



PETRONAS

# Código de Conduta e Ética Empresarial da PETRONAS



O Código de Conduta e Ética Empresarial da PETRONAS é uma referência geral para uso em todos os países em que a PETRONAS tem operações. Não descreve todas as leis aplicáveis ou políticas da PETRONAS, nem fornece detalhes completos sobre qualquer lei ou política específica. Não constitui aconselhamento jurídico. Não constitui ou cria um contrato de trabalho. A PETRONAS reserva o direito de modificar, rever, cancelar ou renunciar a qualquer política, procedimento ou condição sem aviso prévio e sem revisão do Código. Além disso, as disposições do Código podem ser modificadas pela PETRONAS para as adaptar às leis e condições locais.

# Índice

Prefácio pelo Presidente e CEO do Grupo .....	i
Princípios empresariais gerais .....	iii
Introdução .....	1

## Parte I: Valores e cultura fundamentais

1. Aplicação .....	2
2. Valores e cultura empresariais .....	6
3. Definições .....	8

## Parte II: Deveres de boa-fé, fidelidade, diligência e integridade

### Parte II A: Conflito de interesses

1. Dever em relação à prevenção de conflitos de interesses.....	9
2. Envolvimento em negócios em que o funcionário ou a sua família/ agregado familiar têm um interesse direto ou indireto .....	11
3. Conflitos de interesses que surgem quando o funcionário é parte na tomada de decisões.....	13
4. Divulgações que dão vantagem indevida a terceiros .....	14
5. Transações pessoais com clientes, fornecedores, contratados e fornecedores da PETRONAS.....	15

### Parte II B: Combate à corrupção e práticas antiéticas

6. Solicitação, suborno e corrupção.....	16
7. Receber pagamentos de facilitação .....	18
8. Proibição de comissões, descontos e lucros secretos .....	19
9. Responsabilização por lucros ou ganhos secretos.....	20
9A. Presentes e entretenimento.....	20
10. Receber presentes e entretenimento .....	21
11. Fornecer presentes e entretenimento .....	22
12. Funcionários públicos .....	23
13. Branqueamento de capitais e devida diligência de contrapartes .....	25

### Parte II C: Comércio nacional e internacional

14. Leis antitrust/de concorrência.....	26
15. Controlos de exportação e importação, boicotes internacionais e programas de sanções económicas .....	29

### Parte II D: Ativos da PETRONAS

16. Responsabilidade por ativos, recursos de instalações e registos.....	31
--	----

## **Parte II E: Integridade financeira**

17. Controlos e procedimentos internos.....	32
---	----

## **Parte II F: Obrigações de confidencialidade/Propriedade intelectual/Comunicações públicas**

18. Obrigações de confidencialidade .....	33
19. Proteção de dados pessoais .....	35
20. Abuso de informação privilegiada .....	36
21. Invenções e programas de computador .....	37
22. Propriedade intelectual de terceiros .....	39
23. Publicação de materiais .....	40
24. Realização de declarações públicas.....	41
25. Fornecimento de referências.....	42
26. Redes sociais/Tecnologias e sistemas de informação .....	43

## **Parte II G: Conduta contrária ao dever de servir com diligência**

27. Emprego externo ou atividades empresariais .....	46
28. Serviços públicos, atividades recreativas, desportivas, sindicais e comunitárias.....	48
29. Atividades políticas .....	50
30. Proibição de agir como editor de jornais ou qualquer forma de publicação .....	51
31. Participação em meios de comunicação.....	52

## **Parte II H: Deveres de divulgação**

32. O seu dever de denunciar violações e infrações.....	53
33. Divulgação de pagamentos em excesso .....	54

## **Parte III: Cultura e ambiente no local de trabalho**

1. Significado de um ambiente seguro, protegido e propício no local de trabalho.....	55
2. Discriminação ilegal.....	56
3. Desenvolvimento sustentável.....	57
4. Código de vestuário.....	58
5. Assédio sexual .....	59
6. Relações não comerciais no local de trabalho.....	60
7. Saúde, segurança e ambiente no trabalho .....	61
8. Uso indevido de substâncias (abuso de drogas e álcool).....	62
9. Empréstimos de dinheiro.....	64
10. Intimidação e assédio no local de trabalho .....	65
11. Direitos humanos .....	66

## **Parte IV: Disciplina, processo disciplinar e sanções**

1. Importância da boa conduta e disciplina ..... 67
2. Processo disciplinar e sanções ..... 71

# Prefácio pelo Presidente e CEO do Grupo

Publicado pela primeira vez em 2012 como um guia para funcionários do Grupo PETRONAS, o Código de Conduta e Ética Empresarial da Petronas (CoBE) estabelece as expectativas e padrões de comportamento que um funcionário do Grupo PETRONAS deve manter ao realizar o seu trabalho e ao executar quaisquer negócios.

O CoBE foi construído com base nos valores partilhados e intemporais de lealdade, integridade, profissionalismo e coesão da PETRONAS.

O mundo e o ambiente de negócios em que operamos continuam a mudar e evoluir. Atualmente, há uma expectativa elevada e um maior escrutínio da indústria de petróleo e gás, ao mesmo tempo que o impulso para a transição energética se intensifica. As preocupações ambientais, sociais e de governação continuam a ser pilares fundamentais da sustentabilidade: elementos essenciais que devem fazer parte integrante da forma como operamos.

Nestas circunstâncias, é importante para nós harmonizar o CoBE em todas as nossas operações globais para melhorar a consistência e apoiar a supervisão eficaz da gestão.

Em linha com a nossa Declaração de Propósito, “Um parceiro progressivo de energia e soluções que enriquece vidas para um futuro sustentável”, o nosso CoBE foi agora melhorado para se ajustar aos desenvolvimentos das leis e práticas locais e internacionais, bem como avanços tecnológicos e de governação. Os padrões e comportamentos éticos que defendemos são uma base para ganhar a confiança de todos com quem trabalhamos. Só com esta base de confiança pode tudo o resto ser construído.



A integridade deve, portanto, ser a marca distintiva de um funcionário da PETRONAS. Além disso, temos agora de estender a expectativa de integridade àqueles que trabalham no nosso ecossistema.

O CoBE aplicar-se-á não apenas a todos os funcionários e diretores do Grupo PETRONAS em todo o mundo, mas também aos nossos contratados, subcontratados, consultores, agentes, representantes e outros que executam trabalhos ou serviços para o Grupo PETRONAS ou em seu nome. Em particular, o CoBE proíbe expressamente a solicitação indevida, o suborno e outras atividades corruptas, não apenas por funcionários e diretores, mas também por terceiros que executem trabalhos ou serviços em nome de empresas do Grupo PETRONAS ou para elas.

Considerando a aplicação internacional do CoBE, algumas disposições do CoBE foram modificadas para se adaptarem aos requisitos das jurisdições locais onde a PETRONAS opera. O CoBE continuará a ter Suplementos de País separados, conforme e quando necessário, para corresponder à legislação aplicável e às convenções sociais das jurisdições locais. Em conjunto, certos Suplementos de País também foram traduzidos para vários idiomas para garantir que as nossas mensagens e expectativas sobre conduta e ética nos negócios são transmitidas de forma clara e eficaz no país de utilização.

Sem exceção, todas as pessoas na PETRONAS têm a responsabilidade de fazer boas escolhas e abraçar a integridade como um modo de vida. Use isto como um guia ao conduzir o nosso negócio de forma responsável e comprometa-se a agir corretamente, através das suas palavras e ações.

Isso garantirá um sucesso sustentável e maior para todos nós: o Grupo PETRONAS, os nossos parceiros e os nossos clientes.

Obrigado.



**DATUK TENGKU MUHAMMAD TAUFIK**

Presidente e Diretor Executivo do Grupo

# Princípios Gerais

## Empresariais



**A Petrolim Nasional Berhad (PETRONAS) é uma empresa global dinâmica de energia e soluções com a principal intenção de impulsionar o progresso da sociedade de forma responsável e sustentável. Reconhecida como uma das maiores empresas do mundo, incluída no ranking Fortune Global 500®, temos um total de 46 884 funcionários com um alcance global que abrange mais de 100 países.**

**Na PETRONAS, estamos empenhados em tornar a nossa empresa num parceiro avançado de energia e soluções, enriquecendo vidas para um futuro sustentável.**

Ao manter o nosso compromisso como um participante responsável e consciente no setor global de energia, a sustentabilidade continua a ser uma consideração central do que fazemos e de como o fazemos. Estamos empenhados em fazer crescer o nosso negócio de forma responsável, contribuindo positivamente para a sociedade e o ambiente.

### **O nosso longo histórico como parceiro global de energia e soluções**



Desde 1974, transformámos a PETRONAS, passando de uma empresa nacional de petróleo a uma empresa multinacional de petróleo e gás totalmente integrada. Esta experiência forneceu-nos a fórmula vencedora para impulsionar a transição para uma economia de baixo carbono e contribuir ainda mais para o progresso da sociedade.



## E amplo alcance global

Somos uma organização com uma forte presença em mais de 100 países e esforçamo-nos por procurar o potencial energético em todo o mundo para fornecer soluções de energia responsáveis.



## Que é conduzida por uma equipa dedicada de pessoas

As pessoas são a nossa força e parceiros para o crescimento, impulsionando a nossa paixão pela inovação para progredirmos em direção a soluções de energia sustentáveis. Os nossos 46 884 funcionários em todo o mundo continuam na vanguarda da execução dos nossos objetivos estratégicos, equipados com as competências e conhecimentos para prosperar num futuro de baixo carbono.



## E sustentada por uma governação responsável

Em todo o Grupo, esforçamo-nos por alcançar os mais altos padrões de integridade na condução dos nossos negócios e operações. Temos políticas, sistemas e protocolos robustos em vigor para garantir uma boa governação e práticas comerciais éticas.



## Apoio ao nosso negócio e portfólio em expansão

Temos uma longa história de sucesso na exploração, desenvolvimento e produção de petróleo bruto e gás natural na Malásia e no exterior. Agora, à medida que os sistemas de energia do mundo estão em transição, o nosso portfólio está a expandir-se para incluir hidrocarbonetos convencionais mais limpos, recursos renováveis e uma gama de produtos avançados e soluções adaptativas.



# Introdução

**A PETRONAS está empenhada em manter o mais alto padrão de integridade, comportamento ético e profissionalismo e em aderir a todas as leis aplicáveis em todas as suas operações.**

**A PETRONAS deve continuamente:**

- Manter-se a par do desenvolvimento das leis de ética e integridade aplicáveis
- Ter em vigor uma estrutura e um mecanismo de governação robustos que incorporem controlos internos e gestão de riscos
- Promover uma cultura de integridade, comportamento ético e profissionalismo através da incorporação e implementação do programa de conformidade
- Ter em vigor um canal de denúncia eficaz

O Código de Conduta e Ética Empresarial da PETRONAS (o “Código” ou “CoBE”) aplica-se a todos os funcionários, diretores, executivos da PETRONAS e terceiros que executem trabalhos ou serviços em nome da PETRONAS ou para ela. Empresas de joint-venture nas quais a PETRONAS não é uma parte interessada controladora e empresas associadas da PETRONAS são incentivadas a adotar este Código ou princípios e padrões semelhantes.

A PETRONAS toma medidas disciplinares severas contra os seus funcionários, diretores ou executivos envolvidos em atividades ilegais ou antiéticas. A PETRONAS mantém o direito de rescindir relações comerciais com terceiros que sejam considerados envolvidos nessas irregularidades.

A PETRONAS requer que os seus funcionários e terceiros que executem trabalhos ou serviços em nome da PETRONAS ou para ela cumpram rigorosamente este Código em todos os momentos.

# Parte I:

## Cultura e valores

## fundamentais

### 1. Aplicação

- 1.1** Este Código destina-se a ser aplicado a todos os funcionários de todas as empresas do grupo PETRONAS em todo o mundo. Também se destina a ser aplicado a todos os diretores (executivos e não executivos) dessas empresas, exceto quando indicado de outra forma neste Código. O não cumprimento pode ter consequências graves para a PETRONAS e pode resultar em ações disciplinares contra si, ou mesmo no seu despedimento da PETRONAS, de acordo com os requisitos da lei aplicável.
- 1.2** Este Código aplica-se a si na sua qualidade de terceiro que realiza negócios com a PETRONAS e a PETRONAS requer o mesmo nível de integridade e conduta empresarial da sua parte, quer seja contratado como agente, intermediário, contratado para fornecer bens e/ou serviços em conjunto ou em nome da PETRONAS ou uma contraparte numa transação comercial com a PETRONAS. "Terceiros" refere-se a indivíduos e entidades empresariais, incluindo, entre outros, diretor, executivo, funcionário, agente, consultor, nomeado, representante, licenciado, consultor, subcontratados e qualquer prestador de serviços. O não cumprimento pode ter consequências graves para si e para a PETRONAS, e pode resultar em que a PETRONAS lhe solicite que tome medidas corretivas para remediar uma violação, ou mesmo suspender ou rescindir a relação comercial consigo, e procurar fazer valer qualquer outro direito contratual que possa ter contra si por violar este Código.
- 1.3** Se desejar direcionar as suas preocupações sobre uma unidade ou executivo, contratados, subcontratados, consultores, agentes, representantes ou outros fornecedores da PETRONAS, em vez contactar o seu Diretor de Departamento (HoD), Departamento de Recursos Humanos (Departamento de RH), Departamento de Conformidade Jurídica (LCD) ou pessoa de contacto da

PETRONAS, também pode entrar em contacto com as seguintes plataformas de canais de denúncia de irregularidades:

- a) E-mail para [whistle@petronas.com](mailto:whistle@petronas.com)
- b) Envio online através de <https://www.petronas.com/whistleblowing>
- c) Por escrito, para P.O Box No 11646, Pejabat Pos Besar Kuala Lumpur

Consulte também a nossa Política de Denúncias disponível no site da PETRONAS para obter mais informações.

- 1.4** Este Código foi preparado em inglês e em bahasa malaio e pode surgir noutros idiomas. Em caso de conflito, a versão em inglês prevalecerá.
- 1.5** Este Código é implementado (com certas adaptações locais) em todo o mundo numa implementação gradual, começando com a sua entrada em vigor para o grupo de empresas da Malásia a 18 de agosto de 2022 (“Data de Vigência”). Nesse sentido, substitui o anterior Código de Conduta e Ética Empresarial da PETRONAS. Qualquer má conduta cometida antes da Data de Vigência deste Código será tratada de acordo com o anterior Código de Conduta e Ética Empresarial da PETRONAS (ou outras políticas e termos e condições de serviço aplicáveis) em vigor para a sua empresa no momento da má conduta.
- 1.6** Se houver algum conflito entre a lei e a regra ou política estabelecida neste Código, deve cumprir a lei. No entanto, se houver algum conflito entre os costumes ou política local com este Código, é-lhe solicitado que cumpra este Código. Se perceber que uma disposição deste Código entra em conflito com a lei da sua jurisdição, deve consultar o seu HoD, Departamento de RH, o LCD ou a sua pessoa de contacto da PETRONAS (conforme o caso) em vez de desconsiderar este Código sem consultar.
- 1.7** As disposições deste Código podem ser alteradas ou renunciadas pela PETRONAS a qualquer momento, a critério exclusivo da PETRONAS. A PETRONAS espera que as renúncias só sejam concedidas em circunstâncias excepcionais e, portanto, apenas de acordo com a lei aplicável e as políticas e procedimentos da PETRONAS. As disposições deste Código podem ser complementadas ou modificadas para a sua jurisdição através de orientações locais (Suplemento de País) que foram aprovadas

através do LCD. Em particular, as disposições relativas a procedimentos e ações disciplinares para a sua jurisdição podem ser estabelecidas num Suplemento de País para a sua jurisdição. Se não forem estabelecidas tais disposições, serão aplicadas as regras e práticas disciplinares padrão para lidar com violações da política da empresa, em todos os casos de acordo com os requisitos da lei aplicável na sua jurisdição. Este Código pode ser implementado através de um manual ou termos e condições de contrato, ou manual ou documento semelhante, que pode abordar questões adicionais além do âmbito deste Código. Procure aconselhamento do LCD para obter informações sobre o Suplemento de País em vigor para a sua jurisdição (se houver). Qualquer Suplemento de País será considerado parte deste Código para a sua jurisdição.

- 1.8** Este Código não identifica ou estabelece todas as leis, políticas ou procedimentos que se possam aplicar a si no desempenho da sua função. É responsável por se informar sobre as leis e outras políticas e procedimentos da PETRONAS que se aplicam a si como resultado do seu papel na PETRONAS. Este Código não constitui aconselhamento jurídico.
- 1.9** Para ajudar a entender e interpretar este Código, um guia fácil de usar do Código intitulado “Guia do CoBE da PETRONAS” é disponibilizado e vinculado como documento de referência neste Código. Em caso de conflito entre o Guia do CoBE da PETRONAS e este Código, este Código (conforme complementado ou modificado para a sua jurisdição) prevalecerá.
- 1.10** Além do acima exposto, certas secções deste Código estão vinculadas à Política de Denúncias da PETRONAS e à Política e Orientações Antissuborno e Corrupção da PETRONAS (Manual ABC) como documento de referência neste Código. Qualquer alteração e revisão destes documentos será atualizada para o link de referência conforme e quando necessário.

- 1.11** Este Código não procura abordar todas as situações que possa encontrar no decurso do seu emprego e na condução de negócios com a PETRONAS. Declarações ou exemplos explicativos estabelecidos neste Código podem ou não ser aplicáveis à sua situação/relacionamento/acordo com a PETRONAS e servem apenas como orientação. Este Código não substitui o seu próprio dever, responsabilidade e responsabilização de cumprir todas as leis aplicáveis a si ou à sua empresa, nem substitui o seu bom senso no exercício da discricção e na tomada de decisões de negócios.

Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS

## 2. Valores e cultura empresariais

**2.1** A PETRONAS está comprometida com os mais altos padrões de integridade, abertura e responsabilização na condução dos negócios e operações do Grupo. A PETRONAS procura conduzir os seus negócios de maneira ética, responsável e transparente.

**2.2** Como funcionário da PETRONAS, tem o dever de servir a PETRONAS com boa-fé, fidelidade, diligência e integridade. É sua obrigação agir no melhor interesse da PETRONAS e a abster-se de se envolver em condutas ou atividades que possam afetar adversamente os melhores interesses da PETRONAS. É-lhe sempre requerido que:

- mantenha conscientemente o mais alto grau de integridade;
- exerça sempre o cuidado e o juízo adequados;
- evite conflitos de interesses;
- se abstenha de tirar proveito da sua posição ou exercer a sua autoridade para promover o seu próprio interesse pessoal às custas da PETRONAS.

Não pode comportar-se de uma maneira que possa minar ou que possa destruir ou prejudicar a confiança da PETRONAS em si. Estes deveres não se limitam aos deveres que lhe são impostos por lei.

Caso lhe seja solicitado que faça algo que considere duvidoso, errado ou inadequado, deve tomar medidas para resolver a situação falando diretamente com o seu HoD, Departamento de RH ou LCD, que podem fornecer-lhe as orientações adequadas.

- 2.3** A PETRONAS espera que, durante todo o seu tempo de serviço como funcionário da PETRONAS:
- a) se esforce por manter um alto padrão de profissionalismo;
  - b) entregue sempre a sua lealdade e devoção integrais à PETRONAS e em todas as ocasiões;
  - c) sirva com honestidade e integridade, boa vontade e cortesia;
  - d) demonstre coesão de grupo com base na unidade de propósito, juntamente com uma atitude de cuidado para com o indivíduo;
  - e) defenda o dever de zelar pelos interesses e reputação da PETRONAS;
  - f) demonstre um alto sentido de disciplina, cooperação e diligência no cumprimento dos seus deveres;
  - g) atue de forma consistente para manter a confiança da PETRONAS em si;
  - h) promova a criatividade e novas abordagens no decurso da realização do seu trabalho;
  - i) cumpra as leis e regulamentos aplicáveis e as políticas e procedimentos da PETRONAS.

### 3. Definições

- 3.1** Quando o contexto ou a construção exigir, todas as palavras aplicadas no plural serão consideradas como incluindo o singular e vice-versa; o masculino incluirá o feminino e o neutro e vice-versa; e o presente incluirá o passado e o futuro e vice-versa.
- 3.2** As referências a “si” neste Código referem-se a qualquer pessoa a quem este Código se aplique. Quando referências mais específicas forem usadas (como “funcionário”), é pretendida a referência mais específica.
- 3.3** Para os fins deste Código, o termo “família/agregado familiar” inclui o cônjuges, filhos (incluindo enteados e filhos adotivos), pais, padrastos/madrastas, irmãos, meios-irmãos, avós, netos, sogros, tios, tias, sobrinhas, sobrinhos e primos diretos, bem como outras pessoas que sejam membros do seu agregado familiar.
- 3.4** Para os fins deste Código, o termo “funcionário” significa qualquer pessoa empregada pela PETRONAS, incluindo, entre outros, executivos, não executivos, secretários, temporários e indivíduos contratados diretamente.
- 3.5** O termo “PETRONAS” significa a PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) e as suas empresas subsidiárias e controladas. A expressão “PETRONAS” é usada por comodidade quando são feitas referências a empresas da PETRONAS em geral. As empresas em que a PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) detém participação direta ou indireta são pessoas coletivas distintas.
- 3.6** Para os fins deste Código, o termo “pessoa de contacto da PETRONAS” significa o ponto focal da PETRONAS que pode ser contactado por qualquer terceiro que tenha negócios com a PETRONAS.

# Parte II :

## Deveres de boa-fé, fidelidade, diligência e integridade

### Parte II A: Conflitos de interesses

#### 1. Dever de evitar conflitos de interesses

##### 1.1 Conflito de interesses

- a) Um conflito de interesses pode existir quando um indivíduo está em posição de tirar proveito do seu papel na PETRONAS para seu benefício pessoal, incluindo o benefício da sua família e amigos, em que o seu interesse pode entrar em conflito/potencialmente entrar em conflito com o interesse da PETRONAS.
- b) Um conflito de interesses pode dificultar que um indivíduo cumpra os seus deveres de forma imparcial e correta.
- c) Um conflito de interesses pode existir mesmo que não resulte em atos antiéticos ou impróprios. Mesmo a aparência de influência imprópria na sua tomada de decisão pode ser um problema.
- d) Um conflito de interesses prejudicará os valores de boa-fé, fidelidade, diligência e integridade no desempenho dos seus deveres e obrigações, conforme esperados pela PETRONAS.

Portanto, deve evitar conflitos de interesses entre as suas relações pessoais e os seus deveres e responsabilidades na condução dos negócios da PETRONAS. Em particular, é proibido o uso da posição no escritório da PETRONAS, de informações confidenciais, ativos e outros recursos da PETRONAS para ganho pessoal ou para a vantagem de outras pessoas com as quais esteja associado.

**1.2** As situações em que podem surgir conflitos de interesse incluem, mas sem a isso se limitarem:

- a) quando, no exercício da sua autoridade, dá preferência aos seus interesses ou aos interesses dos membros da sua família/agregado familiar, associados ou amigos, em vez dos interesses da PETRONAS;
- b) quando estiver em posição de influenciar as decisões que devem ser tomadas pela PETRONAS em relação a negociações com um negócio, empresa, ou entidade da sua propriedade ou parcialmente da sua propriedade, da sua família/membros da família, associados ou amigos;
- c) quando competir com a PETRONAS ou contra ela. Portanto, deve evitar conflitos de interesses entre as suas relações pessoais e os seus deveres e responsabilidades na condução dos negócios da PETRONAS. Em particular, é proibido o uso da posição no escritório da PETRONAS, de informações confidenciais, ativos e outros recursos da PETRONAS para ganho pessoal ou para a vantagem de outras pessoas com as quais esteja associado.
- d) quando tem um interesse financeiro num fornecedor, contratado, concorrente ou cliente e está envolvido no processo de tomada de decisão da PETRONAS relacionado ou relevante para ele;
- e) quando tem um interesse financeiro numa transação na qual sabe que a PETRONAS está envolvida ou planeia estar envolvida;
- f) quando recebe taxas, comissões ou outros benefícios de um fornecedor, contratado, concorrente ou cliente.

**1.3** Quaisquer casos de conflito devem ser avaliados pelo HoD em consulta com o Departamento de RH, o presidente da empresa relevante (no caso de administradores) ou a sua pessoa de contacto da PETRONAS. A não divulgação completa da natureza e do âmbito do conflito de interesses assim que tiver conhecimento dele poderá resultar em ações disciplinares ou na gestão de consequências contra si, quer esse conflito potencial ou real resulte ou não em danos tangíveis ou intangíveis para a PETRONAS.

## **2. Envolvimento em negócios em que o funcionário ou a sua família/agregado familiar têm um interesse direto ou indireto**

**2.1** Considera-se que tem um conflito de interesses quando você, os membros da sua família/agregado familiar e os seus nomeados e administradores, e qualquer conta ou entidade sobre a qual você ou eles tenham influência ou controle, promovem a formação de qualquer negócio, empresa ou sociedade e/ou possuem, direta ou indiretamente, ações ou outras formas de interesse beneficiário (doravante denominado "Capital"), incluindo, mas sem a isso se limitar a:

- a) entidades privadas que obtenham qualquer receita ou recebam qualquer pagamento de acordos contratuais ou outros acordos comerciais com a PETRONAS;
- b) entidades privadas presentes nas listas de contratados registados da PETRONAS, mesmo que as entidades envolvidas não obtenham nenhuma receita ou recebam qualquer pagamento de acordos contratuais ou outros acordos comerciais com a PETRONAS; e/ou
- c) entidades de capital aberto nas quais você ou um membro da sua família/agregado familiar detenha uma participação superior a 1% e em relação às quais tenha autoridade para tomar decisões no decurso do seu trabalho na PETRONAS.

**2.2** Caso surja uma situação (por exemplo, em resultado de herança ou por casamento) em que você (ou um membro da sua família/agregado familiar) se torne, direta ou indiretamente, proprietário de Capital em quaisquer entidades identificadas acima, será considerado como estando numa situação de potencial conflito de interesses e terá o dever, assim que tomar conhecimento da situação, de divulgar ao HoD, ao Departamento de RH, ao presidente da empresa relevante (no caso de administradores) ou à sua pessoa de contacto da PETRONAS, por escrito, essas circunstâncias. Qualquer conflito de interesses deve ser aprovado pelo HoD, em consulta com o Departamento de RH, o presidente da empresa relevante (no caso de administradores) ou a sua pessoa de contacto da PETRONAS e essa consulta deve incluir sugestões e/ou recomendações sobre a forma mais adequada de prevenir ou superar o conflito de interesses.

A sua omissão de informar a PETRONAS quando um conflito de interesses (ou potencial situação de conflito de interesses,

conforme descrito acima) se tornar conhecido por si e/ou o não cumprimento dos requisitos da PETRONAS será considerado como estando em posição de conflito para a qual podem ser tomadas medidas disciplinares adequadas contra si.

Os conflitos de interesse e potenciais conflitos de interesse que forem totalmente divulgados e que sejam formalmente aprovados e permitidos pela PETRONAS não serão constituídos como uma violação deste Código.

**2.3** É incentivado a declarar os seus interesses em determinadas circunstâncias, incluindo, mas sem limitação, as seguintes:.

no caso de você, os membros da sua família/agregado familiar e os seus nomeados e administradores, e qualquer conta ou entidade sobre a qual você ou eles tenham influência ou controlo, estarem envolvidos na promoção e formação de qualquer negócio, empresa ou sociedade e/ou possuírem, direta ou indiretamente, ações ou outras formas de interesse beneficiário em:

- a) sociedades limitadas; e/ou
- b) sociedades anónimas.

### **3. Conflito de interesses que surge quando é parte na tomada de decisões**

- 3.1** Estará numa situação de conflito de interesses quando você, um membro da sua família/agregado familiar e/ou os seus associados tiverem interesse (seja na forma de conselhos de administração, parcerias, participações ou através de agência) em entidades que estejam nas listas de contratados registados da PETRONAS ou que tenham acordos contratuais ou de fornecimento com a PETRONAS, e estiver envolvido em qualquer tomada de decisão pela PETRONAS relacionada com essas pessoas coletivas, ou tiver relações (direta ou indiretamente) com elas no decurso das suas funções com a PETRONAS.
- 3.2** Também estará numa situação de conflito de interesses quando estiver envolvido ou esperar estar envolvido na contratação, supervisão, gestão ou planeamento de carreira em relação a qualquer um dos seus familiares na PETRONAS ou em entidades que prestam serviços à PETRONAS.
- 3.3** Quando essa situação de conflito de interesses se tornar do seu conhecimento, a menos que seja instruído de outra forma pela PETRONAS, deverá abster-se de participar em qualquer tomada de decisão ou deliberação da PETRONAS que envolva a entidade ou pessoa e evitar fazer qualquer coisa que possa influenciar as decisões sobre essas negociações e deverá relatar esse conflito de interesses ao HoD, ao presidente da empresa relevante (no caso de administradores) ou à sua pessoa de contacto da PETRONAS. Após esse relatório, o HoD, em consulta com o Departamento de RH, ou a sua pessoa de contacto da PETRONAS, conforme o caso, dar-lhe-á as instruções que considerar adequadas, que deverá cumprir.
- 3.4** Pode ser-lhe solicitado que cumpra funções no conselho de administração de outra organização e isso pode, nalguns casos, levantar um conflito de interesses ou uma questão legal, mesmo que a função seja voluntária e não remunerada. Antes de um funcionário da PETRONAS aceitar um cargo como membro de uma administração exterior à PETRONAS, tem sempre de obter a aprovação do seu HoD.

Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS

#### **4. Divulgações que dão vantagem indevida a terceiros**

Não se envolverá com o cometimento ou omissão de qualquer ato que dê uma vantagem indevida a uma parte externa nas suas negociações com a PETRONAS sem a aprovação prévia da PETRONAS, quer tal ato ou omissão resulte ou não na obtenção de um ganho, benefício ou vantagem pessoal em transações comerciais ou negociações que envolvam a PETRONAS. Essas aprovações prévias devem ser obtidas através do HoD (ou, no caso de administradores, do conselho de administração completo relevante). Dar a uma parte externa informações confidenciais da PETRONAS sem a devida autorização, a fim de ajudar essa parte a garantir negócios com a PETRONAS ou qualquer outro motivo, será considerado uma violação desta restrição.

## **5. Transações pessoais com clientes, fornecedores, contratados e fornecedores da PETRONAS**

- 5.1** Não celebrará, direta ou indiretamente, transações ou negociações para a compra ou venda de qualquer bem móvel ou imóvel ou para o fornecimento ou compra de qualquer serviço de qualquer um dos clientes, fornecedores, contratados ou fornecedores da PETRONAS (ou com os seus agentes ou representantes) com quem tenha, ou seja provável que tenha, negociações oficiais em nome da PETRONAS, exceto transações ou negociações em condições que estejam livremente disponíveis para o público em geral.
- 5.2** Se, apesar dos esforços para evitar transações ou negociações como acima referido, for porém obrigado a atuar de forma contrária a esta proibição, deverá obter aprovação por escrito do seu HoD em consulta com o Departamento de RH e não deve prosseguir com até que essa permissão seja obtida.
- 5.3** A concessão da referida permissão estará sujeita a que garanta à PETRONAS que essas transações ou negociações não são inconsistentes com o devido e adequado desempenho dos seus deveres ou com o cumprimento da sua obrigação para com a PETRONAS.

## Parte II B: Combate à corrupção e práticas antiéticas

### 6. Solicitação, suborno e corrupção

- 6.1** Um ato de corrupção da sua parte tem o efeito de comprometer o devido e adequado desempenho dos seus deveres e o exercício da sua autoridade, prejudicando assim a integridade do processo de tomada de decisões e as decisões da PETRONAS relativas aos seus respectivos negócios e assuntos. Um ato de corrupção da sua parte tem o efeito adicional de potencialmente incriminar a PETRONAS e os seus diretores, executivos ou parceiros.
- 6.2** Está proibido de, direta ou indiretamente, solicitar, aceitar ou obter ou concordar em aceitar ou tentar obter de qualquer parte, para si ou para qualquer outra parte, qualquer suborno ou gratificação como um incentivo ou uma recompensa por fazer ou deixar de fazer, ou por ter feito ou deixado de fazer qualquer ato em relação aos assuntos ou negócios da PETRONAS, ou por mostrar favor ou deixar de mostrar desfavor para com qualquer parte em relação aos assuntos ou negócios da PETRONAS.
- 6.3** Não pode, direta ou indiretamente, oferecer, prometer ou dar qualquer suborno ou gratificação como um incentivo ou recompensa por fazer ou deixar de fazer, ou por ter feito ou deixado de fazer qualquer ato em relação aos assuntos ou negócios da PETRONAS, ou por mostrar favor ou deixar de mostrar desfavor em relação aos assuntos ou negócios da PETRONAS, seja na forma de um pagamento de facilitação, luvas, doação, comissão ou qualquer outra forma.
- 6.4** Deve certificar-se do estado de ética e integridade de qualquer contratado, subcontratado, fornecedor, agente, consultor, representante, prestador de serviços ou outra pessoa com quem negocie para atuar em nome da PETRONAS ou em relação aos assuntos ou negócios da PETRONAS e confirmar que a parte relevante compreende e aceita as políticas da PETRONAS que proíbem a solicitação indevida, o suborno e a corrupção. Os contratados, subcontratados, agentes, consultores, representantes, fornecedores e outros devem cumprir essas políticas ao executar trabalhos ou serviços para a PETRONAS ou em seu nome.

**6.5** Mesmo a aparência de conduta proibida por este Artigo 6, ou qualquer outra medida que seja antiética ou que possa manchar a reputação de honestidade e integridade da PETRONAS, deve ser evitada. Se não tiver a certeza se uma ação é permitida, consulte o HoD, o LCD ou a sua pessoa de contacto DA PETRONAS antes de atuar.

Se receber um pedido de suborno ou se lhe for oferecido um suborno, deve rejeitar a oferta e comunicá-la imediatamente ao canal de denúncia da PETRONAS, ao HoD, ao LCD ou à sua pessoa de contacto da PETRONAS, conforme o caso.

**6.6** Neste contexto, um “suborno” ou uma “gratificação” é qualquer presente, pagamento, benefício ou outra vantagem, pecuniária ou não, oferecida, dada ou recebida para garantir um resultado, atribuição, decisão, benefício ou vantagem indevidos ou impróprios de qualquer tipo. Um suborno ou uma gratificação não precisa de envolver dinheiro ou outro ativo financeiro – pode ser qualquer tipo de vantagem, incluindo o uso não remunerado de serviços ou propriedades empresariais, garantias de empréstimo ou oferta de emprego à família ou amigos de pessoas com quem a PETRONAS negocia.

Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS
- Política e Orientações Antissuborno e Corrupção da PETRONAS (Manual ABC)
- Política de Denúncia da PETRONAS

## 7. Receber pagamentos de facilitação

- 7.1** Está proibido de, direta ou indiretamente, aceitar ou obter, ou tentar aceitar ou obter pagamentos de facilitação de qualquer pessoa para si ou para qualquer outra pessoa sujeita a este Código.
- 7.2** Neste contexto, o termo “pagamentos de facilitação” significa geralmente pagamentos feitos para garantir ou agilizar o desempenho de uma pessoa que desempenha um dever ou função de rotina ou administrativa na PETRONAS.

### Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS
- Política e Orientações Antissuborno e Corrupção da PETRONAS (Manual ABC)
- Política de Denúncia da PETRONAS

## 8. Proibição de comissões, descontos e lucros secretos

Não deve, direta ou indiretamente, receber ou obter, em relação a quaisquer bens ou serviços vendidos ou comprados ou outros negócios transacionados (seja ou não por si) pela PETRONAS ou em seu nome, qualquer desconto, abatimento, comissão, serviço, juros, contraprestação de valor ou outro benefício ou pagamentos de qualquer tipo (seja em dinheiro ou em espécie) que não seja autorizado pelas regras, políticas ou orientações da PETRONAS.

Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS

## 9. Responsabilização por lucros ou ganhos secretos

Uma pessoa sujeita a este Código que, direta ou indiretamente, obtenha qualquer desconto, abatimento, comissão, serviço, juros, contraprestação de valor ou outro benefício ou pagamentos de qualquer tipo (seja em dinheiro ou em espécie e seja como suborno ou de outra forma), em virtude da sua posição ou atuando com autoridade em nome da PETRONAS, deve divulgar imediatamente esse recebimento e será responsável por prestar contas dele, incluindo o valor de bens não monetários ao HoD (para funcionários da PETRONAS) ou à sua pessoa de contacto da PETRONAS (para não funcionários como, por exemplo, contratados). Todos os valores recebidos serão entregues à PETRONAS.

### 9A. Presentes e entretenimento

- 9.1** A PETRONAS adotou uma Política “Sem Presentes” segundo a qual, com apenas certas exceções estritas, conforme previsto na Política e Orientações Antissuborno e Corrupção da PETRONAS (Manual ABC), os funcionários e diretores da PETRONAS, os seus familiares/membros do agregado familiar ou agentes que atuam para ou em nome da PETRONAS estão proibidos de, direta ou indiretamente, receber ou oferecer presentes.
- 9.2** A PETRONAS exige que os seus funcionários e diretores cumpram esta Política “Sem Presentes” para evitarem conflitos de interesse ou a aparência de um conflito de interesses. Presentes e entretenimento fornecidos durante negociações comerciais contínuas ou potenciais entre a PETRONAS e partes externas podem ser percebidos como criadores de um conflito de interesses ou potencialmente um suborno. Isso pode manchar a reputação da PETRONAS ou violar as leis antissuborno e de corrupção.
- 9.3** Os funcionários e diretores são responsáveis por informar as partes externas envolvidas em quaisquer negócios com a PETRONAS sobre a Política “Sem Presentes”.

#### Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS
- Política e Orientações Antissuborno e Corrupção da PETRONAS (Manual ABC)

## 10. Receber presentes e entretenimento

- 10.1** É sua obrigação cumprir os procedimentos do Departamento de RH da PETRONAS relacionados com o recebimento de presentes e entretenimento.
- 10.2** Você, ou qualquer um dos membros da sua família/agregado familiar, não deve aceitar presentes ou entretenimento em troca de um exercício ou não exercício da sua autoridade, informação ou qualquer outro assunto da PETRONAS em detrimento da PETRONAS.

### Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS
- Política e Orientações Antissuborno e Corrupção da PETRONAS (Manual ABC)

## 11. Oferecer presentes e entretenimento

**11.1** É sua obrigação cumprir os procedimentos do Departamento de RH da PETRONAS relacionados com a oferta de presentes e entretenimento.

**11.2** A PETRONAS proíbe a oferta de presentes e entretenimento que sejam ilegais ou indevidamente perigosos, ou indecentes, sexualmente orientados ou inconsistentes com o compromisso da PETRONAS com o respeito mútuo, ou com o propósito de influenciar indevidamente alguém a tomar medidas a favor da PETRONAS ou a abster-se de tomar medidas adversas contra a PETRONAS. Não pode ser dado nenhum presente em dinheiro. Não deve pagar por um presente ou entretenimento pessoalmente para evitar obter aprovação prévia ou de outra forma contornar as políticas da PETRONAS.

### Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS
- Política e Orientações Antissuborno e Corrupção da PETRONAS (Manual ABC)

## 12. Funcionários públicos

- 12.1** É proibido oferecer presentes e entretenimento a funcionários públicos que não estejam de acordo com as políticas e procedimentos do Departamento de RH da PETRONAS relacionados com a oferta de presentes e entretenimento.
- 12.2** Está proibido de oferecer presentes e entretenimento, incluindo despesas relacionadas com viagens, a funcionários públicos e/ou aos seus familiares/membros do agregado familiar em relação a quaisquer transações direta ou indiretamente relacionadas com a PETRONAS sem a permissão do HoD ou da sua pessoa de contacto da PETRONAS, em consulta com o LCD.
- 12.3** Está proibido de pagar viagens e hospitalidade não comerciais a qualquer funcionário público e/ou aos seus familiares/membros do agregado familiar em relação a quaisquer transações direta ou indiretamente relacionadas com a PETRONAS sem a permissão do seu HoD ou da pessoa de contacto da PETRONAS em consulta com o LCD.
- 12.4** Deve cumprir as leis locais relativas ao lobbying em qualquer jurisdição em que a PETRONAS se envolva em atividades de lobbying. Antes de se envolver em atividades de lobbying, deve obter orientação do HoD em consulta com o LCD ou com a sua pessoa de contacto da PETRONAS.
- 12.5** Não pode oferecer ou fornecer presentes ou quaisquer benefícios a qualquer pessoa, como um agente, consultor ou contratado, se souber ou suspeitar que um funcionário público ou o seu familiar/membro do agregado familiar será o beneficiário ou destinatário indireto, exceto conforme aprovado pelo HoD em consulta com o LCD ou a sua pessoa de contacto da PETRONAS.
- 12.6** Quaisquer contratados, subcontratados, consultores, fornecedores, agentes, representantes ou outros fornecedores que lidem com funcionários públicos em nome da PETRONAS devem ser avaliados e informados das disposições deste Código relativas a restrições de presentes e entretenimento para funcionários públicos.
- 12.7** Não deve contornar as proibições deste Artigo 12. Terá, em todos os casos, de cumprir as regras relativas a solicitação, suborno e corrupção estabelecidas noutras secções da Parte II, bem como as leis aplicáveis em matéria de suborno e corrupção.

- 12.8** Para os fins deste Código, o termo “funcionário público” inclui, sem limitação, funcionário público ou do governo, qualquer pessoa que tenha funções públicas oficiais ou atue numa capacidade de funcionário público, candidatos a cargos públicos, dirigentes de qualquer partido político e funcionários de empresas estatais que não sejam a PETRONAS.

Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS
- Política e Orientações Antissuborno e Corrupção da PETRONAS (Manual ABC)

## 13. Branqueamento de capitais e devida diligência de contrapartes

- 13.1** Se, no decurso do seu dever, lidar com terceiros que tenham celebrado ou venham a celebrar quaisquer negociações ou transações com a PETRONAS, deve realizar a devida diligência da contraparte adequada para compreender os negócios e os antecedentes desses terceiros e para determinar a origem e o destino do dinheiro, propriedade e serviços. Deve comunicar ao HoD ou ao LCD, ou à sua pessoa de contacto da PETRONAS quaisquer transações suspeitas ou incidentes suspeitos de branqueamento de capitais ou suborno. Não deve tentar investigar um caso de branqueamento de capitais ou suborno. O seu HoD será geralmente responsável pelas decisões a este respeito.
- 13.2** Neste contexto, “branqueamento de capitais” é geralmente definido como ocorrendo quando a origem ou natureza criminosa do dinheiro ou ativos é disfarçada ou levada a parecer legítima ou quando os fundos legítimos são utilizados para apoiar atividades criminosas, incluindo o financiamento do terrorismo. Os crimes abrangidos pela legislação contra o branqueamento de capitais incluem prejudicar ou obstruir uma investigação e não denunciar atividades suspeitas.
- 13.3** Não deve lidar com criminosos ou com o produto de um crime.
- 13.4** Qualquer montante, natureza, finalidade e fornecedor ou destinatário de qualquer pagamento ou transferência de fundos para o grupo de empresas da PETRONAS ou a partir dele deve ser refletido com precisão nos respetivos livros e registos.
- 13.5** Não deve estabelecer contas bancárias, de negociação de valores mobiliários ou semelhantes em nome das empresas PETRONAS ou em benefício da PETRONAS sem a devida autorização do Departamento Financeiro.
- 13.6** No caso de haver algum requisito do regulador para estabelecer uma orientação sobre Combate ao Branqueamento de Capitais, esse requisito deve ser cumprido em conformidade.

### Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS
- Política e Orientações Antissuborno e Corrupção da PETRONAS (Manual ABC)

## Parte II C: Comércio nacional e internacional

### 14. Leis antitrust/de concorrência

- 14.1** Deve observar e cumprir as leis de concorrência de todos os países em que a PETRONAS opera e/ou tem relações comerciais. Deve garantir que as suas negociações com parceiros de negócios (por exemplo, clientes e fornecedores), contratados, subcontratados, concorrentes, fornecedores, agentes, representantes e autoridades governamentais reflitam sempre práticas comerciais justas e adequadas e estejam em conformidade com as leis e regulamentos que regem a concorrência livre e justa e os monopólios. Para cumprir este requisito, é obrigado a cumprir as Orientações de Concorrência da PETRONAS em vigor para a sua jurisdição em cada momento, de que um exemplar pode ser obtido junto do LCD.
- 14.2** É política da PETRONAS que, se algum funcionário ou terceiro que atue em nome da PETRONAS se envolver, participar ou sugerir qualquer conduta que viole as leis de concorrência, a pessoa será considerada como em infração deste Código e estará sujeita a medidas disciplinares. Se não tiver a certeza sobre a conformidade das suas atividades com as regras da concorrência, deve contactar o LCD ou a sua pessoa de contacto da PETRONAS.

### **14.3** Princípios básicos

**14.3.1** Regra geral, o direito da concorrência de um país aplica-se a todas as empresas que fazem negócios nesse país, independentemente de essas empresas estarem estabelecidas nesse país ou não.

**14.3.2** As leis de concorrência em geral:

- a) Proíbem todos os acordos que tenham como objeto ou efeito a prevenção, restrição ou distorção da concorrência até uma extensão material dentro do território em que essas leis se aplicam. Não apenas os acordos formais, mas também os informais, se enquadram nessa proibição.
- b) Proíbem que as empresas que detêm uma posição dominante explorem o seu forte poder de mercado de uma forma abusiva que possa afetar o comércio. Uma empresa é geralmente considerada como tendo uma posição dominante se for a principal fornecedora ou compradora de um determinado conjunto de produtos/serviços numa área geográfica e for capaz de exercer um grau significativo de poder de mercado sobre os seus clientes ou fornecedores.
- c) Exigem uma notificação/apresentação prévia de controlo de fusões e autorização das autoridades competentes em matéria de direito da concorrência para fusões, aquisições e certas outras transações, que podem ser bloqueadas se reduzirem significativamente a concorrência em qualquer mercado relevante.

**14.3.3** Na Malásia, a PETRONAS tem uma posição única como empresa estatal e, nalguns casos, tem monopólio ou direitos regulatórios. O LCD deve ser consultado para questões sobre a interação da lei malaia e não malaia nesta área (especialmente no que diz respeito a quaisquer efeitos extraterritoriais), particularmente à luz da Lei da Concorrência de 2010.

#### **14.4** Consequências das infrações do direito da concorrência

A infração das leis de concorrência pode resultar em qualquer uma ou em todas as seguintes consequências:

- a) sanção financeira extremamente grave (por exemplo, na Malásia e na UE, até 10% do volume de negócios anual mundial de todo o grupo);
- b) prisão para os funcionários envolvidos e desqualificação de diretores nalgumas jurisdições;
- c) ações por danos intentadas por clientes, concorrentes e/ou consumidores que foram prejudicados pela conduta anticoncorrencial;
- d) publicidade adversa (reputação), desperdício de recursos internos e custos adicionais (por exemplo, honorários e custas legais);
- e) implicações contratuais (por exemplo, nulidade dos contratos ou das disposições que infringem as leis da concorrência); e
- f) resolução de litígios relacionados com o direito da concorrência.

Lembre-se de que tem o dever de procurar aconselhamento junto do LCD ou da sua pessoa de contacto da PETRONAS assim que identificar uma situação que acredita poder colocar a PETRONAS em infração das regras da lei da concorrência.

Documento de referência  
• Guia do CoBE da PETRONAS

## **15. Controlos de exportação e importação, boicotes internacionais e programas de sanções económicas**

- 15.1** A PETRONAS precisa de ser capaz de considerar o impacto potencial das leis de controlo de exportação e dos programas de sanções económicas antes de transferir bens, tecnologia, software ou serviços entre fronteiras nacionais por qualquer meio. A este respeito, se estiver envolvido em importações ou exportações, deve ter a devida autorização da autoridade de aprovação de acordo com os respetivos Limites de Autoridade e em consulta com o LCD antes de importar ou exportar bens, tecnologia, software ou serviços através de fronteiras nacionais para a PETRONAS ou em seu nome. Além disso, se os bens, tecnologia, software ou serviços tiverem origem nos EUA, qualquer transferência dentro de um país também pode desencadear leis de controlo de exportação dos EUA. Como tal, deve ser tomado um cuidado especial para verificar se os bens, tecnologia, software ou serviços serão considerados originários dos EUA.
- 15.2** Não deve levar mercadorias restritas para um país sem as declarar e não deve importar mercadorias proibidas. Deve cumprir os requisitos de importação ao trazer bens ou serviços para um país, garantindo que os direitos, taxas e impostos são pagos e que é apresentada a documentação adequada.
- 15.3** Não deve concordar em boicotar clientes, fornecedores ou jurisdições sem a devida autorização da autoridade de aprovação de acordo com os respetivos Limites de Autoridade em consulta com o LCD. Deve comunicar qualquer pedido para participar num boicote internacional ao HoD, ao LCD ou à sua pessoa de contacto DA PETRONAS, uma vez que alguns países podem exigir que esses pedidos sejam comunicados pela PETRONAS.
- 15.4** Se estiver envolvido em negócios internacionais para a PETRONAS ou em seu nome, deve manter-se informado sobre os países, organizações e pessoas sancionadas ao abrigo das leis aplicáveis a si ou ao seu empregador do grupo PETRONAS. A área das sanções é complexa, pelo que deve consultar a Autoridade de Aprovação de acordo com os respetivos Limites de Autoridade em consulta com o LCD sobre quaisquer questões ou incertezas.

- 15.5** Deve cumprir as políticas e procedimentos da PETRONAS em vigor em cada momento relativamente a controlos de exportação e importação, boicotes e programas de sanções económicas.

Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS

## Parte II D: Ativos da PETRONAS

### 16. Responsabilidade por ativos, instalações, recursos e registos

- 16.1** O acesso e a posse de ativos, instalações, recursos ou registos pertencentes à PETRONAS são fornecidos com base na confiança de que devem ser utilizados para os fins comerciais da PETRONAS. Esses ativos podem ser tangíveis – como, por exemplo, equipamentos, incluindo hardware de computador ou dinheiro – ou podem ser intangíveis, como propriedade intelectual e software de computador.
- 16.2** É responsável pela guarda de todos os ativos, instalações, recursos e registos pertencentes à PETRONAS que lhe sejam fornecidos para o desempenho das suas funções. Deve aderir e cumprir todas as políticas e procedimentos da PETRONAS, conforme alterados e atualizados em cada momento, sobre o uso de todos os ativos, instalações, recursos e registos.
- 16.3** Deve tomar todas as medidas necessárias para evitar o roubo, perda, dano ou uso indevido de ativos, instalações, recursos e registos pertencentes à PETRONAS, cuja ocorrência deve ser comunicada imediatamente à PETRONAS. Independentemente da condição ou valor, os ativos, instalações, recursos e registos pertencentes à PETRONAS não podem ser utilizados indevidamente, levados, vendidos, emprestados, cedidos ou de outra forma alienados, ou utilizados para fins pessoais, exceto com a devida autorização específica da PETRONAS.
- 16.4** Nos termos das leis aplicáveis, pode ser responsável por qualquer perda ou dano de ativos, instalações, recursos e registos decorrentes da sua conduta dolosa ou negligência ou ação descuidada ou como resultado de medidas tomadas sem a aprovação da PETRONAS, e qualquer perda financeira sofrida pela PETRONAS pode ser recuperada de si através de dedução no seu salário ou por outros meios. Dentro dos limites da lei aplicável, a PETRONAS pode, a seu critério, tomar qualquer outra ação contra si que seja considerada apropriada pela PETRONAS, incluindo denúncia às autoridades públicas.

Documento de referência  
• Guia do CoBE da PETRONAS

## Parte II E: Integridade financeira

### 17. Controlos e procedimentos internos

- 17.1** Deve cumprir todas as leis, políticas e procedimentos estabelecidos periodicamente para salvaguardar e apoiar a integridade e precisão dos relatórios e registos financeiros da PETRONAS. A este respeito, não deve fazer (incluindo, mas sem limitação) o seguinte:
- a) ocultar, alterar, destruir ou modificar de qualquer forma os registos ou documentos da PETRONAS que não estejam de acordo com os procedimentos de curso normal estabelecidos ou de acordo com os procedimentos internos sobre retenção de documentos (e em nenhum caso impedir ou frustrar uma investigação ou auditoria ou ocultar ou distorcer informações);
  - b) fazer intencionalmente uma entrada falsa ou enganosa num registo, relatório, ficheiro ou reclamação (incluindo relatórios de despesas de viagem e entretenimento);
  - c) criar contas, empresas ou acordos que possam ter o efeito ou resultado de contornar ou frustrar os controlos, políticas ou procedimentos da PETRONAS;
  - d) não cooperar de forma plena e verdadeira com as auditorias internas e externas autorizadas pela PETRONAS;
  - e) envolver-se em qualquer esquema para defraudar qualquer pessoa em dinheiro, propriedade ou serviços.
- 17.2** Deve também cumprir todas as políticas e procedimentos estabelecidos periodicamente relativamente à preparação, manutenção e eliminação de relatórios e registos financeiros da PETRONAS.

Documento de referência  
• Guia do CoBE da PETRONAS

## Parte II F: Obrigações de confidencialidade/propriedade intelectual/comunicações públicas

### 18. Obrigações de confidencialidade

- 18.1** Os assuntos comerciais, informações e registros da PETRONAS que incluam registros comerciais, técnicos, financeiros, jurídicos, de pessoal e contratuais, dados e documentos que incluam e-mails, cartas, mapas, relatórios, desenhos, cálculos, especificações, fórmulas, formulários, licenças, acordos e/ou outros documentos ou software/tecnologia informática/digital ou ficheiros de qualquer natureza e informações sobre fórmulas, processos e métodos de fabrico constituem todas informações confidenciais pertencentes à PETRONAS. Essas informações confidenciais são estritamente privadas e confidenciais e não podem ser utilizadas, discutidas, divulgadas ou reveladas a pessoas dentro ou fora da PETRONAS, exceto por pessoas autorizadas a fazê-lo. Todas as precauções necessárias devem ser tomadas por si no que diz respeito à confidencialidade dessas informações confidenciais.
- 18.2** Não pode, durante ou após o seu emprego ou compromisso, divulgar, revelar ou utilizar sem autorização apropriada qualquer informação confidencial que possa ter chegado ao seu conhecimento durante o seu emprego ou compromisso ao abrigo de qualquer contrato de serviço anterior com a PETRONAS e deve, durante e após o seu emprego ou compromisso, tomar todas as precauções razoáveis para manter todas essas informações confidenciais em segredo.
- 18.3** Exceto na medida do necessário para o desempenho das suas funções, não pode, sem o consentimento da PETRONAS, reter ou fazer originais ou cópias dessas informações confidenciais ou avisos das mesmas, nem reter amostras de espécimes em que a PETRONAS possa estar ou possa ter estado interessada e que tenham entrado na sua posse em razão do seu emprego ou compromisso. Se, após cessação do seu emprego ou compromisso, estiver na posse de qualquer informação confidencial ou de quaisquer amostras ou espécimes, conforme mencionados acima, entregará imediatamente os mesmos na data ou antes da data de cessação do seu emprego/compromisso com a PETRONAS sem que seja solicitado, exceto na medida em que o consentimento para retê-los lhe tenha sido dado pela PETRONAS.

- 18.4** No decurso da sua relação com a PETRONAS, pode ter estabelecido contactos e relações com os fornecedores, contratados, diretores e outros parceiros de negócios da PETRONAS. Não poderá, a qualquer momento durante o seu relacionamento com a PETRONAS, ou por um período de dois anos (ou por qualquer outro período de tempo que possa ser especificado nos termos do seu compromisso ou Suplemento de País deste Código aplicável a si) após a cessação do seu relacionamento com a PETRONAS, seja por demissão ou de outra forma, fazer uso de oportunidades de negócios decorrentes do seu relacionamento com a PETRONAS ou causar ou tentar fazer com que essa oportunidade de negócios seja impedido de ser explorado pela PETRONAS ou causar ou tentar causar a rescisão de contratos, agências ou outras relações comerciais da PETRONAS sem primeiro obter o consentimento prévio da PETRONAS.
- 18.5** Não poderá, a qualquer momento, após a cessação do seu mandato na PETRONAS, seja por demissão ou outra forma, usar as informações confidenciais da PETRONAS em infração das suas obrigações pós-cargo para manter a confiança dessas informações confidenciais.
- 18.6** Embora a PETRONAS possa contratar pessoas que tenham conhecimento e experiência em várias áreas técnicas, não deve, em nome ou em benefício da PETRONAS, empregar pessoas como meio de obter acesso aos segredos comerciais e outras informações confidenciais propriedade de terceiros.

Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS

## 19. Proteção de dados pessoais

- 19.1** Deve cumprir a Política de Privacidade Empresarial da PETRONAS, que deve ser lida em conjunto com as outras políticas, procedimentos e orientações internas de proteção de dados pessoais e privacidade aplicáveis da PETRONAS.
- 19.2** Deve também cumprir as leis de proteção de dados pessoais de todos os países em que a PETRONAS opera (quando aplicável).
- 19.3** Deve garantir que o tratamento de dados pessoais de qualquer parte de quem recolha dados pessoais, como, por exemplo, dados pessoais de clientes, funcionários, acionistas, parceiros de negócios, fornecedores, autoridades governamentais, esteja sempre em conformidade com a Política de Privacidade Empresarial da PETRONAS e as leis e regulamentos que regem a proteção e privacidade de dados pessoais.
- 19.4** Qualquer infração ou violação da Política de Privacidade Empresarial da PETRONAS ou das leis ou regulamentos de proteção de dados pessoais aplicáveis pode ser considerada uma má conduta e uma infração a este Código para a qual podem ser tomadas medidas disciplinares adequadas contra si.
- 19.5** Em caso de dúvida sobre a conformidade das suas atividades de tratamento de dados com as leis de proteção de dados pessoais aplicáveis e/ou as políticas, procedimentos, orientações ou manuais internos relevantes, contacte o LCD ou a sua pessoa de contacto da PETRONAS.

## 20. Abuso de informação privilegiada

- 20.1** Deve proteger as informações comerciais confidenciais da PETRONAS e das suas contrapartes e nunca as usar para seu próprio benefício ou para o benefício de outras pessoas – especialmente para negociar ações ou outros valores mobiliários ou para recomendar ou fazer com que terceiros o façam.
- 20.2** É sua obrigação cumprir todas as leis aplicáveis sobre abuso de informação privilegiada, que geralmente ocorre quando negocia ações ou outros valores mobiliários enquanto está na posse de informações materiais não públicas ou quando partilha essas informações com outra pessoa que, em seguida, negocia essas ações ou outros valores mobiliários. Em particular, não deve negociar os valores mobiliários das empresas do grupo PETRONAS (ou noutras transações especulativas relativas a esses valores mobiliários) enquanto estiver na posse de informações materiais não públicas. Esperamos que todos os diretores, funcionários, suas respectivas famílias/agregados familiares e outros cujas relações com a PETRONAS deem acesso a essas informações cumpram esses princípios, juntamente com outras leis, regulamentos e políticas relativos ao tratamento de informações confidenciais. “Informações materiais não públicas” são geralmente informações não públicas que um investidor razoável consideraria importantes ao decidir comprar ou vender valores mobiliários. As restrições aqui descritas também se aplicam a “informações sensíveis para o preço” ou outros tipos semelhantes de informações em jurisdições onde as leis de abuso de informação privilegiada aplicáveis fazem referência a esses tipos de informações.
- 20.3** Também é sua obrigação cumprir todas as leis aplicáveis sobre abuso de mercado de valores mobiliários, que envolve a divulgação de informações falsas ou o envolvimento em atividades destinadas a manipular o mercado de valores mobiliários negociados publicamente.

## 21. Invenções e programas de computador

- 21.1** A PETRONAS incentiva-o a ser inventivo e inovador. Essa inventividade e inovação fazem parte dos deveres normais devidos por si à PETRONAS.
- 21.2** Nos termos dos requisitos da lei aplicável, a posse da propriedade intelectual criada por si ou para a qual contribuiu enquanto trabalhava para a PETRONAS ou no decurso do cumprimento das suas funções ou do emprego de recursos, dados e/ou tempo da PETRONAS, recairá sobre a PETRONAS. No entanto, de acordo com os requisitos da lei aplicável, a PETRONAS pode recompensá-lo conforme julgar apropriado, a seu critério.
- 21.3** Na sequência do Artigo 21.2 acima, não pode pedir o registo de quaisquer marcas comerciais, patentes ou designs registados ou reivindicar direitos de autor em seu próprio nome sobre ou por essa propriedade intelectual.
- 21.4** Não pode, sem o consentimento por escrito da PETRONAS, divulgar essa propriedade intelectual ou qualquer informação relacionada com ela a qualquer pessoa ou terceiro, exceto à PETRONAS e aos seus advogados/agentes devidamente autorizados.
- 21.5** Sem prejuízo dos seus direitos ao abrigo deste Artigo, a PETRONAS está preparada, em casos especiais, para considerar os seus pedidos de permissão para publicar artigos originais, de forma apropriada, sempre que, na opinião da PETRONAS, o seu objeto seja considerado benéfico para a comunidade e a sua divulgação não seja desvantajosa para a PETRONAS.
- 21.6** Neste Artigo, o termo “propriedade intelectual” significa qualquer patente, know-how, direitos de autor, design industrial, marca comercial ou marca de serviço, informações confidenciais, registadas ou não registadas (incluindo qualquer pedido de registo dos direitos acima mencionados) em relação a quaisquer materiais (incluindo invenções, programas de computador ou resultados de investigação tecnológica) e qualquer outra propriedade intelectual ou direito de propriedade industrial de qualquer natureza que subsista nos termos da lei a qualquer momento, em qualquer parte do mundo.

- 21.7** Além disso, o termo “programa de computador” inclui quaisquer programas de computador, software, soluções digitais, scripts ou outras instruções de computador ou tecnologia digital que se relacionem com quaisquer negócios e processos da PETRONAS.
- 21.8** No caso de desenvolver qualquer invenção no decurso do seu emprego ou durante o seu envolvimento com a PETRONAS, deve manter os detalhes da invenção confidenciais e não divulgar informações sobre a invenção a terceiros fora da PETRONAS. Deve notificar o seu HoD ou outro pessoal designado da invenção assim que possível.
- 21.9** Na sequência da Cláusula 21.8 acima, a pedido da PETRONAS, assinará quaisquer formulários ou acordos, quando necessário ou exigido por lei, para ceder o interesse sobre essa propriedade intelectual à PETRONAS.

## 22. Propriedade intelectual de terceiros

- 22.1** Deve cumprir todas as leis, regulamentos e obrigações contratuais relativas aos direitos de propriedade intelectual válidos de outras partes, incluindo patentes, direitos de autor, segredos comerciais e outras informações proprietárias. Não deve infringir os direitos de propriedade intelectual protegidos de outras partes. Deve tomar medidas razoáveis para verificar se as informações, dados, materiais ou tecnologia (incluindo software/soluções digitais) que utiliza ou reproduz no decurso do seu trabalho, emprego ou compromisso não infringem quaisquer direitos de propriedade intelectual de terceiros.

## 23. Publicação de materiais

- 23.1** Exceto com a permissão por escrito da PETRONAS, não publicará nem escreverá quaisquer livros ou outros trabalhos baseados nas informações confidenciais da PETRONAS, conforme descritas no Artigo 18.1.
- 23.2** Se a permissão for concedida, estará sujeita às seguintes condições:
- a) A publicação proposta não será publicada de forma a declarar ou implicar que recebeu apoio ou respaldo oficial ou patrocínio da PETRONAS; e
  - b) A publicação proposta não conterà, em nenhuma circunstância, as palavras "publicação aprovada pela PETRONAS" ou palavras com esse efeito, independentemente da sua formulação, que possam ser interpretadas como sugestivas de que a publicação foi acordada ou aprovada pela PETRONAS.
- 23.3** Certas categorias de funcionários (por exemplo, certos engenheiros e tecnólogos) do programa especializado da PETRONAS não estão sujeitas às condições descritas no Artigo 23.2, mas a publicação de livros, artigos, revistas, materiais de apresentação ou outros trabalhos baseados nas informações e dados da PETRONAS exigirá avaliação prévia e autorização adequada da PETRONAS. As perguntas a este respeito podem ser dirigidas ao seu HoD ou à sua pessoa de contacto da PETRONAS.

## 24. Realização de declarações públicas

**24.1** Independentemente de ser na sua capacidade pessoal ou oficial, não fará, oralmente ou por escrito ou de qualquer forma (incluindo em sites de redes sociais), qualquer declaração pública sobre as políticas ou decisões da PETRONAS, nem discutirá publicamente qualquer medida tomada pela PETRONAS ou qualquer assunto oficial tratado ou realizado por si, a menos que esteja devidamente nomeado ou autorizado a fazer tal declaração em nome da PETRONAS.

**24.2** Não fará, oralmente ou por escrito ou de qualquer outra forma (a menos que seja nomeado ou autorizado conforme acima mencionado), qualquer declaração ou comentário público sobre qualquer assunto relacionado com o trabalho do departamento ou organização em que está ou esteve empregado, ou relacionado com qualquer organização com a qual a PETRONAS tenha relações:

- a) quando essa declaração ou comentário puder ser razoavelmente considerado como indicativo da política da PETRONAS;
- b) quando essa declaração ou comentário puder causar embaraço ou tenha probabilidade de causar embaraço à PETRONAS; e/ou
- c) quando essa declaração ou comentário puder comprometer os interesses e a reputação da PETRONAS.

**24.3** Neste Artigo, “declaração pública” ou “discutir publicamente” inclui a realização de qualquer declaração ou comentário à imprensa, revistas, periódicos ou ao público ou no decurso de qualquer palestra ou discurso ou a sua transmissão por meios sonoros, visuais ou eletrônicos. Também se aplica a todos os tipos de correspondência, incluindo correio, documentos eletrônicos, mensagens instantâneas, sites, ferramentas de redes sociais, blogues, documentos em papel, fax, voz e gravações de correio de voz.

## 25. Fornecimento de referências

- 25.1** É-lhe estritamente permitido apenas fornecer referência, se houver, numa capacidade não-PETRONAS, e sem qualquer uso do nome ou papel timbrado da PETRONAS com o logótipo da PETRONAS ou qualquer identificador empresarial, exceto para assuntos requeridos no curso normal dos negócios.

Ao fornecer a referência acima mencionada numa base não-PETRONAS, tem o dever de informar a parte que procura a sua referência de que a essa referência é dada estritamente nessa capacidade não-PETRONAS.

## **26. Redes sociais/tecnologias e sistemas de informação**

- 26.1** Não deve carregar, transferir, enviar ou de outra forma aceder ou armazenar pornografia ou outro material indecente ou ofensivo usando as instalações, equipamentos ou sistemas da PETRONAS. É estritamente proibido enviar ou encaminhar comentários obscenos, difamatórios, ofensivos ou racistas. Se receber materiais dessa natureza, deve notificar imediatamente a gestão da PETRONAS.
- 26.2** Não deve carregar, transferir, enviar ou de outra forma aceder a material que possa causar incómodo, inconveniência ou ofensa aos seus colegas, incluindo piadas inadequadas.
- 26.3** Os sistemas de TI e de comunicações da PETRONAS devem ser utilizados apenas para fins de trabalho e negócios da PETRONAS.
- 26.4** Não deve enviar e-mails pessoais usando o e-mail oficial da PETRONAS ou mostrando cabeçalhos ou rodapés da PETRONAS, ou de outra forma sugerindo que essas comunicações são autorizadas pela PETRONAS.
- 26.5** Não deve usar endereços de e-mail e serviços pessoais para enviar ou receber informações confidenciais da PETRONAS. Da mesma forma, não deve permitir o encaminhamento automático de correio eletrónico para endereços de correio externos.
- 26.6** Não deve desativar ou contornar as medidas de segurança de TI da PETRONAS.
- 26.7** Ao usar os sistemas de TI e de comunicações da PETRONAS, conduzir os negócios da PETRONAS ou atuar em benefício da PETRONAS, não deve ocultar ou deturpar deliberadamente a sua identidade. Não deve enviar mensagens de e-mail usando a conta de e-mail de outra pessoa, a menos que tenha a devida autorização do proprietário da conta de e-mail.
- 26.8** Não pode forjar ou tentar forjar mensagens de e-mail.
- 26.9** Não deve enviar ou encaminhar mensagens de e-mail não solicitadas.

- 26.10** Deve evitar o envio de informações confidenciais através de mensagens eletrônicas (por exemplo, SMS) ou outros canais de mensagens não seguros e, se isso for inevitável, as informações devem ser protegidas (por exemplo, com encriptação, palavra-passe).
- 26.11** É proibida a instalação de software de terceiros em hardware ou em ligação com hardware de sistemas ou equipamentos de TI da PETRONAS sem a aprovação prévia do seu HoD ou da pessoa de contacto da PETRONAS.
- 26.12** Não deve usar os sistemas de TI e de comunicações da PETRONAS para:
- a) cometer fraude;
  - b) administrar o seu próprio negócio;
  - c) ver, transferir, copiar, partilhar ilegalmente, processar ou publicar informações de uma forma que infrinja os direitos de propriedade intelectual do fornecedor de conteúdos relevante;
  - d) enviar correio em cadeia, fazer pedidos de dinheiro ou presentes, ou fazer ofertas pessoais para vender produtos, para campanhas de angariação de fundos de caridade, esforços de advocacia política, esforços religiosos ou fins comerciais privados não-PETRONAS;
  - e) cometer “cibercrimes”, como ataques de spam, hacking, sabotagem de TI, espionagem e criação ou envio de vírus;
  - f) enviar rumores maliciosos ou transmitir materiais depreciativos ou indecentes; e/ou
  - g) de qualquer outra forma envolver-se em atividades que possam prejudicar os negócios ou a reputação da PETRONAS.
- 26.13** Se descobrir ou suspeitar de qualquer incidente real ou potencial que possa comprometer a segurança, integridade, confidencialidade, operação ou disponibilidade do hardware, sistemas ou dados da PETRONAS, ou qualquer divulgação de informações confidenciais, deve contactar imediatamente o Serviço de Apoio às TIC ou à sua pessoa de contacto da

PETRONAS. Não tem permissão para tentar provar uma falha de segurança envolvendo-se em atividades não autorizadas.

- 26.14** Deve usar os sistemas de TI e de comunicações da PETRONAS de forma responsável e profissional, de acordo com este Código e outras políticas e procedimentos de TI da PETRONAS em vigor a cada momento, incluindo o Quadro de Governança de Cibersegurança Empresarial da PETRONAS, que estabelece orientações mais detalhadas e abrangentes para a preservação da segurança da informação e o uso dos sistemas, e quaisquer políticas de redes sociais relevantes.
- 26.15** A PETRONAS pode pesquisar e monitorizar os seus e-mails e utilização da Internet efetuados através dos sistemas e equipamentos de TI ou de comunicação da PETRONAS, de acordo com os requisitos das leis e regulamentos locais. Não deve assumir que qualquer utilização dos dispositivos ou sistemas de comunicação da PETRONAS é privado.
- 26.16** Deve proteger as palavras-passe e outros meios de salvaguarda dos sistemas de informação da PETRONAS contra acessos não autorizados, incluindo seguir os protocolos de proteção de palavra-passe estabelecidos pela PETRONAS em cada momento.
- 26.17** Deve cumprir as políticas e procedimentos da PETRONAS relativamente à retenção de registos, quer no que diz respeito a registos eletrónicos ou em papel, em vigor em cada momento.
- 26.18** Os contratados e outras partes autorizadas pela PETRONAS a utilizar os sistemas informáticos da PETRONAS devem cumprir as políticas de TI e os procedimentos de base de segurança de TIC da PETRONAS em vigor em cada momento.

## Parte II G: Conduta contrária ao dever servir com diligência

### 27. Emprego externo ou atividades de negócios

**27.1** Como funcionário da PETRONAS, deve dedicar o seu tempo e atenção ao cumprimento das suas obrigações laborais para com a PETRONAS. Os funcionários da PETRONAS não devem assumir duplo emprego, em qualquer capacidade (incluindo estar envolvido na gestão, direção ou condução de outra empresa) sem a permissão expressa por escrito do seu HOD ou do seu Departamento de RH.

O duplo emprego é quando um funcionário ocupa um cargo a tempo inteiro com remuneração de um empregador e assume um emprego adicional com outro empregador a tempo inteiro ou a tempo parcial.

**27.2** A concessão de permissão estará sujeita a que garanta à PETRONAS que essa atividade de duplo emprego não interferirá ou comprometerá o desempenho adequado dos seus deveres ou o cumprimento das suas obrigações para com a PETRONAS.

**27.3** Qualquer permissão concedida pode ser retirada a qualquer momento, a critério exclusivo da PETRONAS, sem a necessidade de atribuir qualquer motivo. Nesse caso, a PETRONAS será considerada mantida totalmente exonerada por si e não será responsabilizada por qualquer repercussão decorrente dessa decisão de retirar a permissão antes concedida.

## Atividade lucrativa

**27.4** Os funcionários da PETRONAS podem assumir outras atividades lucrativas ou estar envolvidos em quaisquer atividades comerciais externas. Se já estiver envolvido em qualquer outra atividade lucrativa ou envolvido, direta ou indiretamente, na gestão ou atividades comerciais de qualquer outra empresa ou empresas, entidades, sociedades ou outras atividades comerciais, deve apresentar e divulgar a sua atividade à PETRONAS através do seu HoD ou do seu Departamento de RH.

Atividade lucrativa significa qualquer atividade realizada fora do horário de trabalho em tempo integral do funcionário com a PETRONAS e que, em troca, fornece ganho monetário para o funcionário.

### Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS

## **28. Serviço público, atividades recreativas, desportivas, sindicais e comunitárias**

**28.1** Em geral, a PETRONAS permite que participe em serviço público voluntário não remunerado, atividades recreativas, desportos e outras atividades comunitárias fora do horário de trabalho. Embora essas atividades fora do horário de trabalho sejam incentivadas, não deve ser permitido que essas atividades interfiram com os seus deveres e responsabilidades durante o horário normal de trabalho.

As atividades externas incluem, mas sem limitação, as seguintes:

- a) serviço público voluntário: atividades em ONG;
- b) atividades recreativas: caminhada, mergulho;
- c) desportos: maratona, equipa de hóquei;
- d) outras atividades comunitárias.
- e) Órgãos locais: RELA, JPA3, AKF (Reino Unido).
- f) Conselhos e sociedades: MAKNA, NASOM, Transparent Hands (Reino Unido).

**28.2** A regra geral é que, se um funcionário da PETRONAS for convidado para funções em órgãos locais, ou como um funcionário de clube nomeado ou eleito, o funcionário é obrigado a obter a aprovação do seu HoD em consulta com o Departamento de RH imediatamente após ser nomeado ou eleito e deve ser capaz de equilibrar as atividades externas com o seu emprego a tempo inteiro na PETRONAS. O funcionário deve ser capaz de cumprir as suas responsabilidades duplas de forma satisfatória, tanto no que diz respeito ao tempo ocupado pela atividade externa como à natureza das suas funções a tempo inteiro. Em todos os momentos relevantes, o funcionário deve garantir que os seus deveres e obrigações para com a PETRONAS, bem como os interesses da PETRONAS, não sejam comprometidos.

**28.3** A PETRONAS reconhece o papel dos funcionários que são eleitos representantes de um sindicato que tenha sido devidamente reconhecido pela PETRONAS e a sua participação em atividades sindicais que estejam em conformidade com a legislação laboral relevante.

- 28.4** As doações de solidariedade, sejam monetárias ou em espécie de (ou que empreguem) recursos da PETRONAS, devem obter a aprovação prévia da PETRONAS e não podem ser usadas para contornar ou evitar qualquer uma das disposições deste Código (particularmente as proibições de suborno).

Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS

## 29. Atividades políticas

- 29.1** A PETRONAS não apoia partidos políticos ou políticos individuais e não participa em atividades políticas ou políticas partidárias.

No entanto, a PETRONAS reconhece que os funcionários, na sua qualidade de cidadãos, podem querer envolver-se em atividades políticas legítimas. Embora a PETRONAS não deseje desencorajar os funcionários de o fazerem, para que a PETRONAS possa evitar o envolvimento ou a identificação com qualquer partido político, os funcionários são obrigados a usar o seu tempo de folga, ou direito a férias anuais, sujeito à aprovação prévia desse pedido de licença, para esses assuntos, e não devem fazer nenhuma declaração de que o seu envolvimento é em nome ou com o apoio da PETRONAS. Em qualquer caso, um funcionário não deve aceitar qualquer nomeação como titular de um cargo ao nível de secção local, de divisão, distrital ou nacional de um partido político, e o funcionário deve rejeitar essa nomeação.

- 29.2** Para não comprometer os interesses da PETRONAS, os funcionários que desejem candidatar-se a eleições de Estado, federais e/ou materiais são obrigados a demitir-se da PETRONAS, de acordo com os requisitos da lei aplicável.
- 29.3** Não deve usar o seu cargo na PETRONAS para tentar influenciar qualquer outra pessoa (empregada ou não pela PETRONAS) para fazer contribuições políticas ou para apoiar políticos ou os seus partidos em qualquer país.
- 29.4** Não pode fazer qualquer contribuição ou incorrer em qualquer despesa usando os recursos da PETRONAS para beneficiar qualquer campanha política, partido ou político em qualquer país.
- 29.5** As instalações, equipamentos e recursos da PETRONAS não podem ser utilizados para quaisquer campanhas políticas ou funções partidárias.
- 29.6** As doações de solidariedade não podem ser usadas como um substituto para pagamentos políticos proibidos ou para camuflar o suborno.

## **30. Proibição de atuar como editor de jornais ou de qualquer forma de publicação**

**30.1** Um funcionário não atuará como editor ou participará direta ou indiretamente na gestão de qualquer publicação impressa ou online, incluindo jornais, gazetas ou revistas, exceto para o seguinte:

- a) publicações de departamento ou do pessoal;
- b) publicações profissionais;
- c) publicações de organizações não políticas ou voluntárias.

Terá de ser obtida aprovação do HoD em consulta com o Departamento de RH.

## **31. Participação em meios de comunicação**

- 31.1** Um funcionário pode participar em qualquer forma de publicidade ou teledifusão, seja em jornais, revistas, rádio ou televisão ou qualquer outro meio, com a devida aprovação da PETRONAS.
- 31.2** A PETRONAS incentiva os funcionários a contribuírem com artigos literários ou académicos para quaisquer publicações (por exemplo, jornais, gazetas ou revistas), desde que seja obtida permissão prévia por escrito do seu HoD.
- 31.3** Os funcionários devem estar atentos e aderir ao seguinte em todos os momentos:
- a) não divulgar as informações confidenciais da PETRONAS nas suas contas pessoais de redes sociais ou em quaisquer outras contas, ou seja, através de comentários;
  - b) ter em atenção os direitos de autor, marcas registadas e direitos de propriedade intelectual da PETRONAS e outras organizações ou indivíduos;
  - c) proteger a marca e a reputação da PETRONAS e observar os princípios de integridade e profissionalismo ao publicar conteúdo sobre a PETRONAS;
  - d) não fazer qualquer declaração em nome da PETRONAS, a menos que seja o porta-voz designado ou designado (autorizado).

Todos os funcionários são responsáveis pelas suas publicações nas redes sociais, quer sejam relacionadas com a PETRONAS ou não. Caso qualquer uma das atividades de redes sociais seja vista e considerada como tendo qualquer impacto negativo na imagem e reputação da PETRONAS, a PETRONAS tem o direito de tomar as medidas disciplinares necessárias.

## Parte II H: Deveres de divulgação

### 32. O seu dever de denunciar violações e infrações

- 32.1** Se tomar conhecimento de uma violação ou potencial violação deste Código ou de violação de outras políticas da PETRONAS ou outros requisitos legais, deve comunicá-las imediatamente, por escrito, ao HoD ou ao Departamento de RH ou à sua pessoa de contacto da PETRONAS.
- 32.2** Também pode divulgar qualquer alegada conduta imprópria ou suspeita de imprópria usando os procedimentos previstos na Política de Denúncia da PETRONAS, conforme adotada para a sua jurisdição.
- 32.3** Se fizer uma denúncia ou divulgação, conforme indicado acima, de boa-fé, acreditando, sem intenção maliciosa, que uma violação ou infração, conforme acima mencionado, pode ter ocorrido ou pode estar prestes a ocorrer, não será penalizado ou sujeito a qualquer forma de vitimização ou ação de retaliação, não obstante, após investigação, se venha a demonstrar que estava enganado. Qualquer forma de represália por uma pessoa sujeita a este Código contra outra pessoa que, de boa-fé e sem intenção maliciosa, tenha feito uma denúncia ou divulgação como indicado acima é proibida e será considerada como má conduta grave, tornando a pessoa envolvida na represália sujeita a ação disciplinar. Isto inclui ações flagrantes, como despedir, transferir, despromover ou atacar publicamente alguém, e retaliações mais subtis, como evitar alguém, deixá-lo fora de atividades profissionais ou sociais, e assim por diante.
- 32.4** As disposições deste Artigo 32 não se destinam a invalidar procedimentos de queixa e/ou processos e procedimentos de ação disciplinar na sua empresa do grupo e estão sujeitas aos procedimentos e restrições em vigor para a sua jurisdição.

#### Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS
- Política de Denúncia da PETRONAS

### **33. Divulgação de pagamentos em excesso**

Se considerar que recebeu pagamentos em excesso de salário, subsídios, despesas, reclamações ou outra compensação, ou benefícios que excedam os seus direitos, deve informar imediatamente o seu superior imediato e o departamento responsável por esses pagamentos ou benefícios e, em seguida, reembolsar imediatamente quaisquer pagamentos em excesso à PETRONAS. Caso não efetue o reembolso, a PETRONAS terá o direito de recuperar esses pagamentos em excesso da sua parte.

## Parte III:

# Cultura e ambiente no local de trabalho

### 1. Significado de ambiente de trabalho seguro, protegido e propício

A PETRONAS está empenhada em fornecer, em colaboração consigo, uma cultura e um ambiente de trabalho seguro e propício, onde os valores de respeito mútuo e recíproco, fiabilidade confiança sejam mantidos e ativamente promovidos.

Documento de referência  
• Guia do CoBE da PETRONAS

## **2. Discriminação ilegal**

- 2.1** A PETRONAS não tolerará discriminação ilegal no local de trabalho ou em funções.
- 2.2** Deve cumprir as leis da sua jurisdição local que proíbem a discriminação no local de trabalho.
- 2.3** A PETRONAS não discrimina nenhum indivíduo nas suas práticas de emprego ou contratação. Isso inclui discriminação com base em raça, etnia, cor, idade, género, identidade ou expressão de género, orientação sexual, crenças políticas, cidadania, origem nacional, religião, deficiência, situação parental, estatuto económico/de classe ou característica que não esteja relacionada com o mérito ou requisitos do cargo para o qual se estiver a candidatar.

### **3. Desenvolvimento sustentável**

- 3.1** A PETRONAS está comprometida com o desenvolvimento sustentável, para ajudar a responder às crescentes necessidades de energia do mundo através de esforços económicos, ambientais e socialmente responsáveis.
  
- 3.2** Deve procurar criar benefícios sociais duradouros; salvaguardar a saúde e a segurança dos funcionários, contratados e vizinhos; minimizar perturbações na comunidade; reduzir as emissões; minimizar o impacto nos ecossistemas e na biodiversidade; e usar energia, água e outros recursos de forma mais eficiente.

## 4. Código de vestuário

Todos os funcionários devem vestir de forma limpa, adequada e decente durante o horário de trabalho do escritório. Todos os funcionários devem cumprir regras mais específicas relativas ao vestuário fornecidas pelo respetivo Departamento de RH.

Documento de referência

- Guia do CoBE da PETRONAS

## 5. Assédio sexual

**5.1** A promoção do bem-estar físico, emocional e psicológico dos funcionários é um objetivo importante da PETRONAS. A este respeito, a PETRONAS está empenhada em fornecer um ambiente de trabalho propício onde o seu direito à proteção contra todas as formas de assédio sexual e insinuações e avanços sexuais não solicitados ou injustificados seja garantido.

**5.2** O ato de assédio sexual, insinuações e avanços sexuais não solicitados e injustificados serão tratados como má conduta.

**5.3** Para os fins deste Artigo 5, “assédio sexual” significa:

qualquer conduta indesejada, não desejada, não solicitada não recíproca de natureza sexual que tenha o efeito de assédio verbal, não verbal, visual, psicológico ou físico ao destinatário,

- a) que possa, por motivos razoáveis, ser percebida pelo destinatário como colocando uma condição de natureza sexual no seu emprego; e/ou
- b) que possa, por motivos razoáveis, ser percebida pelo destinatário como uma ofensa ou humilhação, ou uma ameaça ao seu bem-estar.

O assédio sexual no local de trabalho inclui o assédio sexual que ocorre fora do local de trabalho como resultado de responsabilidades de emprego ou relações de trabalho. As situações em que esse assédio sexual relacionado com o emprego pode ocorrer incluem, mas sem a isso se limitarem:

- funções sociais relacionadas com o trabalho;
- no decurso de atribuições de trabalho fora do local de trabalho;
- em conferências ou sessões de formação relacionadas com o trabalho;
- durante viagens relacionadas com o trabalho;
- pelo telefone;
- através de meios eletrónicos.

## **6. Relações de trabalho não-comerciais**

- 6.1** Quando os funcionários têm relacionamentos que vão além das relações profissionais e das amizades sociais, esses relacionamentos podem criar conflitos de interesse, bem como oportunidades de exploração, favoritismo ou preconceito. Essas relações também podem minar os valores fundamentais, como o respeito e a confiança entre os funcionários, e afetar a reputação e a integridade da PETRONAS. Essas relações criam uma probabilidade real de descontentamento, desarmonia e dificuldades significativas para as partes envolvidas, bem como para outros funcionários da PETRONAS. Nestas circunstâncias, essas relações são desencorajadas. As suas condições de emprego podem impor requisitos adicionais no que diz respeito às relações no local de trabalho.
- 6.2** Há um conflito de interesses básico quando gere alguém com quem tem uma relação familiar, romântica ou íntima. Mesmo que atue corretamente, a sua relação pode ser vista como influenciadora do seu julgamento. Conseqüentemente, como funcionário ou administrador da PETRONAS, não pode supervisionar, direta ou indiretamente, qualquer funcionário com quem tenha essa relação sem notificar por escrito o seu HoD em consulta com o Departamento de RH (ou, no caso de administradores, o presidente da empresa relevante).

## **7. Saúde, segurança e meio ambiente (HSE)**

**7.1** A PETRONAS está empenhada em fornecer um local de trabalho seguro e saudável para todos os funcionários que trabalham nas suas instalações e minimizar o impacto das suas operações no meio ambiente.

**7.2** Todas as pessoas nas instalações da PETRONAS devem cumprir de forma consciente e diligente todos os requisitos, medidas, regras de trabalho e procedimentos operacionais padrão de HSE estabelecidos em manuais, instruções e documentos emitidos pela PETRONAS, conforme alterados e atualizados em cada momento, e todas as leis e regulamentos aplicáveis.

Todas as pessoas nas instalações DAPETRONAS devem esforçar-se por reduzir, reutilizar, reciclar e recuperar resíduos, adotando as boas práticas da indústria.

## 8. Uso indevido de substâncias (abuso de drogas e álcool)

**8.1** O uso indevido de substâncias (conforme definido no Artigo 8.3) pode prejudicar o desempenho no trabalho e pode ser uma ameaça à saúde, segurança e meio ambiente. Portanto, é política da PETRONAS que o consumo, posse, distribuição, compra ou venda não autorizados de qualquer substância de uso indevido dentro das suas instalações ou durante a condução dos seus negócios ou estar sob a influência de qualquer substância durante o trabalho seja proibido. A este respeito, todas as pessoas abrangidas por este Código devem observar e cumprir diligentemente as políticas e procedimentos sobre uso indevido de substâncias emitidos pela PETRONAS, conforme alterados e atualizados em cada momento, de que há estão disponíveis a partir da Saúde, Segurança e Meio Ambiente do Grupo. O consumo de drogas psicoativas legalmente prescritas é permitido para o tratamento de doenças identificadas, sujeito à aprovação prévia da gestão da PETRONAS com autoridade sobre as instalações ou atividades relevantes.

**8.2** Para garantir a adesão a esta política, a PETRONAS pode realizar testes e investigações não anunciados quanto a substâncias de uso indevido de acordo com as suas políticas e de acordo com os requisitos das leis aplicáveis.

Quaisquer pessoas abrangidas por este Código que sejam consideradas como estando na posse não autorizada de qualquer substância de uso indevido ou que testem positivo para qualquer substância de uso indevido são consideradas como tendo cometido um ato de má conduta que pode torná-las responsáveis por ação disciplinar, incluindo rescisão. Nos termos das leis locais na jurisdição de operação, os funcionários são obrigados a consentir testes e investigações conduzidos por qualquer pessoa ou laboratório autorizado pela PETRONAS, assinando os documentos relevantes emitidos pela PETRONAS. Além disso, os funcionários que se submetem a esses testes devem dar o seu consentimento para a divulgação dos resultados à PETRONAS.

**8.3** De acordo com este Código, “uso indevido de substâncias” inclui quaisquer drogas ilegais, bebidas alcoólicas que contenham etanol, drogas psicoativas legais obtidas ou usadas sem prescrição legal e drogas psicoativas legalmente prescritas consumidas para além dos seus usos terapêuticos ou prescritos.

- 8.4** Todos os terceiros que executam trabalhos para a PETRONAS ou em seu nome e quaisquer outras pessoas nas instalações da PETRONAS são obrigados a demonstrar que os programas de controlo de uso indevido de substâncias fazem parte de sua gestão de HSE para garantir que o uso indevido de substâncias entre os seus funcionários seja adequadamente controlado e cumpra os padrões da PETRONAS.

## 9. Empréstimos de dinheiro

- 9.1** Não poderá, em nenhuma circunstância, pedir emprestado ou emprestar dinheiro aos seus subordinados, contratados, subcontratados, fornecedores, consultores ou fornecedores da PETRONAS ou qualquer outra entidade que tenha negócios com a PETRONAS.
- 9.2** Com sujeição ao acima exposto e a quaisquer restrições estabelecidas num Suplemento de País que lhe sejam aplicáveis, pode pedir dinheiro emprestado a qualquer pessoa ou ser fiador ou avalista de qualquer mutuário, desde que não se coloque de forma alguma sob qualquer obrigação séria para com qualquer pessoa:
- a) que esteja, direta ou indiretamente, sujeita à sua autoridade oficial;
  - b) com quem tenha ou seja provável que tenha relações oficiais.

## 10. Bullying e assédio no local de trabalho

- 10.1** A PETRONAS não tolerará bullying e assédio no local de trabalho ou em funções.
- 10.2** O bullying no local de trabalho é definido como um comportamento persistente, ofensivo, abusivo, intimidante ou insultuoso, que faz com que o destinatário se sinta desconfortável, ameaçado, humilhado ou vulnerável.
- 10.3** O bullying no local de trabalho pode assumir a forma de abuso verbal, físico, social ou psicológico por outra pessoa ou grupo de pessoas no trabalho.
- 10.4** O assédio é qualquer foco sistemático e/ou contínuo, físico, verbal ou não verbal, incluindo, mas sem limitação, no estado civil, sexo, religião ou crença, idade, raça ou deficiência de um destinatário, que afeta a dignidade de qualquer pessoa no trabalho ou cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.
- 10.5** Exemplos de bullying e assédio no local de trabalho:
- a) bullying verbal: caluniar, ridicularizar ou difamar uma pessoa ou a sua família; chamar nomes persistentemente ou usar essa pessoa como uma piada que é ofensiva, degradante, insultuosa ou humilhante, comentários abusivos e ofensivos;
  - b) bullying físico: empurrar, sacudir, pontapear, tocar, tropeçar, agredir ou ameaçar de agressão física, danificar a área de trabalho ou a propriedade de uma pessoa;
  - c) bullying gestual: gestos, olhares ou expressões ameaçadores não verbais que podem transmitir mensagens ameaçadoras ou hostilidade;
  - d) exclusão: excluir, isolar ou desconsiderar social ou fisicamente uma pessoa em atividades relacionadas com o trabalho;
  - e) cyberbullying;
  - f) maltratar os outros: usar a sua posição para maltratar ou abusar dos outros;
  - g) difamar, humilhar ou desacreditar outros.

## 11. Direitos humanos

- 11.1** A PETRONAS está empenhada em respeitar os direitos humanos em todas as áreas das suas operações e o nosso compromisso com os direitos humanos é aplicável a todos os funcionários e terceiros que executem trabalhos para a PETRONAS ou em seu nome e de quaisquer outras pessoas nas instalações da PETRONAS.
- 11.2** Não deve usar trabalho infantil e deve empregar pessoas que cumpram o requisito de idade legal mínima aplicável para trabalhar no país ou países em que opera.
- 11.3** Não deve envolver-se ou apoiar o tráfico de seres humanos ou a escravatura moderna, incluindo trabalho forçado, escravo ou involuntário.
- 11.4** Deve participar em todas as formações/esclarecimentos requeridos pela PETRONAS.

# Parte IV:

## Disciplina, processo

## disciplinar e sanções

### 1. Importância da boa conduta e disciplina

- 1.1** A manutenção da disciplina, boa conduta e decore entre os funcionários da PETRONAS é fundamental para o bom funcionamento dos seus negócios ou empreendimentos e é para o bem comum da PETRONAS e dos seus funcionários.
- 1.2** O termo “má conduta” significa comportamento impróprio ou um ato ou conduta em relação a deveres ou trabalho que seja inconsistente com o devido cumprimento das obrigações para com a PETRONAS e inclua uma violação da disciplina ou infração a este Código ou às regras e regulamentos, conforme estabelecido em quaisquer manuais, políticas ou declarações de procedimento ou em qualquer documentação da PETRONAS.
- 1.3** Os seguintes atos constituem má conduta pelos quais uma pessoa abrangida por este Código poderá ser responsabilizada através de ação disciplinar, de acordo com os requisitos da lei aplicável:
- i. insubordinação;
  - ii. atrasos;
  - iii. absentismo;
  - iv. comportamento violento ou ameaças de comportamento violento (incluindo agressões e brigas, seja com funcionários, clientes, contratados ou visitantes das instalações da PETRONAS);
  - v. roubo, fraude, apropriação indevida;
  - vi. ser desonesto ou comportar-se de maneira a suscitar suspeitas de desonestidade;

- vii. incentivar ou ajudar alguém a roubar a propriedade da PETRONAS;
- viii. negligência, descuido ou abandono do dever;
- ix. dormir durante as horas de serviço;
- x. danos deliberados à propriedade da PETRONAS;
- xi. deixar o local de trabalho durante o horário de trabalho sem a devida permissão;
- xii. comportamento sexual impróprio no local de trabalho;
- xiii. uso indevido de substâncias no trabalho ou que afetem o seu desempenho;
- xiv. marcar o ponto de entrada ou saída de outros funcionários;
- xv. assédio sexual;
- xvi. bullying e assédio no local de trabalho;
- xvii. impedir que outros funcionários desempenhem suas funções;
- xviii. jogos de azar dentro das instalações da PETRONAS;
- xix. não observância de precauções ou regras de segurança, ou interferência ou adulteração de quaisquer dispositivos de segurança instalados nas instalações da PETRONAS ou nas suas imediações;
- xx. envolver-se em quaisquer práticas ilegais ou antiéticas, como receber ou dar subornos ou receber qualquer gratificação ilegal, seja em termos monetários ou de outra forma;
- xxi. envolver-se em outro emprego/negócio enquanto estiver ao serviço da PETRONAS, sem a permissão da PETRONAS;
- xxii. qualquer ato que possa afetar adversamente a imagem ou reputação da PETRONAS.

- xxiii. uso indevido dos sistemas informáticos e de telecomunicações da PETRONAS (por exemplo, acesso excessivo a sites da Internet não relacionados com o trabalho (como sites de redes sociais), acesso a sites pornográficos e adulteração deliberada ou uso não autorizado de hardware ou software de computador);
- xxiv. tomar medidas de retaliação contra pessoas em situações em que estejam protegidas pela Política de Denúncia da PETRONAS;
- xxv. comportar-se de uma maneira que possa ser razoavelmente interpretada como falta de eficiência;
- xxvi. violar quaisquer políticas ou proibições estabelecidas neste Código;
- xxvii. tomar medidas para contornar as políticas e proibições estabelecidas neste Código;
- xxviii. não observar todas as leis e regulamentos aplicáveis aos negócios e operações da PETRONAS;
- xxix. não cumprir as políticas, regras e procedimentos estabelecidos aplicáveis da PETRONAS, incluindo, mas sem limitação, os limites de autoridade (LOA) e as Normas Técnicas da PETRONAS;
- xxx. condenação em tribunal criminal;
- xxxi. complacência ou falha em tomar medidas contra quaisquer questões disciplinares ou má conduta;
- xxxii. falsificar/adulterar/alterar qualquer documento no decurso do emprego ou apresentação desse documento;
- xxxiii. declaração falsa antes ou durante o emprego;
- xxxiv. retenção intencional de informações, ou seja, não divulgar intencionalmente informações importantes durante uma investigação pela Empresa.

- 1.4** A lista acima de tipos de má conduta não deve ser considerada exaustiva e, para evitar dúvidas, a referida lista não diminui o significado de má conduta, conforme estabelecido no Artigo 1.2 da Parte IV acima.
- 1.5** De acordo com os requisitos da lei aplicável, podem ser tomadas medidas disciplinares contra qualquer pessoa abrangida por este Código por má conduta ou por não conformidade com essas leis, regulamentos, regras e procedimentos.

## 2. Processo disciplinar e sanções

As disposições relativas a procedimentos e ações disciplinares relevantes para a sua jurisdição são estabelecidas num Suplemento de País. Se não forem estabelecidas essas disposições num tal suplemento para a sua jurisdição, serão aplicadas as regras e práticas disciplinares padrão para lidar com violações da política da empresa na sua jurisdição, em todos os casos de acordo com os requisitos da lei aplicável. Mais informações a este respeito podem ser obtidas no Departamento de RH.

## PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS)

197401002911 (20076-K)

Departamento de Conformidade Jurídica

Departamento Jurídico do Grupo

Level 65, Tower 1, PETRONAS Twin Towers, Kuala Lumpur City Centre,  
50088 Kuala Lumpur, Malásia

Para quaisquer dúvidas, contacte a linha direta do CoBE em:

[cobe@petronas.com.my](mailto:cobe@petronas.com.my)

[www.petronas.com](http://www.petronas.com)

