



PETRONAS

Kod Tatakelakuan dan Etika Perniagaan PETRONAS

Edisi Negara: **Malaysia**

Kod Tatakelakuan dan Etika Perniagaan PETRONAS Edisi Negara: Malaysia adalah rujukan khusus untuk digunakan di Malaysia. Kod ini tidak merangkumi semua undang-undang atau polisi-polisi PETRONAS yang terpakai atau memberikan butiran lengkap mengenai mana-mana undang-undang atau polisi tertentu. Kod ini bukan merupakan nasihat undang-undang. Kod ini tidak membentuk atau mewujudkan kontrak pekerjaan. PETRONAS berhak untuk mengubah suai, menyemak, membatalkan atau mengetepikan mana-mana polisi, prosedur atau syarat tanpa notis dan tanpa semakan ke atas Kod ini. Selain itu, peruntukan Kod ini boleh diubah suai oleh PETRONAS untuk menyesuaikannya dengan undang-undang dan syarat-syarat tempatan.

Isi Kandungan

- A - Variasi kepada Kod Tatakelakuan dan Etika Perniagaan PETRONAS (CoBE) 4**
 - Bahagian I: Nilai dan Budaya Teras 4**
 - 1. Pemakaian 4
 - Bahagian II: Kewajipan Suci Hati, Kesetiaan, Ketekunan dan Integriti.... 5**
 - Bahagian II I Kelakuan yang Berkecenderungan Menjejaskan Kewajipan Suci Hati dan Kesetiaan**
 - 1. Keterhutangan Kewangan Serius 5
 - 2. Pengisytiharan Aset oleh Pekerja 6
 - 3. Peminjaman Wang 9
 - Bahagian III: Budaya dan Persekitaran Tempat Kerja**
 - 1. Ketidakhadiran tanpa cuti atau tanpa sebab yang munasabah.....10
 - Bahagian IV: Proses Tatatertib dan Sekatan**
 - 1. Proses Tatatertib..... 11
 - 2. Hukuman Tatatertib 11
 - 3. Jawatankuasa Tatatertib 12
 - 4. Prosedur Rayuan 12

Edisi Negara: **Malaysia**

A - Variasi kepada Kod Tatakelakuan dan Etika Perniagaan PETRONAS (CoBE)

Bahagian I: Nilai dan Budaya Teras

1. Pemakaian

- 1.1** Edisi ini terpakai kepada semua pekerja kumpulan syarikat PETRONAS di Malaysia. Kegagalan pematuhan mungkin mengakibatkan kesan yang serius kepada PETRONAS dan tindakan tatatertib boleh dikenakan terhadap anda, tertakluk kepada ketetapan undang-undang yang berkenaan.
- 1.2** Edisi ini berkuat kuasa mulai 20 Februari 2025 ("Tarikh Kuat Kuasa") dan akan menggantikan Edisi Negara Malaysia yang terdahulu. Sebarang salah laku yang dilakukan sebelum Tarikh Kuat Kuasa Edisi ini adalah tertakluk kepada Edisi terdahulu yang berkuat kuasa pada masa salah laku tersebut.
- 1.3** Edisi ini akan dibaca bersama Kod Tatakelakuan dan Etika Perniagaan PETRONAS Semakan 2022 (CoBE 2022). Sekiranya terdapat sebarang percanggahan antara polisi dalam Edisi ini dan CoBE 2022 tersebut, maka polisi-polisi yang terkandung di sini yang akan diterima pakai.

Bahagian II: Kewajipan Suci Hati, Kesetiaan, Ketekunan dan Integriti

Bahagian II I: Kelakuan yang Berkecenderungan Menjejaskan Kewajipan Suci Hati dan Kesetiaan

1. Keterhutangan Kewangan Serius

- 1.1** Bagi maksud Seksyen ini, istilah “keterhutangan kewangan serius” bermaksud keadaan hutang pekerja yang, dengan mengambil kira jumlah hutang yang ditanggung olehnya, telah menyebabkan implikasi kewangan yang buruk kepadanya.

Seorang pekerja akan dianggap berada dalam keterhutangan kewangan yang serius jika:

- (a) dia adalah penghutang penghakiman, selagi jumlah penghakiman masih belum diselesaikan; atau
- (b) dia seorang bankrap, selagi dia kekal sebagai seorang bankrap atau selagi apa-apa jumlah penghakiman terhadapnya yang memihak kepada Ketua Pengarah Insolvensi belum dijelaskan, mengikut mana-mana yang berkenaan.

- 1.2** Keterhutangan kewangan yang serius daripada apa jua punca akan dianggap boleh menjejaskan kecekapan dan keberkesanan pekerja.

- 1.3** Seorang pekerja akan mengelakkan keterbiasaan kepada keterhutangan melainkan pekerja tersebut membuktikan bahawa keterhutangan atau insolvensi sedemikian adalah disebabkan keadaan di luar kawalannya dan tidak disebabkan oleh keborosan atau pembaziran.

-
- 1.4** Seorang pekerja dikehendaki mendedahkan sepenuhnya keterhutangan kewangannya yang serius kepada PETRONAS pada peluang paling awal apabila hutang tersebut diketahui olehnya.
- 1.5** Seorang pekerja yang mendapat perintah pembatalan kebankrapannya boleh dianggap sebagai telah memulihkan kedudukan kreditnya sepenuhnya.

2. Pengisytiharan Aset oleh Pekerja

- 2.1** Selaras dengan usaha PETRONAS untuk mencegah rasuah, pengayaan haram, penyalahgunaan kedudukan, konflik kepentingan, dan untuk memastikan tahap integriti tertinggi dalam kalangan pekerjanya, PETRONAS boleh, mengarahkan pekerjanya untuk membuat pengisytiharan aset.
- 2.2** Bagi maksud Seksyen ini;
- (a) "pengisytiharan aset" bermaksud pekerja yang membuat pengisytiharan asetnya;
 - (b) "aset" termasuk apa jua jenis harta, sama ada harta alih atau tak alih, sebagaimana yang ditetapkan oleh PETRONAS dari semasa ke semasa; dan

Berkenaan dengan harta tak alih, aset termasuk:

- i. tanah, termasuk tanah yang diduduki di bawah lesen tumpangan sementara;
- ii. semua jenis kediaman seperti rumah, rumah pangsa, pangsapuri dan kondominium;
- iii. bangunan, termasuk kedai atau sebahagian ruang kedai, ruang pejabat atau ruang pemasaran.

Berkenaan dengan harta alih, aset termasuk:

- i. apa-apa bentuk wang tunai di mana sahaja didepositkan atau disimpan;
- ii. saham, stok, debentur, bon atau bentuk sekuriti lain;
- iii. apa-apa bentuk permit lesen perdagangan, perniagaan atau komersial; dan
- iv. apa-apa harta alih lain, termasuk semua jenis kenderaan bermotor, barang kemas, keahlian kelab, perabot isi rumah dan peralatan sukan.

Aset juga termasuk:

- i. Komitmen kewangan; dan
 - ii. Pemilikan/lantikan sebagai pengarah dalam syarikat.
- (c) kekerapan pengisytiharan aset adalah setiap dua tahun kecuali diarahkan sebaliknya oleh PETRONAS;
- (d) pengisytiharan aset hendaklah dibuat kepada Jabatan Sumber Manusia masing-masing.

2.3

Kegagalan untuk membuat pengisytiharan aset seperti yang dikehendaki di bawah Seksyen 2 ini akan dianggap oleh PETRONAS sebagai kurangnya komitmen di pihak pekerja untuk mempertahankan polisi PETRONAS bagi memelihara standard integriti, keterbukaan dan ketelusan tertinggi dan hendaklah dikenakan tindakan tatatertib.

2.4 Sebagai tambahan kepada pengisytiharan aset, PETRONAS juga boleh memanggil pekerja terbabit untuk menjelaskan secara bertulis tentang taraf hidupnya dan/atau bagaimana pekerja tersebut memperolehi sumber kewangan atau hartanya termasuk tetapi tidak terhad kepada yang berikut:

- (a) mengekalkan taraf hidup yang melebihi emolumen rasminya dan pendapatan peribadi lain yang sah, jika ada; atau
- (b) mengawal atau memiliki sumber kewangan atau harta, sama ada alih atau tak alih, yang nilainya tidak sepadan dengan, atau secara munasabah tidak boleh diperoleh oleh pekerja tersebut dengan emolumen rasminya dan apa-apa pendapatan peribadi yang sah; atau
- (c) memegang jawatan atau kuasa membuat keputusan yang secara munasabahnya dianggap mempunyai pendedahan risiko yang lebih tinggi kepada perbuatan rasuah/konflik kepentingan/penyalahgunaan kuasa.

Anda boleh merujuk Jabatan Sumber Manusia masing-masing untuk maklumat lanjut.

3. Peminjaman Wang

- 3.1** Anda boleh meminjam daripada bank, syarikat insurans, koperasi atau syarikat peminjaman yang dilesenkan di bawah statut dan/atau undang-undang yang berkaitan termasuk Akta Perkhidmatan Kewangan 2013 atau Akta Perkhidmatan Kewangan Islam 2013 atau menanggung hutang perolehan barangan melalui perjanjian sewa beli atau pengaturan lain, dengan syarat:
- (a) bank, syarikat insurans, koperasi atau syarikat peminjaman yang anda pilih tidak tertakluk secara langsung atau tidak langsung kepada pengaruh rasmi anda;
 - (b) pinjaman sedemikian tidak membawa kepada skandal awam atau tertakluk kepada tafsiran bahawa anda telah menyalahgunakan kedudukan anda untuk kelebihan peribadi anda; atau
 - (c) agregat hutang anda tidak atau tidak mungkin menyebabkan keterhutangan kewangan yang serius seperti yang ditakrifkan di bawah Seksyen 1.
- 3.2** Anda tidak boleh meminjam daripada mana-mana pihak lain yang terlibat dalam perniagaan pinjaman wang.
- 3.3** Anda mesti mematuhi batasan pinjaman yang dinyatakan dalam Kod.

Bahagian III: Budaya dan Persekitaran Tempat Kerja

1. Ketidakhadiran tanpa cuti atau tanpa sebab yang munasabah

- 1.1** Seorang pekerja yang tidak hadir hendaklah, pada peluang yang paling awal, memaklumkan kepada pegawai PETRONAS yang mana dia mesti melaporkan ketidakhadirannya itu beserta alasan ketidakhadiran tersebut.
- 1.2** Sekiranya ketidakhadiran tanpa cuti dan tanpa alasan yang munasabah adalah melebihi dua (2) hari bekerja berturut-turut, maka pekerja tersebut akan dianggap telah melanggar kontrak perkhidmatannya dengan PETRONAS.
- 1.3** Sekiranya pekerja tidak hadir lebih dari dua (2) hari bekerja berturut-turut tanpa alasan yang munasabah, surat berdaftar akan dihantar seawal mungkin kepada pekerja di alamat terakhir miliknya yang diketahui dan pekerja tersebut dikehendaki untuk memberikan penjelasan mengenai ketidakhadirannya. Setelah tamat tempoh tujuh (7) hari surat berdaftar tersebut, jika tiada apa-apa maklum balas atau tiada penjelasan yang memuaskan diberikan olehnya, maka pekerja tersebut adalah dianggap telah melanggar kontrak perkhidmatannya. Dalam keadaan sedemikian, PETRONAS mempunyai hak untuk menamatkan perkhidmatannya. Di samping itu, PETRONAS juga berhak untuk mendapatkan semula daripada bekas pekerja berkenaan semua jumlah wang yang perlu dibayar daripada pekerja tersebut kepada PETRONAS.

Bahagian IV: Proses Tatatertib dan Sekatan

1. Proses Tatatertib

- 1.1** Sekiranya keadaan mewajarkan, PETRONAS boleh menggantung pekerja dengan gaji penuh atau separuh sementara menunggu dan/atau menjalankan siasatan ke atas dakwaan salah laku yang dilakukan oleh pekerja.
- 1.2** Sekiranya siasatan mendapati wujudnya bukti konkrit dan kukuh tentang salah laku yang didakwa itu, maka PETRONAS boleh memulakan tindakan tatatertib terhadap pekerja tersebut.

2. Hukuman Tatatertib

Jawatankuasa Tatatertib boleh selepas siasatan sewajarnya mengenakan apa-apa atau gabungan hukuman berikut terhadap pekerja:

- i. amaran bertulis;
- ii. penggantungan dengan atau tanpa gaji untuk tempoh yang akan ditentukan oleh Jawatankuasa Tatatertib;
- iii. menahan kenaikan gaji pekerja untuk tempoh yang akan ditentukan oleh Jawatankuasa Tatatertib;
- iv. tiada kenaikan gaji pekerja untuk tempoh yang akan ditentukan oleh Jawatankuasa Tatatertib;
- v. tidak membayar bonus atau ex gratia;
- vi. menurunkan pangkat pekerja;
- vii. apa-apa jenis hukuman lain yang difikirkan patut oleh Jawatankuasa Tatatertib;
- viii. pemecatan.

3. Jawatankuasa Tatatertib

Bagi maksud Bahagian IV ini, "Jawatankuasa Tatatertib" merujuk kepada pegawai PETRONAS yang telah diberi kuasa untuk menjatuhkan hukuman terhadap pekerja seperti yang diperuntukkan dalam Had Kuasa Pengurusan Sumber Manusia.

4. Prosedur Rayuan

- 4.1** Seorang pekerja yang tidak berpuas hati dengan keputusan tindakan tatatertib mempunyai hak untuk merayu secara bertulis dalam tempoh 30 hari dari tarikh penyampaian atau pengiriman surat yang memaklumkan keputusan Jawatankuasa Tatatertib.
- 4.2** Jawatankuasa Rayuan hendaklah mempertimbangkan alasan-alasan rayuan yang dinyatakan dalam surat rayuan dan dikehendaki membuat keputusan sama ada untuk menolak rayuan tersebut, atau sekiranya rayuan dibenarkan, membuat keputusan berikut:
- (a) membatalkan keputusan bersalah; atau
 - (b) mengurangkan hukuman.
- 4.3** Jawatankuasa Rayuan hendaklah mempertimbangkan rayuan itu berdasarkan penghujahan bertulis oleh pekerja yang mengemukakan rayuan, alasan bagi keputusan yang dibuat oleh Syarikat, dan sebarang dokumen atau bukti sokongan yang berkaitan.
- 4.4** Bagi maksud Seksyen ini, "Pihak Jawatankuasa Rayuan" merujuk kepada pegawai PETRONAS yang telah diberi kuasa untuk menimbang dan memutuskan rayuan seperti yang diperuntukkan oleh Had Kuasa Pengurusan Sumber Manusia.

PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) (20076-K)

Jabatan Pematuhan Undang-Undang

Kumpulan Undang-Undang

Aras 65, Menara 1, Menara Berkembar PETRONAS

Pusat Bandaraya Kuala Lumpur

50088 Kuala Lumpur

Malaysia

cobe@petronas.com

www.petronas.com