



PETRONAS

PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics

Country Supplement: **TURKEY**

**PETRONAS DAVRANIŞ VE
İŞ ETİĞİ KURALLARI**

TÜRKİYE EKİ: **TÜRKİYE**

The PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics Country Supplement: Turkey is a specific reference for use in Turkey. 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 PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics. Moreover, the provisions of the Code of Conduct and Business Ethics may be modified by PETRONAS to adapt them to local laws and conditions.

Contents

A. Variations to the PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics

Part I: Core Values and Culture

- 1. Application..... 4
- 2. Definitions 6

Part II: Duties of Good Faith, Fidelity And Integrity

Part IIA: Conflict of Interest

- 1. Duty regarding avoidance of Conflict of Interest..... 6

Part IIB: Fighting Corruption and Unethical Practices

- 1. Solicitation, Bribery and Corruption..... 6

Part IID: Assets of PETRONAS

- 1. Responsibility for Assets, Facilities, Resources and Records7

Part IIF: Confidentiality Obligations/Intellectual Property/Public Communications

- 1. Confidentiality Obligations 8
- 2. Inventions and Computer Programmes..... 8

PART III: Workplace Culture and Environment

- 1. Substance Misuse (Drug and Alcohol Abuse)..... 8

C. Information Security 9

D. Workplace Culture And Environment 9

- 1. Dress Code 9

E. Disciplinary Process and Sanctions

- 1. Disciplinary Process..... 9
- 2. Disciplinary Punishments 9
- 3. Punishing Authority 10
- 4. Appeal Procedure..... 10

F. Conflicts 10

Country Supplement: **Turkey**

A. Variations to the PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics

Part I: Core Values and Culture

1. Application

- i.** The PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics (the “Code” or “CoBE”), the PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics Country Supplement for Turkey (“Country Supplement”) and the PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics Guide (“CoBE Guide”) are applicable to PETRONAS’ subsidiaries in Turkey. Unless otherwise expressly stated, this Country Supplement is intended to supplement and be read in conjunction with the CoBE and the CoBE Guide. The CoBE, Country Supplement and CoBE Guide (collectively “CoBE Documents”) are applicable to those employed by PETRONAS in Turkey, as well as PETRONAS’ directors, third party contractors, sub-contractors, consultants, agents, representatives and others performing work or services on behalf of PETRONAS (collectively “Covered Person” or “Covered Persons”) working for or on behalf of PETRONAS in Turkey.

In the event of a conflict between the Code (as supplemented by this Country Supplement) and your employment contract, your contract as well as the mandatory rules and regulations of Turkish Labour Code (“TLC”) shall prevail.

- ii.** Each Covered Person is expected to read, understand and become familiar with the CoBE (as supplemented by this Country Supplement) and, in particular, to comply with it in the relevant parts. Any questions should be addressed to the Human Resources Department or the Legal Department, as applicable. Any possible violations of the CoBE Documents should be reported in accordance with the procedures described in Part II H paragraph 32 of the CoBE.

-
- iii.** Any employee who does not comply with the CoBE (as supplemented by this Country Supplement) is acting outside the scope of his or her employment or authority and will be subject to disciplinary action, up to and including termination of employment for cause. Covered Persons performing work or services for or on behalf of PETRONAS group companies will comply with the relevant parts of the CoBE Documents when performing such work or services. Failure by a contractor, sub-contractor, consultant, agent, representative or other service provider to comply with the principles and standards set out in the CoBE Documents may result in the termination of the Covered Person's relationship with PETRONAS and other adverse consequences.
- iv.** The CoBE Documents neither constitute, nor should be construed to constitute, a contract of employment for a definite term or a guarantee of continued employment.
- v.** PETRONAS reserves the right to modify, revise, cancel or waive the provisions of the CoBE and this Country Supplement from time to time at PETRONAS' sole discretion
- vi.** Part I paragraph 1.4 of the CoBE shall be deleted and be replaced by the following:
- This Country Supplement is written in both the English and Turkish languages (and may appear in other languages). In the event of conflict , the Turkish version will govern.
- vii.** In the event of a conflict between the Code (as supplemented by this Country Supplement) and your employment contract, your contract as well as the mandatory rules and regulations of Turkish Labour Code ("TLC") shall prevail.

2. Definitions

Part I paragraph 3.4 of the Code shall in Turkey be deleted and replaced with the following:

For the purposes of the Code, the term "employee" shall include any person who has entered into an employment relationship with PETRONAS subsidiaries in Turkey, whether oral or in writing, including but not limited to executive directors, temporary, permanent, part-time and/or fixed term employees as regulated by the TLC in each case regardless of whether currently on maternity leave or seconded elsewhere.

Part II: Duties Of Good Faith, Fidelity And Integrity

Part IIA: Conflict of Interest

1. Duty regarding avoidance of Conflict of Interest

1.1 Part II paragraph 2.2 of the Code shall include the following:

In the event that a member of board of director ("Director") or a member of his/her family/household become, directly or indirectly, the owner of Equity which may be considered as a potential conflict of interest, Art. 393 of the Turkish Commercial Code shall also apply to the director together with the rules specified in the Code.

Part IIB: Fighting Corruption and Unethical Practices

1. Solicitation, Bribery and Corruption

1.1 In addition to the duties regarding fighting corruption and unethical practices as set out in Part IIB of the CoBE, it is essential that all Covered Persons comply with the laws that govern dealings with agents, customer representatives, and others, especially in their dealings with foreign and domestic public officials. Turkey has strict laws prohibiting bribery of public officials.

1.2 As well as complying with Part IIB of the CoBE, you are also required to comply with article 252 of Turkish Penal Code. "Any person who secures, directly or through other persons, an undue advantage to a public official or another person indicated by the public official to perform or not to perform a task with regard to his duty shall be sentenced to a penalty of imprisonment."

1.3 Part II paragraph 12.8 of the CoBE shall in Turkey be deleted and replaced with the following:

"For the purposes of this Code, the terms "government official" and "public official" are used interchangeably and include, without limitation, officials of any political party, any official or employee of a public international organisation and officials of state-owned enterprises other than PETRONAS."

Part IID: Assets of PETRONAS

1. Responsibility For Assets, Facilities, Resources And Records

1.1 For the purposes of Part II D paragraph 16.4 of the Code provisions of liability for losses and damages to the assets of PETRONAS that are applicable to you will be regulated in your employment contract in line with the limitations set forth in Art.38 paragraph 2 of the TLC.

Part IIF : Confidentiality Obligations/Intellectual Property/Public Communications

1. Confidentiality Obligations

For the purposes of Part IIF paragraph 18.4 of the Code post-termination non-compete provisions that are applicable to you will be regulated in your employment contract.

2. Inventions and Computer Programmes

For the purposes of Part II F paragraph 21 of the Code, the terms governing the ownership of intellectual property rights created by you during the course of your employment will be regulated in your employment contract.

Part III: Workplace Culture and Environment

1. Substance Misuse (Drug and Alcohol Abuse)

- 1.1.** For the avoidance of doubt, Part III paragraph 8.2 of the Code requires PETRONAS to seek the advance written consent of PETRONAS employees in Turkey before undertaking any drug screening procedure and mandatory rules of TLC will be applicable.
- 1.2** Furthermore, any tests for substance abuse will be carried out by authorised health personnel on behalf of PETRONAS and results of the tests will be communicated to or accessible for the relevant persons only within PETRONAS.

C. Information Security

You must comply with the PETRONAS Information Security Policy in effect from time-to-time, which may be obtained from Chief Digital Officer.

D. Workplace Culture And Environment

1. Dress Code

- 1.1** For the purposes of Part III, paragraph 4 of the Code, the following shall apply to PETRONAS employees in Turkey:

All employees should be neatly, appropriately and decently attired during office working hours. Provocative and improper attire is not allowed. When working, you must dress in a manner appropriate to business environment and your job. Consult your Human Resources Department for dress code policy applicable to your company.

E. Disciplinary Process And Sanctions

1. Disciplinary Process

- (i) Where the circumstances warrant, PETRONAS may terminate the employment contract of the employee, subject to the requirements of applicable law, following the investigation having and/or inquiry into alleged acts of misconduct committed by the employee.

2. Disciplinary Punishments

The Punishing Authority may after due inquiry issue a written warning against the employee, impose sanctions under the TLC or even terminate the employee's employment relationship for cause depending on whether his/her misconduct can be deemed as justified grounds of termination under the law.

3. Punishing Authority

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

4. Appeal Procedure

- (i) An employee who is aggrieved by the decision of a disciplinary action has the right to appeal in writing within thirty (30) days from the date of service or posting of the letter communicating the decision of the Punishing Authority.
- (ii) 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.
- (iii) The Appeal Authority shall consider the appeal on the basis of the written submissions by the aggrieved employee 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.
- (iv) For the purpose of this Section, "Appeal Authority" shall refer to 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.

F. Conflicts

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

Türkiye Eki
TÜRKIYE

PETRONAS Davranış ve İş Etiği Kuralları Ülke Eki: Bu ek Türkiye'de kullanıma özgü bir belgedir. Yürürlükteki tüm yasaları veya PETRONAS kurallarını tanımlamaz veya belirli bir yasa veya kural hakkında tam bilgi vermez. Yasal tavsiye niteliğinde değildir. Bir iş sözleşmesi kurmaz veya oluşturmaz. PETRONAS, önceden haber vermeksizin ve PETRONAS Davranış ve İş Etiği Kurallarını revize etmeden herhangi bir kural, prosedür veya koşulu değiştirme, revize etme, iptal etme veya feragat etme hakkını saklı tutar. Ayrıca, Davranış ve İş Etiği Kuralları hükümleri, PETRONAS tarafından yerel yasa ve şartlara uyum sağlanması amacıyla değiştirilebilir.

©PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) 2021. Tüm hakları saklıdır. Bu belgenin hiçbir bölümü telif hakkı sahibinin izni olmadan çoğaltılamaz, geri alma sisteminde saklanamaz veya herhangi bir biçimde veya herhangi bir yolla (elektronik, mekanik, fotokopi, kayıt veya başka bir şekilde) iletilamaz.

İÇİNDEKİLER

A. PETRONAS DAVRANIŞ VE İŞ ETİĞİ KURALLARINDAKİ DEĞİŞİKLİKLER

BÖLÜM I: TEMEL DEĞERLER VE KÜLTÜR

1. Uygulama14
2. Tanımlar16

BÖLÜM II: İYİ NİYET, SADAKAT VE DÜRÜSTLÜK YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Bölüm IIA: Çıkar Çatışması

1. Çıkar Çatışmasından Kaçınma Yükümlülüğü16

Bölüm IIB: Yolsuzlukla ve Etik Dışı Uygulamalarla Mücadele

1. Suça Teşvik, Rüşvet ve Yolsuzluk17

Bölüm IID: PETRONAS Varlıkları

1. Varlıklardan, Tesislerden, Kaynaklardan ve Kayıtlardan Sorumluluk

Bölüm IIF: Gizlilik Yükümlülükleri/Fikri Mülkiyet/Halkla İletişim

1. Gizlilik Yükümlülükleri18
2. Buluşlar ve Bilgisayar Programları18

BÖLÜM III: İŞ YERİ KÜLTÜRÜ VE ÇEVRE

1. Zararlı Madde Kullanımı (Uyuşturucu ve Alkol Bağımlılığı)19

C. BİLGİ GÜVENLİĞİ19

D. İŞYERİ KÜLTÜRÜ VE ÇEVRE

1. Giyim Kuralları19

E. DİSİPLİN SÜRECİ VE YAPTIRIMLAR

1. Disiplin Süreci20
2. Disiplin Cezaları20
3. Cezalandırma Yetkisi20
4. İtiraz Prosedürü20

F. UYUŞMAZLIKLAR21

Türkiye eki: Türkiye

A. PETRONAS DAVRANIŞ VE İŞ ETİĞİ KURALLARINDA DEĞİŞİKLİKLER

BÖLÜM I: TEMEL DEĞERLER VE KÜLTÜR

1. UYGULAMA

- i. PETRONAS Davranış ve İş Etiği Kuralları ("Kurallar veya "DİEK" olarak anılacaktır), PETRONAS Davranış ve İş Etiği Kuralları Türkiye Eki ("Ülke Eki") ve PETRONAS Davranış ve İş Etiği Kuralları Rehberi ("DİEK Rehberi"); PETRONAS'ın Türkiye iştiraklerinde geçerlidir. Aksı açıkça kararlaştırılmadıkça, Ülke Eki'nin, DİEK ve DİEK Rehberi'ni tamamlayıcı olması ve birlikte okunması amaçlanmıştır. DİEK, Ülke Eki ve DİEK Rehberi ("DİEK Dokümanları" olarak anılacaktır) PETRONAS'ın Türkiye'deki çalışanlarıyla birlikte PETRONAS yöneticileri, üçüncü taraf yüklenicileri, alt yüklenicileri, danışmanları, acenteleri, temsilcileri vekilleri ve Türkiye'de PETRONAS için çalışan ve PETRONAS adına iş ve hizmet gerçekleştiren diğer kişiler (topluca "yetkili" veya "yetkili kişiler") için geçerlidir.

Ülke Ekiyle birlikte DİEK ve iş sözleşmeniz arasında bir çelişki olması halinde; iş sözleşmeniz ve İş Kanunu ("İK")'nun emredici hükümleri geçerli olacaktır.

- ii. Kapsam dahilindeki her bir kişiden, DİEK'yi (Ülke eki eklenmiş haliyle) okuması, anlaması, aşına olması ve özellikle ilgili bölümlere uyması beklenir. Herhangi bir soru olması durumunda, bu sorular İnsan Kaynakları Departmanına veya Hukuk Departmanına yönetilmelidir. CoBE Dokümanlarının olası bir ihlalinde, bu ihlaller DİEK Bölüm II H 32.paragraf'ında açıklanan prosedüre göre raporlanmalıdır.

-
- iii.** Herhangi bir çalışanın DİEK'in (Ülke Ekiyle tamamlandığı şekliyle) uymaması, görevi veya yetkisi kapsamı dışında hareket ettiği anlamına gelecek ve bu durum iş akdinin feshine varan disiplin cezalarına tabi olacaktır. PETRONAS grup şirketleri için veya bunlar adına iş veya hizmet gerçekleştiren kapsam dahilindeki kişiler, bu tür iş veya hizmetleri gerçekleştirirken CoBE Belgelerinin ilgili bölümlerine uyacaktır. Yüklenici, altyüklenici, danışman, temsilci, vekil veya diğer hizmet sağlayıcılarının DİEK belgelerinde belirtilen ilke ve standartlara uymamaları, kapsam dahilindeki kişinin PETRONAS'la olan ilişkilerinin sona ermesine ve diğer olumsuz sonuçlara neden olabilecektir.
- iv.** DİEK belgeleri, belirli süreli iş sözleşmesi kurulması veya iş ilişkisinin devam edeceğine ilişkin bir teminat verilmesi anlamına gelmez ve bu anlama gelecek şekilde yorumlanamaz.
- v.** PETRONAS, dilediği zaman kendi insiyetifi ile DİEK ve lke Eki belgelerindeki hükümleri değiştirme, iptal etme, yeniden düzenleme ya da bunlardan feragat etme yetkisine sahip olup bu haklarını saklı tutar.
- vi.** DİEK'in Part 1, 1.4 no'lu paragrafı silinecek ve aşağıdakiyle değiştirilecektir:
işbu lke Eki İngilizce ve Türkçe olmak üzere iki dilde hazırlanmıştır (farklı dillerde de görülebilir). Herhangi bir uyuşmazlık olması durumunda, Türkçe hali geçerli sayılacaktır.
- vii.** lke Ekiyle birlikte DİEK ve iş sözleşmeniz arasında bir çelişki olması halinde; iş sözleşmeniz ve iş Kanunu ("İK")'nin emredici hükümleri geçerli olacaktır.

2. TANIMLAR

Bölüm I paragraf 3.4. paragraf Türkiye’de silinecek ve aşağıdaki şekilde değiştirilecektir:

DİEK amacı doğrultusunda, “çalışan” terimi; İş Kanunu tarafından hükme bağlandığı şekilde: yönetici müdürler, geçici süreli, tam zamanlı, yarı zamanlı ve/veya belirli süreli çalışanlar da dahil olmak ancak bunlarla sınırlı olmamak kaydıyla, o sırada hamilelik izninde olmasına ya da başka bir yere atanmış olmasına bakılmaksızın; PETRONAS’ın Türkiye’deki iştirakleri ile sözlü ya da yazılı olarak iş ilişkisi içine giren bütün kişileri kapsar.”

BÖLÜM II: İYİ NİYET, SADAKAT VE DÜRÜSTLÜK YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Bölüm IIA: Çıkar Çatışması

1. Çıkar Çatışmasından Kaçınma Yükümlülüğü

1.1. DİEK Bölüm II nin 2.2. paragrafına yeni bir kısım olarak aşağıdaki ifade eklenmelidir:

Bir müdürler kurulu üyesinin (“Müdür”) veya ailesinden/ev halkından birinin, çıkar çatışması oluşturması muhtemel bir hisseye/Öz Kaynağa doğrudan ya da dolaylı olarak sahip olması halinde; söz konusu müdüre DİEK’te belirtilen düzenlemelerin yanı sıra Türk Ticaret Kanunu’nun 393. Maddesi de uygulanacaktır.

Bölüm IIB: Yolsuzlukla Mücadele ve Etik Olmayan Uygulamalar

1. Suça Teşvik, Rüşvet ve Yolsuzluk

- 1.1.** DİEK'in IIB Bölümünde belirtilen yolsuzlukla ve etik dışı uygulamalarla mücadeleye ilişkin görevlere ek olarak, bu kapsama dahil olan tüm kişilerin, özellikle yerli ve yabancı kamu görevlileriyle olan ilişkilerinde olmak üzere acenteler, müşteri, temsilcileri ve diğerleri ile olan ilişkilerini düzenleyen yasa hükümlerine uymaları esastır. Türkiye'de kamu görevlilerine rüşvet verilmesini yasaklayan katı yasalar bulunmaktadır.
- 1.2.** DİEK Bölüm IIB'ye uymanın yanı sıra, Türk Ceza Kanunu'nun 252. Maddesi hükümlerine de uyulması gerekmektedir. "Görevinin ifasıyla ilgili bir işi yapması veya yapmaması için, doğrudan veya aracılar vasıtasıyla, bir kamu görevlisine veya bir başka kişiye menfaat sağlayan kişi hapis ile cezalandırılacaktır."
- 1.3.** DİEK'in Bölüm II 12.8 kısmında yer alan paragrafı silinecek ve aşağıdakiyle değiştirilecektir:
- Bu kuralın amaçları doğrultusunda, "devlet görevlisi" ve "kamu görevlisi" terimleri birbiri yerine kullanılır ve , herhangi bir siyasi partinin yetkilileri, uluslararası kamu kuruluşunun herhangi bir yetkilisi veya çalışanı ve bunlarla sınırlı olmaksızın PETRONAS dışındaki kamuya ait teşebbüslerinin yetkililerini kapsar.

Bölüm IID: PETRONAS'ın Varlıkları

1. Varlıklardan, Tesislerden, Kaynaklardan ve Kayıtlardan Sorumluluk

- 1.1.** DİEK Bölüm II D paragraf 16.4 'ün amacı doğrultusunda, Petronas varlıklarında meydana gelecek kayıp ve hasarlardan doğan sorumluluğa ilişkin uygulanacak hükümler; İş Kanunu'nun 38. Maddesinin 2. Fıkrasında belirtilen sınırlamalara uygun olarak iş sözleşmenizde düzenlenecektir.

Bölüm II F: Gizlilik Yükümlülükleri/Fikri Mülkiyet/ Halkla İletişim

1. Gizlilik Yükümlülükleri

DİEK Bölüm II F Paragraf 18.4' ün amaçları doğrultusunda; fesih sonrası dönemde rekabet etmeme yükümlülüğünüze ilişkin hususlar iş sözleşmenizde düzenlenecektir.

2. İcatlar ve Bilgisayar Programları

DİEK Bölüm II F Paragraf 21' in amacı doğrultusunda; çalıştığınız süre içerisinde sizin tarafınızdan yaratılan fikri mülkiyet haklarının sahipliğine ilişkin düzenleme şartları, iş sözleşmenizde yer alacaktır.

Bölüm III: İşyeri Kültürü Ve Ortamı

1. Zararlı Madde Kullanımı (Uyuşturucu ve Alkol bağımlılığı)

- 1.1.** DİEK Bölüm III paragraf 8.2. uyarınca PETRONAS'ın herhangi bir şüpheye yol açmamak için, uyuşturucu taraması yapmadan önce İş Kanunu'nda düzenlenen emredici hükümler dikkate alınarak PETRONAS Türkiye'de bulunan çalışanlarından yazılı onay alması gerekmektedir.
- 1.2.** Buna ek olarak, zararlı madde kullanımına ilişkin yapılacak her türlü test PETRONAS adına bu testi yapmaya yetkili sağlık personeli tarafından yapılacak ve test sonuçları yalnızca PETRONAS bünyesindeki ilgili kişilere iletilebilecek ve erişilebilir olacaktır.

C. BİLGİ GÜVENLİĞİ

Dönemsel olarak yürürlükte olan ve Dijital İşler Müdürü'nden alınabilecek PETRONAS Bilgi Güvenliği Politikasına gerekmektedir.

D. İŞYERİ KÜLTÜRÜ VE ÇEVRE

1. Kıyafet Kuralları

- 1.1.** Bölüm III Paragraf 4'ün amacı doğrultusunda; Türkiye'deki PETRONAS çalışanlarına aşağıdaki kurallar uygulanacaktır:

Tüm çalışanlar ofis çalışma saatlerinde düzgün, uygun ve sık bir şekilde giyinmelidir. Provokatif ve uygun olmayan kıyafet giyilmesine izin verilmez. Çalışırken iş ortamına ve işinize uygun bir şekilde giyinmelisiniz. Şirketiniz için geçerli olan kıyafet kuralları politikası için İnsan Kaynakları Departmanınıza danışınız.

E. DİSİPLİN SÜRECİ VE YAPTIRIMLAR

1. DİSİPLİN SÜRECİ

- (i) Koşulların gerektirdiği durumlarda PETRONAS, bir çalışanın işlediği iddia edilen eylemlerine ilişkin soruşturma ve/veya araştırmaların ardından, yürürlükteki yasanın gerekliliklerine tabi olarak, çalışanın iş sözleşmesini sonlandırabilir.

2. DİSİPLİN CEZALARI

Disiplin Makamı, usulüne uygun yapılacak incelemenin ardından, çalışana yazılı bir uyarıda bulunabilir, İş Kanunu uyarınca yaptırımlar uygulayabilir ve hatta, yapılan eylemin haklı fesih nedeni olarak kabul edilip edilmeyeceğine bağlı olarak, çalışanın iş akdini haklı nedenle feshedebilir.

3. DİSİPLİN MAKAMI

Bölüm 4'ün amacı doğrultusunda, "Disiplin Makamı" İnsan Kaynakları Yönetimi Yetki Sınırlarının öngördüğü şekilde bir çalışana ceza verme yetkisine sahip olan PETRONAS yetkilisini ifade eder.

4. İTİRAZ SÜRECİ

- (i) Disiplin cezası nedeni ile zarar gören bir çalışan, kararın Disiplin Makamı tarafından kendisine tebliğ edilmesinden veya gönderilmesinden itibaren otuz (30) gün içerisinde yazılı olarak karara itiraz etme hakkına sahiptir.
- (ii) İtirazı değerlendiren Makam, itiraz dilekçesinde belirtilen gerekçeleri değerlendirerek itirazın reddedilip reddedilmeyeceği veya itirazın kabul edilmesi durumunda aşağıdaki sonuçlardan birine karar vermekle yükümlüdür:
 - a) suçlu bulunmama
 - b) cezayı indirme

-
- (iii) İtiraz Makamı, başvuruyu incelerken, çalışanın yazılı beyanlarına dayanarak ve ayrıca Yurt İçi Soruşturma raporunu ve Yurt İçi Soruşturma komisyonu tarafından verilen kararın gerekçelerini dikkate aldıktan sonra değerlendirme yapacaktır.
 - (iv) Bu bölümün amacı doğrultusunda "İtirazı Değerlendiren Makam" İnsan Kaynakları Yönetimi Yetki Sınırları tarafından öngörülen şekilde itirazı değerlendirme ve karara bağlama yetkisine sahip olan PETRONAS yetkilisini ifade eder.

F. UYUŞMAZLIKLAR

Ülke Eki ve DİEK'te belirlenen ilkeler arasında herhangi bir tutarsızlık, belirsizlik olması ve birbiri ile çelişmesi durumunda, Ülke Eki'nde belirlenen ilkeler geçerli olacaktır.

PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) (20076-K)

Legal Compliance Department

Group Legal

Level 65, PETRONAS Twin Towers

Kuala Lumpur City Centre

50088 Kuala Lumpur

Malaysia

cobe@petronas.com.my

www.petronas.com