



PETRONAS

PETRONAS Código de Conducta y Ética Empresarial



El «Código de conducta y ética empresarial de PETRONAS» es una referencia general de uso para todos los países en los que PETRONAS lleva a cabo operaciones. No describe todas las leyes o políticas de PETRONAS aplicables ni proporciona todos los detalles sobre ninguna ley o política en particular. No constituye ninguna clase de asesoramiento jurídico. No constituye ni crea un contrato de trabajo. PETRONAS se reserva el derecho a modificar, revisar, cancelar o no aplicar cualquier política, procedimiento o condición sin previo aviso y sin la revisión del Código. Además, PETRONAS puede modificar las disposiciones del Código para adaptarlas a las leyes y condiciones locales.

Índice

Prólogo Del Presidente Y Director Ejecutivo Del Grupo	i
Principios Empresariales Generales	iv
Introducción.....	1

Parte I: Valores Fundamentales y Cultura..... 2

1. Aplicación	2
2. Valores y cultura corporativos	6
3. Definiciones	8

Parte II: Deberes de Buena Fe, Fidelidad, Diligencia e Integridad 9

Parte II A: Conflicto de Intereses 9

1. Deber de Evitar Conflictos de Intereses	9
2. Participación en Negocios en los que Usted o su Familia/Hogar tienen un Interés Directo o Indirecto.....	11
3. Conflicto de Intereses cuando Usted es Parte Interesada en la Toma de Decisiones.....	13
4. Divulgaciones que Otorgan una Ventaja Indevida a Terceros	14
5. Transacciones Personales con Clientes, Proveedores, Contratistas y Comerciantes de PETRONAS.....	15

Parte II B: Lucha Contra La Corrupción y Las Prácticas Poco Éticas..... 16

6. Solicitación, Soborno y Corrupción	16
7. Recepción de Pagos por Facilitación	18
8. Prohibición de Comisiones, Descuentos y Beneficios secretos	19
9. Contabilización de Beneficios o Ganancias Secretos	20
9A. Obsequios y Entretenimiento	20
10. Recepción de Obsequios y Entretenimiento.....	21
11. Ofrecimiento de Obsequios y Entretenimiento	22
12. Funcionarios	23
13. Blanqueo de dinero y debida diligencia de contrapartes	25

Parte II C: Comercio Nacional e Internacional	26
14. Ley Antimonopolio/Defensa de la Competencia	26
15. Controles de Exportación e Importación, Boicots Internacionales y Programas de Sanciones Económicas	29
Parte II D: Activos de PETRONAS.....	31
16. Responsabilidad sobre Activos, Recursos de las Instalaciones y Registros.....	31
Parte II E: Integridad Financiera.....	33
17. Controles y procedimientos internos	33
Parte II F: Obligaciones de Confidencialidad/Propiedad Intelectual Comunicaciones Públicas	34
18. Obligaciones de Confidencialidad.....	34
19. Protección de Datos Personales	36
20. Uso de Información Privilegiada	37
21. Inventiones y Programas Informáticos	38
22. Propiedad Intelectual de Terceros.....	40
23. Publicación de Materiales.....	41
24. Declaraciones Públicas	42
25. Referencias	43
26. Redes sociales/Sistemas y Tecnología de información.....	44
Parte II G: Conducta Contraria Al Deber de Servir Con Diligencia	47
27. Empleo o Actividades Empresariales Externos	47
28. Actividades de Servicio Público, Recreativas, Deportivas, Sindicales y Comunitarias	49
29. Actividades Políticas	51
30. Prohibición de Actuar como Editor de Periódicos o de cualquier forma de Publicación	52
31. Participación en los Medios	53
Parte II H: Obligaciones de Divulgación.....	54
32. Su Deber de Denunciar Infracciones y Violaciones.....	54
33. Divulgación de Sobrepagos	55

Parte III: Cultura y Entorno Del Lugar de Trabajo 56

1. Importancia De Un Entorno Seguro y Favorable En El Lugar de Trabajo	56
2. Discriminación Ilegal	57
3. Desarrollo Sostenible.....	58
4. Código de Vestimenta.....	59
5. Acoso Sexual	60
6. Relaciones No Empresariales en el Lugar de Trabajo	61
7. Salud laboral, Seguridad y Medioambiente.....	62
8. Uso Indevido de Sustancias (consumo de drogas y alcohol).....	63
9. Préstamos de Dinero	65
10. Hostigamiento y Acoso en el Lugar de Trabajo	66
11. Derechos Humanos.....	67

Parte IV: Disciplina, Proceso Disciplinario y Sanciones..... 68

1. Importancia de la Buena Conducta y la Disciplina	68
2. Proceso Disciplinario y Sanciones	71

Prólogo del Presidente y Director Ejecutivo del Grupo

Publicado por primera vez en 2012 como una guía para el personal del Grupo PETRONAS, el «Código de conducta y ética empresarial de PETRONAS» (CoBE, por su abreviatura en inglés) establece las expectativas y los estándares de comportamiento que se esperan que un empleado del Grupo PETRONAS cumpla en el desempeño de su trabajo y en la realización de cualquier operación empresarial.

El CoBE se elaboró a partir de los valores compartidos y atemporales de lealtad, integridad, profesionalismo y cohesión de PETRONAS.

El mundo y el entorno empresarial en el que operamos continúan cambiando y evolucionando. En la actualidad, existe tanto una expectativa elevada como un mayor escrutinio en la industria del petróleo y gas, incluso a medida que se intensifica el avance hacia la transición energética. Las preocupaciones medioambientales, sociales y de gobernanza siguen siendo pilares clave de la sostenibilidad: elementos esenciales que deben ser parte integral de cómo operamos.

En estas circunstancias, para nosotros es importante aplicar el CoBE en todas nuestras operaciones globales para mejorar la coherencia y respaldar una supervisión eficaz de la gestión.

De acuerdo con nuestra «Declaración de propósito»: «Un aliado innovador en energía y soluciones que transforma vidas para un futuro sustentable», nuestro CoBE ahora se ha mejorado para adaptarlo a los desarrollos en las leyes y las prácticas locales e internacionales, así como a los avances tecnológicos y de gobernanza. Las normas y los comportamientos éticos que defendemos son la base para ganar la



confianza de todas las personas con las que trabajamos. Solo sobre esta base de confianza, se puede construir todo lo demás.

Por lo tanto, la integridad debe ser el sello distintivo de cualquier empleado de PETRONAS; y extender la expectativa de integridad a quienes trabajan dentro de nuestro ecosistema.

El CoBE se aplicará no solo a todos los empleados y directores del Grupo PETRONAS en todo el mundo, sino también a nuestros contratistas, subcontratistas, consultores, agentes, representantes y demás personas que realicen trabajos o presten servicios para el Grupo PETRONAS o en su nombre. En particular, el CoBE prohíbe expresamente la solicitud indebida, el soborno y otras actividades corruptas tanto por parte de los empleados y los directores como por parte de terceros que realicen trabajos o presten servicios para empresas del Grupo PETRONAS o en nombre de estas.

En vista de la aplicación internacional del CoBE, algunas de sus disposiciones se han modificado para adaptarlo a los requisitos de las jurisdicciones locales en las que opera PETRONAS. El CoBE continuará teniendo Suplementos Nacionales separados cuando sea necesario para atender la legislación aplicable y las convenciones sociales de las jurisdicciones locales.

Además, ciertos suplementos nacionales también se han traducido a varios idiomas para garantizar que nuestros mensajes y nuestras expectativas sobre conducta y ética empresariales se transmitan de manera clara y efectiva en el país correspondiente.

En PETRONAS, todos, sin excepción, tienen la responsabilidad de tomar buenas decisiones y de adoptar la integridad como un estilo de vida. Use esto como guía para dirigir nuestro negocio de manera responsable y comprométase a hacer lo correcto, tanto con sus palabras como con sus acciones.

Hacerlo garantizará un éxito sostenible y mayor para todos nosotros: el Grupo PETRONAS, nuestros socios y nuestros clientes.

Muchas gracias,



.....
DATUK TENGKU MUHAMMAD TAUFIK

Presidente y Director Ejecutivo del Grupo

Principios Generales Empresariales



Petroleum Nasional Berhad (PETRONAS) es una empresa internacional y dinámica de energía y soluciones que pretende ante todo impulsar el progreso de la sociedad de manera responsable y sostenible. Reconocida como una de las mayores compañías del mundo e incluida en el ranking Fortune Global 500®, cuenta con 46 884 empleados en total y con un alcance a escala mundial que abarca más de 100 países.

En PETRONAS, estamos comprometidos a hacer que nuestra empresa sea un aliado innovador en energía y soluciones que transforma vidas para un futuro sustentable.

Al mantener nuestro compromiso como actor responsable y consciente en el sector energético mundial, la sustentabilidad sigue siendo una cuestión central de lo que hacemos y de cómo lo hacemos. Nos comprometemos a hacer crecer nuestro negocio de manera responsable, contribuyendo positivamente a la sociedad y al medioambiente.



Nuestra larga trayectoria como socio global de energía y soluciones

Desde 1974, PETRONAS ha pasado de ser una compañía petrolera nacional a una corporación multinacional de petróleo y gas totalmente integrada. Esta experiencia nos ha proporcionado una fórmula ganadora para impulsar la transición a una economía baja en carbono y contribuir aún más al progreso de la sociedad.



Alcance mundial expansivo

Somos una organización con una fuerte presencia en más de 100 países y nos esforzamos por buscar el potencial energético en todo el mundo para ofrecer soluciones energéticas responsables.



Con el impulso de equipos exclusivos de profesionales

Nuestro personal son nuestra fortaleza y nuestros socios para el crecimiento, que impulsan nuestra pasión por la innovación para avanzar hacia soluciones energéticas sustentables. Nuestros 46 884 empleados en todo el mundo continúan a la vanguardia de la ejecución de nuestros objetivos estratégicos, contando con las habilidades y la experiencia para prosperar en un futuro bajo en emisiones de carbono.



Con el respaldo de una administración responsable

En todo el grupo, nos esforzamos por lograr los más altos estándares de integridad en nuestros negocios y operaciones. Contamos con políticas, sistemas y protocolos sólidos para garantizar la buena administración y prácticas comerciales éticas.



Apoyo para nuestro negocio y nuestra cartera en expansión

Tenemos una larga historia de éxito en la exploración, desarrollo y producción de petróleo crudo y gas natural en Malasia y en el extranjero. Ahora, a medida que los sistemas energéticos del mundo están en transición, nuestra cartera se está ampliando para incluir hidrocarburos convencionales más limpios, recursos renovables y una gama de productos avanzados y soluciones adaptativas.



Introducción

PETRONAS se compromete a mantener el más alto nivel de integridad, comportamiento ético y profesional y a cumplir todas las leyes aplicables en todas sus operaciones.

PETRONAS de manera continua:

- mantendrá al corriente del desarrollo de las leyes de ética e integridad aplicables;
- contará con un marco y un mecanismo de gobierno sólidos que incorporen los controles internos y la gestión de riesgos;
- fomentará una cultura de integridad, comportamiento ético y profesional a través de la incorporación y la aplicación del programa de integridad;
- contará con un canal eficaz de denuncia de irregularidades.

El «Código de Conducta y Ética Empresarial de PETRONAS» (el «Código» o «CoBE») se aplica a todos los empleados, los directores y los responsables de PETRONAS y a aquellos terceros que realicen trabajos o presten servicios para PETRONAS o en su nombre. Se recomienda a las empresas conjuntas en las que PETRONAS no sea una parte interesada con poder de control y a las empresas asociadas de PETRONAS que adopten este Código o principios y normas similares.

PETRONAS toma medidas disciplinarias severas contra los empleados, los directores o responsables involucrados en actividades ilegales o poco éticas. PETRONAS se reserva el derecho a rescindir las relaciones empresariales con terceros que estén involucrados en tales irregularidades.

PETRONAS exige a sus empleados y a aquellos terceros que realicen trabajos o presten servicios para PETRONAS o en su nombre a adherir estrictamente a este Código en todo momento.

Parte I:

Valores Fundamentales y Cultura

1. Aplicación

- 1.1** Este Código se aplica a todos los empleados de todas las empresas del Grupo PETRONAS en todo el mundo. También se pretende que aplique a todos los directores (ejecutivos y no ejecutivos) de esas empresas, salvo que se indique lo contrario en este Código. Su incumplimiento puede tener graves consecuencias para PETRONAS y puede dar lugar a una medida disciplinaria en su contra o incluso a que PETRONAS le despidiera, con sujeción a los requisitos de la ley aplicable.
- 1.2** Este Código se le aplica como Tercero que hace negocios con PETRONAS y PETRONAS requiere el mismo nivel de integridad y conducta empresarial por su parte, tanto si se le ha contratado como agente o intermediario como si se le ha contratado para proporcionar bienes o servicios a PETRONAS o una contraparte en una transacción empresarial con PETRONAS, o para hacerlo junto con estas o en su nombre. «Terceros» se refiere tanto a individuos como a entidades corporativas, incluidos, entre otros, directores, responsables, empleados, agentes, consultores, designatarios, representantes, licenciarios, asesores, subcontratistas y cualesquiera proveedores de servicios. El incumplimiento por su parte puede tener graves consecuencias tanto para PETRONAS como para usted y puede dar lugar a que PETRONAS le solicite que tome medidas correctivas para remediar una infracción o incluso suspender o rescindir la relación empresarial con usted y tratar de hacer valer cualquier otro derecho contractual que podamos tener contra usted por infringir este Código.

- 1.3** Si desea comunicar alguna inquietud respecto a la unidad o al responsable de PETRONAS, o a los contratistas, los subcontratistas, los consultores, los agentes, los representantes o a otros proveedores de servicios, en lugar de ponerse en contacto con el jefe de su departamento (JdD), el Departamento de Recursos Humanos (Departamento de RR. HH.), el Departamento de Cumplimiento Normativo (DCN) o la persona de contacto de PETRONAS, también puede ponerse en contacto con las siguientes plataformas de los canales de denuncia de irregularidades:
- Correo electrónico a whistle@petronas.com
 - Presentación en línea a través de <https://www.petronas.com/whistleblowing>
 - Por escrito a P.O. Box No 11646, Pejabat Pos Besar Kuala Lumpur (Malasia)

Consulte también la «Política de denuncia de irregularidades» disponible en el sitio web de PETRONAS para obtener más información.

- 1.4** Este Código se ha redactado tanto en inglés, español como en malayo y puede aparecer en otros idiomas. En caso de conflicto, prevalecerá la versión en inglés.
- 1.5** Este Código se aplica (con ciertas adaptaciones locales) en todo el mundo mediante una introducción gradual que comenzó con su entrada en vigor para el grupo de empresas de Malasia el 18 de agosto de 2022 («Fecha de Entrada en Vigor»). En ese sentido, sustituye al anterior «Código de conducta y ética empresarial de PETRONAS». Cualquier conducta irregular llevada a cabo antes de la Fecha de Entrada en Vigor de este Código se tratará según el Código de conducta y ética empresarial anterior de PETRONAS u otras políticas y términos y condiciones de servicio aplicables vigentes para su empresa en el momento de llevarse a cabo la conducta irregular.
- 1.6** Si existe algún conflicto entre la ley y la norma o política establecida en este Código, deberá cumplir la ley. Sin embargo, si existe algún conflicto entre la costumbre o política local y este Código, deberá cumplir este Código. Si percibe que una disposición de este Código entra en conflicto con la ley en su jurisdicción, deberá consultar a su JdD, al Departamento de RR. HH., al DCN o a la persona de contacto de PETRONAS (según sea el caso) en lugar de ignorar este Código sin consultar.

- 1.7** PETRONAS puede modificar o renunciar a las disposiciones de este Código en determinados momentos a su entera discreción. PETRONAS espera que las exenciones solo se otorguen en circunstancias excepcionales y solo de conformidad con la ley aplicable y las políticas y los procedimientos de PETRONAS. Las disposiciones de este Código pueden complementarse o modificarse para su jurisdicción a través de las directrices locales (Suplementos Nacionales) que se hayan aprobado a través del DCN. En particular, las disposiciones relativas a los procedimientos y las medidas disciplinarias para su jurisdicción pueden establecerse en un Suplemento Nacional para su jurisdicción. Si no se establecen tales disposiciones, se aplicarán las normas disciplinarias y las prácticas estándares para tratar las infracciones de las políticas de la compañía, con sujeción en toda circunstancia a los requisitos de la ley aplicable en su jurisdicción. Este Código puede introducirse mediante una guía o a partir de términos y condiciones contractuales o mediante un manual o documento similar, los cuales pueden abordar asuntos adicionales más allá del alcance de este Código. Consulte al DCN para obtener información sobre el Suplemento Nacional vigente para su jurisdicción (si corresponde). Cualquier Suplemento Nacional de este tipo se considerará parte de este Código para su jurisdicción.
- 1.8** Este Código no señala ni establece ninguna ley, política o procedimiento que pueda aplicársele a usted en el desempeño de su puesto. Debe informarse sobre las leyes y otras políticas y procedimientos de PETRONAS que se le apliquen por su puesto en PETRONAS. Este Código no constituye ninguna clase de asesoramiento jurídico.
- 1.9** Para ayudarle a comprender e interpretar este Código, tiene a su disposición una guía fácil del Código titulada «Guía del CoBE de PETRONAS», que se enlaza como documento de referencia en este Código. En caso de conflicto entre la «Guía del CoBE de PETRONAS» y este Código, prevalecerá este Código (complementado o modificado para su jurisdicción).

- 1.10** Además de lo anterior, ciertas secciones de este Código enlazan con la «Política de denuncia de irregularidades de PETRONAS» y al documento «PETRONAS: Política y Directrices Contra el Soborno y la Corrupción (Manual ABC, por sus siglas en inglés)» como documentos de referencia en este Código. Cualquier modificación y revisión de estos documentos se actualizará en el enlace de referencia cuando sea necesario.
- 1.11** Este Código no aborda ni pretende abordar todas las situaciones que pueda encontrar mientras trabaje para el Grupo o en la realización de negocios con PETRONAS. Las declaraciones explicativas o los ejemplos establecidos en este Código pueden aplicarse o no a su situación/relación/acuerdo con PETRONAS y sirven solo como orientación. Este Código no sustituye a su propio deber, responsabilidad y obligación de cumplir todas las leyes aplicables a usted o a su empresa ni sustituye su buen juicio al ejercer su discreción y tomar decisiones empresariales.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS

2. Cultura y Valores Corporativos

- 2.1** PETRONAS se compromete con los más altos estándares de integridad, franqueza y responsabilidad en la realización de los negocios y las operaciones del Grupo. PETRONAS se propone llevar a cabo sus asuntos de manera ética, responsable y transparente.
- 2.2** Al trabajar en PETRONAS, tiene el deber de servir a PETRONAS con buena fe, fidelidad, diligencia e integridad. Debe actuar en el mejor interés de PETRONAS y abstenerse de participar en conductas o actividades que puedan afectar negativamente a los mejores intereses de PETRONAS. En todo momento deberá:
- mantener de manera consciente el más alto grado de integridad;
 - conducirse siempre con el cuidado y el juicio adecuados;
 - evitar los conflictos de intereses;
 - abstenerse de aprovechar su posición o de ejercer su autoridad para promover su propio interés personal a expensas de PETRONAS.

No deberá comportarse de una manera que pueda socavar o que probablemente destruya o dañe la confianza depositada en usted por PETRONAS. Estos deberes no limitan los deberes que le impone la ley.

En el caso de que se le pida que haga algo que considere dudoso, incorrecto o inapropiado, deberá tomar medidas para abordar la situación hablando directamente con su JdD, con el Departamento de RR. HH. o con el DCN, quienes pueden proporcionarle la orientación adecuada.

- 2.3** PETRONAS espera que, durante su tiempo de servicio como empleado de PETRONAS, usted:

- a. se esfuerce por alcanzar un alto nivel de profesionalidad;
- b. muestre siempre su lealtad y compromiso total a PETRONAS en todas las ocasiones;
- c. sirva con honestidad e integridad, buena voluntad y cortesía;
- d. muestre una cohesión con el Grupo basada en el propósito común, junto con una actitud empática hacia los individuos;
- e. cumpla con el deber de velar por los intereses y la reputación de PETRONAS;
- f. muestre un alto sentido de la disciplina, la cooperación y la diligencia en el ejercicio de sus funciones;
- g. actúe de manera coherente para mantener la confianza depositada en usted por PETRONAS;
- h. promueva la creatividad y los nuevos enfoques al realizar su trabajo;
- i. cumpla las leyes y las regulaciones aplicables, así como las políticas y los procedimientos de PETRONAS.

3. Definiciones

- 3.1** Cuando el contexto o la redacción lo requieran, se considerará que todas las palabras aplicadas en plural incluyen el singular y viceversa; el masculino incluirá el femenino y el neutro y viceversa; y el presente incluirá el pasado y el futuro y viceversa.
- 3.2** Las referencias a «usted» en este Código se refieren a cualquier persona a la que se aplique este Código. Cuando se utilicen referencias más específicas (como «empleado»), se entenderá la referencia más específica.
- 3.3** Para los fines de este Código, los términos «familia» u «hogar» incluirán a su(s) cónyuge(s), hijos (incluidos hijastros e hijos adoptivos), padres, padrastros, hermanos, hermanastros, abuelos, nietos, suegros, tíos, tías, sobrinas, sobrinos y primos hermanos, así como a otras personas que sean miembros de su hogar.
- 3.4** Para los fines de este Código, el término «empleado» designará a cualquier persona empleada por PETRONAS, incluidos, entre otros, ejecutivos, no ejecutivos, secretarios, empleados independientes e individuos en contratación directa.
- 3.5** El término «PETRONAS» designa a PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS), a sus filiales a las compañías que controla. La expresión «PETRONAS» se utiliza por una cuestión práctica cuando se hace referencia a las empresas de PETRONAS en general. Las sociedades en las que PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) tiene una participación directa o indirecta son entidades jurídicas distintas.
- 3.6** Para los fines de este Código, el término «persona de contacto de PETRONAS» designa a la persona de contacto de PETRONAS con la que cualquier tercero que trabaje con PETRONAS pueda ponerse en contacto.

Parte II:

Buena Fe, Fidelidad,

Diligencia e

Integridad

Parte II A: Conflicto de Intereses

1. Deber De Evitar Los Conflictos de Intereses

1.1 Conflicto de intereses

- a. Puede existir un conflicto de intereses cuando una persona está en condiciones de aprovechar su puesto en PETRONAS para su beneficio personal, incluido el beneficio de su familia y sus amigos, en el que su interés pueda entrar o entre en conflicto con el interés de PETRONAS
- b. Un conflicto de intereses puede dificultar que una persona cumpla sus obligaciones de manera imparcial y correcta.
- c. Puede existir un conflicto de intereses incluso si no da lugar a actos poco éticos o inapropiados. Incluso si solo parece que existe una influencia inadecuada en su toma de decisiones, eso puede ser un problema.
- d. Un conflicto de intereses socavará los valores de buena fe, fidelidad, diligencia e integridad en el desempeño de sus deberes y obligaciones, según lo esperado por PETRONAS.

Por lo tanto, debe evitar los conflictos de intereses entre sus relaciones personales y sus deberes y responsabilidades en el ejercicio de su trabajo para PETRONAS. En particular, está prohibido el uso de su cargo en una oficina de PETRONAS, la información confidencial, los activos y otros recursos de PETRONAS para beneficio personal o para el beneficio de otras personas con las que se asocie.

1.2 Las situaciones en las que pueden surgir conflictos de intereses incluyen, entre otras:

- a. Cuando, en el ejercicio de su autoridad, dé preferencia a sus intereses o a los intereses de los miembros de su familia/ hogar, sus asociados o sus amigos en lugar de a los intereses de PETRONAS.
- b. Cuando esté en posición de influir en las decisiones que PETRONAS tomará con respecto a las relaciones con una sociedad, empresa o entidad de su propiedad o controlada en parte por usted, su familia o los miembros del hogar, sus asociados o sus amigos.
- c. Cuando compita con PETRONAS o contra ella. Por lo tanto, debe evitar los conflictos de intereses entre sus relaciones personales y sus deberes y responsabilidades en el ejercicio de su trabajo para PETRONAS. En particular, está prohibido el uso de su cargo en una oficina de PETRONAS, la información confidencial, los activos y otros recursos de PETRONAS para beneficio personal o para el beneficio de otras personas con las que se asocie.
- d. Cuando tenga un interés financiero en un proveedor, contratista, competidor o cliente y participe en el proceso de toma de decisiones de PETRONAS relacionado con ellos o de relevancia para ellos.
- e. Cuando tenga un interés financiero en una transacción en la que sabe que PETRONAS está involucrada o planea involucrarse.
- f. Cuando reciba honorarios, comisiones u otros beneficios de un proveedor, contratista, competidor o cliente.

1.3 Cualquier caso de conflicto de intereses debe someterse a consideración con el JdD en consulta con el Departamento de RR. HH., el secretario de la empresa correspondiente (en el caso de los directores) o la persona de contacto de PETRONAS. La no divulgación por completo de la naturaleza y el alcance del conflicto de intereses tan pronto como tenga conocimiento, puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias o a consecuencias en su contra, independientemente de si dicho conflicto potencial o real deriva en un daño tangible o intangible para PETRONAS.

2. Participación En Negocios En Los Que Usted O Su Familia/Hogar Tienen Un Interés Directo O Indirecto

- 2.1** Se considera que tiene un conflicto de intereses cuando usted, los miembros de su familia/hogar y sus designatarios y fideicomisarios, o cualquier cuenta o entidad sobre la cual usted o ellos tengan influencia o control, promuevan la creación de cualquier negocio, firma, corporación o compañía, o posean, directa o indirectamente, acciones u otras formas de beneficio contractual (en lo sucesivo, «capital social»), incluidos, entre otros:
- a. entidades privadas que obtengan ingresos o reciban pagos de acuerdos contractuales u otros acuerdos empresariales con PETRONAS;
 - b. entidades privadas incluidas en las listas de contratistas registrados de PETRONAS, incluso si las entidades en cuestión no obtienen ningún ingreso ni reciben ningún pago de acuerdos contractuales u otros acuerdos empresariales con PETRONAS;
 - c. entidades públicas en las que usted o un miembro de su familia/hogar tengan una participación superior al 1 % y con respecto a las cuales tenga autoridad para tomar decisiones durante su trabajo en PETRONAS.

2.2 En caso de que surja una situación (por ejemplo, como resultado de una herencia o matrimonio) en la que usted (o un miembro de su familia/hogar) se convierta, directa o indirectamente, en propietario del capital social de cualquiera de las entidades señaladas anteriormente, se considerará que se encuentra en una posible situación de conflicto de intereses y tendrá el deber, tan pronto como tenga conocimiento de la situación, de divulgar las circunstancias por escrito al JdD, al Departamento de RR. HH., al secretario de la empresa correspondiente (en el caso de los directores) o a la persona de contacto de PETRONAS. Cualquier conflicto de intereses debe someterse a consideración el JdD, en consulta con el Departamento de RR. HH., el secretario de la empresa correspondiente (en el caso de los directores) o la persona de contacto de PETRONAS, y dicha consulta incluirá sugerencias o recomendaciones sobre la forma más adecuada de prevenir o evitar el conflicto de intereses.

Si no informa a PETRONAS cuando tenga conocimiento de un conflicto de intereses (o una posible situación de conflicto de intereses, tal y como se ha descrito anteriormente) o si no cumple los requisitos de PETRONAS, se considerará que está en una posición de conflicto por la cual se podrán tomar las medidas disciplinarias adecuadas en su contra.

Los conflictos de intereses y los posibles conflictos de intereses que se hayan divulgado por completo y que PETRONAS valore y permita formalmente no constituirán una violación de este Código.

2.3 Le recomendamos que declare sus intereses en determinadas circunstancias, incluidas, entre otras, las siguientes:

En caso de que usted, los miembros de su familia/hogar y sus designatarios y fideicomisarios, o cualquier cuenta o entidad sobre la cual usted o ellos tengan influencia o control, participen en la promoción y creación de cualquier negocio, firma, corporación o compañía, o posean, directa o indirectamente, acciones u otras formas de beneficio contractual en:

- a. entidades privadas; o
- b. entidades públicas.

3. Conflicto De Intereses Cuando Usted Es Parte Interesada En La Toma De Decisiones

- 3.1** Estará en una situación de conflicto de intereses cuando usted, un miembro de su familia/hogar o sus asociados tengan un interés (ya sea en forma de cargo directivo, asociaciones o participaciones accionarias, o a través de agencias) en entidades que estén en las listas de contratistas registrados de PETRONAS o que tengan acuerdos contractuales o de suministro con PETRONAS, y estén involucrados en cualquier toma de decisiones de PETRONAS relacionada o tengan tratos (directa o indirectamente) con dichas entidades en el curso de sus deberes con PETRONAS.
- 3.2** También se encontrará en una situación de conflicto de intereses cuando se haya involucrado o espere hacerlo en la contratación, supervisión, gestión o planificación profesional con respecto a cualquiera de sus familiares en PETRONAS o en entidades que presten servicios a PETRONAS.
- 3.3** Cuando tenga conocimiento de dicha situación de conflicto de intereses, a menos que PETRONAS indique lo contrario, se abstendrá de participar en la toma de decisiones o en las deliberaciones de PETRONAS que involucren a la entidad o persona y evitará hacer cualquier cosa que pueda influir en las decisiones sobre tales asuntos e informará de dicho conflicto de intereses al JdD, al secretario de la empresa correspondiente (en el caso de los directores) o a la persona de contacto de PETRONAS. Después de que informe sobre las cuestiones mencionadas, el JdD, en consulta con el Departamento de RR. HH., o la persona de contacto de PETRONAS, según sea el caso, le darán las instrucciones que consideren apropiadas y que deberá cumplir.
- 3.4** Si, por ejemplo, se le pidiera que formase parte del consejo de administración de otra organización, en algunos casos esto podría generar un conflicto de intereses o un problema legal, incluso si el servicio fuese voluntario y no remunerado. Antes de que un empleado de PETRONAS acepte un puesto como miembro de un consejo ajeno a PETRONAS, deberá obtener siempre la aprobación de su JdD.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS

4. Divulgaciones Que Otorgan una Ventaja Indevida a Terceros

No participará en la comisión u omisión de ningún acto que otorgue una ventaja indevida a una parte externa en sus tratos con PETRONAS sin la aprobación previa de PETRONAS, independientemente de si dicho acto u omisión le permita obtener una ganancia, beneficio o ventaja personal en transacciones empresariales o tratos que involucren a PETRONAS. Dichas aprobaciones previas deben obtenerse a través del JdD (o, en el caso de los directores, el consejo de administración completo correspondiente). Facilitar a una parte externa información confidencial de PETRONAS sin la debida autorización para ayudar a dicha parte a cerrar un negocio con PETRONAS o por cualquier otro motivo se considerará una violación de esta restricción.

5. Transacciones Personales Con Clientes, Proveedores, Contratistas Y Comerciantes De PETRONAS

- 5.1** No podrá, ni directa ni indirectamente, realizar transacciones o tratos para la compra o la venta de ningún bien mueble o inmueble ni para el suministro o la adquisición de servicios de ningún cliente, proveedor, contratista o comerciante de PETRONAS (o con sus agentes o representantes) con los que tenga o pueda tener tratos oficiales en nombre de PETRONAS que no sean transacciones o tratos en los términos que estén disponibles libremente para el público en general.
- 5.2** Si, a pesar de los esfuerzos por evitar transacciones o tratos como los mencionados anteriormente, se ve en la obligación de actuar en contra de esta prohibición, deberá obtener la aprobación por escrito de su JdD en consulta con el Departamento de RR. HH. y no deberá proceder hasta obtener dicho permiso.
- 5.3** La concesión del permiso mencionado anteriormente estará sujeta a que usted garantice a PETRONAS que dichas transacciones o dichos tratos no son incompatibles con el debido y adecuado desempeño de sus deberes ni con el cumplimiento de su obligación con PETRONAS.

Parte II B: Lucha Contra La Corrupción Y Las Prácticas Poco Éticas

6. Solicitación, Soborno y Corrupción

- 6.1** Un acto de corrupción por su parte tiene el efecto de comprometer el debido y adecuado desempeño de sus deberes y el ejercicio de su autoridad, lo que socava la integridad del proceso de toma de decisiones y las decisiones de PETRONAS con respecto a sus negocios y asuntos. Un acto de corrupción por su parte tiene el efecto adicional de incriminar potencialmente a PETRONAS y a sus directores, responsables o socios.
- 6.2** Se le prohíbe, directa o indirectamente, solicitar, aceptar u obtener o acordar aceptar o intentar obtener, de cualquier parte y para usted o para cualquier otra parte, cualquier soborno o gratificación como incentivo o recompensa por llevar a cabo o abstenerse de llevar a cabo, o por haber llevado a cabo o abstenerse de haber llevado a cabo, cualquier acto en relación con los asuntos o los negocios de PETRONAS, o por favorecer o abstenerse de desfavorecer a cualquier parte en relación con los asuntos o los negocios de PETRONAS.
- 6.3** No puede ofrecer, prometer ni dar directa o indirectamente ningún soborno o gratificación como incentivo o recompensa por llevar a cabo o abstenerse de llevar a cabo, o por haber llevado a cabo o abstenerse de haber llevado a cabo, ningún acto en relación con los asuntos o los negocios de PETRONAS, ni por favorecer o abstenerse de desfavorecer a nadie en relación con los asuntos o los negocios de PETRONAS, ya sea en forma de pago por facilitación, soborno, donación, comisión o de otra forma.
- 6.4** Debe verificar la ética y la integridad de cualquier contratista, subcontratista, proveedor, agente, consultor, representante, proveedor de servicios u otra persona a la que contrate para actuar en nombre de PETRONAS o en relación con los asuntos o los negocios de PETRONAS y confirmar que la parte correspondiente comprende y acepta las políticas de PETRONAS que prohíben la solicitud indebida, el soborno y la corrupción. Los contratistas, subcontratistas, agentes, consultores, representantes, proveedores de servicios y demás deben cumplir dichas políticas cuando realicen trabajos o presten servicios para PETRONAS o en su nombre.

- 6.5** Debe evitarse incluso la apariencia de una conducta prohibida por esta sección 6, así como cualquier otra medida que no sea ética o que pueda empañar la reputación de honestidad e integridad de PETRONAS. Si no sabe si una actividad está permitida, consulte al JdD, al DCN o a la persona de contacto de PETRONAS antes de actuar.

Si recibe una solicitud de soborno o si se le ofrece un soborno, deberá rechazar la oferta e informar de inmediato al canal de denuncia de irregularidades de PETRONAS, al JdD, al DCN o a la persona de contacto de PETRONAS, según corresponda.

- 6.6** En esta parte, «soborno» o «gratificación» se refieren a cualquier regalo, pago, beneficio u otra ventaja, pecuniaria o de otro tipo, ofrecida, otorgada o recibida para garantizar un resultado, premio, decisión, beneficio o ventaja indebidos de cualquier tipo. Los sobornos o las gratificaciones no tienen por qué suponer efectivo u otro activo financiero; puede ser cualquier tipo de ventaja, incluido el uso no remunerado de servicios o propiedades corporativas, garantías de préstamos o la facilitación de empleo a la familia o a los amigos de las personas con las que PETRONAS trate.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS
- PETRONAS: Política y Directrices contra el Soborno y la Corrupción (Manual ABC)
- Política de denuncia de irregularidades de PETRONAS

7. Recepción de Pagos Por Facilitación

- 7.1** Se le prohíbe aceptar u obtener, directa o indirectamente, o intentar aceptar u obtener pagos por facilitación de cualquier persona para usted o para cualquier otra persona sujeta a este Código.
- 7.2** En esta parte, el término «pagos por facilitación» designa, por regla general, los pagos realizados para garantizar o mejorar el rendimiento de una persona que desempeñe una labor o una función rutinaria o administrativa en PETRONAS.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS
- PETRONAS: Política y Directrices contra el Soborno y la Corrupción (Manual ABC)
- Política de denuncia de irregularidades de PETRONAS

8. Prohibición De Comisiones, Descuentos Y Beneficios Secretos

No debe recibir ni obtener directa ni indirectamente, con respecto a los bienes o servicios vendidos o adquiridos u otras cuestiones negociadas (ya sea por usted o no) por PETRONAS o en su nombre, ningún descuento, reembolso, comisión, servicio, interés, contraprestación de valor u otro beneficio o pago de ningún tipo (ya sea en efectivo o en especie) no autorizado por las normas, las políticas o las directrices de PETRONAS.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS

9. Contabilización De Beneficios O Ganancias Secretos

Toda persona sujeta a este Código que, directa o indirectamente, obtenga cualquier descuento, reembolso, comisión, servicio, interés, contraprestación de valor u otro beneficio o pago de cualquier tipo (ya sea en efectivo o en especie y como soborno o de otro modo), en virtud de su posición o actuando con autoridad en nombre de PETRONAS, deberá informar de inmediato de dicha recepción y dar cuenta de ello, incluido el valor de los artículos no monetarios, al JdD (para los empleados de PETRONAS) o a su persona de contacto en PETRONAS (para los no empleados; por ejemplo, los contratistas). Todas las cantidades recibidas se entregarán a PETRONAS.

9A. Obsequios y Entretenimiento

- 9.1** PETRONAS ha adoptado una política de «cero obsequios» por la cual, con sujeción solo a ciertas excepciones limitadas según lo dispuesto en el documento «PETRONAS: Política y Directrices Contra el Soborno y la Corrupción (Manual ABC)», los empleados y los directores de PETRONAS, sus familiares, los miembros de su hogar o los agentes que actúen en nombre de PETRONAS tienen prohibido, directa o indirectamente, recibir u ofrecer obsequios.
- 9.2** PETRONAS exige a sus empleados y directores que acaten esta política de «cero obsequios» para evitar que surjan conflictos de intereses o que se dé la apariencia de un conflicto de intereses. Los obsequios y el entretenimiento proporcionados durante las relaciones empresariales en curso o potenciales entre PETRONAS y partes externas pueden percibirse como la creación de un conflicto de intereses o, potencialmente, un soborno. Esto puede empañar la reputación de PETRONAS o infringir las leyes contra el soborno y la corrupción.
- 9.3** Los empleados y los directores deben informar a las partes externas involucradas en cualquier trato empresarial con PETRONAS sobre la política de «cero obsequios».

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS
- PETRONAS: Política y Directrices Contra el Soborno y la Corrupción (Manual ABC)

10. Recepción de Obsequios y Entretenimiento

- 10.1** Debe cumplir los procedimientos del Departamento de RR. HH. de PETRONAS relacionados con la recepción de obsequios y entretenimiento.
- 10.2** Ni usted ni ninguno de los miembros de su familia/hogar deben aceptar obsequios o entretenimiento a cambio del ejercicio o no ejercicio de su autoridad en PETRONAS, de información o de cualquier otro asunto en detrimento de PETRONAS.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS
- PETRONAS: Política y Directrices contra el Soborno y la Corrupción (Manual ABC)

11. Ofrecimiento de Obsequios o Entretenimiento

11.1 Debe seguir los procedimientos del Departamento de RR. HH. de PETRONAS relacionados con el ofrecimiento de obsequios y entretenimiento.

11.2 PETRONAS prohíbe el ofrecimiento de obsequios y entretenimiento que sean ilegales, excesivamente peligrosos o indecentes, de connotaciones sexuales o incompatibles con el compromiso de PETRONAS con el respeto mutuo, o que tengan el propósito de influir indebidamente en alguien para que tome medidas a favor de PETRONAS o se abstenga de tomar medidas adversas contra PETRONAS. No se debe ofrecer efectivo como obsequio. No debe pagar un obsequio o entretenimiento personalmente para evitar obtener la aprobación previa o para eludir las políticas de PETRONAS.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS
- PETRONAS: Política y Directrices Contra el Soborno y la Corrupción (Manual ABC)

12. Funcionarios Públicos

- 12.1** Tiene prohibido ofrecer a funcionarios obsequios o entretenimiento que no estén de acuerdo con las políticas y los procedimientos del Departamento de RR. HH. de PETRONAS relacionados con la entrega de obsequios y entretenimiento.
- 12.2** Se le prohíbe ofrecer obsequios y entretenimiento, incluidos los gastos relacionados con los viajes, a los funcionarios o a sus familiares, o a los miembros de sus hogares, en relación con cualquier transacción relacionada directa o indirectamente con PETRONAS sin el permiso del JdD o de la persona de contacto de PETRONAS, en consulta con el DCN.
- 12.3** Se le prohíbe pagar los viajes y el alojamiento no relacionados con asuntos empresariales de cualquier funcionario o de sus familiares, o de los miembros de su hogar, en relación con cualquier transacción relacionada directa o indirectamente con PETRONAS sin el permiso de su JdD o de la persona de contacto de PETRONAS, en consulta con el DCN.
- 12.4** Debe cumplir las leyes locales relativas al cabildeo (lobby) en cualquier jurisdicción en la que PETRONAS participe en actividades de cabildeo. Antes de involucrarse en actividades de cabildeo, debe obtener orientación del JdD, en consulta con el DCN, o de la persona de contacto de PETRONAS.
- 12.5** No puede ofrecer ni proporcionar obsequios ni ningún beneficio a nadie, ya sea un agente, un consultor o un contratista, si sabe o sospecha que un funcionario o su familia, o un miembro de su hogar, será el beneficiario o destinatario indirecto, a no ser que lo haya aprobado el JdD en consulta con el DCN o la persona de contacto de PETRONAS.

- 12.6** Se deberá evaluar a cualquier contratista, subcontratista, consultor, proveedor, agente, representante u otro proveedor de servicios que trate con funcionarios en nombre de PETRONAS, además de informarle de las disposiciones de este Código relacionadas con las restricciones a los obsequios y el entretenimiento para los funcionarios.
- 12.7** No deberá eludir las prohibiciones de esta sección 12. En todos los casos, deberá cumplir las normas relativas a la solicitud, el soborno y la corrupción establecidas en otras secciones de la parte II, así como las leyes aplicables relativas al soborno y la corrupción.
- 12.8** Para los fines de este Código, el término «funcionario público» incluye, entre otros, a cualquier persona que desempeñe las funciones de un funcionario o actúe como tal, los candidatos a cargos públicos, los responsables de cualquier partido político y los responsables de empresas estatales que no sean PETRONAS.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS
- PETRONAS: Política y Directrices contra el Soborno y la Corrupción (Manual ABC)

13. Blanqueo de Dinero y Debida Diligencia de Contrapartes

- 13.1** Si, en el curso de su labor, trata con terceros que hayan realizado o vayan a realizar cualquier trato o transacción con PETRONAS, deberá llevar a cabo la debida diligencia de la contraparte adecuada para comprender el negocio y la trayectoria de dichos terceros y para determinar el origen y el destino del dinero, los bienes y los servicios. Debe informar al JdD o al DCN, o a la persona de contacto de PETRONAS, de las transacciones sospechosas o los incidentes sospechosos de blanqueo de dinero o soborno. No debe intentar investigar un caso de blanqueo de dinero o soborno por su cuenta. Por lo general, su JdD se encargará de las decisiones a este respecto.
- 13.2** En esta parte, el «blanqueo de dinero» se define en general como aquellas situaciones en las que el origen o la naturaleza delictivos del dinero o los activos se disfrazan o se hacen pasar por legítimos o cuando se utilizan fondos legítimos para apoyar actividades delictivas, incluida la financiación del terrorismo. Los delitos recogidos en la legislación contra el blanqueo de dinero incluyen perjudicar u obstruir una investigación y no informar de actividades sospechosas.
- 13.3** No debe tratar con delincuentes ni tener relación con aquello que sea fruto de un delito.
- 13.4** Cualquier cantidad, naturaleza, propósito y proveedor o destinatario de cualquier pago o transferencia de fondos hacia el grupo de empresas de PETRONAS o desde este deberá reflejarse con precisión en sus libros y registros.
- 13.5** No abrirá cuentas bancarias, de negociación de valores o similares a nombre de las empresas de PETRONAS ni en beneficio de PETRONAS sin la debida autorización del Departamento de Finanzas.
- 13.6** En el caso de que el regulador exija establecer una directriz contra el blanqueo de dinero, dicho requisito se cumplirá en consecuencia.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS
- PETRONAS: Política y Directrices contra el Soborno y la Corrupción (Manual ABC)

Parte II C: Comercio Nacional e Internacional

14. Ley Antimonopolio/Defensa de la Competencia

- 14.1** Debe respetar y cumplir las leyes de la competencia de todos los países en los que PETRONAS opera o en los que tiene negocios. Debe asegurarse de que sus relaciones con los socios empresariales (por ejemplo, clientes y proveedores), los contratistas, los subcontratistas, los competidores, los vendedores, los agentes, los representantes y las autoridades gubernamentales reflejen en todo momento las prácticas empresariales justas y adecuadas y cumplan las leyes y los reglamentos que rigen la competencia libre y justa y los monopolios. En cumplimiento de este requisito, tiene la obligación de cumplir las «Directrices de la competencia de PETRONAS» vigentes para su jurisdicción periódicamente, cuya copia está disponible en el DCN.
- 14.2** De acuerdo con la política de PETRONAS, si algún empleado o tercero que actúe en nombre de PETRONAS participa en cualquier conducta que infrinja las leyes de competencia, o la sugiere, se considerará que la persona infringe este Código y estará sujeta a medidas disciplinarias. Si no sabe con certeza si sus actividades se ajustan a las normas de la competencia, deberá ponerse en contacto con el DCN o con la persona de contacto de PETRONAS.

14.3 Principios básicos

14.3.1 Como regla general, la ley de la competencia de un país se aplica a todas las empresas que hacen negocios en ese país, independientemente de si estas están establecidas en él o no.

14.3.2 En cuanto a las leyes de la competencia, en general:

- a. Se prohíben todos los acuerdos que tengan por objeto o efecto la prevención, restricción o distorsión de la competencia en una medida material dentro del territorio en el que se apliquen dichas leyes. No solo los acuerdos formales, sino también los informales, entran dentro de dicha prohibición.
- b. Se prohíbe que las empresas que ocupan una posición dominante exploten su poder en el mercado de una manera abusiva que pueda afectar al comercio. En general, se considera que una empresa tiene una posición dominante si es el principal proveedor o comprador de un conjunto determinado de productos/servicios en un área geográfica y puede ejercer un grado significativo de poder de mercado sobre sus clientes o proveedores.
- c. Exige la notificación/solicitud previa para el control de fusiones y la autorización de las autoridades competentes de la ley de la competencia para las fusiones, adquisiciones y otras transacciones determinadas, que pueden bloquearse si reducen significativamente la competencia en cualquier mercado pertinente.

14.3.3 En Malasia, PETRONAS tiene una posición singular como empresa estatal y, en algunos casos, tiene derechos de monopolio o regulatorios. Se debe consultar al DCN para plantearle dudas sobre la interacción de las leyes malayas y no malayas en este ámbito (especialmente con respecto a cualquier efecto extraterritorial), en particular a la luz de la Ley de la Competencia de 2010.

14.4 Consecuencias de las infracciones de las leyes de la competencia

El incumplimiento de las leyes de la competencia puede conllevar cualquiera de las siguientes consecuencias o todas ellas:

- a. sanción financiera extremadamente grave (por ejemplo, en Malasia y la UE, hasta el 10 % de la facturación mundial anual de todo el Grupo);
- b. encarcelamiento de los empleados involucrados e inhabilitación de los directores en algunas jurisdicciones;
- c. reclamaciones por daños y perjuicios presentadas por clientes, competidores o consumidores que se hayan visto perjudicados por la conducta de competencia desleal;
- d. publicidad adversa (reputación), desaprovechamiento de recursos internos y costes adicionales (por ejemplo, honorarios legales);
- e. implicaciones contractuales (por ejemplo, nulidad de los contratos o de las disposiciones que infrinjan las leyes de la competencia); y
- f. resolución de disputas relacionadas con el derecho de la competencia.

Recuerde que tiene el deber de consultar al DCN o a la persona de contacto de PETRONAS en cuanto detecte una situación que crea que puede hacer que PETRONAS infrinja las normas de las leyes de la competencia.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS

15. Controles de Exportación e Importación, Boicots Internacionales y Programas de Sanciones Económicas

- 15.1** PETRONAS debe poder valorar las posibles repercusiones de las leyes de control de exportaciones y los programas de sanciones económicas antes de transferir bienes, tecnología, software o servicios a través de las fronteras nacionales por cualquier medio. En este sentido, si participa en importaciones o exportaciones, debe contar con la debida autorización de la autoridad competente de acuerdo con los límites de autoridad correspondientes y en consulta con el DCN antes de importar o exportar bienes, tecnología, software o servicios a través de las fronteras nacionales para PETRONAS o en su nombre. Además, si los bienes, la tecnología, el software o los servicios proceden de EE. UU., a las transferencias dentro del país también se les podrían aplicar las leyes estadounidenses respecto al control de las exportaciones. Por ello, se debe tener especial cuidado en comprobar si se consideraría que los bienes, la tecnología, el software o los servicios proceden de EE. UU.
- 15.2** No debe llevar bienes restringidos a un país sin declararlos y no debe importar bienes prohibidos. Debe cumplir los requisitos de importación al llevar bienes o servicios a un país, asegurándose de que se paguen los aranceles, gravámenes e impuestos y de que se presente la documentación adecuada.
- 15.3** No debe aceptar boicots de clientes, proveedores o jurisdicciones sin la debida autorización de la autoridad competente de acuerdo con los límites de autoridad correspondientes en consulta con el DCN. Debe informar de cualquier solicitud de participación en un boicot internacional al JdD, al DCN o a la persona de contacto de PETRONAS, ya que algunos países pueden exigir que PETRONAS informe de dichas solicitudes.

- 15.4** Si hace negocios internacionales para PETRONAS o en su nombre, debe estar al tanto de los países, las organizaciones y los individuos sancionados en virtud de las leyes que les sean aplicables a usted o a su empleador en el Grupo PETRONAS. El área de sanciones es compleja, por lo que debe consultar a la autoridad competente de acuerdo con los límites de autoridad correspondientes, en consulta con el DCN, en relación con cualquier duda o incertidumbre.
- 15.5** Debe cumplir las políticas y los procedimientos de PETRONAS que puedan estar vigentes con respecto a los controles de exportación e importación, los boicots y los programas de sanciones económicas.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS

Parte II D: Activos De PETRONAS

16. Responsabilidad Sobre Activos, Instalaciones, Recursos Y Registros

- 16.1** La posesión de activos, instalaciones, recursos o registros pertenecientes a PETRONAS, y el acceso a ellos, se facilitan sobre la base de la confianza de que se utilizarán para los fines empresariales de PETRONAS. Estos activos pueden ser tangibles, como, por ejemplo, los equipos, incluidos el hardware informático o el efectivo, o pueden ser intangibles, como la propiedad intelectual o los programas informáticos.
- 16.2** Es responsable de la custodia de todos los activos, instalaciones, recursos y registros pertenecientes a PETRONAS que se le proporcionen para el desempeño de sus funciones. Debe respetar y cumplir todas las políticas y los procedimientos de PETRONAS, según se modifiquen y actualicen periódicamente, sobre el uso de todos los activos, instalaciones, recursos y registros.
- 16.3** Debe tomar todas las medidas necesarias para evitar el robo, la pérdida, el daño o el uso indebido de activos, instalaciones, recursos y registros pertenecientes a PETRONAS, hechos de los que se deberá informar de inmediato a PETRONAS en caso de producirse. Independientemente de su condición o valor, los activos, las instalaciones, los recursos y los registros pertenecientes a PETRONAS no podrá utilizarlos indebidamente, quedarse con ellos, venderlos, prestarlos, regalarlos o enajenarlos de cualquier otra forma ni utilizarlos para fines personales, excepto con la correspondiente autorización específica de PETRONAS.

- 16.4** Con sujeción a las leyes aplicables, se le podrá hacer responsable de cualquier pérdida o daño a los activos, instalaciones, recursos y registros derivados de su mala conducta intencional, negligencia o actitud poco cuidados, o como resultado de medidas tomadas sin la aprobación de PETRONAS, y PETRONAS podrá reparar directamente cualquier pérdida económica sufrida deduciéndola de su salario o por otros medios. Dentro de los límites de la ley aplicable, PETRONAS puede, a su discreción, tomar cualquier otra medida en su contra que PETRONAS considere apropiada, incluida la denuncia ante las autoridades públicas.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS

Parte II E: Integridad Financiera

17. Controles y Procedimientos Internos

17.1 Debe cumplir todas las leyes, las políticas y los procedimientos establecidos periódicamente para salvaguardar y respaldar la integridad y la precisión de los informes y los registros financieros de PETRONAS. En este sentido, no debe hacer, entre otras cosas, cuanto sigue:

- a. Ocultar, alterar, destruir o modificar de cualquier forma los registros o los documentos de PETRONAS si ello no está de acuerdo con los procedimientos de curso ordinarios establecidos ni de acuerdo con los procedimientos internos de retención de documentos (ni en ningún caso impedir o frustrar una investigación o auditoría ni ocultar o declarar falsamente información).
- b. Incluir deliberadamente una entrada falsa o engañosa en un registro, informe, archivo o reclamación (incluidos los informes de gastos de viaje y entretenimiento).
- c. Abrir cuentas, crear empresas o establecer acuerdos que puedan tener el efecto o el resultado de eludir o frustrar los controles, las políticas o los procedimientos de PETRONAS.
- d. No cooperar de manera plena y honrada con las auditorías internas y externas autorizadas por PETRONAS.
- e. Participar en cualquier plan para estafar a un tercero por dinero, bienes inmuebles o servicios.

17.2 Asimismo, debe cumplir todas las políticas y los procedimientos establecidos periódicamente en relación con la preparación, el mantenimiento y la eliminación de los informes y los registros financieros de PETRONAS.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS

Parte II F: Obligaciones de Confidencialidad Propiedad Intelectual/Comunicaciones Públicas

18. Obligaciones de Confidencialidad

- 18.1** Los asuntos empresariales, la información y los registros de PETRONAS que comprenden registros empresariales, técnicos, financieros, legales, de personal y contractuales, los datos y los documentos que comprenden correos electrónicos, cartas, mapas, informes, dibujos, cálculos, especificaciones, fórmulas, formularios, licencias, acuerdos u otros documentos o software/ tecnología informática/digital o archivos de cualquier naturaleza e información sobre fórmulas, procesos y métodos de fabricación se consideran información confidencial perteneciente a PETRONAS. Dicha información confidencial es estrictamente privada y confidencial y nadie puede utilizarla, comentarla, divulgarla o revelarla a un tercero, salvo quienes estén autorizados a hacerlo. Debe tomar todas las precauciones necesarias con respecto a la confidencialidad de dicha información confidencial.
- 18.2** No puede, ni durante ni después de su empleo o contrato laboral, revelar, divulgar ni utilizar, sin la autorización apropiada, la información confidencial de la que haya podido tener conocimiento durante su empleo o contrato laboral por cualquier contrato de servicio anterior con PETRONAS y debe, tanto durante su empleo o contrato laboral como después, tomar todas las precauciones razonables para mantener en secreto dicha información confidencial.
- 18.3** Excepto en la medida en que sea necesario para el desempeño de sus funciones, no podrá, sin el consentimiento de PETRONAS, retener ni hacer originales o copias de dicha información confidencial, así como tampoco notificaciones de esta, ni retener muestras de especímenes en los que PETRONAS tenga o haya tenido interés y que usted posea por su empleo o contrato laboral. Si, al terminar su empleo o contrato laboral, posee cualquier información confidencial o cualquiera de las muestras o especímenes mencionados anteriormente, los entregará de inmediato en la fecha del cese de su empleo/contrato laboral en PETRONAS, y sin que se le solicite, excepto en la medida en que PETRONAS le haya dado su consentimiento para retenerlos.

- 18.4** En el curso de su relación con PETRONAS, es posible que haya establecido contactos y relaciones con proveedores, contratistas, directivos y otros socios empresariales de PETRONAS. Durante su relación con PETRONAS o durante dos años (o durante cualquier otro período de tiempo que se especifique en las condiciones de su contrato laboral o en el suplemento nacional del Código que le sea aplicable) desde el cese de su relación con PETRONAS, ya sea por renuncia o por otra causa, en ningún momento hará uso de las oportunidades empresariales que surjan por su relación con PETRONAS o hará o intentará hacer que dicha oportunidad empresarial no pueda ser explotada por PETRONAS, así como tampoco causará o intentará causar la finalización de contratos, representaciones u otras relaciones empresariales de PETRONAS sin obtener primero el consentimiento previo de PETRONAS.
- 18.5** Después de cesar en su puesto en PETRONAS, ya sea por renuncia o por otra causa, en ningún momento utilizará la información confidencial de PETRONAS incumpliendo sus obligaciones poslaborales, a fin de mantener la confidencialidad de dicha información.
- 18.6** Si bien PETRONAS puede contratar a personas que tengan conocimientos y experiencia en diversas áreas técnicas, no debe, ni en nombre ni en beneficio de PETRONAS, emplear a personas como forma de obtener acceso a los secretos comerciales y a otra información sensible de propiedad exclusiva de otros.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS

19. Protección de Datos Personales

- 19.1** Debe cumplir la «Política de privacidad corporativa de PETRONAS», que debe leerse junto con las demás políticas, procedimientos y directrices de privacidad y protección de datos personales internos aplicables de PETRONAS.
- 19.2** Asimismo, debe cumplir las leyes de protección de datos personales de todos los países en los que opera PETRONAS (cuando corresponda).
- 19.3** Debe asegurarse de que el manejo por su parte de los datos personales de cualquier parte de la que recabe datos personales, como por ejemplo datos personales de clientes, empleados, accionistas, socios empresariales, comerciantes, proveedores, prestadores de servicios o autoridades gubernamentales, cumpla en todo momento la «Política de privacidad corporativa de PETRONAS» y las leyes y los reglamentos que rigen la protección de datos personales y la privacidad.
- 19.4** Cualquier incumplimiento o violación de la «Política de privacidad corporativa de PETRONAS» o de las leyes o los reglamentos de protección de datos personales aplicables puede considerarse una mala conducta y una violación de este Código, por las cuales se pueden tomar las medidas disciplinarias pertinentes en su contra.
- 19.5** En caso de duda sobre si sus actividades de tratamiento de datos cumplen las leyes de protección de datos personales aplicables o las políticas, los procedimientos, las directrices o los manuales internos pertinentes, póngase en contacto con el DCN o con la persona de contacto de PETRONAS.

20. Uso de Información Privilegiada

- 20.1** Debe proteger la información empresarial confidencial de PETRONAS, así como a sus contrapartes, y no usarla nunca en su propio beneficio ni para beneficiar a otras personas, en especial para negociar acciones u otros valores o para recomendar a un tercero que lo haga.
- 20.2** Debe acatar todas las leyes aplicables sobre el uso de información privilegiada, que en general consiste en operar con acciones u otros valores cuando se posee información material no pública o cuando se comparte dicha información con otra persona que luego opera con esas acciones o valores. En particular, no debe operar con los valores de las empresas del grupo PETRONAS (ni participar otras transacciones especulativas con respecto a esos valores) mientras esté en posesión de información material no pública. Esperamos que todos los directores, los empleados, sus familiares/hogares y otras personas que, por su relación con PETRONAS, tengan acceso a dicha información cumplan estos principios, junto con otras leyes, regulaciones y políticas relacionadas con el manejo de información confidencial. La «información material no pública» consiste, por lo general, en información no pública que, de manera razonable, un inversor consideraría importante al decidir si comprar o vender valores. Las restricciones descritas aquí también se aplican a la «información sensible sobre precios» o a otro tipo de información similar en las jurisdicciones donde las leyes aplicables sobre el uso de información privilegiada hagan referencia a ese tipo de información.
- 20.3** Deberá acatar, asimismo, todas las leyes aplicables sobre el abuso del mercado de valores, lo que implica difundir información falsa o participar en actividades diseñadas para manipular el mercado de los valores que cotizan en bolsa.

21. Invenciones y Programas Informáticos

- 21.1** PETRONAS fomenta la inventiva y la innovación. La inventiva y la innovación forman parte de sus deberes habituales para con PETRONAS.
- 21.2** Con sujeción a los requisitos de la ley aplicable, el control de la propiedad intelectual que haya creado o a la que haya contribuido durante su trabajo en PETRONAS, o durante el desempeño de sus funciones, o empleando los recursos, los datos o el tiempo de PETRONAS, corresponderá a PETRONAS. Sin embargo, con sujeción a los requisitos de la ley aplicable, PETRONAS puede recompensarle según lo considere apropiado, a su discreción.
- 21.3** Además de lo recogido en la sección 21.2 anterior, no puede solicitar ninguna marca comercial, patente o diseño registrado ni reclamar derechos de autor en su propio nombre por dicha propiedad intelectual ni a partir de ella.
- 21.4** No puede, sin el consentimiento por escrito de PETRONAS, divulgar dicha propiedad intelectual ni cualquier información relacionada con ella a ninguna persona ni a un tercero, excepto a PETRONAS y a sus asesores/agentes debidamente autorizados.
- 21.5** Sin perjuicio de sus derechos en virtud de esta sección, PETRONAS tendrá en cuenta, en casos especiales, sus solicitudes de permiso para publicar artículos originales, en una forma apropiada, siempre que, en opinión de PETRONAS, su tema se considere beneficioso para la comunidad y su divulgación no sea perjudicial para PETRONAS.
- 21.6** En esta sección, el término «propiedad intelectual» se refiere a cualquier patente, conocimiento técnico, derecho de autor, diseño industrial, marca comercial o marca de servicio, información confidencial, registrada o no registrada (incluida cualquier solicitud de registro de los derechos mencionados anteriormente) en relación con cualquier material (como las invenciones, los programas informáticos o los resultados de la investigación tecnológica) y cualquier otro derecho de propiedad intelectual o de propiedad industrial de cualquier naturaleza que subsista, según la ley, en cualquier momento y en cualquier parte del mundo.

- 21.7** Además, el término «programa informático» incluye programas informáticos, software, soluciones digitales, secuencias de comandos u otras instrucciones informáticas o tecnologías digitales que se relacionen con cualquier empresa o proceso de PETRONAS.
- 21.8** En el caso de que desarrolle cualquier invención en el curso de su empleo o durante su contrato laboral con PETRONAS, deberá mantener la confidencialidad de los detalles de la invención y no divulgar información sobre esta a ningún tercero fuera de PETRONAS. Debe notificar a su JdD o a otro personal designado la invención tan pronto como sea posible.
- 21.9** Además de lo recogido en la sección 21.8 anterior, a solicitud de PETRONAS, cumplimentará cualquier formulario o firmará cualquier acuerdo que sean necesarios o requeridos por la ley para adjudicar el interés en dicha propiedad intelectual a PETRONAS.

22. Propiedad Intelectual de Terceros

- 22.1** Debe cumplir todas las leyes, las regulaciones y las obligaciones contractuales con respecto a los derechos de propiedad intelectual válidos de otras partes, incluidas las patentes, los derechos de autor, los secretos comerciales y otra información de propiedad exclusiva. No debe infringir los derechos de propiedad intelectual protegidos de otras partes. Debe tomar las medidas razonables para asegurarse de que la información, los datos, los materiales o la tecnología (incluidos el software o las soluciones digitales) que utilice o reproduzca en el curso de su trabajo, empleo o contrato laboral no infrinjan ningún derecho de propiedad intelectual de ningún tercero.

23. Publicación de Materiales

- 23.1** Salvo que cuente con el permiso por escrito de PETRONAS, no publicará ni escribirá ningún libro ni otro trabajo que se base en la información confidencial de PETRONAS, como se describe en la sección 18.1.
- 23.2** Si se le concede dicho permiso, ello estará sujeto a las siguientes condiciones:
- a. La publicación propuesta no se publicará de tal manera que indique o implique que ha recibido apoyo, respaldo o patrocinio oficial de PETRONAS.
 - b. La publicación propuesta no llevará, bajo ninguna circunstancia, las palabras «Publicación aprobada por PETRONAS» ni otras a tal efecto, independientemente de cómo se redacten, que puedan interpretarse de forma que se sugiera que PETRONAS ha aceptado o aprobado la publicación.
- 23.3** Ciertas categorías de empleados (por ejemplo, ciertos ingenieros y tecnólogos) del programa de especialistas de PETRONAS no están sujetas a las condiciones descritas en la sección 23.2, pero la publicación de libros, artículos, revistas, material para presentaciones u otros trabajos basados en la información y los datos de PETRONAS requerirá una revisión previa y la debida autorización de PETRONAS. Puede trasladar cualquier duda al respecto a su JdD o a la persona de contacto de PETRONAS.

24. Declaraciones Públicas

- 24.1** Independientemente de que sea a título personal u oficial, no hará verbalmente ni por escrito, ni hará circular, ninguna declaración pública sobre las políticas o las decisiones de PETRONAS, ni discutirá públicamente ninguna medida tomada por PETRONAS ni ningún asunto oficial asumido o llevado a cabo por usted, a menos que se le haya designado o autorizado debidamente para hacer dicha declaración en nombre de PETRONAS.
- 24.2** No hará, ni verbalmente ni por escrito, ni de ninguna otra forma (a menos que se le designe o autorice como se ha mencionado anteriormente), ninguna declaración o comentario público sobre ningún asunto relacionado con el trabajo del departamento o de la organización en los que trabaje o haya trabajado, así como tampoco en relación con cualquier organización con la que PETRONAS tenga relaciones:
- cuando dicha declaración o comentario pueda considerarse, de manera razonable, indicativo de la política de PETRONAS;
 - cuando dicha declaración o comentario pueda avergonzar o probablemente avergüence a PETRONAS; o
 - cuando dicha declaración o comentario pueda comprometer los intereses y la reputación de PETRONAS.
- 24.3** En esta sección, «declaración pública» o «discutir públicamente» incluyen la realización de cualquier declaración o comentario a la prensa, las revistas, las publicaciones periódicas o al público, o en el transcurso de cualquier conferencia o discurso, o su transmisión por medios sonoros, visuales o electrónicos. También se aplica a todo tipo de correspondencia, como el correo, los documentos electrónicos, los mensajes instantáneos, los sitios web, las herramientas de las redes sociales, los blogs, los documentos en papel, el fax, mensajes de voz y las grabaciones de notas de voz.

25. Referencias

- 25.1** Solo se le permite proporcionar referencias, si las hay, en calidad de persona ajena a PETRONAS y sin usar el nombre ni material con el membrete de PETRONAS, el logotipo de PETRONAS ni ningún identificador corporativo, excepto para los asuntos que lo requieran en el curso normal de los negocios.

Al proporcionar dicha referencia como alguien ajeno a PETRONAS, tiene la obligación de informar a quien le pida referencias de que las proporcionará estrictamente como alguien ajeno a PETRONAS.

26. Redes Sociales/Sistemas y Tecnología de Información

- 26.1** No debe subir, descargar, enviar, ni almacenar pornografía u otro material indecente u ofensivo, así como tampoco acceder a ello, utilizando las instalaciones, los equipos o los sistemas de PETRONAS. Está estrictamente prohibido enviar o reenviar comentarios obscenos, difamatorios, ofensivos o racistas. Si recibe materiales de esta naturaleza, deberá notificarlo de inmediato a la dirección de PETRONAS.
- 26.2** No debe subir, descargar ni enviar material que pueda derivar en molestias, inconvenientes u ofensas para sus compañeros, incluidas las bromas inapropiadas, así como tampoco acceder a dicho material de cualquier otra forma.
- 26.3** Los sistemas informáticos y de comunicaciones de PETRONAS se utilizarán únicamente para los fines laborales y empresariales de PETRONAS.
- 26.4** No debe enviar correos electrónicos personales utilizando el correo electrónico oficial de PETRONAS ni con encabezados o pies de página de PETRONAS, ni sugiriendo de cualquier otra manera que PETRONAS ha autorizado dichas comunicaciones.
- 26.5** No debe utilizar direcciones de correo electrónico ni servicios personales para enviar o recibir información confidencial de PETRONAS. Del mismo modo, no debe permitir el reenvío automático de correo electrónico a direcciones de correo externas.
- 26.6** No debe desactivar ni eludir las medidas de seguridad de IT de PETRONAS.
- 26.7** Al utilizar los sistemas de IT y de comunicaciones de PETRONAS, dirigir los negocios de PETRONAS o actuar en beneficio de PETRONAS, no deberá ocultar ni representar de manera inadecuada su identidad deliberadamente. No debe enviar mensajes de correo electrónico utilizando la cuenta de correo electrónico de otra persona, a menos que tenga la debida autorización del propietario de dicha cuenta de correo electrónico.

- 26.8** No debe enviar ni reenviar mensajes de correo electrónico no solicitados.
- 26.9** Debe evitar enviar información confidencial a través de mensajes electrónicos (por ejemplo, SMS) u otros canales de mensajería no seguros y, si esto es inevitable, la información debe estar protegida (por ejemplo, con cifrado y contraseña).
- 26.10** Se prohíbe la instalación de software de terceros o la conexión con hardware a los sistemas o equipos de TI de PETRONAS sin la aprobación previa de su JdD o de la persona de contacto de PETRONAS.
- 26.11** No utilizará los sistemas informáticos y de comunicaciones de PETRONAS para:
- llevar a cabo fraudes;
 - dirigir su propio negocio;
 - ver, descargar, copiar, compartir ilegalmente, tratar o publicar información de una manera que infrinja los derechos de propiedad intelectual del proveedor de contenido correspondiente;
 - enviar cartas en cadena, solicitar dinero u obsequios o hacer ofertas personales para vender productos, para campañas de recaudación de fondos de caridad, recabar apoyo político, cuestiones religiosas o fines comerciales privados que no sean de PETRONAS;
 - cometer «ciberdelitos», como ataques de correo no deseado, piratería informática, sabotaje de TI, espionaje y creación o envío de virus;
 - difundir rumores maliciosos o transmitir materiales despectivos o indecentes;
 - participar de cualquier otra forma en actividades que podrían dañar el negocio o la reputación de PETRONAS.

- 26.12** Si descubre o tiene la sospecha de que existe o puede existir un incidente real que pueda comprometer la seguridad, la integridad, la confidencialidad, el funcionamiento o la disponibilidad del hardware, los sistemas o los datos de PETRONAS, o cualquier divulgación de información confidencial, deberá ponerse en contacto de inmediato con el Servicio de Atención al Cliente de ICT o con la persona de contacto de PETRONAS. No se le permite intentar demostrar una debilidad de seguridad involucrándose en actividades no autorizadas.
- 26.13** Debe utilizar los sistemas de IT y de comunicaciones de PETRONAS de manera responsable y profesional, de conformidad con este Código y otras políticas y procedimientos de IT de PETRONAS vigentes en cada momento, lo que incluye el «Marco de la gobernanza de la ciberseguridad empresarial de PETRONAS», que establece directrices más detalladas y completas para preservar la seguridad de la información y el uso de los sistemas, y cualquier política de redes sociales pertinente.
- 26.14** PETRONAS puede inspeccionar y supervisar sus correos electrónicos y el uso de Internet que lleve a cabo a través de los sistemas y los equipos de IT o comunicaciones de PETRONAS, con sujeción a los requisitos de las leyes y los reglamentos locales. No debe dar por hecho que todo uso de los dispositivos o los sistemas de comunicación de PETRONAS es privado.
- 26.15** Debe salvaguardar las contraseñas y otros medios para proteger los sistemas de información de PETRONAS contra el acceso no autorizado, lo que incluye seguir los protocolos de protección de contraseñas establecidos por PETRONAS periódicamente.
- 26.16** Debe cumplir las políticas y los procedimientos de PETRONAS en relación con la retención de registros, ya sea con respecto a los registros electrónicos o a los impresos, que puedan estar vigentes en cada momento.
- 26.17** Los contratistas y otras partes autorizadas por PETRONAS para utilizar los sistemas informáticos de PETRONAS deben cumplir las políticas de IT y los procedimientos de referencia de seguridad de las ICT de PETRONAS vigentes en cada momento.

Parte II G: Conducta Contraria Al Deber de Servir Con Diligencia

27. Empleo O Actividades Empresariales Externos

27.1 Como persona que trabaja para PETRONAS, debe dedicar su tiempo y su atención al cumplimiento de sus obligaciones laborales para con PETRONAS. Los empleados de PETRONAS no asumirán un doble empleo, sea cual sea su responsabilidad (incluida la participación en la gestión o la dirección de otra empresa) sin el permiso expreso por escrito de su JdD o de su Departamento de RR. HH.

El doble empleo consiste en que un empleado ocupe un puesto a tiempo completo para otro empleador y cobre una nómina o que acepte un empleo con otro empleador, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

27.2 La concesión del permiso estará sujeta a que garantice a PETRONAS que la actividad del doble empleo no interferirá en el desempeño adecuado de sus deberes ni en el cumplimiento de sus obligaciones en PETRONAS y que tampoco los comprometerá.

27.3 Cualquier permiso que se conceda podrá retirarse en cualquier momento a discreción exclusiva de PETRONAS, sin necesidad de aportar ninguna justificación al respecto. En tal caso, PETRONAS se considerará totalmente indemnizado por usted y no será responsable de ninguna repercusión derivada de dicha decisión de retirar el permiso otorgado anteriormente.

Actividad remunerada

- 27.4** Los empleados de PETRONAS pueden asumir otras actividades remuneradas o participar en cualquier actividad empresarial externa. Si ya se ha involucrado en cualquier otra actividad remunerada o participa, directa o indirectamente, en la gestión o las actividades empresariales de cualquier otra compañía o de empresas, firmas, corporaciones u otras actividades empresariales, deberá revelar su actividad a PETRONAS a través de su JdD o del Departamento de RR. HH.
- Por «actividad remunerada» se entiende cualquier actividad que se realice fuera del horario laboral a tiempo completo del empleado de PETRONAS y, a cambio, proporcione una ganancia monetaria al empleado.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS

28. Actividades De Servicio Público, Recreativas, Deportivas, Sindicales Y Comunitarias

28.1 En general, PETRONAS le permite participar en servicios públicos voluntarios no remunerados, actividades recreativas, deportes y otras actividades comunitarias fuera del horario laboral. Si bien se fomentan dichas actividades fuera del horario laboral, no se debe permitir que interfieran en sus deberes y responsabilidades durante el horario laboral normal.

Las actividades externas incluyen, entre otras, las siguientes:

- a. servicios públicos voluntarios: actividades de ONG;
- b. actividades recreativas: como senderismo o buceo;
- c. deportes: como maratones o equipos de jockey;
- d. otras actividades comunitarias;
- e. organismos locales: RELA, JPA3, AKF (Reino Unido);
- f. consejos y sociedades: MAKNA, NASOM, Transparent Hands (Reino Unido).

28.2 La norma general es que, si se invita a un empleado de PETRONAS a servir en organismos locales, o como responsable electo o designado de un club, el empleado deberá obtener la aprobación de su JdC en consulta con el Departamento de RR. HH. inmediatamente después de ser designado o elegido y tendrá que poder compaginar las actividades externas con su empleo en PETRONAS a tiempo completo. El empleado deberá poder desempeñar satisfactoriamente su doble responsabilidad, tanto en lo que respecta al tiempo dedicado a la actividad externa como a la naturaleza de sus funciones a tiempo completo. En todo momento, el empleado debe asegurarse de que sus deberes y obligaciones en PETRONAS, así como los intereses de PETRONAS, no se vean comprometidos.

28.3 PETRONAS reconoce el papel de los empleados que son responsables electos de un sindicato debidamente reconocido por PETRONAS y su participación en actividades sindicales que cumplan con la legislación laboral pertinente.

- 28.4** Las donaciones caritativas, ya sean monetarias o en especie, de recursos de PETRONAS (o que los empleen), deben obtener la aprobación previa de PETRONAS y no pueden utilizarse para eludir ni evitar ninguna de las disposiciones de este Código (en particular, las prohibiciones de sobornos).

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS

29. Actividades Políticas

- 29.1** PETRONAS no apoya a partidos políticos ni a políticos concretos y no participa en actividades políticas ni en la política de los partidos.

Sin embargo, PETRONAS reconoce que los empleados, en su calidad de ciudadanos, pueden querer involucrarse en actividades políticas legítimas. Si bien PETRONAS no desea disuadir a los empleados de hacerlo, para que PETRONAS pueda evitar la involucración o la identificación con cualquier partido político, los empleados deben, para tales asuntos, hacer uso de su tiempo fuera de servicio, o de los permisos anuales a las que tienen derecho, con sujeción a la aprobación previa de la solicitud de dichos permisos, y no deben hacer ninguna declaración que indique que se involucran en nombre de PETRONAS o con su apoyo. En cualquier caso, los empleados no aceptarán ningún nombramiento como titulares de un cargo a nivel de sucursal, división, estado o nación de un partido político y deberán rechazar dicho nombramiento.

- 29.2** Con el fin de no comprometer los intereses de PETRONAS, los empleados que deseen presentarse a las elecciones estatales, federales o municipales deberán dimitir de PETRONAS, con sujeción a los requisitos de la ley aplicable.
- 29.3** No debe utilizar su puesto en PETRONAS para tratar de influir en otras personas (empleada o no de PETRONAS) y que hagan contribuciones políticas o apoyen a políticos o a sus partidos en ningún país.
- 29.4** No puede hacer ninguna contribución ni incurrir en ningún gasto utilizando los recursos de PETRONAS para beneficiar a ninguna campaña política ni a ningún partido o político de ningún país.
- 29.5** Las instalaciones, el equipo y los recursos de PETRONAS no se pueden utilizar para ninguna campaña política ni para actividades de los partidos.
- 29.6** Las donaciones caritativas no se pueden utilizar para sustituir los pagos políticos prohibidos ni para camuflar el soborno.

30. Prohibición de Actuar Como Editor de Periódicos O de Cualquier Forma de Publicación

30.1 Ningún empleado actuará como editor ni participará directa ni indirectamente en la gestión de ninguna publicación impresa o en línea, incluidos periódicos, revistas o diarios, a excepción de cuanto sigue:

- a. publicaciones de departamentos o del personal;
- b. publicaciones profesionales;
- c. publicaciones de organizaciones no políticas o de voluntariado.

Se deberá obtener la aprobación del JdD en consulta con el Departamento de RR. HH.

31. Participación En Los Medios

- 31.1** Un empleado puede participar en cualquier forma de publicidad o transmisión, ya sea en periódicos, revistas, radio o televisión o cualquier otro medio, con la debida aprobación de PETRONAS.
- 31.2** PETRONAS anima a los empleados a contribuir con artículos literarios o académicos a cualquier publicación (por ejemplo, periódicos, revistas o diarios), siempre que se obtenga el permiso previo por escrito del JdD.
- 31.3** Los empleados deberán ser sensatos y cumplir con lo siguiente en todo momento:
- no divulgar la información confidencial de PETRONAS en sus cuentas personales en las redes sociales ni en cualquier otra cuenta; es decir, desde de los comentarios;
 - ser conscientes de los derechos de autor, las marcas registradas y los derechos de propiedad intelectual de PETRONAS y de otras organizaciones o individuos;
 - proteger la marca y la reputación de PETRONAS y respetar los principios de integridad y profesionalidad al publicar contenido sobre PETRONAS;
 - no hacer ninguna declaración en nombre de PETRONAS a menos que sean portavoces designados o asignados (autorizados).

Todos los empleados son responsables de sus publicaciones en las redes sociales, ya sea en relación con PETRONAS o de cualquier otra forma. En caso de que se crea o considere que alguna de las actividades de las redes sociales afecta negativamente a la imagen y la reputación de PETRONAS, la compañía tendrá derecho a tomar las medidas disciplinarias necesarias.

Parte II H: Obligaciones de Divulgación

32. Su Deber De Denunciar Infracciones y Violaciones

- 32.1** Si tiene conocimiento de una infracción o de una posible infracción de este Código o de la violación de otras políticas u otros requisitos legales de PETRONAS, deberá informar de ello de inmediato, por escrito, al JdD, al Departamento de RR. HH. o a la persona de contacto de PETRONAS.
- 32.2** También puede revelar cualquier presunta conducta indebida, o de la que tenga sospecha, utilizando los procedimientos previstos en la «Política de denuncia de irregularidades de PETRONAS» adoptada para su jurisdicción.
- 32.3** Si realiza una denuncia o divulga algo, tal y como se ha indicado anteriormente, de buena fe, creyendo, sin intención maliciosa, que puede haberse dado o estar a punto de darse una infracción o una violación, tal y como se ha mencionado anteriormente, no se le penalizará ni se le someterá a ninguna forma de victimización o represalia, incluso aunque, después de la investigación, se demuestre que se equivocaba. Cualquier forma de represalia por parte de una persona sujeta a este Código contra otra persona que de buena fe y sin intención maliciosa haya realizado una denuncia o haya divulgado información, como se ha indicado anteriormente, está prohibida y se considerará una mala conducta grave por la que se tomarán medidas disciplinarias contra la persona que haya ejercido la represalia. Esto incluye acciones flagrantes, como despedir, transferir, degradar o atacar públicamente a alguien, y represalias más sutiles, como evitar a alguien, dejarle fuera de actividades profesionales o sociales, etc.
- 32.4** Las disposiciones de esta sección 32 no tienen la intención de invalidar los procedimientos de las reclamaciones ni los procesos y procedimientos de las medidas disciplinarias de la empresa del grupo a la que pertenezca y están sujetos a los procedimientos y restricciones vigentes para su jurisdicción.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS
- Política de denuncia de irregularidades de PETRONAS

33. Divulgación de Sobrepagos

Si descubre que ha recibido sobrepagos de salario, asignaciones, gastos, reclamaciones u otra compensación, o beneficios por encima de sus derechos, deberá informar enseguida a su superior inmediato y al departamento responsable de dichos pagos o beneficios y luego reembolsar de inmediato dichos sobrepagos a PETRONAS. En caso de que no realice el reembolso, PETRONAS tendrá derecho a recuperar con cargo a usted dichos sobrepagos.

Parte III:

Cultura y Entorno Del Lugar de Trabajo

1. Importancia de Un Entorno De Trabajo Seguro y Favorable

PETRONAS se compromete a brindar, en colaboración con usted, una cultura y un entorno de trabajo seguros y favorables donde se alienten y promuevan activamente los valores del respeto mutuo y recíproco, la confianza y la seguridad.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS

2. Discriminación Ilícita

- 2.1** PETRONAS toleriert keine rechtswidrige Diskriminierung am Arbeitsplatz oder bei der Arbeit.
- 2.2** Debe cumplir las leyes de su jurisdicción local que prohíben la discriminación en el lugar de trabajo.
- 2.3** PETRONAS no discrimina a ninguna persona en sus prácticas de empleo o contratación. Esto incluye la discriminación basada en la raza, la etnicidad, el color, la edad, el género, la identidad o expresión de género, la orientación sexual, las creencias políticas, la nacionalidad, el origen nacional, la religión, la discapacidad, el estado parental, la situación económica/clase social o cualquier característica que no esté relacionada con el mérito o los requisitos del puesto de trabajo al que alguien se postule.

3. Desarrollo Sostenible

- 3.1** PETRONAS se compromete con el desarrollo sostenible para ayudar a satisfacer las crecientes necesidades energéticas del mundo a través de esfuerzos económicos, medioambientales y socialmente responsables.

- 3.2** Debe tratar de generar beneficios sociales duraderos; salvaguardar la salud y la seguridad de los empleados, contratistas y vecinos; minimizar las alteraciones en la comunidad; reducir las emisiones; minimizar los efectos en los ecosistemas y la biodiversidad; y utilizar la energía, el agua y otros recursos de manera más eficiente.

4. Código de Vestimenta

Todos los empleados deben ir vestidos de manera pulcra, adecuada y decente durante el horario laboral de oficina. Todos los empleados deben cumplir las normas más específicas relativas a la vestimenta proporcionadas por el Departamento de RR. HH. correspondiente.

Documento de referencia

- Guía del CoBE de PETRONAS

5. Acoso Sexual

5.1 El fomento del bienestar físico, emocional y psicológico de los empleados es un objetivo importante de PETRONAS. En este sentido, PETRONAS se compromete a proporcionar un entorno de trabajo favorable donde se garantice su derecho a la protección contra todas las formas de acoso sexual y las proposiciones o acercamientos sexuales no solicitados o injustificados.

5.2 El acto del acoso sexual y las propuestas o los acercamientos sexuales no solicitados e injustificados se tratarán como mala conducta.

5.3 A los efectos de esta sección 5, «acoso sexual» significa:

Cualquier conducta no bienvenida, no deseada, no solicitada o no recíproca de naturaleza sexual que tenga el efecto del acoso verbal, no verbal, visual, psicológico o físico para el destinatario:

- a. eso podría, hasta extremos razonables, ser percibido por el destinatario como la imposición de una condición de naturaleza sexual en su empleo; o
- b. eso podría, hasta extremos razonables, ser percibido por el destinatario como una ofensa o humillación, o una amenaza para su bienestar.

El acoso sexual en el lugar de trabajo incluye el acoso sexual que se produce fuera del lugar de trabajo a resultas de las responsabilidades laborales, así como por las relaciones laborales. Las situaciones en las que puede producirse dicho acoso sexual relacionado con el empleo incluyen, entre otras, las que tienen lugar:

- en las actividades sociales relacionadas con el trabajo;
- en el curso de las asignaciones laborales fuera del lugar de trabajo;
- en las conferencias o sesiones de formación relacionadas con el trabajo;
- durante los viajes relacionados con el trabajo;
- por teléfono;
- a través de medios electrónicos.

6. Relaciones Laborales No Empresariales

- 6.1** Cuando los empleados tienen relaciones que van más allá de las relaciones profesionales y las amistades al uso, dichas relaciones pueden crear conflictos de intereses, así como oportunidades de explotación, favoritismo o prejuicios. Las relaciones de este tipo pueden, además, socavar los valores fundamentales, como el respeto y la confianza entre el personal, y afectar a la reputación y la integridad de PETRONAS. Estas relaciones generan una posibilidad real de desafección, discordia y dificultades significativas para las partes interesadas, así como para otros compañeros de PETRONAS. Teniendo en cuenta dichas circunstancias, no se recomiendan tales relaciones. Sus condiciones laborales pueden imponer requisitos adicionales con respecto a las relaciones en el lugar de trabajo.
- 6.2** Hay un conflicto de intereses básico al ser el superior de alguien con quien tiene una relación familiar, romántica o íntima. Incluso si actúa correctamente, se puede considerar que su relación influye en su juicio. En consecuencia, como empleado o consejero de PETRONAS, no puede supervisar, ni directa ni indirectamente, a ningún empleado con el que tenga ese tipo de relación sin notificarlo por escrito a su JdD en consulta con el Departamento de RR. HH. (o, en el caso de los directores, al secretario de la empresa correspondiente).

7. Salud Ocupacional, Seguridad y Medioambiente

7.1 PETRONAS se compromete a facilitar un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los empleados que trabajan en sus instalaciones y a minimizar los efectos de sus operaciones en el medioambiente.

7.2 Todos los que trabajen en las instalaciones de PETRONAS deben cumplir concienzuda y diligentemente todos los requisitos, las medidas, las normas laborales y los procedimientos operativos estándares en términos de salud seguridad y medioambiente establecidos en los manuales, los documentos instructivos y los documentos emitidos por PETRONAS, según se modifiquen y actualicen periódicamente, y todas las leyes y los reglamentos aplicables.

Todos los que trabajen en las instalaciones de PETRONAS deben esforzarse por reducir, reutilizar, reciclar y recuperar los residuos mediante la adopción de las prácticas recomendadas de la industria.

8. Uso Indebido de Sustancias (Consumo de Drogas y Alcohol)

- 8.1** El uso indebido de sustancias (como se define en la sección 8.3) puede afectar el rendimiento en el trabajo y ser una amenaza para la salud, la seguridad y el medioambiente. Por lo tanto, de acuerdo con la política de PETRONAS, está prohibido el consumo, la posesión, la distribución, la compra o la venta sin autorización de cualquier sustancia para un uso indebido dentro de sus instalaciones o mientras se hacen negocios, o estar bajo la influencia de dicha sustancia al trabajar. A este respecto, todas las personas sujetas a este Código deben respetar y cumplir diligentemente las políticas y los procedimientos sobre el uso indebido de sustancias emitidos por PETRONAS, según se modifiquen y actualicen periódicamente, cuyas copias están disponibles en Salud, Seguridad y Medioambiente del Grupo. Se permite el consumo de psicofármacos prescritos legalmente para el tratamiento de enfermedades identificadas, sujeto a la aprobación previa de la dirección de PETRONAS con autoridad sobre las instalaciones o las actividades pertinentes.
- 8.2** Para garantizar el cumplimiento de esta política, PETRONAS puede realizar pruebas y registros sin previo aviso de sustancias para un uso indebido de acuerdo con sus políticas y con sujeción a los requisitos de las leyes aplicables.

Se considerará que cualquier persona sujeta a este Código que esté en posesión no autorizada de cualquier sustancia para un uso indebido o que dé positivo por cualquier sustancia para un uso indebido habrá cometido un acto de mala conducta por el que se podrán tomar medidas disciplinarias, incluido el despido. Con sujeción a las leyes locales en la jurisdicción donde opere la compañía, los empleados deben dar su consentimiento para las pruebas y los registros realizados por cualquier persona o laboratorio autorizado por PETRONAS mediante la firma de los documentos pertinentes emitidos por PETRONAS. Además, los empleados que se sometan a dichas pruebas deberán dar su consentimiento para revelar los resultados a PETRONAS.

- 8.3** Según este Código, el «uso indebido de sustancias» incluye drogas ilegales, bebidas alcohólicas que contengan etanol, psicofármacos legales obtenidos o utilizados sin receta legal y psicofármacos prescritos legalmente consumidos más allá de sus usos terapéuticos o prescritos
- 8.4** Aquellos terceros que realicen trabajos para PETRONAS o en su nombre y cualquier otra persona que trabaje en las instalaciones de PETRONAS deberán demostrar que los programas de control del uso indebido de sustancias forman parte de su gestión de salud, seguridad y medioambiente para garantizar que el uso indebido de sustancias entre sus empleados se controle adecuadamente y cumpla con las normas de PETRONAS.

9. Préstamos de Dinero

- 9.2** Bajo ninguna circunstancia recibirá ni solicitará préstamos, ni prestará dinero, a subordinados, contratistas, subcontratistas, vendedores, consultores o proveedores de PETRONAS ni a ninguna otra entidad que tenga alguna relación con PETRONAS.
- 9.2** Con sujeción a lo anterior y a las restricciones establecidas en un suplemento nacional que le sean aplicables, puede pedir prestado dinero a cualquier persona o actuar como fiador o garante de cualquier prestatario, siempre que no se someta de ninguna manera a ninguna obligación grave con ninguna persona:
- a. que esté directa o indirectamente sujeto a su autoridad oficial;
 - b. con quien tenga o sea probable que tenga tratos oficiales.

10. Hostigamiento y Acoso En El Lugar de Trabajo

- 10.1** PETRONAS no tolerará el acoso ni el hostigamiento en el lugar de trabajo o en la realización de cualquier tarea.
- 10.2** El hostigamiento en el lugar de trabajo se define como un comportamiento persistente, ofensivo, abusivo, intimidante o insultante que hace que el destinatario se sienta molesto, amenazado, humillado o vulnerable.
- 10.3** El hostigamiento en el lugar de trabajo puede darse en forma de abuso verbal, físico, social o psicológico por parte de otra persona o de un grupo de personas en el trabajo.
- 10.4** El hostigamiento implica cualquier focalización sistemática o continua no deseada y basada en la conducta física, verbal o no verbal, incluidos, entre otros, el estado civil, el género, la religión o las creencias, la edad, la raza o la discapacidad del destinatario que afecte a la dignidad de cualquier persona en el trabajo o cree un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- 10.5** Ejemplo de hostigamiento y acoso en el lugar de trabajo
- Intimidación verbal: calumniar, ridiculizar o difamar a una persona o a su familia; insultar o usar persistentemente a esa persona a modo de broma para hacer comentarios hirientes, degradantes, insultantes, humillantes, abusivos u ofensivos.
 - Hostigamiento físico: empujar, patear, dar golpecitos, hacer la zancadilla, agredir o amenazar con una agresión física o provocar daños en la zona de trabajo o a la propiedad de alguien.
 - Hostigamiento gestual: gestos, miradas o expresiones amenazantes no verbales que pueden transmitir mensajes amenazantes u hostilidad.
 - Exclusión: excluir, aislar o ignorar social o físicamente a una persona en actividades relacionadas con el trabajo.
 - Ciberacoso.
 - Maltratar a los demás: usar la posición propia para maltratar a los demás o abusar de ellos.
 - Difamar, humillar o desacreditar a otros.

11. Derechos Humanos

- 11.1** PETRONAS se compromete a respetar los derechos humanos en todas las áreas de sus operaciones y nuestro compromiso con los derechos humanos se aplica a todos los empleados y a los terceros que realicen trabajos para PETRONAS o en su nombre, así como a cualquier otra persona que trabaje en las instalaciones de PETRONAS.
- 11.2** No utilizará mano de obra infantil y empleará a personas que cumplan el requisito de edad mínima legal aplicable para trabajar en el país o los países en los que opere.
- 11.3** No participará ni apoyará la trata de personas ni la esclavitud moderna, incluido el trabajo forzoso, en condiciones de servidumbre o involuntario.
- 11.4** Debe participar en todas las formaciones/sesiones informativas requeridas por PETRONAS.

Parte IV:

Disciplina, Proceso

Disciplinario y

Sanciones

1. Importancia de La Buena Conducta y La Disciplina

- 1.1** El mantenimiento de la disciplina, la buena conducta y el decoro entre los empleados de PETRONAS es fundamental para el buen funcionamiento de sus negocios o actividades y para el bien común de PETRONAS y sus empleados.
- 1.2** El término «mala conducta» se refiere a un comportamiento inapropiado o un acto o conducta en relación con los deberes o el trabajo que es contrario al debido desempeño de su deber para con PETRONAS e incluye la violación de la disciplina o la infracción de este Código o las normas y los reglamentos establecidos en los manuales, las políticas o las declaraciones de procedimientos o en cualquier documentación de PETRONAS.
- 1.3** Los siguientes actos suponen una mala conducta por la cual toda persona sujeta a este Código puede enfrentarse a una medida disciplinaria, con sujeción a los requisitos de la ley aplicable:
 - i. insubordinación;
 - ii. llegar tarde;
 - iii. absentismo;
 - iv. comportamiento violento o amenazar con comportamientos violentos (incluye asaltos y peleas, ya sea con empleados, clientes, contratistas o visitantes de las instalaciones de PETRONAS);
 - v. robo, fraude y apropiación indebida;
 - vi. actuar de manera deshonesta o comportarse de tal forma que se sospeche de su deshonestidad;

- vii. alentar o ayudar a cualquier persona a robar propiedades de PETRONAS;
- viii. irresponsabilidad, descuido o negligencia en el cumplimiento del deber;
- ix. dormirse en el desempeño de sus funciones;
- x. daños deliberados a la propiedad de PETRONAS;
- xi. abandonar el lugar de trabajo en horario laboral sin el permiso correspondiente;
- xii. conductas sexuales impropias en el lugar de trabajo;
- xiii. consumo indebido de sustancias en el trabajo o que afecte a su rendimiento;
- xiv. fichar a la entrada o a la salida por otros empleados;
- xv. acoso sexual;
- xvi. hostigamiento y acoso en el lugar de trabajo;
- xvii. obstruir a otros empleados de forma que no desempeñen sus funciones;
- xviii. apuestas dentro de las instalaciones de PETRONAS;
- xix. incumplimiento de las precauciones o las normas de seguridad o interferencia o manipulación de cualquier dispositivo de seguridad instalado en las instalaciones de PETRONAS o alrededor de ellas;
- xx. involucrarse en cualquier práctica ilegal o poco ética, como aceptar o dar sobornos o recibir cualquier gratificación ilegal, ya sea en términos monetarios o de otro tipo;
- xxi. involucrarse en otro empleo/negocio mientras esté al servicio de PETRONAS sin el permiso de PETRONAS;
- xxii. cualquier acto que pueda afectar negativamente a la imagen o la reputación de PETRONAS;
- xxiii. uso indebido de los sistemas informáticos y de telecomunicaciones de PETRONAS (por ejemplo, acceso excesivo a sitios de Internet no relacionados con el trabajo [como sitios web de redes sociales], acceso a sitios pornográficos y manipulación deliberada o uso no autorizado del hardware o el software);
- xxiv. tomar medidas en represalia contra personas en situaciones en las que estén protegidas por la «Política de denuncia de irregularidades de PETRONAS»;

- xxv. comportarse de una manera que pueda interpretarse, hasta extremos razonables, como poco eficiente;
- xxvi. incumplir las políticas o las prohibiciones establecidas en este Código;
- xxvii. tomar medidas para eludir las políticas y las prohibiciones establecidas en este Código;
- xxviii. no respetar todas las leyes y las regulaciones aplicables a los negocios y las operaciones de PETRONAS;
- xxix. no cumplir las políticas, las normas y los procedimientos aplicables establecidos por PETRONAS, incluidos, entre otros, los límites de autoridad (LDA) y las normas técnicas de PETRONAS;
- xxx. condena de un tribunal penal;
- xxxi. condonación o no aplicación de ninguna medida contra problemas disciplinarios o malas conductas;
- xxxii. falsificar/manipular/alterar cualquier documento durante el curso de su trabajo para la compañía o presentación de documentos falsificados, manipulados o alterados;
- xxxiii. realizar declaraciones falsas durante su trabajo para la compañía o antes de acceder a él;
- xxxiv. retención deliberada de información, es decir, no divulgar adrede información importante durante una investigación llevada a cabo por la compañía.

1.4 La lista anterior de tipos de mala conducta no debe considerarse exhaustiva. Además, para evitar dudas, dicha lista no desvirtúa el significado de mala conducta que se establece en la sección 1.2 de la parte IV anterior.

1.5 Con sujeción a los requisitos de la ley aplicable, se pueden tomar medidas disciplinarias contra cualquier persona que deba atenerse a este Código por mala conducta o por incumplimiento de dichas leyes, reglamentos, normas y procedimientos.

2. Proceso Disciplinario y Sanciones

Las disposiciones relativas a los procedimientos y las medidas disciplinarias pertinentes para su jurisdicción se establecen en un suplemento nacional. Si no se establecen tales disposiciones en dicho suplemento para su jurisdicción, se aplicarán las normas y prácticas disciplinarias estándares para tratar las violaciones de la política de la compañía en su jurisdicción, con sujeción en cualquier caso a los requisitos de la ley aplicable. Se puede obtener más información al respecto consultando al Departamento de RR. HH.

PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS)

197401002911 (20076-K)

Departamento de Cumplimiento Normativo
Departamento Jurídico del Grupo
Level 65, Tower 1, PETRONAS Twin Towers,
Kuala Lumpur City Centre,
50088 Kuala Lumpur, Malasia

Para cualquier consulta, póngase en contacto con la línea directa del
CoBE a través de:

cobe@petronas.com.my

www.petronas.com

