

COUNTRY SUPPLEMENT:
TURKMENISTAN



PETRONAS

PETRONAS CODE OF CONDUCT AND BUSINESS ETHICS

**Кодекс делового поведения и
этики компании «ПЕТРОНАС»**

Дополнение К Сове: Туркменистан

The PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics Country Supplement: Turkmenistan is a specific reference for use in Turkmenistan. It does not describe all applicable laws or PETRONAS policies, or give full details on any particular law or policy. It does not constitute legal advice. It does not constitute or create a contract of employment. PETRONAS reserves the right to modify, revise, cancel or waive any policy, procedure or condition without notice and without revision of the Code. Moreover, the provisions of the Code may be modified by PETRONAS to adapt them to local laws and conditions.

CONTENTS

COUNTRY SUPPLEMENT: TURKMENISTAN

PART I: VARIATIONS TO PETRONAS CODE OF CONDUCT AND BUSINESS ETHICS	2
1. Definition	2
2. Social Media/Information Technology and Systems	2
3. Outside Employment or Business Activities	2
4. Political Activities	3
5. Disclosure of Overpayment.....	3
PART II: CONDUCT TENDING TO JEOPARDISE DUTY OF GOOD FAITH AND FIDELITY	4
1. Serious Pecuniary Indebtedness.....	4
2. Borrowing Money.....	5
3. Living Beyond Official Emoluments and Legitimate Private Means.....	5
PART III: INFORMATION SECURITY	7
PART IV: WORKPLACE CULTURE AND ENVIRONMENT	8
1. Absence Without Leave or Without Reasonable Cause.....	8
2. Dress Code	8
PART V: DISCIPLINARY PROCESS AND SANCTIONS	11
1. Disciplinary Process.....	11
2. Disciplinary Punishments	11
3. Punishing Authority	11
4. Appeal Procedure	11
PART VI: CONFLICTS	13

COUNTRY SUPPLEMENT: TURKMENISTAN

PART I: VARIATIONS TO PETRONAS CODE OF CONDUCT AND BUSINESS ETHICS

The policies set out under Country Supplement (as the same is amended and varied from time to time) shall apply to and form part of this Country Supplement as though set out in full herein, mutatis mutandis save in respect of the following sections which are added and varied for the purpose of this Country Supplement, as follows:

1. DEFINITION

1.1.

Section 3.5 of Part I: Core Values and Culture of the Code shall be deleted and replaced with the following:

“The term ‘PETRONAS’ means PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) and its subsidiaries and controlled companies including PETRONAS Carigali (Turkmenistan) Sdn Bhd. The expression ‘PETRONAS’ is used for convenience where references are made to PETRONAS companies in general. The companies in which PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) has direct or indirect shareholding are distinct legal entities.”

2. SOCIAL MEDIA/INFORMATION TECHNOLOGY AND SYSTEMS

2.1

Section 26.17 of Part IIF:

Confidentiality Obligations/Intellectual Property/Public Communications of the Code shall be deleted and replaced with the following:

“You must comply with PETRONAS policies and procedures and provisions of local laws and legislation regarding records retention, whether with regard to electronic or hard copy records, in effect from time-to-time”

3. OUTSIDE EMPLOYMENT OR BUSINESS ACTIVITIES

3.1

Section 27.1 of Part IIG: Conduct Contrary to Serve Diligently of the Code shall be deleted and replaced with the following:

“As a PETRONAS employee, you must devote your time and attention to the fulfillment of your employment obligations to PETRONAS. You should come forward and disclose

to PETRONAS if you wish to take up other employment or gainful activity, whether part-time or full-time, or be involved in any outside business activities, in whatever capacity (including being involved in the management, direction or conduct of another enterprise). If you are already engaged in any other gainful activity or involved, either directly or indirectly, in the management or business activities of any other company or companies, firms, corporations or other business activities, you should also come forward and disclose activity to PETRONAS through your Head of Department or your Human Resource Department.”

3.2

Section 27.2 of Part IIG: Conduct Contrary to Serve Diligently of the Code shall in Turkmenistan be deleted.

3.3

Section 27.3 of Part IIG: Conduct Contrary to Serve Diligently of the Code shall in Turkmenistan be deleted.

4. POLITICAL ACTIVITIES

4.1

Section 29.2 of Part IIG: Conduct Contrary to Serve Diligently of the Code is not applicable.

5. DISCLOSURE OF OVERPAYMENT

5.1

Section 33 of Part IIH: Disclosure Duties of the Code shall in Turkmenistan be deleted and replaced with the following:

“If you find that you have received overpayments of salary, allowances, expenses, claims or other compensation, or benefits in excess of your entitlements, you must immediately inform your immediate superior and the department responsible for such payments or benefits and then forthwith refund any such overpayments to PETRONAS, subject to applicable legislation of Turkmenistan.”

PART II: CONDUCT TENDING TO JEOPARDISE DUTY OF GOOD FAITH AND FIDELITY

1. SERIOUS PECUNIARY INDEBTEDNESS

1.1.

For the purpose of this Section, the term “serious pecuniary indebtedness” means the state of an employee’s indebtedness which, having regard to the amount of debt incurred by him/her has actually caused financial hardship to him/her.

An employee will be deemed to be in serious pecuniary indebtedness where:-

- a) he/she is a judgment debtor, for as long as the judgment sum remains unsettled; or
- b) he/she is a bankrupt or an insolvent wage earner, for as long as he/she remains as a bankrupt or for as long as any judgment sum against him/her in favour of the party appointed by the authority remains unsatisfied, as the case may be.

1.2.

Serious pecuniary indebtedness from whatever cause will be regarded as necessarily impairing the efficiency and effectiveness of an employee.

1.3.

An employee will avoid habitual indebtedness unless he/she proves that such indebtedness or insolvency is the result of circumstances beyond his/her control and does not result from extravagances or dissipation.

1.4.

An employee will be required to disclose the full extent of his/her serious pecuniary indebtedness to PETRONAS at the earliest opportunity when such indebtedness is known to him/her.

1.5.

An employee who obtains an annulment of his/her bankruptcy may be treated as having fully restored his/her credit standing.

2. BORROWING MONEY

2.1.

You may borrow from banks, credit institutions, micro-financing institutions or other entities licensed by the Central Bank of Turkmenistan or incur debt through acquiring goods by means of hire purchase agreements or other arrangements, provided that:

- a) such banks, credit institutions, micro-financing institutions or other borrowing entities from which you borrow are not directly or indirectly subject to your official authority;
- b) such borrowings do not lead to public scandal or be subject to construal that you have abused your position for your private advantage; or
- c) the aggregate of your debts does not or is not likely to cause you serious pecuniary indebtedness as defined under Section 1

2.2.

You must comply with the limitations on borrowing set out in the Code.

3. LIVING BEYOND OFFICIAL EMOLUMENTS AND LEGITIMATE PRIVATE MEANS

3.1.

Where in the opinion of PETRONAS an employee is or appears to be:-

- a) maintaining a standard of living which is beyond his/her official emoluments and other legitimate private means, if any; or
- b) in control of or in possession of pecuniary resources or property, movable or immovable, the value of which is disproportionate to, or which could not reasonably be expected to have been acquired by the employee with his/her official emoluments and any legitimate private means.

Subject to the requirements of applicable law, PETRONAS may call upon the employee to explain in writing how he/she is able to maintain the said standard of living or how he/she acquired his/her pecuniary resources or property and also may be required to make declaration of his/her assets which may include assets belonging to his/her family/ household. Such declarations as aforesaid should be made to your Human Resource Department.

3.2.

Failure to make the asset declaration as required under Section 3.1 is viewed by PETRONAS as a lack of commitment on the part of the employee to uphold PETRONAS' policy on maintaining the highest standard of integrity, openness and transparency.

3.3.

For the purpose of this Section, "assets" includes property of any description, whether movable or immovable, as may be prescribed by PETRONAS from time-to-time. In respect of immovable property, assets include:-

- i. land, including land occupied under temporary occupation licence;
- ii. all types of residence such as houses, flats, apartments and condominiums; and
- iii. building, including a shop or portion of a shop, office space or stall.

In respect of movable property, assets include:-

- i. any form of cash wherever deposited or retained;

- ii. shares, stocks, debentures, bonds or other securities;
- iii. any form of trade, business or commercial licence permits; and
- iv. any other movable property, including all types of motor vehicles, jewellery, club memberships, household furniture and sports equipment.

PART III: INFORMATION SECURITY

You must comply with the PETRONAS Information Security Policy in effect from time-to-time.

PART IV: WORKPLACE CULTURE AND ENVIRONMENT

1. ABSENCE WITHOUT LEAVE OR WITHOUT REASONABLE CAUSE

1.1.

An employee who is absent will, at the earliest opportunity, inform the officer of PETRONAS to whom he/she reports of his/her absence and the cause for his/her absence.

1.2.

Absenteeism, including absence at workplace without reasonable excuse for more than three (3) consecutive hours may serve as a ground for termination of the employment contract at employer's discretion in line with the applicable laws of Turkmenistan.

2. DRESS CODE

All employees should be neatly, appropriately and decently attired during office working hours. Provocative and improper attire is not allowed.

2.1.

Male Employees

- a) All male employees must wear collared shirts and must be tucked in.
- b) Male executives are not required to wear neck ties to work except when required to do so for official business meeting and/or functions.
- c) Casual printed shirts, T-shirts, sweatpants, jeans, exercise pants, track bottom, all types of shorts, and any spandex or form fitting pants, such as cycling shorts, are not allowed.
- d) Footwear must be appropriate and suitable. Slippers, flat sandals/slip-ons, loafers, thongs, flip-flops, sport shoes, athletic shoes, sneakers, rubber boots or clogs are not allowed. Exemption is given for those with medical reasons.

2.2.

Female Employees

- a) Female employees will wear attire which is appropriate and suitable for an office-working environment. The length of skirts must not be above the knee.
- b) Female employees are allowed to wear office-appropriate pant suits. Jeans and shorts are not allowed.
- c) Footwear must be appropriate and suitable. Slippers, flat sandals and sport shoes are not allowed. Exemption to wear flat sandals is given to pregnant employees and for those with medical reasons.

2.3.

Uniformed Employees

All uniformed employees must wear their designated uniforms at all times.

2.4.

Other Forms of Attire

Attire, other than those specified above, including the specified types of shoes, may be worn during office hours if it is a requirement of the job and said attire is approved by your Head of Department

2.5.

Cross-dressing

Cross-dressing is not allowed.

2.6.

Dress Code for Official Functions

Employees must be appropriately attired in accordance with the dress requirements for a particular function. In the absence of any specific requirement, the employee must follow the PETRONAS Dress Code.

2.7.

Hair for Male Employees

Hair should be neat. The length should be above the collar.

2.8.

For the Purpose of this Section:

“Cross-dressing” means when a male employee dresses or makes himself up as a female or when a female employee dresses or makes herself up as a male.

“Neat and appropriate attire”

means decent suitable, smart and professional attire.

“Provocative or Improper attire”

means inappropriate and unsuitable office attire.

This includes transparent or tight body hugging shirts/ blouses/ knitted blouses, low cut collar/necklines, bareback dresses, tight skirts/slacks/ pants, high slit skirts that reveal the thighs and short skirts.

PART V: DISCIPLINARY PROCESS AND SANCTIONS

1. DISCIPLINARY PROCESS

1.1.

Where the circumstances warrant in accordance with applicable labour law, PETRONAS may suspend an employee pending the investigation and/or inquiry into alleged acts of misconduct committed by the employee.

1.2.

If the investigations reveal concrete and cogent evidence in support of the alleged misconduct, PETRONAS may institute disciplinary action against the said employee.

2. DISCIPLINARY PUNISHMENTS

2.1

The Punishing Authority may after due inquiry impose any of the following punishments against the employee:

- a) warning;
- b) reprimand;
- c) severe reprimand;

- d) transfer to lower-paid job or lower position up to three months; or
- e) dismissal.

3. PUNISHING AUTHORITY

For the purpose of this Part IV, **“Punishing Authority”** shall refer to the officer of PETRONAS who has been given the authority to mete out punishment against an employee as provided by the Human Resource Management Limits of Authority.

4. APPEAL PROCEDURE

4.1.

An employee who is aggrieved by the decision of a disciplinary action has the right to appeal in writing within ten (10) calendar days from the date of service or posting of the letter communicating the decision of the Punishing Authority.

4.2.

The Appeal Authority is to consider the grounds of appeal set out in the letter of appeal and is required to conclude whether to dismiss the appeal or to allow the appeal by either:

- a) reversing the finding of guilt; or
- b) reducing the punishment.

4.3.

The Appeal Authority shall consider the appeal on the basis of the written submissions by the aggrieved employee within one (1) month and also after considering the report of the Domestic Inquiry and the grounds for the decision as made by the panel of the Domestic Inquiry.

4.4.

For the purpose of this Section:

“Appeal Authority” means the officer of PETRONAS who has been given the authority to consider and decide on appeal as provided by the Human Resource Management Limits of Authority.

“Domestic Inquiry” means the internal hearing and investigation performed by PETRONAS against an employee to ascertain the facts of an alleged misconduct.

PART VI: CONFLICTS

In the event that any of the policies in this Country Supplement and the Code shall be inconsistent, ambiguous and contradict with one another, the policies of this Country Supplement shall prevail.

Руководство по Кодексу делового поведения и этики компании «ПЕТРОНАС»
Дополнение К Cobe: Туркменистан является пояснением, разъясняющим положения Кодекса для использования во всех странах, где компания «ПЕТРОНАС» осуществляет свои операции. Он не включает все применимые законы или политики компании «ПЕТРОНАС», и не описывает подробно любой определенный закон или политику. Он не является юридической консультацией. Он не является или не создает трудовой договор. Компания «ПЕТРОНАС» оставляет за собой право изменять, пересматривать, отменять или отказываться от любой политики, процедуры или условия без уведомления и без пересмотра Кодекса. Более того, положения Кодекса могут быть изменены компанией «ПЕТРОНАС», чтобы они соответствовали местным законам и условиям.

©«ПЕТРОЛИАМ НАСИОНАЛ БЕРХАД» («ПЕТРОНАС») 2015. Все права защищены. Ни одна из частей данного документа не подлежит воспроизведению, хранению в информационно-поисковой системе, или передаче в любом виде (электронном, механическом, фотоконии, записи и др.) без разрешения владельца авторских прав.

СОДЕРЖАНИЕ

ЧАСТЬ I: ИЗМЕНЕНИЯ В КОДЕКСЕ ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ КОМПАНИИ «ПЕТРОНАС»..... 16

1. Определение 16
2. Социальные Сети / Информационные Технологии И Системы 16
3. Работа По Совместительству Или Коммерческая Деятельность Вне Компании 16
4. Политическая Деятельность 17
5. Предоставление Информации О Переплате 17

ЧАСТЬ II: ДЕЙСТВИЯ, КОТОРЫЕ МОГУТ ПОВЛИЯТЬ НА ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДОБРОСОВЕСТНОСТИ И ПРЕДАННОСТИ 18

1. Серьезная Финансовая Задолженность 18
2. Занимание Денег 19
3. Жить Не На Средства, Полученные В Виде Официальных Доходов И Законных Частных Средств 19

ЧАСТЬ III: ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ 21

ЧАСТЬ IV: КУЛЬТУРА И ОБСТАНОВКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ 22

1. Отсутствие Без Оформления Отпуска Или По Неуважительной Причине 22
2. Дресс-Код (Рекомендуемый Стиль Одежды) 22

ЧАСТЬ V: ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПРОЦЕСС И ВЗЫСКАНИЯ 25

1. Дисциплинарный Процесс 25
2. Дисциплинарные Взыскания 25
3. Дисциплинарный Орган 25
4. Процедура Обжалования 25

ЧАСТЬ VI: КОНФЛИКТЫ 27

ДОПОЛНЕНИЕ К СоВЕ: ТУРКМЕНИСТАН

ЧАСТЬ I: ИЗМЕНЕНИЯ В КОДЕКСЕ ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ КОМПАНИИ «ПЕТРОНАС»

Политики, изложенные в Кодексе делового поведения и этики компании «ПЕТРОНАС» («Кодекс») (поскольку в настоящий Кодекс могут вноситься время от времени изменения и дополнения), применяются и являются частью настоящего Дополнения к СоВЕ, в полной изложенной здесь версии, с соответствующими поправками в следующие разделы, которые добавлены и изменены в настоящем Дополнении к СоВЕ, следующим образом:

1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ

1.1.

Раздел 3.5 Часть I: «Основные корпоративные ценности и культура Кодекса» должен быть удален и заменен следующим:

««ПЕТРОНАС» означает «ПЕТРОЛИАМ НАСИОНАЛ БЕРХАД» («ПЕТРОНАС») и ее дочерние предприятия и подконтрольные компании, включая «ПЕТРОНАС Чаригали (Туркменистан) Сдн Бхд». Термин «ПЕТРОНАС» используется для удобства, если ссылки даны вообще к компаниям «ПЕТРОНАС». Компании, в которых «ПЕТРОЛИАМ НАСИОНАЛ БЕРХАД» («ПЕТРОНАС») прямо или косвенно участвует в акционерном

капитале, являются отдельными юридическими лицами.»

2. СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ / ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И СИСТЕМЫ

2.1.

Раздел 26.17 Части

IIF: «Обязательства по конфиденциальности / Интеллектуальная собственность / Связь с общественностью» Кодекса должен быть удален и заменен следующим:

«Вы должны соблюдать политики и процедуры компании «ПЕТРОНАС» и положения местных законов и законодательства, действующие на данный момент, в отношении хранения данных, как в электронном, так и в распечатанном виде.»

3. РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ ИЛИ КОММЕРЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВНЕ КОМПАНИИ

3.1.

Раздел 27.1 части IIG:

«Действия, противоречащие обязательству усердной работы»

Кодекса должен быть удален и заменен следующим:

«Являясь работником компании «ПЕТРОНАС», Вы должны посвятить Ваше время и внимание выполнению Ваших трудовых обязательств в компании «ПЕТРОНАС». Вы должны обратиться и поставить компанию «ПЕТРОНАС» в известность, если Вы хотите работать по совместительству в другом месте или заниматься деятельностью, приносящей доход, на неполный или полный рабочий день, или быть вовлеченными в любую коммерческую деятельность, в любом объеме (включая вовлечение в управление, руководство или создание другого предприятия). Если Вы уже осуществляете любую другую деятельность, приносящую доход, или вовлечены, напрямую или косвенно, в управление или коммерческую деятельность любой другой компании или компаний, фирм, корпораций или другую коммерческую деятельность, Вы должны поставить компанию «ПЕТРОНАС» в известность через Руководителя Вашего отдела или отдела кадров.»

3.2.

Раздел 27.2 Части IIG:

«Действия, противоречащие обязательству усердной работы» Кодекса, не применяется для Туркменистана.

3.3.

Раздел 27.3 Части IIG:

«Действия, противоречащие обязательству усердной работы» Кодекса, не применяется для Туркменистана.

4. ПОЛИТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

4.1.

Раздел 29.2 Части IIG:

«Действия, противоречащие обязательству усердной работы» Кодекса, не применяется.

5. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ О ПЕРЕПЛАТЕ

5.1.

Раздел 33 Части IIN:

«Обязательство раскрытия информации» Кодекса, должен быть удален для Туркменистана и заменен следующим:

«Если Вы обнаружили, что Вам переплатили заработную плату, надбавки, средства по требованиям или прочие средства, или выплаты сверх положенного, Вы должны немедленно уведомить своего непосредственного руководителя и отдел, отвечающий за оплату или другие выплаты, и немедленно вернуть лишнюю сумму компании «ПЕТРОНАС», согласно действующему законодательству Туркменистана.»

ЧАСТЬ II: ДЕЙСТВИЯ, КОТОРЫЕ МОГУТ ПОВЛИЯТЬ НА ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДОБРОСОВЕСТНОСТИ И ПРЕДАННОСТИ

1. СЕРЬЕЗНАЯ ФИНАНСОВАЯ ЗАДОЛЖЕННОСТЬ

1.1.

Для целей данного Раздела, термин «серьезная финансовая задолженность» означает, что Работник имеет задолженность, которая в зависимости от суммы его/ее долга, фактически вызвала финансовые затруднения для Работника.

Считается, что Работник находится в серьезной финансовой задолженности, если:-

- a) он/она должник по постановлению суда, до тех пор, пока признанная судом сумма задолженности остается невыплаченной; или
- b) он/она - банкрот или неплатежеспособный наемный работник, до тех пор пока, в зависимости от случая, он/она остается банкротом или пока признанная судом сумма его/ее задолженности стороне, назначенной органом власти остается невыплаченной, в зависимости от конкретного случая

1.2.

Серьезная финансовая задолженность по любой причине будет рассматриваться, как фактор, непременно ухудшающий результативность и продуктивность Работника.

1.3.

Работник должен избегать регулярной задолженности, если только он/она не докажет, что такая задолженность или неплатежеспособность является результатом обстоятельств, не находящихся под его/ее контролем и не является результатом расточительности или легкомысленного растрачивания.

1.4.

От работника требуется раскрыть компании «ПЕТРОНАС» полную сумму своей финансовой задолженности, как можно раньше после того, как он/она об этом узнает.

1.5.

Работник, который получил подтверждение о выходе из состояния банкротства, может считаться полностью восстановившим свое финансовое положение.

2. ЗАНИМАНИЕ ДЕНЕГ

2.1.

Вы можете брать деньги в банках, кредитных учреждениях, учреждениях по микрофинансированию или у других юридических лиц, имеющих лицензию Центрального банка Туркменистана или иметь долги в результате приобретение товаров в рассрочку, при условии что:

- a) такие банки, кредитные учреждения, учреждения по микрофинансированию или другие юридические лица – заемщики, от которых Вы получаете кредиты, не являются прямо или косвенно подлежащими Вашим официальным полномочиям;
- b) такие заимствования не приводят к публичному скандалу или не являются средством злоупотребления своим положением для Вашей личной выгоды; или
- c) совокупность Ваших долгов не вызывает или по всей вероятности не вызовет для Вас серьезную денежную задолженность, как определено в Разделе 1

2.2.

Вы должны соблюдать ограничения по заимствованию денежных средств, изложенных в настоящем Кодексе.

3. ЖИТЬ НЕ НА СРЕДСТВА, ПОЛУЧЕННЫЕ В ВИДЕ ОФИЦИАЛЬНЫХ ДОХОДОВ И ЗАКОННЫХ ЧАСТНЫХ СРЕДСТВ

3.1.

Если по мнению компании «ПЕТРОНАС» работник:-

- a) поддерживает уровень жизни, который является выше его/ее официальных доходов и других законных частных средств, если таковые имеются; или
- b) контролирует или владеет денежными средствами или движимой или недвижимой собственностью, стоимость которых непропорциональна тому, что можно ожидать, что может быть приобретено работником на его/ее официальные заработки или любыми законными частными средствами.

В соответствии с требованиями применимого законодательства, компания «ПЕТРОНАС» может попросить работника объяснить в письменной форме, как он/она в состоянии поддерживать упомянутый уровень жизни или как он/она приобретали свои финансовые средства или собственность, также могут потребовать от него сделать декларацию своих активов, которые могут включать активы, принадлежащие его/ее семье/домашнему хозяйству. Такие

вышеупомянутые декларации следует предоставлять в Ваш Отдел кадров.

3.2.

Непредставление декларации активов, требуемой согласно Разделу 3.1, рассматривается компанией «ПЕТРОНАС» как невыполнение обязательства со стороны работника по выполнению политики компании «ПЕТРОНАС» по поддержанию самого высокого стандарта честности, открытости и прозрачности.

3.3.

В данном Разделе «активы» включают собственность любого рода, как движимую, так и недвижимую, как может быть определено компанией «ПЕТРОНАС» время от времени. Относительно недвижимого имущества, активы включают следующее:-

- i. земля, включая землю, занимаемую по лицензии на временное пользование;
- ii. все типы жилья, такие как дома, квартиры и апартаменты; а также
- iii. здание, включая магазин или часть магазина, офиса или киоска.

Относительно движимого имущества, активы включают следующее:-

- i. любая форма денег, депонированных или на хранении;
- ii. акции, ценные бумаги, долговые расписки, облигации или другие ценные бумаги;
- iii. любая форма торговли, деловых или коммерческих лицензий и разрешений; и
- iv. любое другое движимое имущество, включая все виды автотранспортных средств, драгоценности, членства в клубах, домашнюю мебель и спортивное оборудование.

ЧАСТЬ III: ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Вы должны соблюдать требования действующей Политики Информационной Безопасности компании «ПЕТРОНАС».

ЧАСТЬ IV: КУЛЬТУРА И ОБСТАНОВКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

1. ОТСУТСТВИЕ БЕЗ ОФОРМЛЕНИЯ ОТПУСКА ИЛИ ПО НЕУВАЖИТЕЛЬНОЙ ПРИЧИНЕ

1.1.

Работник должен при первой возможности сообщить работнику компании «ПЕТРОНАС», которому он/она подотчетны о своем отсутствии и о причине такого отсутствия.

1.2.

Прогул, включая отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более трех (3) часов подряд, может служить основанием для расторжения трудового договора на усмотрение работодателя в соответствии с применимым законодательством Туркменистана.

2. ДРЕСС-КОД (РЕКОМЕНДУЕМЫЙ СТИЛЬ ОДЕЖДЫ)

В течение рабочего времени одежда Работников должна быть аккуратной, подходящей и приличной. Провокационная и неуместная одежда не разрешается.

2.1.

Работники мужского пола

- a) Все работники мужского пола должны носить рубашки с

воротником, которые должны быть заправлены.

- b) Специалисты мужского пола не обязаны носить галстуки на работу кроме тех случаев, когда это необходимо для официальной деловой встречи и/или деятельности.
- c) Не разрешаются повседневные рубашки с принтом, футболки, спортивные штаны, джинсы, тренировочные штаны, брюки от тренировочного костюма, все виды шорт, и любые спандексы и штаны облегающей формы, такие как шорты для езды на велосипеде.
- d) Обувь должна быть соответствующей и подходящей. Шлепанцы, плоские сандалии / тряпочная обувь без шнуровки, лоферы, тапочки, шлепки, спортивная обувь, теннисные туфли, кроссовки, резиновые сапоги или сланцы не разрешаются. В качестве исключения, разрешается носить только по медицинским причинам.

2.2.

Работники женского пола

- a) Работники женского пола должны носить одежду, которая

является соответствующей и подходящей для работы в офисе. Длина юбки не должна быть выше колена.

- b) Женщинам разрешается носить соответствующие офисные брюки. Джинсы и шорты не разрешаются.
- c) Обувь должна быть соответствующей и подходящей. Шлепанцы, сандалии на плоской подошве и спортивная обувь не разрешаются. В качестве исключения, сандалии на плоской подошве разрешается носить в случае беременности и по медицинским причинам.

2.3.

Работники в униформе

Все работники, которым предписано носить униформу, должны носить ее всегда.

2.4.

Другая формы одежды

Формы одежды, кроме указанных выше, включая оговоренные виды обуви, можно носить в течение рабочего дня, если это требуется по работе и если указанная одежда согласовано Вашим Начальником Отдела.

2.5.

Ношение одежды противоположного пола

Ношение одежды противоположного пола не разрешается.

2.6.

Дресс-код официальных мероприятий

Работники должны быть одеты в соответствии с дресс-кодом определенного официального мероприятия. При отсутствии специальных требований, Работник должен следовать дресс-коду компании «ПЕТРОНАС».

2.7.

Прически для работников мужского пола

Волосы должны быть опрятными. Длина должна быть выше воротника.

2.8.

Для целей данного Раздела:

«Ношение одежды противоположного пола» означает переодевание работника мужского пола в женщину или использование женского облика; или переодевание Работника женского пола в мужчину или создание мужского облика.

«Опрятная и подходящая одежда» означает приличная, соответствующая, аккуратная и профессиональная.

**«Провокационная или
неподходящая одежда»**

означает несоответствующую и неподходящую для офиса одежду.

Это включает в себя прозрачные или обтягивающие рубашки / блузы/ вязаные блузы, глубокий вырез, платья с открытой спиной, узкие юбки/слаксы/брюки, юбки с высоким разрезом, открывающим бедра, а также короткие юбки.

ЧАСТЬ V: ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПРОЦЕСС И ВЗЫСКАНИЯ

1. ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПРОЦЕСС

1.1.

Если этого требуют обстоятельства, в соответствии с применимым трудовым законодательством, компания «ПЕТРОНАС» может временно отстранить работника, находящегося в процессе расследования и/или разбирательства по предполагаемому неправомерному поведению, совершенному работником.

1.2.

Если в результате расследования раскрываются конкретные и убедительные доказательства предполагаемого неправомерного поведения, компания «ПЕТРОНАС» может применить дисциплинарные меры в отношении упомянутого работника.

2. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

2.1.

Дисциплинарный орган после соответствующего разбирательства применяет любое из следующих дисциплинарных взысканий в отношении работника:

а) замечание;

б) выговор;

с) строгий выговор;

д) перевод до трёх месяцев на нижеоплачиваемую работу или низшую должность; или

е) увольнение.

3. ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ОРГАН

Для целей данного Раздела IV, «Дисциплинарный орган» означает должностное лицо компании «ПЕТРОНАС», которому даны полномочия применять взыскания в отношении работника в соответствии с Пределами полномочий по управлению кадрами.

4. ПРОЦЕДУРА ОБЖАЛОВАНИЯ

4.1.

Работник, который не согласен с решением о дисциплинарном взыскании, имеет право на обжалование в письменной форме в течение десяти (10) календарных дней с даты вынесения решения или получения письма, сообщающего о решении Дисциплинарного органа.

4.2.

Орган, рассматривающий обжалования, должен рассмотреть основания обжалования, изложенные в письме-обжаловании, и решает, нужно ли отклонить просьбу об обжаловании или удовлетворить путем:

- a) аннулирования признания виновности; или
- b) смягчения меры дисциплинарного взыскания.

4.3.

Орган, рассматривающий обжалования, рассматривает письменное обращение пострадавшего работника в течение одного (1) месяца, а также после рассмотрения Отчета о внутреннем разбирательстве и основания для решения, принятого комиссией по внутреннему разбирательству.

4.4.

В данном Разделе:

«Орган, рассматривающий обжалования», подразумевает должностное лицо компании ПЕТРОНАС, которому даны полномочия рассматривать и выносить решения по обжалованиям в соответствии с Пределами полномочий по управлению кадрами.

«Внутреннее разбирательство» означает внутреннее слушание и расследование, выполняемое компанией «ПЕТРОНАС»

в отношении работника по установлению фактов предполагаемого неправомерного проступка.

ЧАСТЬ VI: КОНФЛИКТЫ

В случае несоответствия политик настоящего Дополнения к СоВЕ и Кодекса (СоВЕ), неясностей и противоречий, политики настоящего Дополнения к СоВЕ являются превалярующими.

PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) (20076-K)

Corporate Governance and International Compliance Unit

Legal Division

Level 69, PETRONAS Twin Towers

Kuala Lumpur City Centre

50088 Kuala Lumpur

Malaysia

cobe@petronas.com.my

www.petronas.com

«ПЕТРОЛИАМ НАСИОНАЛ БЕРХАД» (Компания № 20076-K)

**Отдел корпоративного управления и
международного соответствия**

Юридическое подразделение

Этаж 69, Башни-близнецы ПЕТРОНАС,

Куала-Лумпур Сити Центр

50088 Куала-Лумпур

Малайзия

cobe@petronas.com.my

www.petronas.com