolosamente e diligentemente tutti i requisiti, le misure, le regole di lavoro e le procedure operative standard in materia di salute, sicurezza e ambiente (HSE) stabilite nei manuali, nelle guide e nei documenti emessi da PETRONAS, aggiornati e modificati periodicamente, e in tutte le leggi e i regolamenti applicabili.

Tutti i dipendenti di PETRONAS devono impegnarsi a ridurre, riutilizzare, riciclare e recuperare i rifiuti adottando le buone pratiche del settore.

8. Uso Improprio di Sostanze (Abuso di Droghe e Alcol)

- 8.1** L'uso improprio di sostanze (come definito nella Sezione 8.3) può compromettere le prestazioni sul posto di lavoro e costituire una minaccia per la salute, la sicurezza e l'ambiente. Pertanto, la politica di PETRONAS è di vietare il consumo, il possesso, la distribuzione, l'acquisto o la vendita non autorizzati di qualsiasi sostanza di uso improprio all'interno delle sue sedi o durante la conduzione delle sue attività, nonché di vietare al soggetto di essere sotto l'influenza di tale sostanza durante il lavoro. A questo proposito, tutte le persone disciplinate dal presente Codice devono osservare e rispettare diligentemente le politiche e le procedure emesse da PETRONAS sull'uso improprio di sostanze, periodicamente modificate e aggiornate, di cui sono disponibili copie presso il dipartimento Salute, sicurezza e ambiente del Gruppo. È consentito il consumo di farmaci psicoattivi su prescrizione medica per il trattamento di malattie identificate, previa approvazione da parte della direzione di PETRONAS che ha autorità sulle sedi o sull'attività in questione.
- 8.2** Per garantire l'adesione a questa politica, PETRONAS si riserva il diritto di condurre test e ispezioni senza preavviso per verificare la presenza di sostanze di uso improprio, in conformità con le sue politiche e nel rispetto dei requisiti delle leggi applicabili.

Le persone disciplinate dal presente Codice che vengono trovate in possesso non autorizzato di qualsiasi sostanza di uso improprio o che risultano positive a tali sostanze, sono considerate colpevoli di un atto di cattiva condotta e passibili di azioni disciplinari, incluso il licenziamento. Fatte salve le leggi locali nella giurisdizione in cui operano, i dipendenti sono tenuti ad acconsentire a sottoporsi a test e alle perquisizioni condotte da qualsiasi persona o laboratorio autorizzato da PETRONAS firmando i documenti pertinenti rilasciati da PETRONAS. Inoltre, i dipendenti che si sottopongono a tali test devono dare il consenso al rilascio dei risultati a PETRONAS.

- 8.3** Ai sensi del presente Codice, l'espressione "uso improprio di sostanze" comprende qualsiasi droga illegale, bevande alcoliche contenenti etanolo, farmaci psicoattive legali ottenuti o utilizzati senza prescrizione medica e farmaci psicoattivi con prescrizione medica consumati in modalità che esulano dai loro impieghi terapeutici o prescritti.
- 8.4** Tutte le terze parti che svolgono lavori per o per conto di PETRONAS e qualsiasi altra persona che si trovi nelle sedi di PETRONAS è tenuta a dimostrare che i programmi di controllo dell'uso improprio di sostanze rientrano nella propria gestione HSE, in modo da garantire che l'uso improprio di sostanze tra i loro dipendenti sia adeguatamente sotto controllo e soddisfi gli standard di PETRONAS.

9. Prestiti di Denaro

- 9.1** Il soggetto non deve, in nessun caso, prendere in prestito, richiedere, prestare denaro da o al proprio subordinato, agli appaltatori, ai subappaltatori, ai venditori, ai consulenti o ai fornitori di PETRONAS o a qualsiasi altra entità che abbia rapporti con PETRONAS.
- 9.2** Fermo restando quanto sopra e le eventuali restrizioni stabilite in un Supplemento nazionale che sono applicabili al soggetto, questi può prendere in prestito denaro da qualsiasi persona o fungere da fideiussore o garante per qualsiasi mutuatario, a condizione che il soggetto non si assuma in alcun modo un obbligo grave nei confronti di qualsiasi persona:
- a. Che è direttamente o indirettamente sottoposta all'autorità ufficiale del soggetto.
 - b. Con cui il soggetto hanno o può avere rapporti ufficiali.

10. Mobbing e Molestie Sul Posto di Lavoro

- 10.1** PETRONAS non tollera il mobbing e le molestie sul posto di lavoro o durante lo svolgimento dell'incarico.
- 10.2** Il mobbing sul posto di lavoro è definito come un comportamento persistente, offensivo, violento, intimidatorio o oltraggioso, che fa sentire il destinatario turbato, minacciato, umiliato o vulnerabile.
- 10.3** Il mobbing sul posto di lavoro può assumere la forma di abusi verbali, fisici, sociali o psicologici da parte di un'altra persona o gruppo di persone al lavoro.
- 10.4** Per molestia si intende qualsiasi comportamento fisico, verbale o non verbale indesiderato, sistematico e/o continuativo, basato sullo stato civile, il sesso, la religione o le convinzioni personali, l'età, la razza o la disabilità di un destinatario, che lede la dignità della persona sul posto di lavoro o crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- 10.5** Esempi di mobbing e molestie sul posto di lavoro
- a. Mobbing verbale: calunnie, mezza in ridicolo o diffamazione di una persona o della sua famiglia; insulti persistenti o utilizzo di quella persona per scherzi sgarbati, avvilenti, denigratori o umilianti, commenti ingiuriosi e offensivi.
 - b. Mobbing fisico: spintoni, calci, punzecchiature, sgambetti, aggressioni o minacce di aggressione fisica, danni alla postazione di lavoro o ai beni di una persona.
 - c. Mobbing gestuale: gesti, sguardi o espressioni minacciosi non verbali che possono trasmettere messaggi minacciosi o un senso di ostilità.
 - d. Esclusione: esclusione sociale o fisica, isolamento o disprezzo di una persona in attività legate al lavoro.
 - e. Cyberbullismo.
 - f. Maltrattamento: usare la propria posizione per maltrattare o abusare degli altri.
 - g. Diffamazione, umiliazione o screditamento degli altri.

11. Diritti Umani

- 11.1** PETRONAS si impegna a rispettare i diritti umani in tutte le aree delle sue operazioni e il nostro impegno in materia di diritti umani è applicabile a tutti i dipendenti e ai terzi che svolgono lavori per o per conto di PETRONAS e a qualsiasi altra persona che si trovi nelle sedi di PETRONAS.
- 11.2** Il soggetto non deve utilizzare il lavoro minorile e deve impiegare persone che soddisfano il requisito di età minima legale applicabile per lavorare nel paese o nei paesi in cui opera.
- 11.3** Il soggetto non deve intraprendere o sostenere la tratta di esseri umani o la schiavitù moderna, incluso il lavoro forzato, vincolato o involontario.
- 11.4** Il soggetto deve partecipare a tutti i corsi di formazione/briefing richiesti da PETRONAS.

Parte IV:

Disciplina, Processo

Disciplinare E Sanzioni

1. Importanza Della Buona Condotta e Della Disciplina

- 1.1** È fondamentale che tra i dipendenti di PETRONAS regnino la disciplina, la buona condotta e il decoro, così da garantire il buon funzionamento della sua attività o impresa e da favorire il bene comune di PETRONAS e dei suoi dipendenti.

- 1.2** Per “cattiva condotta” si intende un comportamento improprio oppure un atto o una condotta in relazione a doveri o lavori, non coerenti con il corretto adempimento degli obblighi nei confronti di PETRONAS. Tale concetto include l’infrazione della disciplina o la violazione del presente Codice o delle norme e dei regolamenti stabiliti in ogni manuale, politica o dichiarazione di procedura o in qualsiasi documentazione di PETRONAS.

1.3 I seguenti comportamenti costituiscono atti di cattiva condotta per i quali una persona disciplinata dal presente Codice è passibile di azione disciplinare, nel rispetto dei requisiti della legge in vigore:

- i. Insubordinazione.
- ii. Ritardo cronico.
- iii. Assenteismo.
- iv. Comportamento violento o minacce di comportamento violento (incluse aggressioni e risse, sia con dipendenti, che con clienti, appaltatori o visitatori delle sedi di PETRONAS).
- v. Furto, frode, appropriazione indebita.
- vi. Disonestà o comportamento tale da rendere il soggetto sospetto di disonestà.
- vii. Incoraggiamento o aiuto fornito a chiunque per rubare beni di PETRONAS.
- viii. Negligenza, trascuratezza o inadempienza.
- ix. Dormire durante il servizio.
- x. Danni intenzionali ai beni di PETRONAS.
- xi. Lasciare il posto di lavoro durante l'orario di lavoro senza un'adeguata autorizzazione.
- xii. Indecenza sessuale sul luogo di lavoro.
- xiii. Uso improprio di sostanze sul posto di lavoro o che influisca sulle prestazioni.
- xiv. Attestare l'arrivo o l'uscita sul posto di lavoro per conto di altri dipendenti.
- xv. Molestie sessuali.
- xvi. Mobbing e molestie sul posto di lavoro.
- xvii. Impedimento ad altri dipendenti di svolgere le proprie mansioni.
- xviii. Gioco d'azzardo all'interno delle sedi di PETRONAS.
- xix. Inosservanza delle precauzioni o norme di sicurezza o interferenze o manomissioni di qualsiasi dispositivo di sicurezza installato all'interno o nei pressi delle sedi di PETRONAS.
- xx. Pratiche illegali o contrarie all'etica, come prendere o dare tangenti o ricevere gratifiche illegali sotto forma di denaro o in altra modalità.
- xxi. Impegno in altri impieghi/attività mentre si è al servizio di PETRONAS, senza il permesso di PETRONAS.

- xxii. Qualsiasi atto che possa influire negativamente sull'immagine o sulla reputazione di PETRONAS.
- xxiii. Uso improprio dei sistemi informatici e di telecomunicazione di PETRONAS (ad esempio, eccessivo accesso a siti Internet non relativi al lavoro, come social network), accesso a siti pornografici, nonché manomissione deliberata oppure uso non autorizzato di hardware o software del computer.
- xxiv. Azioni di ritorsione contro le persone in situazioni in cui sono protette dalla Politica di segnalazione (whistleblowing) di PETRONAS.
- xxv. Comportamento che possa essere ragionevolmente interpretato come non sufficientemente efficiente.
- xxvi. Violazione di qualsiasi politica o divieto stabiliti nel presente Codice.
- xxvii. Adozione di misure per eludere le politiche e i divieti stabiliti nel presente Codice.
- xxviii. Mancata osservanza di tutte le leggi e i regolamenti applicabili alle attività e alle operazioni di PETRONAS.
- xxix. Mancato rispetto delle politiche, delle regole e delle procedure stabilite da PETRONAS, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i limiti di autorità (LOA) e gli standard tecnici di PETRONAS.
- xxx. Condanna in sede penale.
- xxxi. Condono o mancata adozione di misure contro qualsiasi problema disciplinare o cattiva condotta.
- xxxii. Falsificazione/manomissione/alterazione di qualsiasi documento nel corso del rapporto di lavoro o della sua presentazione.
- xxxiii. Falsa dichiarazione prima o durante il rapporto di lavoro.
- xxxiv. Omissione intenzionale di informazioni, ovvero consapevole mancata comunicazione di informazioni importanti durante un'indagine da parte della Società.

1.4 Il suddetto elenco di tipologie di cattiva condotta non deve essere considerato esaustivo e, a scanso di equivoci, detto elenco non pregiudica il significato di cattiva condotta di cui alla Sezione 1.2 della Parte IV.

1.5 Fatti salvi i requisiti della legge in vigore, possono essere intraprese azioni disciplinari nei confronti di qualsiasi persona disciplinata dal presente Codice per cattiva condotta o per mancato rispetto di tali leggi, regolamenti, norme e procedure.

2. Processo Disciplinare e Sanzioni

Le disposizioni relative alle procedure e alle azioni disciplinari rilevanti per la propria giurisdizione sono definite in un Supplemento nazionale. In assenza di disposizioni in tale Supplemento per la propria giurisdizione, si applicheranno le norme e le pratiche disciplinari standard per gestire le violazioni della politica aziendale nella propria giurisdizione, in ogni caso nel rispetto dei requisiti della legge applicabile. Ulteriori informazioni a riguardo possono essere ottenute dal dipartimento Risorse Umane.

PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS)

197401002911 (20076-K)

Dipartimento di conformità legale (LCD)

Piano Legale di Gruppo

Livello 65, Torre 1, PETRONAS Twin Towers, Kuala Lumpur City Centre,
50088 Kuala Lumpur, Malesia

Per qualsiasi domanda, si prega di contattare la Hotline CoBE
all'indirizzo: cobe@petronas.com.my

www.petronas.com

