



PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics

Country Supplement: **POLAND**

**Kodeks Postępowania i
Etyki Biznesowej PETRONAS**

Krajowy Supplement: **POLSKA**

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

Contents

Part I: Core Values and Culture

1. Application	4
2. Definitions	5

Part II: Variations to the PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics

1. Involvement in business where you or your family/household have a direct or indirect interest	6
2. Assets of PETRONAS.....	8
3. Confidentiality obligations.....	8
4. Outside employment or business activities.....	9
5. Political activities	9
6. Prohibition of action as editor of newspapers or any form of publication	10
7. Participation in the media.....	10
8. Disclosure of overpayments	11
9. Substance misuse (drug and alcohol abuse)	11

Part III: Conduct Tending to Jeopardise Duty of Good Faith and Fidelity

1. Serious pecuniary indebtedness.....	12
2. Borrowing money	13

Part IV: Information Security

Part V: Workplace Culture and Environment

1. Dress code	14
---------------------	----

Part VI: Disciplinary Process and Sanctions.....

16

Country Supplement:

Poland

Part I: Core Values and Culture

1. Application

- 1.1.** The PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics (the “CoBE”) as supplemented by this Country Supplement for PETRONAS companies (“PETRONAS”) in Poland, or any provision thereof shall form an integral part of your contract of employment. Unless otherwise expressly stated, this Country Supplement is intended to supplement and be read in conjunction with the CoBE and the CoBE Guide.
- 1.2** For the purposes of Part I paragraph 1.2 of the CoBE, the CoBE, the Country Supplement and CoBE Guide (collectively “CoBE Documents”) are applicable to those employed by PETRONAS in Poland, as well as PETRONAS’ directors, third-party contractors, sub-contractors, consultants, agents, representatives and others performing work or services on behalf of PETRONAS in Poland (collectively “Covered Person” or “Covered Persons”).
- 1.3** Each Covered Person is expected to read, understand and become familiar with the CoBE Documents and, in particular, to comply with it in the relevant parts.
- 1.4** Any Covered Person who does not comply with the CoBE Documents is acting outside the scope of his or her employment or authority and will be subject to disciplinary action, up to and including termination subject always to the applicable laws in Poland. Covered Persons will comply with the CoBE Documents in the relevant parts when performing such work or services. Failure by a Covered Person to comply with the principles and standards set out in the CoBE Documents may result in the termination of the non-complying party’s relationship with PETRONAS and other adverse consequences subject always to the applicable laws in Poland.

-
- 1.5** Part I paragraph 1.4 of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:

This Code is prepared in English and Polish language. In the event of a conflict of interpretation, the Polish language version will govern.

- 1.6** Deviating from the notice provided in the preface of the CoBE, in the foreword, and in Part I paragraph 1.7 of the CoBE, the following shall apply to PETRONAS employees in Poland:

In the event of any amendments or supplements to the CoBE Documents, you will be informed in good time. Any future amendments or supplements to the CoBE Documents will only be binding fifteen (15) days after we have published at the workplace or if you have acknowledged the relevant provisions in writing.

- 1.7** For the avoidance of doubt, in the event of a conflict between the Code Documents and your contract of employment, letter of appointment, statement of work or equivalent document, your contract of employment, letter of appointment, statement of work or equivalent document shall prevail.

2. Definitions

- 2.1** Part I paragraph 3.4. of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:

For purposes of this Code, the term "employee" means any person who is in the employment of PETRONAS including but not limited to executives, non-executives, secretaries, secondees and individuals on direct hire as well as any person who:

- (i) is employed based on a labour law agreement, appointment, election, nomination or cooperative contract of employment or
- (ii) provides services for PETRONAS under any civil law agreement.

- 2.2** Part I paragraph 3.5 of the CoBE in Poland shall be deleted and replaced with the following:

For the purposes of this Country Supplement, the term "PETRONAS" means exclusively PETRONAS companies with registered office in Poland.

Part II: Variations to the PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics

1. Involvement in business where you or your family/household have a direct or indirect interest

1.1. Part II A paragraph 2.1 of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:-

You and your nominees and trustees, and any account or entity over which you or they have influence or control, must not promote the formation of any business, firm, corporation or company and/or own, either directly or indirectly, shares or other forms of beneficial interest (hereinafter referred to as "Equity") in: -

- a) privately held entities which derive any income or receive any payment from contractual or other business arrangements with PETRONAS;
- b) privately held entities listed in PETRONAS' lists of registered contractors, even if the entities concerned do not derive any income or receive any payment from contractual or other business arrangements with PETRONAS; or
- c) publicly held entities in which you hold a greater than 1% ownership interest and with respect to which you have the authority to make decisions in the course of your work at PETRONAS.

1.2. Part II A paragraph 2.2. of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:-

Should a situation arise (for example as a result of inheritance or marriage) whereby you become, directly or indirectly, the owner of Equity in any entities identified above, you will be considered to be in a potential conflict of interest situation and you will be under a duty, as soon as you become aware of the situation, to inform your

Head of Department or your Human Resource Department (or, in the case of directors, the relevant company secretary) in writing of the circumstances. You must then consult with PETRONAS concerning the most appropriate way of preventing or overcoming the conflict of interest. Following such consultation, PETRONAS may give such instructions to you as it deems appropriate, which may include requiring you or other persons to dispose of the Equity in such entities.

- 1.3.** Part II A paragraph 3.1. of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:-

You will be in a conflict of interest situation when you have an interest (whether in the form of directorships, partnerships, shareholdings or through agencies) in entities which are on PETRONAS' lists of registered contractors or which have contractual or supply arrangements with PETRONAS, and you are involved in any decision making by PETRONAS relating to, or have dealings (whether directly or indirectly) with, such entities in the course of your duties with PETRONAS.

- 1.4.** Part II A paragraph 3.4. of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:

PETRONAS employee shall obtain approval from her / his Human Resource Department, only if serving on the board of directors of another organisation may have adverse influence on performing her / his obligations under the agreement with PETRONAS or on PETRONAS reputation.

2. Assets of PETRONAS

Part II D paragraph 16.4. of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:

Subject to applicable laws, you may be liable for any loss of or damage to assets, facilities, resources and records arising from your willful misconduct or negligence or careless action or as a result of action taken without PETRONAS' approval, and any financial loss suffered by PETRONAS may be recovered from you by way of deduction from your salary or other means. For the avoidance of doubt, PETRONAS employee's liability for the damage to assets, facilities, resources and records of PETRONAS is governed by the provisions of the Polish Labour Code.

3. Confidentiality obligations

Part II F paragraph 18.4. of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:

In the course of your relationship with PETRONAS, you may have established contacts and relationships with PETRONAS' vendors, suppliers, contractors, principals and other business partners. You will not at any time during your relationship with PETRONAS, or for a period of two years after the cessation of your relationship with PETRONAS (or for whatever other period of time as may be specified in the terms of your engagement or Country Supplement to this Code applicable to you), whether by resignation or otherwise, make use of business opportunities arising from your relationship with PETRONAS or cause or attempt to cause the diversion of such business opportunity from being exploited by PETRONAS or cause or attempt to cause the termination of contracts, agencies or other business relationships of PETRONAS without first obtaining the prior consent of PETRONAS, subject to a separate agreement is executed between PETRONAS and the employee.

4. Outside employment or business activities

- 4.1** Part II G paragraph 27 of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:

As a PETRONAS employee, you must devote your time and attention to the fulfillment of your employment obligations to PETRONAS. For the avoidance of doubt, PETRONAS employees in Poland do not need to obtain PETRONAS' prior consent in order to take up other employment or gainful activity, unless the employee has entered into a non-compete agreement with PETRONAS, which requires such consent in particular situations.

If you are already engaged in any other gainful activity or involved, either directly or indirectly, in the management or business activities of any other company or companies, firms, corporations or other business activities, you should come forward and disclose your activity to PETRONAS through your Head of Department or your Human Resource Department.

- 4.2** Notwithstanding paragraph 6.1 above, the employee shall always consider whether any other employment or gainful activity may interfere with his/her obligations under the agreement with PETRONAS or may adversely affect PETRONAS reputation. If so, the employee should not take up such employment / activity.

5. Political activities

- 5.1** Part II G paragraph 29.1 of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:

PETRONAS recognises that employees, in their capacity as citizens, may wish to involve themselves in legitimate political activities. While PETRONAS does not wish to discourage employees from doing so, in order that PETRONAS can avoid involvement or identification with any political party, employees are required to use their off duty time, or annual leave entitlement, subject to prior approval, for such matters.

5.2 Part II G paragraph 29.2 of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:

Any employee who wish to stand for State, Federal and/ or material elections is required to report to PETRONAS, his/her political activities set out in this paragraph, only if it may interfere with his/ her obligations under the agreement with PETRONAS.

6. Prohibition of action as editor of newspapers or any form of publication

Part II G Paragraph 30 of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:

An employee of PETRONAS has to report and obtain PETRONAS' consent to act as editor of newspapers, magazines or journals or in management of such publications and to any other forms of publication only if such activity may adversely affect PETRONAS reputation.

7. Participation in the media

Part II G Paragraph 31 of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:

An employee of PETRONAS has to obtain PETRONAS's consent to participate in the media only if such activity may adversely affect PETRONAS reputation.

8. Disclosure of overpayments

Part II H Section 33 of the CoBE shall in Poland be deleted in its entirety and shall not be applicable to PETRONAS employees in Poland.

Notwithstanding the above, PETRONAS may demand in civil proceedings, in accordance with the Polish Civil Code, a reimbursement of an unjustified benefit.

9. Substance misuse (drug and alcohol abuse)

Part III paragraph 8.2 of the CoBE shall in Poland be deleted and replaced with the following:

To ensure adherence with this policy, PETRONAS may conduct unannounced testing and searches for substances of misuse in accordance with its policies and subject to PETRONAS obtaining advance written consent from its employees.

Any persons covered by this Code who are found to have unauthorised possession of any substance of misuse or who test positive for any substance of misuse are considered to have committed an act of misconduct which may render them liable for disciplinary action, including termination. Subject to local laws in the jurisdiction of operation, employees are required to consent to testing and searches conducted by any persons or laboratory authorised by PETRONAS by signing relevant documents issued by PETRONAS. Further, employees who undergo such testing must give consent to the release of the results to PETRONAS.

Part III: Conduct Tending to Jeopardise Duty of Good Faith and Fidelity

1. Serious pecuniary indebtedness

- 1.1** For the purpose of this paragraph, the term "serious pecuniary indebtedness" means the state of an employee's indebtedness which, having regard to the amount of debt incurred by him/her has actually caused financial hardship to him/her.

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

- a) he/she is a judgment debtor, for as long as the judgment sum remains unsettled; or
 - b) he/she is a bankrupt or an insolvent wage earner, for as long as he/she remains as a bankrupt or for as long as any judgment sum against him/her remains unsatisfied, as the case may be.
- 1.2** Serious pecuniary indebtedness from whatever cause will be regarded as necessarily impairing the efficiency and effectiveness of an employee.
- 1.3** An employee will avoid habitual indebtedness unless he/she proves that such indebtedness or insolvency is the result of circumstances beyond his/her control and does not result from extravagances or dissipation.
- 1.4** An employee who obtains an annulment of his/her bankruptcy may be treated as having fully restored his/her credit standing.

2. Borrowing money

- 2.1** You may borrow from banks, insurance companies, co-operative societies or borrowing companies licensed under the Financial Services Supervision Act 2006 or incur debt through acquiring goods by means of hire purchase agreements or other arrangements, provided that:
- a) such banks, insurance companies, co-operative societies or borrowing companies from which you borrow are not directly or indirectly subjected to your official authority;
 - b) such borrowings do not lead to public scandal or be subject to construal that you have abused your position for our private advantage; or
 - c) the aggregate of your debts does not or is not likely to cause you serious pecuniary indebtedness as defined under Section 1.
- 2.2** You may not borrow from any other person engaged in the business of money lending.
- 2.3** You must comply with the limitations on borrowing set out in the CoBE.

Part IV: Information Security

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

Part V: Workplace Culture And Environment

1. Dress code

1.1 Introduction

All employees should be neatly, appropriately and decently attired during office working hours.

1.2 Male employees

- a) All male employees must either wear long or short sleeved shirts or company provided shirts. Shirts must be tucked in. Casual printed shirts, T-shirts, jeans and shorts are not allowed.
- b) Male executives shall wear neck ties except for those who wear uniforms or company work clothes.
- c) Footwear must be appropriate and suitable. Slippers, flat sandals/slip-ons and sport shoes are not allowed. Exemption to wear flat sandals is given for those with medical reasons.
- d) Hair should be neat.

1.3 Female employees

- a) Female employees must wear attire which is appropriate and suitable for an office-working environment. Length of skirt must not be above the knee.
- b) Female employees are allowed to wear smart trouser suits. Jeans and shorts are not allowed.
- c) Provocative or improper attire is not allowed.

-
- d) Footwear must be appropriate and suitable. Slippers, flat sandals and sport shoes are not allowed. Exemption to wear flat sandals is given to pregnant employees and for those with medical reasons.

1.4 Uniformed employees

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

1.5 Other forms of attire

Attire other than that specified above may be worn during office hours if it is a requirement of the job and the said attire is approved by the respective Head of Department.

Traditional and national dress may also be worn when appropriate.

The Head of Department should be advised of the days when such dress may be worn.

1.6 Dress code for official functions

Employees should be appropriately attired in accordance with the dress requirements for a particular function. In the absence of any specific requirement, the employee should follow this policy.

1.7 Dress down day

Employees can wear smart/casual clothing to work every Friday, providing they do not have meetings or other business appointments. T-shirts, shorts and sandals are not allowed.

1.8 Interpretation:

- a) "Neatly, appropriately and decently attired" means wearing decent, suitable, smart and professional attire.
- b) "Provocative or improper attire" means inappropriate and unsuitable office attire. This includes transparent, tight or body hugging shirts/blouses/knitted blouses, low cut collar/necklines, bare-back dresses, tight skirts/slacks/trousers, high slit skirts/sarongs that reveal the thighs and short skirts.

PART VI: Disciplinary Process and Sanctions

Please refer to your Human Resource Department for the disciplinary policy, disciplinary procedures and sanctions procedures applicable to your company as amended from time-to-time.

**Krajowy Suplement:
POLSKA**

Kodeks postępowania i etyki biznesowej PETRONAS, dodatek krajowy: Polska to dokument mający specjalne odniesienie do zastosowania w Polsce. Nie opisuje on wszystkich mających zastosowanie praw ani polityk PETRONAS, ani nie podaje pełnych danych na temat konkretnych przepisów lub polityk. Nie stanowi on porady prawnej. Nie stanowi on ani nie ustanawia stosunku pracy. PETRONAS zastrzega sobie prawo do modyfikacji, zmiany, anulowania lub zrzeczenia się każdej polityki, procedury lub warunku bez zawiadomienia i bez zmiany Kodeksu. Co więcej, postanowienia Kodeksu mogą zostać zmodyfikowane przez PETRONAS, by dostosować je do przepisów i warunków lokalnych.

Spis Treści

Część I: Podstawowe Wartości I Kultura

1. Zastosowanie..... 20
2. Definicje.....22

Część II: Wersje Kodeksu Postępowania I Etyki Biznesowej PETRONAS

1. Prowadzenie działalności biznesowej, w której Ty lub członkowie Twojej rodziny/gospodarstwa domowego jesteście w jakikolwiek bezpośredni lub pośredni sposób zaangażowani23
2. Majątek PETRONAS25
3. Obowiązki zachowania poufności25
4. Dodatkowe zatrudnienie lub działalność biznesowa26
5. Działalność polityczna27
6. Zakaz działania jako redaktor gazety i wszelkich innych form publikacji27
7. Udzielanie się w mediach28
8. Ujawnianie nadpłat28
9. Substancje zabronione (narkotyki i alkohol)29

Część III: Postępowanie Mogące Powodować Naruszenie Obowiązku Działania W Dobrej Wierze I Wierności

1. Poważne zadłużenie pieniężne..... 30
2. Pożyczanie pieniędzy 31

Część IV: Bezpieczeństwo Informacji 31

Część V: Kultura Pracy I Otoczenia

1. Dress code.....32

Część VI: Postępowanie Dyscyplinarne I Sankcje34

Krajowy Supplement: Polska

Część I: Podstawowe Wartości i Kultura

1. Zastosowanie

- 1.1** Kodeks postępowania i etyki biznesowej PETRONAS (dalej „Kodeks”) uzupełniony niniejszym Dodatkiem krajowym dla spółek PETRONAS („PETRONAS”) w Polsce oraz jakiegokolwiek ich postanowienia stanowią integralną część umowy o pracę pracownika. O ile nie zostanie wyraźnie stwierdzone inaczej, niniejszy Dodatek krajowy ma na celu uzupełnić Kodeks i Podręcznik do Kodeksu i należy go czytać łącznie z tymi dokumentami.
- 1.2** Na cele części 1, ustępu 1.2 Kodeksu, Kodeks, Dodatek krajowy i Podręcznik do Kodeksu (dalej łącznie „Dokumenty Kodeksu”) mają zastosowanie do osób zatrudnionych przez PETRONAS w Polsce, a także do dyrektorów, zewnętrznych wykonawców, podwykonawców, konsultantów, agentów, przedstawicieli i innych osób wykonujących pracę lub świadczących usługi w imieniu spółki PETRONAS w Polsce (dalej „Osoba objęta Kodeksem” lub „Osoby objęte Kodeksem”).
- 1.3** Każda Osoba objęta Kodeksem ma obowiązek przeczytać i zrozumieć Dokumenty Kodeksu i zaznajomić się z nimi, a także ma obowiązek przestrzegać ich w odniesieniu do odpowiednich części.
- 1.4** Osoba objęta Kodeksem, która nie przestrzega zapisów znajdujących się w Dokumentach Kodeksu działa poza zakresem swojego zatrudnienia i uprawnień, i podlega działaniom dyscyplinarnym, w tym także zwolnieniu, zawsze zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w Polsce. Osoby objęte Kodeksem mają obowiązek przestrzegać zapisów znajdujących się w Dokumentach Kodeksu w odniesieniu do odpowiednich części, w trakcie realizacji takiej pracy lub świadczenia usług. Nieprzestrzeganie przez Osobę objętą Kodeksem zasad i standardów opisanych w Dokumentach Kodeksu może skutkować wypowiedzeniem relacji strony dopuszczającej się naruszenia z PETRONAS oraz innymi negatywnymi konsekwencjami, zawsze zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w Polsce.

-
- 1.5** Część I ustęp 1.4. Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem:
Kodeks został opracowany w językach angielskim i polskim. W przypadku sporów dotyczących interpretacji, obowiązuje wersja polska.
- 1.6** Odbiegając od zawiadomienia znajdującego się w preambule do Kodeksu, we wstępie i w części I ustępie 1.7 Kodeksu, następujące postanowienia mają zastosowanie do pracowników PETRONAS w Polsce:
W przypadku jakichkolwiek zmian lub uzupełnień dotyczących Dokumentów Kodeksu, pracownik zostanie poinformowany w odpowiednim czasie. Wszystkie przyszłe zmiany lub uzupełnienia Dokumentów Kodeksu zaczną obowiązywać po upływie piętnastu (15) dni po opublikowaniu ich w miejscu pracy lub od dnia, kiedy pracownik potwierdził je na piśmie.
- 1.7** W celu uniknięcia wątpliwości, w przypadku niespójności między Dokumentami Kodeksu a umową o pracę, angażem, wykazem zakresu prac lub podobnym dokumentem, obowiązują zapisy znajdujące się w umowie o pracę, angażu, wykazie zakresu prac lub w podobnym dokumencie wiążącym pracownika.

2. Definicje

- 2.1** Część I ustęp 3.4. Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem:
- Na potrzeby niniejszego Kodeksy, termin „pracownik” oznacza osobę, która jest zatrudniana przez PETRONAS, w tym oznacza osoby na stanowisku dyrektora, osoby niepełniące funkcji kierowniczych, sekretarzy, osoby oddelegowane i osoby zatrudnione bezpośrednio, a także każdą osobę, która:
- (i) jest zatrudniona w PETRONAS na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę lub
 - (ii) świadczy usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej na rzecz PETRONAS.
- 2.2** Część I ustęp 3.5 Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem:
- Na potrzeby niniejszego Dodatku krajowego, termin „PETRONAS” oznacza spółki PETRONAS z siedzibą w Polsce.

Część II: Wersje Kodeksu Postępowania i Etyki Biznesowej PETRONAS

1. Prowadzenie działalności biznesowej, w której Ty lub członkowie Twojej rodziny/ gospodarstwa domowego jesteście w jakikolwiek bezpośredni lub pośredni sposób zaangażowani

1.1 Część II A ustęp 2.1 Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem: -

Pracownik i jego pełnomocnicy i powiernicy, a także dowolny klient lub podmiot, na których pracownik lub takie osoby mają wpływ lub które kontrolują, nie mogą promować tworzenia żadnej działalności, firmy, korporacji lub spółki i/lub posiadać, pośrednio i bezpośrednio, udziałów lub innych faktycznych udziałów (dalej „Kapitał własny”) w: -

- a) podmiotach prywatnych, które uzyskują dochody lub otrzymują płatności na podstawie umów lub innych ustaleń biznesowych podpisanych z PETRONAS;
- b) podmiotach prywatnych znajdujących się na liście zarejestrowanych wykonawców PETRONAS, nawet jeżeli takie podmioty nie uzyskują dochodów ani nie otrzymują płatności na podstawie umów lub innych ustaleń biznesowych podpisanych z PETRONAS; lub
- c) podmiotach publicznych, w których pracownik ma więcej niż 1% udziału własnościowego i w odniesieniu do których pracownik może podejmować decyzje w trakcie pracy dla PETRONAS.

1.2 Część II A ustęp 2.2 Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem: -

Jeżeli ma miejsce sytuacja (na przykład w wyniku otrzymania spadku lub zawarcia małżeństwa), w wyniku której pracownik stanie się, pośrednio lub bezpośrednio, właścicielem Kapitału własnego w jakimkolwiek podmiocie opisanym powyżej, uznaje się, że pracownik znajduje się w sytuacji potencjalnego konfliktu interesów. Pracownik taki będzie mieć obowiązek, z chwilą uzyskania informacji o zaistnieniu takiej sytuacji, poinformować Dyrektora Wydziału lub Dział HR (lub, w przypadku dyrektorów, odpowiedniego sekretarza spółki) na piśmie o takich okolicznościach. Należy skonsultować z PETRONAS najlepszy sposób na uniknięcie lub wykluczenie konfliktu interesów. Po takich konsultacjach, PETRONAS może wydać takie instrukcje pracownikowi, jakie uzna za stosowne, w tym może nałożyć na pracownika lub na inne osoby obowiązek zrzeczenia się Kapitału własnego w takich podmiotach.

1.3 Część II A ustęp 3.1 Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem: -

Pracownik znajduje się w sytuacji konfliktu interesów, kiedy ma udziały (czy to w formie członkostwa w zarządzie, w ramach spółki osobowej, udziałów lub za pośrednictwem agencji) w podmiotach znajdujących się na liście zarejestrowanych wykonawców PETRONAS lub mających podpisane umowy lub ustalenia w zakresie dostaw z PETRONAS, a pracownik jest zaangażowany w proces podejmowania decyzji przez PETRONAS odnoszących się do takich podmiotów lub związanych z takimi podmiotami (bezpośrednio i pośrednio) w trakcie wykonywania swoich obowiązków z PETRONAS.

1.4 Część II A ustęp 3.4 Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem:

Pracownik PETRONAS musi uzyskać zgodę od swojego Działu HR wyłącznie wtedy, gdy członkostwo w zarządzie innej organizacji może negatywnie wpływać na wykonywanie jego obowiązków na mocy umowy z PETRONAS lub na reputację PETRONAS.

2. Majątek PETRONAS

Część II D ustęp 16.4 Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem:

Zgodnie z obowiązującym prawem, pracownik może ponosić odpowiedzialność prawną za utratę lub zniszczenie aktywów, obiektów, zasobów i danych wynikające z umyślnego naruszenia, zaniedbania lub w wyniku działań podjętych bez zgody PETRONAS, a każda finansowa strata poniesiona przez PETRONAS może zostać odzyskana na mocy odjęcia konkretnej kwoty od wynagrodzenia pracownika lub innymi środkami. W celu uniknięcia wątpliwości, odpowiedzialność pracowników PETRONAS za szkodę na rzecz aktywów, obiektów, zasobów i danych PETRONAS podlega przepisom polskiego Kodeksu Pracy.

3. Obowiązki zachowania poufności

Część II F ustęp 18.4 Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem:

W trakcie relacji z PETRONAS pracownik może nawiązać kontakty i relacje ze sprzedawcami, dostawcami, wykonawcami, kierownikami i innymi partnerami biznesowymi PETRONAS. Przez cały czas trwania relacji z PETRONAS i przez okres dwóch lat po zakończeniu relacji z PETRONAS (lub przez dowolny okres określony w warunkach zatrudnienia lub Dodatku krajowym do niniejszego Kodeksu mającym zastosowanie do pracownika), które nastąpiło w wyniku rezygnacji lub z innych powodów, pracownik nie może korzystać z okazji biznesowych wynikających z relacji z PETRONAS ani podejmować się prób dywersji na rzecz takich okazji biznesowych, z których PETRONAS może skorzystać, ani podejmować się prób wypowiedzenia umów, agencji lub innych relacji biznesowych z PETRONAS bez uzyskania wcześniejszej pisemnej zgody PETRONAS, na podstawie oddzielnej umowy sporządzonej pomiędzy PETRONAS a danym pracownikiem.

4. Dodatkowe zatrudnienie lub działalność biznesowa

- 4.1** Część II G ustęp 27 Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem:

Pracownik PETRONAS musi poświęcić czas i uwagę na wykonanie swoich obowiązków służbowych na rzecz PETRONAS. W celu uniknięcia wątpliwości, pracownicy PETRONAS w Polsce nie muszą uzyskać wcześniej zgody PETRONAS w celu podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub działalności zarobkowej, o ile pracownik nie zawarł z PETRONAS umowy o zakazie konkurencji, która wymagałaby takiej zgody w konkretnych sytuacjach.

Jeżeli pracownik już zaangażował się w zyskowną działalność lub jest zaangażowany, pośrednio lub bezpośrednio, w zarządzanie lub działalność biznesową innej spółki lub spółek, firm, korporacji lub w inne działania biznesowe, należy zgłosić taki fakt i podać informację na temat takich działań spółce PETRONAS za pośrednictwem Kierownika Działu lub za pośrednictwem Działu HR.

- 4.2** Z zastrzeżeniem ustępu 6.1. powyżej, pracownik powinien zawsze rozważyć, czy podjęcie dodatkowego zatrudnienia lub działalności zarobkowej nie będzie kolidować z jej/jego obowiązkami pracowniczymi wynikającymi z umowy z PETRONAS, a także czy nie będzie miało negatywnego wpływu na reputację PETRONAS. Jeśli tak, pracownik nie powinien podejmować tego typu zatrudnienia / działalności.

5. Działalność Polityczna

- 5.1** Część II G ustęp 29.1 Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem:
PETRONAS rozumie, że pracownicy jako obywatele mogą chcieć się angażować w zgodną z prawem działalność polityczną. Mimo że PETRONAS nie chce zniechęcać pracowników od takiego zaangażowania, aby spółka PETRONAS mogła uniknąć zaangażowania się w działania jakiegokolwiek partii politycznej czy utożsamiania się z nią, pracownicy mają obowiązek korzystać z czasu po pracy lub corocznego urlopu, po uzyskaniu zgody, na takie cele.
- 5.2** Część II G ustęp 29.2 Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem:
Pracownik, który zamierza startować w krajowych, federalnych i/lub istotnych wyborach, ma obowiązek przekazać spółce PETRONAS informacje na temat działalności politycznej opisanej w tym ustępie, wyłącznie jeżeli takie działanie będzie kolidować z obowiązkami pracownika na mocy umowy z PETRONAS.

6. Zakaz działania jako redaktor gazety i wszelkich innych form publikacji

Część II G ustęp 30 Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem:
Pracownik PETRONAS ma obowiązek zawiadomić i uzyskać zgodę PETRONAS na działanie jako redaktor gazety, magazynu lub dziennika lub działalność polegającą na zarządzaniu takimi publikacjami oraz na inne formy publikacji, tylko jeżeli taka działalność mogłaby mieć negatywny wpływ na reputację PETRONAS.

7. Udzielanie się w mediach

Część II G ustęp 31 Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem:

Pracownik PETRONAS powinien uzyskać zgodę PETRONAS na udzielanie się w mediach, tylko jeżeli taka działalność mogłaby mieć negatywny wpływ na reputację PETRONAS.

8. Ujawnianie nadpłat

Postanowienia Części II H sekcji 33 Kodeksu nie mają zastosowania do pracowników PETRONAS w Polsce.

Niezależnie od powyższego, PETRONAS może zażądać, na mocy postępowania cywilnego zgodnie z polskim kodeksem cywilnym, zwrotu nieuzasadnionych świadczeń.

9. Substancje zabronione (narkotyki i alkohol)

Część III ustęp 8.2 Kodeksu na potrzeby Polski zostaje usunięta i zastąpiona następującym zapisem:

W celu zapewnienia zgodności z tą polityką, PETRONAS może przeprowadzić niezapowiedziane testy i przeszukania dotyczące zabronionych substancji zgodnie z politykami PETRONAS i podlegając firmie PETRONAS, po otrzymaniu wcześniejszej pisemnej zgody od pracowników.

Każda osoba objęta niniejszym Kodeksem, która będzie w nieuprawnionym posiadaniu dowolnej substancji uzależniającej lub u której test wykaże obecność substancji zabronionej uznawana jest za osobę winną niewłaściwego postępowania, co może skutkować pociągnięciem takiej osoby do odpowiedzialności w ramach postępowania dyscyplinarnego, w tym może skutkować wypowiedzeniem umowy. Z zastrzeżeniem lokalnych przepisów w danej jurysdykcji, pracownicy mają obowiązek poddać się takim testom i przeszukaniom przeprowadzanym przez osoby lub laboratorium upoważnione przez PETRONAS na drodze podpisania odpowiednich dokumentów wydanych przez PETRONAS. Co więcej, pracownicy poddani takim testom muszą wyrazić zgodę na udostępnienie wyników spółce PETRONAS.

Część III: Obowiązki Dobrej Wiary, Lojalności, Staranności I Uczciwości

1. Poważne Zadłużenie Pieniężne

- 1.1** Na cele niniejszego ustępu, wyrażenie „poważne zadłużenie pieniężne” to stan zadłużenia pracownika, który – w odniesieniu do kwoty długu zaciągniętej przez pracownika – spowodował u takiego pracownika finansowe trudności.

Pracownik znajduje się w poważnym zadłużeniu pieniężnym, gdy:

- a) taki pracownik jest dłużnikiem z wyroku sądowego, tak długo, jak zasądzony dług pozostanie niespłacony; lub
 - b) pracownik jest bankrutem lub niewypłacalnym pracownikiem, tak długo, jak pozostaje bankrutem lub tak długo, jak zasądzony dług pozostaje niespłacony, w zależności od sytuacji.
- 1.2** Poważne zadłużenie pieniężne z dowolnej przyczyny uznaje się na negatywnie wpływające na efektywność i skuteczność pracownika.
- 1.3** Pracownik ma obowiązek unikać zwyczajowego zadłużenia, chyba że taki pracownik udowodni, że takie zadłużenie lub niewypłacalność są wynikiem okoliczności pozostających poza jego kontrolą i nie wynikają one z ekstrawagancji czy roztrwonienia.
- 1.4** Pracownik, którego bankructwo zostanie anulowane może być traktowany jako osoba, która odzyskała pełną zdolność kredytową.

2. Pożyczanie Pieniędzy

- 2.1** Pracownik może pożyczać pieniądze od banków, towarzystw ubezpieczeniowych, spółdzielni lub pożyczkodawców licencjonowanych na mocy ustawy o nadzorze nad rynkiem finansowym z 2006 roku, a także zaciągać dług poprzez nabywanie towarów na mocy umów sprzedaży ratalnej lub innych umów, pod warunkiem, że:
- a) takie banki, towarzystwa ubezpieczeniowe, spółdzielnie lub pożyczkodawcy, od których pracownik pożyczka nie podlegają bezpośredniej lub pośredniej władzy publicznej ze strony pracownika;
 - b) takie pożyczki nie kończą się publicznym skandalem ani nie prowadzą do wniosku, że pracownik nadużył swojego stanowiska na naszą prywatną korzyść; lub
 - c) łączna suma długów pracownika nie doprowadza i nie doprowadzi do poważnego zadłużenia pieniężnego jak opisano w Sekcji 1.
- 2.2** Nie można pożyczać pieniędzy od innej osoby zaangażowanej w działalność pożyczania pieniędzy.
- 2.3** Należy przestrzegać ograniczeń w zakresie pożyczania pieniędzy określonych w Kodeksie.

Część IV: Bezpieczeństwo Informacji

Pracownik musi przestrzegać obowiązującej od czasu do czasu Polityki bezpieczeństwa informacji PETRONAS, do której wgląd można uzyskać u Dyrektora ds. cyfrowych PETRONAS.

Część V: Kultura Pracy i Otoczenia

1. Dress code

1.1 Wprowadzenie

Wszyscy pracownicy powinni być schludnie, odpowiednio i przyzwoicie ubrani w czasie pracy.

1.2 Pracownicy płci męskiej

- a) Wszyscy pracownicy płci męskiej muszą nosić albo koszule z długim lub krótkim rękawem albo koszule dostarczane przez pracodawcę. Koszule muszą być włożone do spodni. Noszenie koszul z nadrukami, t-shirtów, spodni dżinsowych oraz krótkich spodni jest niedozwolone.
- b) Mężczyźni na stanowiskach kierowniczych powinni nosić krawaty za wyjątkiem tych, którzy noszą mundury lub stroje firmowe.
- c) Obuwie musi być odpowiednie i stosowne. Klapki, płaskie sandały/buty wsuwane i obuwie sportowe są niedozwolone. Wyjątkiem są płaskie sandały noszone w celach zdrowotnych.
- d) Włosy powinny być schludne.

1.3 Pracownicy płci żeńskiej

- a) Pracownicy płci żeńskiej muszą nosić strój, który jest odpowiedni i stosowny dla biurowego środowiska pracy. Długość spódnicy nie może być przed kolano.
- b) Pracownicy płci żeńskiej mogą nosić kostiumy ze spodniami. Spodnie dżinsowe i krótkie spodnie są niedozwolone.
- c) Prowokujące i niestosowne stroje są niedozwolone.

-
- d) Obuwie musi być odpowiednie i stosowne. Klapki, płaskie sandały i obuwie sportowe są niedozwolone. Wyjątkiem są płaskie sandały noszone przez kobiety w ciąży lub w celach zdrowotnych.

1.4 Pracownicy umundurowani

Wszyscy pracownicy umundurowani muszą nosić wyznaczone mundury przez cały czas.

1.5 Inne formy stroju

Ubiór inny niż określony powyżej może być noszony podczas godzin pracy, jeśli wymaga tego wykonywana praca i jest on zaakceptowany przed odpowiedniego Kierownika Działu.

Gdy jest to stosowne może być noszony tradycyjny lub narodowy strój.

Kierownik Działu powinien wiedzieć o dniach, w których taki strój może być noszony.

1.6 Dress code podczas pełnienia oficjalnych funkcji

Pracownicy powinni być odpowiednio ubrani zgodnie z wymogami dotyczącymi stroju przewidzianymi dla danej funkcji. W braku określonych wymagań, pracownik powinien przestrzegać niniejszej polityki.

1.7 Dzień Eleganckiego Luzu

Pracownicy mogą nosić stroje tzw. smart/casual (codzienne, ale cechujące się elegancją) w piątki, o ile nie mają wtedy zebrań lub innych biznesowych spotkań. T-shirty, krótkie spodnie i sandały są niedozwolone.

1.8 Wykładnia:

- a) „Schludnie, odpowiednio i przyzwoicie ubrany” oznacza noszący przyzwoity, stosowny, elegancki i profesjonalny strój.
- b) „Prowokacyjny i niestosowny strój” oznacza nieodpowiedni i niewłaściwy strój do pracy. Pojęcie to obejmuje również prześwitujące, obciste i ciasne koszule, bluzki, bluzki dzianinowe, bluzki z dekoltem, sukienki bez pleców, obciste spódnice/spodnie, spódnice/sarongi z dużym rozcięciem, które odstaniają uda oraz krótkie spódnice.

Część VI: Postępowanie Dyscyplinarne I Sankcje

Należy skontaktować się z Działem HR w celu zapoznania się z polityką dot. postępowania dyscyplinarnego, procedurami dyscyplinarnymi i procedurami dotyczącymi sankcji mającymi zastosowanie w spółce, które od czasu do czasu ulegają zmianie.

PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) (20076-K)

Legal Compliance Department

Group Legal

Level 65, PETRONAS Twin Towers

Kuala Lumpur City Centre

50088 Kuala Lumpur

Malaysia

cobe@petronas.com.my

www.petronas.com