

PB-LOG

Código: PL-2PB-00002-A
CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

Status: Ativo

Órgão aprovador: PB-LOG/PRES

Data de Aprovação: 03/03/2023

Órgão gestor: PB-LOG/PRES/CCONF

Assinatura: Rodrigo Valle Real

Tipo de Cópia Impressa:
Não Controlada

Cadastro do padrão

Clique aqui para expandir a seção validação.

Padrão entrou em validação em 03/03/2023. Prazo para validação: 4 dias (até 07/03/2023)

Renato Gomes Fabiano Alves/BRA/Petrobras

Não

Validado

03

SUMÁRIO

- 1. OBJETIVO**
- 2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA**
- 3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA E COMPLEMENTARES**
 - 3.1 Documentos de referência
 - 3.2 Documentos complementares
- 4. DEFINIÇÕES**
- 5. AUTORIDADE E RESPONSABILIDADE**
- 6. DESCRIÇÃO**
- 7. REGISTROS**
- 8. ANEXOS**

1. OBJETIVO

Divulgar o Código de Conduta Ética da Petrobras e suas Participações Societárias.

2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

Aplica-se à Petrobras e suas Participações Societárias, na forma do artigo 16 do Estatuto Social da Petrobras, observadas as especificidades de cada sociedade.

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA E COMPLEMENTARES

3.1. Documentos de referência

Estatuto Social da Petrobras Logística de Exploração e Produção S.A. – PB-LOG.
Estatuto Social da Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobras.
Padrão Petrobras PL-OSPB-00018- Versão A – Código de Conduta Ética.

3.2. Documentos complementares

Ata DE 993, Item 01, Pauta nº 1374, de 28.02.2023
Ata DE nº 844, item 4, Pauta nº 108, de 20/08/2020.
Ata DE nº 842, item 3, Pauta nº 97, de 06/08/2020.

4. DEFINIÇÕES

Não se aplica.

5. AUTORIDADE E RESPONSABILIDADE

Não se aplica.

6. DESCRIÇÃO

6.1 PRINCÍPIOS

1. COMO APLICAR O CÓDIGO

O Código de Conduta Ética (“Código”) aplica-se aos membros do Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento, membros do Conselho Fiscal, membros da Diretoria Executiva, empregados, estagiários, prestadores de serviço e qualquer pessoa que atue em nome da Petrobras (“colaboradores”), incluindo suas controladas no Brasil e no exterior.

Este Código será periodicamente revisto e atualizado, no mínimo a cada dois anos, sob responsabilidade da área de Governança e Conformidade da Petrobras, cabendo ao Conselho de Administração da Petrobras sua aprovação. A liderança da Companhia e a Comissão de Ética da Petrobras devem zelar pela aplicação das orientações deste Código.

A Companhia, promoverá periodicamente o treinamento, no mínimo anual, de seus empregados, prestadores de serviço e gestores para disseminar e consolidar os princípios e regras aqui contidos. Os administradores da companhia deverão, ainda, conforme estabelecido na Lei nº 13.303/16, realizar treinamento anual sobre a política de gestão de riscos.

As orientações deste Código devem ser observadas em todas as atividades da companhia. No entanto, é possível que você se depare com alguma situação em que as orientações deste Código não sejam suficientes. Nesses casos, o seu talento pessoal, seu espírito criativo e seu poder de iniciativa para inovar em prol da companhia poderão auxiliá-lo na sua tomada de decisão, sempre procurando avaliar os riscos e as consequências de seus atos.

Assim, nesses casos, faça previamente um exercício de reflexão:

- Minha conduta é compatível com os interesses e os valores da companhia?
- Terei tranquilidade para explicar que agi da maneira correta?
- Minha conduta serve de exemplo para meus colegas de trabalho?
- Estou agindo sem qualquer violação àquilo que está previsto na legislação ou normativos internos em vigor?
- Avaliei todas as informações disponíveis para a tomada de decisão?
- Avaliei os riscos e a decisão a ser tomada é a melhor para a companhia?

Caso responda positivamente a todas as questões acima, haverá um forte indicativo de que a sua atitude está em conformidade e que está contribuindo para o fortalecimento do ambiente da cultura de integridade da companhia. Caso ainda tenha dúvidas sobre a conduta a ser adotada, você deverá consultar seu gerente imediato, os Agentes de Integridade da sua unidade ou a Comissão de Ética da Petrobras.

Devemos estar cientes de que a companhia mantém procedimentos de controle e que o descumprimento dos princípios e compromissos aqui expressos poderá acarretar a adoção de medidas disciplinares (advertência, suspensão e rescisão do contrato de trabalho) ou outras consequências, conforme estabelecem a legislação aplicável e as normas internas da companhia.

Nesse processo, a Companhia, sempre considerará em sua avaliação as circunstâncias do caso concreto, o histórico do empregado, a natureza e a gravidade do ato, bem como suas consequências, incluindo eventuais danos causados à companhia. Isso porque, no dia a dia do exercício das suas atividades profissionais, é possível que ocorram erros de boa-fé, os quais podem até servir para o aperfeiçoamento de normas, processos e práticas.

Relativamente aos prestadores de serviço de empresas contratadas pela

Companhia, o eventual descumprimento das orientações deste Código deverá ser informado ao seu empregador.

É dever de todos resguardar a companhia de todo e qualquer desvio de que venha a ter conhecimento, ainda que aparente. Assim, caso você se depare com situações que possam configurar não conformidades, reporte ao Canal de Denúncias da Petrobras, de forma tempestiva, honesta, razoável e responsável, detalhando atitudes ou práticas que não observem as diretrizes deste Código, as normas internas da companhia ou a legislação.

Os canais de atendimento da Ouvidoria-Geral são seguros e confiáveis, garantindo o anonimato do denunciante e o sigilo do conteúdo da demanda. Promovemos um ambiente de proteção contra qualquer forma de retaliação aos que, de boa-fé, denunciarem a prática de quaisquer irregularidades.

2. NOSSOS VALORES

Nosso propósito é prover energia que assegure a prosperidade de forma ética, segura e competitiva.

Os valores da Companhia devem ser refletidos em todas as nossas ações e decisões, na busca de concretizarmos nosso propósito. Por isso é importante conhecê-los e compartilhá-los.

- Respeito à vida e às pessoas e ao meio ambiente
- Ética e Transparência
- Superação e Confiança
- Orientação ao Mercado

Desses valores surgem os três princípios que sustentam as orientações deste Código: 1. Respeito à vida, às pessoas e ao meio ambiente; 2. Integridade, transparência e meritocracia; 3. Geração de valor.

2.1. RESPEITO À VIDA, ÀS PESSOAS E AO MEIO AMBIENTE

- a) O direito à vida é inviolável e, por isso, a Companhia dá atenção prioritária ao bem-estar, a saúde, a segurança das pessoas como valores fundamentais em todas as suas atividades, traduzindo-se em suas políticas e práticas;
- b) Os recursos naturais disponíveis devem ser utilizados de forma racional e, por isso, a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável são princípios que devem ser observados em todas as ações da companhia em prol das presentes e futuras gerações;
- c) São princípios supremos e indeclináveis da Companhia a saúde e o bem-estar, a segurança e o desenvolvimento das pessoas, do negócio e da sociedade, sem qualquer forma de preconceito ou de discriminação, respeitando as diferenças e promovendo um ambiente de confiança; o acolhimento, a empatia, a cordialidade e a solidariedade no relacionamento interpessoal, a pluralidade de pensamento e a justiça nas relações de trabalho;

- d) Nossos colaboradores devem se comportar de forma social e ambientalmente responsável em todas as suas interações com o público interno e externo, respeitando as particularidades legais, sociais e culturais dos diversos ambientes, regiões e países onde atuamos, adotando sempre o critério de máxima realização dos direitos, cumprimento da lei, das normas e dos procedimentos internos, e mantendo um diálogo contínuo, franco e aberto com as comunidades impactadas por nossas operações.

2.2. INTEGRIDADE, TRANSPARÊNCIA E MERITOCRACIA

- a) Nossos colaboradores sempre devem agir com integridade em suas relações internas e externas, mantendo sempre coerência plena entre o discurso e a prática;
- b) Observando-se sempre as questões afetas à segurança da informação e à privacidade e proteção dos dados pessoais, a transparência deve nortear todas as relações da empresa e deve estar refletida numa comunicação franca e aberta com os diversos públicos de interesse, cooperando, inclusive, com investigações e fiscalizações realizadas por autoridades governamentais às quais a Companhia esteja submetida;
- c) A meritocracia, alinhada à equidade, é fundamento inafastável da evolução profissional dos nossos colaboradores, não apenas no sentido de reconhecer e valorizar aqueles que se comprometem com os nossos propósitos, mas também no de evitar que a negligência e a leniência possam desequilibrar a execução das atividades.

2.3. GERAÇÃO DE VALOR

- a) A Companhia sempre buscará compor e manter seus quadros com profissionais qualificados e de alto desempenho, assim considerados aqueles que agem com integridade, de forma cooperativa, respeitosa e solidária, que contribuem para o crescimento da produtividade e para a otimização de custos e que priorizam a inovação;
- b) As estratégias e os negócios da empresa serão orientados a partir da geração de valor como importante medida do desempenho corporativo, seja a partir da gestão profissional de tecnologia de ponta, de investimentos em ativos de classe mundial, da busca incessante por baixos custos ou de quaisquer outros aspectos necessários para obtenção das melhores oportunidades de negócios, sempre maximizando não apenas o crescimento sustentável e economicamente responsável, mas também a rentabilidade da Companhia;
- c) A Companhia é orientada pela formalização de contratos, convênios e ajustes de qualquer natureza com seus públicos de interesse), na forma da lei, cujos valores mais se aproximem daqueles estabelecidos neste Código, não apenas para reforçar seu compromisso com a geração de valor, mas também para buscar boas práticas de mercado capazes de desenvolver estratégias corporativas sólidas e de promover um ambiente comercial seguro e aberto;

- d) A Companhia observará, em sua atuação no segmento econômico, os princípios da livre iniciativa e, da livre concorrência e da valorização do trabalho humano e, ao mesmo tempo, não compactuará com quaisquer práticas que busquem a cartelização ou a concentração de mercado, as quais entende ser absolutamente incompatíveis com a ordem econômica estabelecida pela Constituição Brasileira.

3. NOSSOS COMPROMISSOS DE CONDUTA

3.1. EXEMPLO

A Alta Administração e demais lideranças da Companhia são responsáveis por promover os princípios e os valores estabelecidos neste Código, devendo sempre servir de exemplos para que suas equipes se sintam integradas e parte de uma única organização, mantendo coerência plena entre o discurso e a prática.

3.2. RESPONSABILIDADE

Todos os colaboradores têm o dever de atuar com diligência, devendo prestar contas dos atos que praticarem, na forma estabelecida nos padrões internos e sempre que lhes for demandado. Ao mesmo tempo, todos são proporcionalmente responsáveis seus atos e, quando aplicável, pelas decisões tomadas no exercício de suas respectivas atribuições.

3.3. CONFIANÇA

A Companhia confia e presume a integridade e a boa-fé de seus colaboradores em suas atividades profissionais, os orienta a cumprir as normas e os padrões e, ao mesmo tempo, reconhece que os objetivos e dos interesses da empresa devem sempre prevalecer sobre os interesses individuais, assim como o conteúdo deve prevalecer sobre a forma.

3.4. CORAGEM

A Companhia valoriza a determinação e a proatividade de seus colaboradores diante de situações adversas e desafiadoras, os quais devem ser incentivados a dizer o que precisa ser dito e a fazer o que precisa ser feito para alcançar os resultados esperados, mesmo diante de circunstâncias desafiadoras e fora das rotinas usuais da empresa, respeitados, em todo caso, nossos valores, compromissos de conduta e observados os nossos deveres.

3.5. UNIÃO

As equipes de trabalho da Companhia serão formadas com comprometimento, com propósitos alinhados aos objetivos estratégicos da companhia e com capacidade de aplicar as diversas habilidades e aptidões de cada um de seus membros.

3.6. COOPERAÇÃO

A Companhia valoriza a cooperação e estimula que cada um dos seus colaboradores tenha, no exercício de suas atividades, um espírito cooperativo e solidário, compartilhando conhecimentos e experiências, de modo a alcançar o sucesso da empresa como um todo, atuando como uma equipe única de alto desempenho.

3.7. INOVAÇÃO

A inovação e a postura inventiva e criativa dos colaboradores serão constantemente incentivadas pela companhia, pois são as novas ideias, as novas soluções e a compreensão das transformações internas e externas à empresa que conduzem à excelência e à evolução da organização e da sociedade.

3.8. MELHORIA CONTÍNUA

Os processos de trabalho devem ser compreendidos como instrumentos destinados à geração de valor e focados no contínuo aprendizado, razão pela qual a companhia estimula que devem permanecer sob constante monitoramento e aperfeiçoamento, principalmente diante da análise de situações concretas às quais estejam eles submetidos.

3.9. RESULTADOS

A Companhia estimula a formação de equipes com alto padrão de desempenho e com orientação para metas e medidas voltadas para a geração de valor para seus acionistas e, por consequência, para a sociedade e demais partes interessadas.

3.10. REPUTAÇÃO

Os membros da Alta Administração e os colaboradores da Companhia carregam consigo a imagem e a reputação da companhia, dentro e fora dela. Por isso, a conduta de membros da Alta Administração ou de quaisquer empregados que atente contra os valores e a reputação da Companhia ou a prática de crimes intencionais, ainda que fora do horário de expediente e a infração não tenha sido cometida no ambiente de trabalho, ou mesmo que o ato aconteça no âmbito da Internet ou por meio de seus perfis em redes sociais, caracteriza quebra de decoro profissional e poderá implicar a aplicação de sanções disciplinares, inclusive a rescisão do contrato de trabalho.

3.11. TRANSPARÊNCIA

A companhia e seus administradores se comprometem a realizar uma comunicação transparente, verdadeira, facilmente compreensível e acessível a todos os interessados. Comprometem-se, ainda, a registrar seus relatórios e balanços de modo correto, consistente, exato e completo, sem ambiguidade de informações, além de disponibilizar seus livros com inteira transparência às auditorias internas e externas e aos órgãos públicos competentes.

4. DIRETRIZES

4. NOSSOS DEVERES

4.1. SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE

É dever da Companhia conduzir seus negócios e atividades com responsabilidade social e ambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável; atuar de forma preventiva ao identificar e avaliar os riscos ambientais; mitigar e remediar impactos ocasionados; e comunicar prontamente a seus públicos de interesse a ocorrência de danos ambientais.

É dever da Companhia preservar e zelar pela saúde, bem-estar e segurança de seus colaboradores, considerando os aspectos relativos à qualidade de vida e à segurança psicológica investindo em aprimoramento de seus processos, práticas de gestão, novas tecnologias e na manutenção de equipamentos e instalações, fomentando uma cultura de SMS.

É dever da Companhia disponibilizar aos demais colaboradores, quando operam em suas instalações, as mesmas condições saudáveis e seguras de trabalho oferecidas aos seus empregados.

Para tanto, são deveres de todos os seus colaboradores:

- a) Conhecer e seguir e disseminar a política, as orientações e as diretrizes de Segurança, Meio Ambiente e Saúde em todas as suas atividades;
- b) Cuidar de si próprio, dos colegas, dos demais colaboradores e, ainda, permitir ser cuidado;
- c) Executar atividades de trabalho apenas quando, possuir os conhecimentos necessários, se considerar apto e capaz, devidamente autorizado e valendo-se dos procedimentos e equipamentos necessários e adequados;
- d) Saber e estar capacitado sobre como proceder em situações de emergência e comunicar imediatamente todos e quaisquer atos ou condições inseguras, assegurado aos colaboradores um ambiente psicologicamente seguro, onde seja garantido o direito de recusa caso identifique situação de risco grave e iminente à vida ou à integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho;
- e) Realizar dentro do prazo estabelecido os exames médicos ocupacionais e manter Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) válido;
- f) Cumprir as exigências estabelecidas em leis, regulamentos e padrões afetos às atividades que desempenha na Companhia ou a serviço desta. Em caso de dúvida, se reportar imediatamente a seu superior;
- g) Respeitar toda e qualquer forma de vida e o meio ambiente, buscando prevenir qualquer dano e garantindo que seus potenciais impactos sejam considerados no processo de tomada de decisão;
- h) Identificar, informar e controlar eventuais riscos e impactos ambientais,

climáticos e à saúde e segurança das pessoas, considerando a legislação aplicável, padrões e normas da Companhia, durante todo o ciclo da atividade empresarial;

- i) Manter padrões de excelência em respeito à vida, às pessoas e meio ambiente, a fim de garantir resultados, produtos e serviços adequados às expectativas de nossos clientes, investidores, comunidades locais e outras partes interessadas e à legislação no Brasil e nos países onde a Companhia atua.

4.2. DIREITOS HUMANOS

É dever da Companhia respeitar, conscientizar, prevenir a violação e promover os direitos humanos em suas atividades e atuar em conformidade com os direitos humanos protegidos por tratados e convenções internacionais, além de reparar possíveis perdas ou prejuízos decorrentes de danos causados sob sua responsabilidade às pessoas ou comunidades impactadas por nossas atividades, com a máxima agilidade. Essa observância deve se dar ainda nos ambientes e canais online internos e externos da empresa.

Para tanto, são deveres de todos os seus colaboradores:

- a) Garantir um ambiente de trabalho que respeite, acolha e promova a diversidade de cultura, raça, cor de pele, etnia étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual, garantindo a igualdade de oportunidades e a valorização profissional baseada na meritocracia;
- b) Conduzir suas relações interpessoais com base no respeito às pessoas e às diferenças;
- c) Cultivar vocabulário e atitudes compatíveis com o ambiente de trabalho, evitando gerar constrangimento para terceiros;
- d) Trabalhar de forma cooperativa e estimular o debate construtivo e a diversidade de opiniões;
- e) Coibir, não praticar e não ser conivente com qualquer tipo de comportamento agressivo ou de violência física e psicológica, inclusive assédio moral ou sexual, além de acolher a pessoa que relata ser vítima de tais práticas;
- f) Não obter, armazenar, utilizar ou repassar material de cunho pornográfico ou que contenha conteúdo inapropriado ou ofensivo;
- g) Denunciar imediatamente qualquer atitude de violação de direitos humanos, de natureza preconceituosa, discriminatória ou violenta que tenha testemunhado;
- h) Respeitar a opinião, a crença, a convicção político-partidária de todos os colaboradores, assim como o direito à livre associação sindical;

- i) Respeitar todos os grupos e indivíduos e seus valores e patrimônios culturais materiais e imateriais envolvidos direta ou indiretamente com as unidades e os empreendimentos da companhia;
- j) Manter canais permanentes de comunicação e diálogo com as comunidades onde atuamos, promovendo abordagem adequada àquelas que possam eventualmente ser impactadas em seus direitos humanos;
- k) Prevenir, identificar, avaliar e monitorar os riscos e impactos sociais de nossas atividades nas comunidades onde atuamos, bem como mitigar, remediar e reparar eventuais impactos negativos em direitos humanos;
- l) Agir com transparência junto às comunidades potencialmente afetadas por nossas atividades, por meio de processos públicos de diálogo;
- m) Combater, junto a nossa cadeia de fornecedores, práticas de trabalho degradantes ou análogas ao escravo, tráfico humano e trabalho infantil, estabelecendo medidas punitivas como a aplicação de multa e rescisão contratual em caso de violação.
- n) Garantir, nas avaliações de riscos e impactos em direitos humanos de nossos negócios, a inclusão da perspectiva de grupos e populações em maior risco de vulnerabilidade ou marginalização.

4.3. PROTEÇÃO DOS ATIVOS DA COMPANHIA

É dever da Companhia garantir a integridade de todos os seus ativos, sejam eles tangíveis ou intangíveis, aí incluídas conhecimento, informações, tecnologia desenvolvida ou adquirida, *software*, *hardware*, instalações, veículos, equipamentos, materiais, ativos financeiros, direitos de propriedade imaterial, marca, reputação e imagem e créditos. Para tanto, são deveres de todos os seus colaboradores:

- a) Utilizar adequadamente, conforme a boa prática da indústria, os ativos da companhia para fins relacionados diretamente às atividades e aos negócios da Companhia, inclusive intervindo ou reportando em caso de identificação de uso, apropriação ou doação impróprios ou evidente desperdício;
- b) Zelar pelos ativos compartilhados da Companhia, a fim de protegê-los contra perdas, danos ou abusos;
- c) Não promover ou participar de atividades religiosas durante o horário de trabalho ou fazer uso dos recursos da companhia com esta finalidade, ou mesmo a associação de suas marcas, a não ser nos casos autorizados pela companhia;
- d) Não promover ou participar de atividades ou de propagandas político-partidárias nas dependências da companhia ou em seus canais de comunicação;
- e) Não utilizar a marca ou o nome da Companhia para promoção de qualquer

atividade pessoal ou particular ou associar a marcas de outras empresas ou entidades, sem a devida e prévia autorização;

- f) Zelar pela reputação e imagem da empresa, em todos os ambientes, inclusive no ambiente online;
- g) Não utilizar os ativos da companhia para atividades pessoais ou particulares de compra e venda, de oferta de serviços ou de propaganda, bem como não induzir ou incentivar colegas a fazê-lo.

4.4. PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

É dever da Companhia garantir a todos os titulares de dados sobre os quais realiza tratamento o direito à privacidade e à proteção aos dados pessoais, proporcionando-lhes o exercício de seus direitos. Para tanto, são deveres de todos os seus colaboradores:

- a) Tratar dados pessoais apenas para fins específicos, necessários, definidos e legítimos;
- b) Observar e cumprir as normas e diretrizes de privacidade e proteção de dados pessoais;
- c) Zelar para que os dados pessoais sejam proporcionais, não excessivos, limitados ao mínimo necessário para o desenvolvimento de sua atividade e compatíveis às finalidades atividade antes de coletá-los, acessá-los, utilizá-los, armazená-los, divulgá-los ou de realizar qualquer outro tipo de tratamento;
- d) Proteger e zelar pela qualidade dos dados pessoais em todas as etapas de seu tratamento, com mecanismos de prevenção e segurança para evitar ou mitigar danos aos titulares de dados e à companhia;
- e) Estar ciente de que no uso dos equipamentos e recursos da companhia não deve haver expectativa de privacidade, podendo a companhia ter acesso ao conteúdo produzido ou transitado.

4.5. PROTEÇÃO DAS INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

É dever da Companhia zelar pela confidencialidade, integridade, disponibilidade e autenticidade das informações corporativas e de dados pessoais que estejam em seu poder ou aqueles obtidos durante reuniões ou tratativas, os quais devem sempre ser tratados com a segurança adequada, conforme as regulações pertinentes e normas internas aplicáveis. Por tanto, são deveres de todos os seus colaboradores:

- a) Observar e cumprir as normas e diretrizes de Segurança da Informação da ~~Petróbras~~ Companhia;
- b) Usar e compartilhar as informações corporativas exclusivamente no âmbito necessário ao desempenho de suas respectivas atividades profissionais e

conforme as normas e diretrizes de segurança da informação;

- c) Usar os recursos tecnológicos corporativos ou particulares para o acesso a serviços e informações da Companhia, de forma compatível com o permitido e previsto nas normas e diretrizes de segurança da informação;
- d) Zelar pelo sigilo e não divulgar ou compartilhar credenciais de acesso a serviços e recursos tecnológicos corporativos com terceiros ou utilizar credenciais de terceiros para acessar informações ou serviços em recursos tecnológicos corporativos;
- e) Adotar, seja no ambiente corporativo ou fora dele, as cautelas recomendadas e necessárias ao tratar e compartilhar informações da Companhia, em especial aquelas que sejam relevantes ao processo de decisão, com repercussão econômica, financeira, de conformidade legal, de imagem e de reputação;
- f) Respeitar o sigilo profissional, comercial e industrial e não divulgar, transmitir ou compartilhar as informações e os dados pessoais a que tenham acesso exercício das suas atividades profissionais, que não tenham sido previamente autorizadas pela alçada competente ou que estejam em desacordo com as normas e diretrizes de Segurança das Informações;
- g) Cuidar para que as informações inseridas em documentos e comunicações sejam verdadeiras, classificadas de acordo com o seu grau de sigilo e cujas restrições de acesso sejam compatíveis com as atividades profissionais desempenhadas e com as normas e diretrizes de Segurança da Informação da companhia;
- h) Reportar imediatamente, nos canais corporativos apropriados ou ao superior hierárquico qualquer incidente, violação, não conformidade de Segurança da Informação, desaparecimento ou suspeita de perda de informação, de dados pessoais ou de equipamentos que contenham informações; cuja divulgação ou acesso indevido possa causar danos à companhia ou aos titulares de dados pessoais;
- i) Efetuar descarte de forma segura, seguindo orientações corporativas, e não alterar ou destruir voluntariamente documentos originais de valor probatório, mantendo-os em arquivo, preferencialmente em formato digital, na forma e pelos prazos definidos em lei.

4.6. RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE

É dever da Companhia manter práticas adequadas, diversificadas e contínuas de comunicação e relacionamento com diferentes públicos de interesse, incluindo clientes, comunidade científica e de inovação, comunidades em área de abrangência, concorrentes, consumidores, entidades de classe, fornecedores, investidores, mídia, organizações da sociedade civil (OSCs), parceiros de negócio, poder público e público interno. Essas práticas devem ser pautadas no respeito, no diálogo, na transparência, na integridade e na observância às normas de proteção à livre concorrência.

A companhia assume, ainda, o dever de recusar apoio e contribuições para partidos políticos ou campanhas políticas de candidatos a cargos eletivos.

No relacionamento com públicos de interesse, são deveres de todos os seus colaboradores:

- a) Desenvolver as atividades relacionadas às suas funções com integridade e lealdade;
- b) Não praticar ou compactuar com condutas anticompetitivas, devendo observar a legislação concorrencial e as orientações específicas das normas internas aplicáveis;
- c) Estar acompanhado de outro colaborador ao se relacionar, em interações presenciais ou virtuais, com representantes dos nossos públicos de interesse externos, dentro e fora das instalações da companhia, observadas as normas internas específicas;
- d) Não realizar declarações públicas em nome da companhia sem a autorização expressa;
- e) Não utilizar canais digitais e redes sociais externas para expressar opiniões agressivas, desrespeitosas, que infrinjam os valores da Companhia e possam causar danos à imagem e reputação da empresa;
- f) Assegurar que o sigilo das informações estará preservado e que a sua divulgação somente ocorrerá oportunamente e de acordo com as disposições legais e das normas da companhia;
- g) Não solicitar, receber, oferecer ou conceder brindes, presentes, hospitalidades ou contrapartidas de patrocínio em desacordo com as normas internas da companhia e com a legislação aplicável;
- h) Adotar um processo transparente de patrocínio, preferencialmente por meio de seleção pública de projetos sociais, ambientais e culturais vinculados à estratégia empresarial da Companhia;
- i) Reportar formalmente acerca de condutas ou comportamentos inadequados por parte dos públicos de interesse;
- j) Estabelecer parcerias estratégicas e de negócio que busquem contribuir de forma efetiva para o crescimento mútuo e o desenvolvimento da empresa;
- k) Buscar soluções que atendam aos interesses da companhia com os diferentes públicos de interesse, em caso de crise ou situações de conflito entre as partes interessadas, respeitando seus direitos constituídos e os direitos humanos internacionalmente reconhecidos;
- l) Adotar meios formais e documentados para manifestação do posicionamento da

companhia no relacionamento com o poder público, órgãos reguladores e autoridades constituídas dos poderes executivo, legislativo e judiciário;

- m) Adotar mecanismos que permitam a rastreabilidade das interações com agentes políticos visando garantir a sua transparência, obedecendo as normas corporativas aplicáveis;
- n) Realizar uma comunicação transparente, verdadeira e correta, facilmente compreensível e acessível a todos os interessados, e uma publicidade fundada nos valores e princípios estabelecidos neste Código;
- o) Garantir o respeito às manifestações dos públicos de interesse da companhia, recebendo-as e respondendo-as mediante avaliação da sua pertinência;
- p) Não produzir ou disseminar notícias falsas ou fatos não averiguados, que devem sempre ser checados pelo colaborador nos canais oficiais da empresa, por meios de comunicação confiáveis e instituições responsáveis;
- q) Requerer das empresas prestadoras de serviços que seus empregados respeitem os compromissos de conduta definidos neste Código.

4.7. PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

O conflito de interesses ocorre quando o colaborador age guiado por algum interesse particular, em confronto a um interesse público (incluídos aqui os interesses da Companhia), comprometendo assim o interesse coletivo ou influenciando indevidamente o desempenho de sua função.

É dever da Companhia prevenir e evitar toda e qualquer situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse da companhia, prejudicar sua reputação ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da respectiva atividade profissional. Por tanto, são deveres de todos os seus colaboradores:

- a) Conhecer e evitar as hipóteses de conflito de interesses previstas nas normas internas e legais, seja durante ou após o respectivo exercício de suas atividades;
- b) Não se envolver direta ou indiretamente em qualquer atividade que seja conflitante com os interesses da Companhia;
- c) Buscar a imparcialidade, exercendo suas atividades de forma isenta, sem utilizar a condição de colaborador para obter vantagens para Companhia, para si próprio ou para terceiros;
- d) Não utilizar informações a que tenham acesso, em razão do exercício de suas atividades, para negociar com ações ou outros valores mobiliários ou ainda para obter vantagens pessoais ou para terceiros, nem compartilhar informações dessa natureza com terceiros com tais propósitos;
- e) Reportar a ocorrência de situações de conflito de interesses que tenha

conhecimento por meio do Canal de Denúncia;

- f) Declarar-se impedido de decidir ou de realizar determinadas atividades sempre que o respectivo ato for capaz conflito de interesses;
- g) Eximir-se de desempenhar atividades externas cujos promotores, contratantes ou patrocinadores tenham interesse direto ou indireto nas decisões afetas ao exercício das funções do empregado;
- h) Conhecer e cumprir as normas internas e legais aplicáveis que tratam da vedação do nepotismo;
- i) Não nomear, designar ou contratar cônjuge, companheiro (a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau;

PARENTES EM LINHA RETA		
GRAU	CONSAGUINIDADE	AFINIDADE (vínculos atuais)
1º	Pai/mãe, filho(a) do agente	Sogro(a), genro/nora, madrasta/padrasto, enteado(a) do agente
2º	Avô/avó, neto(a) do agente	Avô/avó, neto(a) do cônjuge ou companheiro do agente
3º	Bisavô/bisavó, bisneto(a) do agente	Bisavô/bisavó, bisneto(a) do cônjuge ou companheiro do agente

PARENTES EM LINHA COLATERAL		
GRAU	CONSAGUINIDADE	AFINIDADE (vínculos atuais)
1º	-	-
2º	Irmão(a) do agente	Cunhado(a) do agente
3º	Tio(a), sobrinho(a) do agente	Tio(a), sobrinho(a) do cônjuge ou companheiro do agente
<i>*Entende-se por agente o empregado ocupante de função de confiança</i>		

- j) Não realizar contratações, nomeações ou designações recíprocas entre as unidades organizacionais da companhia ou entre as participações societárias da Petrobras, caracterizando nepotismo cruzado;
- k) Não contratar pessoa jurídica cujo administrador ou sócio com poder de direção seja familiar de empregado da companhia que exerça função de confiança na unidade organizacional responsável pela demanda ou pela contratação; de superior hierárquico imediato ao empregado da companhia que exerça função de confiança na unidade organizacional responsável pela demanda ou pela contratação; e de ocupante de função de confiança responsável pela autorização da contratação e pela assinatura do contrato;
- l) Não usar do cargo, mandato, função, emprego ou atividade desempenhada na companhia, bem como facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para terceiros.

4.8. PREVENÇÃO A FRAUDE, À CORRUPÇÃO, À LAVAGEM DE DINHEIRO E AO FINANCIAMENTO DO TERRORISMO

A Petrobras e suas participações societárias estão absolutamente comprometidas com a promoção da integridade no ambiente negocial público e privado, atua em completo respeito à legislação nacional e internacional aplicável, principalmente a Lei de Defesa da Probidade Administrativa (Brasil), à Lei Anticorrupção Empresarial (Brasil), ao FCPA – Foreign Corrupt Practices Act (EUA), ao UK Anti-Bribery Act e à SOX - Lei Sarbanes-Oxley (EUA), entre outras normas legais no combate à corrupção, sendo à Petrobras, por isso, signatária de iniciativas de combate à corrupção tanto no Brasil como no exterior.

Além do presente Código, o Sistema de Integridade da Companhia é norteado pela Política de Compliance, que descreve os compromissos assumidos pela companhia para promoção da ética, da integridade e da transparência, e o Programa de Compliance, que é o conjunto de mecanismos destinados a prevenir, detectar e remediar desvios de conduta e atos lesivos praticados contra a companhia, incluindo aqueles relacionados à fraude e à corrupção, à lavagem de dinheiro, ao conflito de interesses e à violação à defesa da concorrência

Nesse sentido, a Companhia repudia toda e qualquer forma de fraude e corrupção, incluindo suborno, lavagem de dinheiro ou negociação com informações privilegiadas, em todos os seus níveis hierárquicos, sendo, por isso, absolutamente vedado a todos os seus colaboradores:

- a) Solicitar, obter, receber, prometer, oferecer ou dar vantagens indevidas de qualquer natureza para si ou para terceiros, incluindo pagamentos de facilitação em razão da função pública exercida;
- b) Induzir ou persuadir os colegas a atuar de maneira imprópria ou ilegal em nome ou em favor da companhia;
- c) Omitir-se diante de situações de fraude e corrupção (nacional ou transnacional), sob qualquer forma, direta ou indireta, ativa ou passivamente, que envolva ou não valores monetários;
- d) Financiar, custear, patrocinar ou, de qualquer modo, subvencionar a prática de atos ilícitos;
- e) Adotar, com relação ao setor público, nacional ou estrangeiro, qualquer iniciativa que possa ser interpretada como tráfico de influência e como ato lesivo à Administração Pública, descritos no Art 5º da Lei Federal nº 12.846, de 2013.

7. REGISTROS

Não se aplica.

8. ANEXOS



Anexo A - Código de Conduta Ética (Portugues).pdf



Anexo B - Código de Conduta Ética (Espanhol).pdf



Anexo C - Código de Conduta Ética (Ingles).pdf

SUMÁRIO DE REVISÕES		
0	25/08/2020	Emissão Original
REV.	Data	DESCRIÇÃO E/OU ITENS ATINGIDOS
A	03/03/2023	Solicitação(ões) de Revisão Aprovada: Sugestão: Processo de revisão periódica do CCE em alinhamento ao CCE (RCC) iniciado pela GOVSOC da Controladora

LISTA DE DISTRIBUIÇÃO

ELETRÔNICA

PB-LOG/DFIN, PB-LOG/DFIN/FIN, PB-LOG/DFIN/FIN/CFAT, PB-LOG/DOPE, PB-LOG/DOPE/RC, PB-LOG/DOPE/RC/AC, PB-LOG/DOPE/RC/CC, PB-LOG/DOPE/RC/PCI, PB-LOG/DOPE/SDP, PB-LOG/DOPE/SLOG, PB-LOG/DOPE/SLOG/GCL, PB-LOG/DOPE/SLOG/GRL, PB-LOG/DOPE/SLOG/MA, PB-LOG/PRES, PB-LOG/PRES/CAUDI, PB-LOG/PRES/CCONF, PB-LOG/PRES/GCORP, PB-LOG/PRES/GCORP/CBS, PB-LOG/PRES/GCORP/PD, PB-LOG/PRES/GCORP/RH, PB-LOG/PRES/JUR, PB-LOG/PRES/SGG

Deve-se dar prioridade à consulta a padrões através do SINPEP, evitando a sua impressão

IMPRESSA

DESTINATÁRIOS

Clique aqui para acessar ou fechar as informações sobre declaração

*** * * ÚLTIMA FOLHA DO PADRÃO * * ***