



PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics

Country Supplement: **PORTUGAL**

**Código De Conduta E Ética
Empresarial Da PETRONAS**

Suplemento Nacional: **PORTUGAL**

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

Contents

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

Part I: Core Values and Culture

1. Application..... 4
2. Definitions..... 4

Part II: Duties Of Good Faith, Fidelity, Diligence and Integrity

Part II B: Fighting Corruption and Unethical Practices

1. Public Officials5
2. Money Laundering And Counterparty Due Diligence5

Part II F: Confidentiality Obligations/Intellectual Property/ Public Communications

1. Confidentiality Obligations5

Part II G : Conduct Contrary to Duty to Serve Diligently

1. Outside Employment Or Business Activities 6
2. Political Activities..... 6
3. Participation In The Media 6

Part II H: Disclosure Duties

1. Your Duty To Report Breaches And Violations7

Part III: Workplace Culture And Environment

1. Substance Misuse (Drug And Alcohol Abuse)7

Part IV: Discipline, Disciplinary Process And Sanctions

1. Disciplinary Process.....7
2. Disciplinary Punishments 8
3. Punishing Authority 8
4. Appeal Procedure..... 8

B. Information Security 9

C. Workplace Culture And Environment

1. Dress Code 9

D. Conflicts 9

Country Supplement:

Portugal

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

Part I: Core Values and Culture

1. Application

The provisions of Part I of the Code of Conduct and Business Ethics (the "Code" or "CoBE") are without prejudice to general duties established in Portuguese corporate governance.

Corporate governance includes, for this purpose, the regulations and recommendations issued by the Portuguese Securities Authority, on a regular basis, and by means of which soft law rules and practices on commercial management, structuring and operation standard guidelines for companies.

2. Definitions

Part 1 paragraph 3.4 of the Code shall in Portugal be deleted and replaced with the following:

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

It shall also include executives who are not employed by the company, including any Directors, Managers, and/or any other members of the company's corporate bodies who perform their duties under a contract for service".

Part II: Duties of Good Faith, Fidelity, Diligence and Integrity

The provisions of Part II of the Code are without prejudice to general duties established in Portuguese corporate governance.

Part II B: Fighting Corruption and Unethical Practices

1. Public Officials

For the purposes of Part II B paragraph 12.4. of the Code, the term “lobbying” concerns the action of attempting to influence someone in authority, usually an elected member of government, to support laws or rules that give your organization or industry an advantage.

2. Money Laundering and Counterparty Due Diligence

For the purposes of Part II B Section 13 of the Code, all employees shall observe Law No. 83/2017, of 28 August 2017, on Measures to Combat Capital Banking and Terrorism Financing, Directives 2015/849/EU and 2016/2258/EU, where applicable.

Part II F: Confidentiality Obligations/Intellectual Property/Public Communications

1. Confidentiality Obligations

For the purposes of Part II F paragraph 18.4. of the Code, non-competition provisions will be set out in your employment contract, letter of appointment, statement of work or other similar document with PETRONAS.

Part II G: Conduct Contrary to Duty to Serve Diligently

1. Outside Employment or Business Activities

For the purposes of Part II G paragraph 27.3. of the Code, when an employee has invested money and property under the expectation that the authorization granted by the employer will not be revoked or be subject to a time limit, the employee may be entitled to compensation for losses caused to him or her by that revocation of authorization, which shall be determined under the general provisions of the law, namely the principles of loyalty and good-faith.

2. Political Activities

- 2.1** For the purposes of Part II G paragraph 29.1. of the Code, it is hereby clarified that the provisions regarding political office shall be in line with Portuguese laws, without prejudice to the following paragraphs.
- 2.2** For all due purposes, employees must notify PETRONAS of his/her exercise of political office positions.
- 2.3.** If requested by the employee, a leave of absence may be granted in connection with the exercise of certain public office positions.
- 2.4** Part II G paragraph 29.2 of the Code is not applicable to PETRONAS employees in Portugal.

3. Participation in the Media

For the purpose of Part II G Section 31 of the Code, an employee of PETRONAS has to obtain specific consent to participate in the media only if such activity may adversely affect PETRONAS' reputation.

Part II H: Disclosure Duties

1. Your Duty to Report Breaches and Violations

- 1.1** Part II paragraph 32.1 of the Code is not applicable in Portugal.
- 1.2** Part II paragraph 32.2 of the Code is not applicable in Portugal however, employees are not obliged, yet are strongly encouraged to report any breach that come to their knowledge, in accordance with Portuguese law.

Part III: Workplace Culture and Environment

1. Substance Misuse (Drug and Alcohol Abuse)

For the purposes of the provisions of section 8 of Part III, it is clarified that the carrying out of tests and medical exams shall only take place in accordance with the provisions of the Portuguese Labour Code, and, if applicable, processing of said data shall take place pursuant to Deliberation No. 890/2010 of the Portuguese Data Protection Authority (CNPD), and the General Data Protection Regulation.

Part IV: Discipline, Disciplinary Process and Sanctions

1. Disciplinary Process

- (i) Where the circumstances warrant, PETRONAS may suspend an employee, who shall keep its pay, pending the investigation and/or inquiry into alleged acts of misconduct committed by the employee.
- (ii) If the investigations reveal concrete and cogent evidence in support of the alleged misconduct, PETRONAS may institute disciplinary action against the said employee.

2. Disciplinary Punishments

The Punishing Authority may after due inquiry impose any or a combination of the following punishments against the employee (art 328 of the Labour Code):

- a) warning;
- b) registered warning;
- c) pecuniary fine;
- d) loss of days of annual leave;
- e) suspension with loss of pay and seniority;
- f) dismissal without indemnity or compensation

3. Punishing Authority

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

4. Appeal Procedure

- (i) An employee who is aggrieved by the decision of a disciplinary action has the right to appeal in writing within thirty (30) days from the date of service or posting of the letter communicating the decision of the Punishing Authority.
- (ii) The Appeal Authority is to consider the grounds of appeal set out in the letter of appeal and is required to conclude whether to dismiss the appeal or to allow the appeal by either:
 - a) reversing the finding of guilt; or
 - b) reducing the punishment.

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

 - (iv) For the purpose of this Section, "Appeal Authority" shall refer to the officer of PETRONAS who has been given the authority to consider and decide on appeal as provided by the Human Resource Management Limits of Authority.

B. Information Security

You must comply with the PETRONAS information security policy in effect from time-to-time, which may be obtained from PETRONAS.

C. Workplace Culture And Environment

1. Dress Code

- 1.1** For the purposes of Part III Section 4 of the CoBE, the Dress Code of PETRONAS (as established by PETRONAS for Portugal) shall be adopted and be applicable to all PETRONAS employees in Portugal.

D. Conflicts

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

**Suplemento Nacional:
PORTUGAL**

O Código de Conduta PETRONAS e o Suplemento de Ética Empresarial do País: Portugal é uma referência específica para uso em Portugal. Não descreve todas as leis aplicáveis ou políticas da PETRONAS, nem fornece pormenores completos sobre qualquer lei ou política específica. Não constitui aconselhamento jurídico. Não constitui nem cria um contrato de trabalho. A PETRONAS reserva-se o direito de modificar, rever, cancelar ou renunciar 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

A: Variações Ao Código De Conduta E Ética Empresarial Das PETRONAS

Parte I: Valores Essenciais E Cultura

- 1. Aplicação13
- 2. Definições.....13

Parte II: Deveres De Boa Fé, Fidelidade, Diligência E Integridade

Parte II B: Contra à Corrupção e Práticas Antiéticas

- 1. Funcionários Públicos14
- 2. Branqueamento de capitais e auditoria da contraparte14

Parte II F: Obrigações de Confidencialidade/Propriedade Intelectual/ Comunicações Públicas

- 1. Obrigações de Confidencialidade14

Parte II G: Conduta Contrária ao Dever de Zelo e Diligência

- 1. Atividades Comerciais ou que Extravasem do Âmbito Profissional15
- 2. Atividades Políticas15
- 3. Participação nos Meios de Comunicação Social16

Parte II H: Deveres de Divulgação

- 1. Dever de Denunciar Infrações e Violações16

Parte III: Política Relativa Ao Local E Ambiente De Trabalho

- 1. Consumo indevido de substâncias ilícitas (abuso de álcool e drogas)16

Parte IV: Processo Disciplinar E Sanções

- 1. Processo disciplinar17
- 2. Punições disciplinares17
- 3. Autoridade Sancionadora17
- 4. Procedimento de recurso18

B: Segurança Informática.....18

C: Cultura E Ambiente De Trabalho

- 1. Código de Vestuário19

D: Conflitos19

Suplemento Nacional: **Portugal**

A. Variações Ao Código De Conduta E Ética Empresarial Da PETRONAS

Parte I: Valores Essenciais E Cultura

1. Aplicação

As disposições constantes da Parte I do Código de Conduta e Ética Empresarial (o "Código" ou "CoBE") não prejudicam a aplicação dos deveres gerais em matéria de corporate governance, tal como estabelecidos pela legislação nacional.

Para os devidos efeitos, a expressão corporate governance abrange os regulamentos e recomendações emitidos pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários numa base regular, através dos quais as regras e práticas de gestão comercial que sejam não vinculativas são endereçadas às empresas.

2. Definições

Para que não subsistam quaisquer dúvidas, esclarece-se que o termo "funcionário" abrange, para além das pessoas elencadas na definição constante da secção 3.4. do Código, os executivos que não mantenham um contrato de trabalho com a empresa, incluindo quaisquer Administradores, Gerentes e/ou quaisquer outros membros de órgãos sociais da empresa.

Inclui também os Administradores e Gerentes que não são empregados pela empresa, incluindo quaisquer Directores, Gestores, e/ou quaisquer outros membros dos órgãos sociais da empresa que desempenham as suas funções ao abrigo de um contrato de prestação de serviços".

Parte II: Deveres De Boa Fé, Fidelidade, Diligência E Integridade

As disposições constantes da Parte II do Código não prejudicam a aplicação dos deveres gerais em matéria de corporate governance, tal como estabelecidos pela legislação nacional.

Parte II B: Combate À Corrupção E Práticas Antiéticas

1. Funcionários Públicos

Para os efeitos da secção 12.4. da Parte II B do Código, esclarece-se que a expressão lobbying diz respeito à prossecução de esforços no sentido de persuadir alguém numa posição de poder, habitualmente um membro eleito do governo, para apoiar leis ou normas que dão à V. organização ou indústria uma vantagem.

2. Branqueamento De Capitais E Auditoria Da Contraparte

Para os efeitos do disposto da secção 13. da Parte II B do Código, todos os funcionários cumprirão a Lei nº 83/2017, de 18 de Agosto, sobre Medidas de Combate à Banca de Capitais e Financiamento do Terrorismo, das Directivas 2015/849/UE e 2016/2258/UE, quando aplicável.

Parte IIF: Obrigações De Confidencialidade/ Propriedade Intelectual/Comunicações Públicas

1. Obrigações De Confidencialidade

Para os efeitos do disposto na secção 18.4. da Parte II F do Código, o cumprimento das normas anti-concorrenciais será assegurado pela inserção das mesmas no seu contrato de trabalho, carta de nomeação, declaração de trabalho, ou outro documento semelhante, disponibilizados pela PETRONAS.

Parte II G: Conduta Contrária Ao Dever De Zelo E Diligência

1. Atividades Comerciais Ou Que Extravasem Do Âmbito Profissional

Para os efeitos do disposto na secção 27.3. da Parte II G do Código, quando um funcionário haja investido dinheiro e bens na expectativa de que a autorização concedida pela entidade patronal não será revogada ou sujeita a um limite temporal, o funcionário poderá ter direito a uma indemnização pelos prejuízos que para si advieram da revogação da autorização, a qual será determinada à luz dos princípios gerais do Direito, nomeadamente os da lealdade e boa-fé.

2. Atividades Políticas

- 2.1** No que concerne o disposto na secção 29.1. da Parte II G do Código, clarifica-se que as disposições relativas ao exercício de cargos políticos estarão em regra subordinadas à legislação nacional que verse sobre os mesmos, sem prejuízo dos números seguintes.
- 2.2** Para os devidos efeitos legais, os funcionários deverão comunicar à PETRONAS o exercício de qualquer cargo político.
- 2.3** Se solicitada pelo funcionário, pode ser concedida uma dispensa no âmbito do exercício de determinados cargos públicos.
- 2.4** O disposto na secção 29.2 do Código da Parte II G não é aplicável aos funcionários da PETRONAS em Portugal.

3. Participação Nos Meios De Comunicação Social

Nos termos e para os efeitos da secção 31 Parte II G do Código, um funcionário da PETRONAS tem de obter autorização específica para participar nos meios de comunicação social, apenas na medida em que tal actividade possa prejudicar a reputação da PETRONAS.

Parte IIH: Deveres De Divulgação

1. Dever De Denunciar Infrações E Violações

- 1.1** O disposto na secção 32.1. da Parte II G do Código não é aplicável a Portugal.
- 1.2** O disposto na secção 32.2. da Parte II G do Código não é aplicável a Portugal, todavia, os funcionários, embora não obrigados a tanto, são fortemente incentivados a reportar as infrações de que venham a ter conhecimento, em conformidade com a Lei Portuguesa.

Parte III: Política Relativa Ao Local E Ambiente De Trabalho

1. Consumo Indevido De Substâncias Ilícitas (Abuso De Álcool E Drogas)

Para os efeitos do disposto na secção 8 da Parte III, clarifica-se que a realização de testes e exames médicos somente terá lugar conforme previsto no Código de Trabalho português, e, no seu caso, esses dados poderão ser tratados conforme o disposto na Deliberação N.º 890/2010 da Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPd), e no Regulamento Geral de Protecção de Dados.

Parte IV: Processo Disciplinar E Sanções

1. Processo Disciplinar

- (i) A PETRONAS pode suspender preventivamente o funcionário cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
- (ii) Se as investigações revelarem provas concretas e convincentes em apoio da alegada má conduta, a PETRONAS pode instaurar uma ação disciplinar contra o referido funcionário em virtude do art 354 do Código do Trabalho.

2. Sanções Disciplinares

No exercício do poder disciplinar, a Autoridade Sancionadora pode aplicar as seguintes sanções (art 328 do Código do Trabalho):

- a) repreensão;
- b) repreensão registada;
- c) sanção pecuniária
- d) perda de dias de férias;
- e) suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) despedimento sem indemnização ou compensação.

3. Autoridade Sancionadora

Para efeitos da presente Parte IV, "Autoridade Sancionadora" refere-se ao funcionário da PETRONAS que tem autoridade para aplicar sanções contra um funcionário, tal como previsto pelos Limites de Autoridade de Gestão de Recursos Humanos.

4. Procedimento De Recurso

- (i) Um funcionário que se sinta lesado pela decisão de uma ação disciplinar tem o direito de recorrer por escrito no prazo de trinta (30) dias a contar da data de notificação ou envio da carta comunicando a decisão da Autoridade Sancionadora.
- (ii) A Autoridade Decisora deve considerar os fundamentos do recurso apresentados na carta de recurso e é obrigada a concluir se deve indeferir o recurso ou permitir o recurso, seja:
 - a) invertendo a prova de culpabilidade; ou
 - b) reduzindo a sanção.
- (iii) A Autoridade Decisora apreciará o recurso com base nas alegações escritas do funcionário lesado e também depois de analisar o relatório do Inquérito Interno e os fundamentos da decisão, tal como foi feita pelo painel do Inquérito Interno.
- (iv) Para efeitos da presente secção, "Autoridade de Recurso" deverá referir-se ao funcionário da PETRONAS a quem foi dada autoridade para considerar e decidir sobre o recurso, tal como previsto pelos Limites da Autoridade de Gestão de Recursos Humanos.

B. Segurança Informática

Deve cumprir com a política de segurança da informação PETRONAS em vigor, a qual pode ser obtida da PETRONAS.

C. Cultura E Ambiente De Trabalho

1. Código De Vestuário

- 1.1** Para efeitos da Secção 4 da Parte III do Código de Conduta, o Código de Vestuário da PETRONAS (tal como estabelecido pela PETRONAS para Portugal) será adoptado e será aplicável a todos os funcionários da PETRONAS em Portugal.

D. Conflitos

Se alguma das políticas neste Suplemento de País e no Código de Conduta fosse inconsistente, ambígua e houver contradição entre eles, prevalecerão as políticas deste Suplemento de País.

PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) (20076-K)

Legal Compliance Department

Group Legal

Level 65, PETRONAS Twin Towers

Kuala Lumpur City Centre

50088 Kuala Lumpur

Malaysia

cobe@petronas.com.my

www.petronas.com