



PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics

Country Supplement: **NETHERLANDS**

**PETRONAS Code van goed
gedrag en bedrijfsethiek**

Landelijk Supplement: **NETHERLANDS**

The PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics Country Supplement: Netherlands is a specific reference for use in the Netherlands. 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 5

Part II A: Conflict of Interest

- 1. Involvement in Business Where You or Your Family/Household Have a Direct or Indirect Interest 6
- 2. Illustrative Examples of Where Conflict of Interest rises, and You are a Party to Decision-Making 8

Part II B: Fighting Corruption and Unethical Practices

- 1. Money Laundering and Counterparty Due Diligence 8

Part II D: Assets of PETRONAS

- 1. Responsibility for Assets, Facilities, Resources and Records 9

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

- 1. Confidentiality Obligations 9
- 2. Inventions and Computer Programmes 10

Part II G: Conduct Contrary to Duty to Serve Diligently

- 1. Outside Employment or Business Activities 10

Part III: Workplace Culture And Environment

- 1. Sexual Harassment 11

Part IV: Discipline, Disciplinary Process and Sanctions 11

B - Information Security 12

C - Workplace Culture and Environment

- 1. Absence Without Leave or Without Reasonable Cause 13
- 2. Dress Code 13
- 3. Smoke Free Policy 13

D - Conflicts 13

Country Supplement:

Netherlands

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

Part I: Core Values and Culture

1. Application

1.1(a) The PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics (the “CoBE”) as supplemented by this Country Supplement for PETRONAS subsidiaries in the Netherlands, or any provision thereof shall form an integral part of your contract of employment. Unless otherwise expressly stated, this Country Supplement is intended to supplement and be read in conjunction with the CoBE and the CoBE Guide.

The provisions and rules of the Code of Conduct and Business Ethics (the “Code” or “CoBE”) and CoBE Guide as supplemented by this Country Supplement for PETRONAS subsidiaries in the Netherlands, are introduced with prior consent of the works council (if applicable).

1.1(b) For the purposes of Part I paragraph 1.2 of the CoBE, the CoBE, the Country Supplement and CoBE Guide (collectively “CoBE Documents”) are applicable to those employed by PETRONAS in the Netherlands on the basis of an employment contract (collectively “Covered Person” or “Covered Persons”).

1.1(c) Each Covered Person is expected to read, understand and become familiar with the CoBE Documents and, in particular, to comply with it in the relevant parts.

1.1(d) Any Covered Person who does not comply with the CoBE Documents is acting outside the scope of his or her employment or authority and will be subject to disciplinary action, up to and including termination. Covered Persons will comply with the CoBE Documents in the relevant parts when performing such work or

services. Failure by a Covered Person to comply with the principles and standards set out in the CoBE Documents may result in the termination of the non-complying party's relationship with PETRONAS and other adverse consequences.

- 1.2.** Part I paragraph 1.4 of the CoBE shall be deleted and be replaced by the following:

This Supplement is written in both the English and Dutch languages (and may appear in other languages). In the event of conflict, the Dutch version will govern.

- 1.3.** PETRONAS reserves the right to (unilaterally) amend one or more provisions of the CoBE Document, taking the relevant article in the Dutch Civil Code into account, if circumstances give reasonable grounds for this. In the event of any (unilateral) amendments, you will be informed in good time.
- 1.4.** The terms of your employment contract and other contractual understandings take precedence over the CoBE Document.

2. Definitions

- 2.1.** Part I paragraph 3.3 of the CoBE shall in the Netherlands be deleted and replaced with the following:

For purposes of this CoBE, the term "family/household" includes your spouse(s), registered civil partners, children (including stepchildren and adopted children), parents, step-parents, siblings, stepsiblings, grandparents, grandchildren, in-laws, uncles, aunts, nieces, nephews, and first cousins, as well as other persons who are members of your household.

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

For purposes of this CoBE, the term “employee” means any person who is in the employment of PETRONAS on the basis of a contract of employment under civil law, including but not limited to executives, non-executives, secretaries and secondees.

Part II A: Conflict of Interest

1. Involvement in Business Where You or Your Family/Household Have a Direct or Indirect Interest.

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

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

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

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

Should a situation arise (for example as a result of inheritance or marriage) whereby you become, directly or indirectly, the owner of Equity in any entities identified above, you will be considered to be in a potential conflict of interest situation and you will be under a duty, as soon as you become aware of the situation, to inform your Head of Department or your Human Resource Department (or, in the case of directors, the relevant company secretary) in writing of the circumstances. You must then consult with PETRONAS concerning the most appropriate way of preventing or overcoming the conflict of interest. Following such consultation, PETRONAS may give such instructions to you as it deems appropriate, which may include requiring you to dispose of the Equity in such entities. Your failure to inform PETRONAS when a conflict of interest (or potential conflict of interest situation as described above) becomes known to you and/or failure to comply with the requirements of PETRONAS will be deemed to be a conflict of interest for which appropriate disciplinary action may be taken against you. Conflicts of interest and potential conflicts of interest which have been fully disclosed and which are formally permitted by PETRONAS will not constitute violations of this CoBE Document.

- 1.3.** It is made clear that the rules of conduct set forth in Part II A paragraphs 2.1-2.2 of the CoBE are not exhaustive and that employees are subject to general duties of fidelity and other obligations under Dutch law and their respective employment agreements.

2. Illustrative Examples of Where Conflict of Interest Rises, and You Are a Party to Decision-Making.

- 2.1.** With respect to Part II A paragraph 3.3 of the CoBE, it is made clear that you are only obliged to follow instructions if they are lawful and correspond within reasonable discretion.
- 2.2.** Part II A paragraph 3.4 of the CoBE in the Netherlands is deleted and be replaced with the following:

You may be asked to serve on the board of directors of another organisation and this can, in some cases, raise a conflict of interest or a legal issue, even if the service is voluntary and unpaid. Before a PETRONAS employee accepts a position as a board member outside of PETRONAS, he or she should always obtain approval from his or her Human Resource Department. PETRONAS shall make its decision within reasonable time frame.

Part II B: Fighting Corruption and Unethical Practices

Part II B of the CoBE in the Netherlands should be read in conjunction with PETRONAS Anti-Bribery and Corruption Policy and Guidelines (“PETRONAS ABC Manual”) subject to compliance with applicable Dutch (anti-bribery and corruption) laws.

1. Money Laundering and Counterparty Due Diligence

Part II B paragraph 13.3 of the CoBE in the Netherlands shall be deleted and replaced by the following:

You shall not engage in criminal behaviour and not knowingly deal with the proceeds of a crime.

Part II D: Assets of PETRONAS

1. Responsibility for Assets, Facilities, Resources and Records.

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

Subject to the general liability provisions in your employment agreement and the Dutch Statutory Law as well as the case-law principles, you may be liable for any loss of or damage to assets, facilities, resources and records arising from your wilful misconduct or negligence or careless action or as a result of action taken without PETRONAS' approval, and any financial loss suffered by PETRONAS may be recovered from you by way of deduction from your salary or other means. Within the limits of the general liability provisions in your employment agreement and the Dutch Statutory Law as well as the case-law principles, PETRONAS may at its discretion take any other action against you considered appropriate by PETRONAS, including reporting you to the public authorities.

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

1. Confidentiality Obligations

For the purposes of Part II F, paragraph 18 of the CoBE in the Netherlands, post-termination restrictive covenants (if any) that are applicable to you, such as non-competition and confidentiality obligations, shall be set out in your contract of employment, letter of appointment, statement of work or any other equivalent document.

2. Inventions and computer programmes

- 2.1** For the purposes of Part II F, paragraph 21 of the CoBE in the Netherlands, the terms governing the ownership of intellectual property rights created by you in the cause of your employment, appointment or engagement (as the case may be) will be set out in your contract of employment, letter of appointment, statement of work or any other equivalent document.
- 2.2** For the purposes of Part II F, paragraph 23.3 of the CoBE in the Netherlands, the reference to “Section 22.2” should be read as “Section 23.2”.

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 of the CoBE in the Netherlands, PETRONAS may at its discretion as a condition to the granting of permission to take up other employment or gainful activity during the continuance of employment with PETRONAS, require that PETRONAS' employees in the Netherlands indemnify PETRONAS in writing for any loss that maybe suffered by PETRONAS as a result of PETRONAS subsequently withdrawing that permission.

Part III: Workplace Culture and Environment

1. Sexual Harassment

The definition of “sexual harassment” contained in Part III paragraph 5.3 of the CoBE in the Netherlands shall be deleted and replaced with the following:

For the purpose of this paragraph, “sexual harassment” is considered any unwanted behaviour that could be seen, interpreted and/or considered in any way to be sexual in nature. Sexual harassment can take many forms. It can involve verbal violence, for example sexist remarks or intimate questions, but it can also involve physical behaviour, such as unwanted physical contact. Above all, the behaviour crosses a personal boundary and could therefore be considered offensive, hostile, humiliating, threatening, and/or intimidating. This behaviour can originate from one person, but also from a group. On the work floor, it is about undesirable behaviour in the mutual relationships. It may involve colleagues and managers, but also external contacts such as customers, clients and relations.

Part IV: Discipline, Disciplinary Process and Sanctions

1. Part IV paragraph 1 of the CoBE in the Netherlands shall be deleted and be replaced with the following:
 - 1.1. The maintenance of discipline, good conduct and decorum amongst the employees of PETRONAS is critical to the smooth running of its business or enterprise and is for the common good of PETRONAS and its employees.
 - 1.2 The term “misconduct” and the acts that may be treated as “misconduct” shall make reference to Dutch law.

1.3 Without limitation upon the foregoing, a person covered by this CoBE will strictly:

- a) observe all statutory laws and regulations applicable to PETRONAS' business and operations; and
- b) comply with PETRONAS established rules and procedures, including but not limited to limits of authority (LOAs).

1.4 Subject to the requirements of the applicable law, disciplinary action may be taken against any person covered by this Code for misconduct or for non-compliance with such laws, regulations, rules and procedures.

2. Part IV Section 2 of the CoBE in the Netherlands shall be deleted and be replaced with the following:

Provisions concerning disciplinary procedures and actions for dealing with violations of company policy may be obtained from your Human Resource Department, in every instance subject to the requirements of Dutch (employment) law.

B - Information Security

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

C - Workplace Culture and Environment

1. Absence Without Leave or Without Reasonable Cause

- 1.1 An employee who is absent will, at the earliest opportunity, inform the officer of PETRONAS to whom he / she reports of his / her absence and the cause of his / her absence.
- 1.2 In the event of any absence without leave and / or without reasonable cause, Dutch Law shall be applicable.

2. Dress code

For the purposes of Part III, paragraph 4, of the CoBE in the Netherlands, the following shall apply to PETRONAS employees in the Netherlands:

All employees should be neatly, appropriately and decently attired during office working hours. Provocative and improper attire is not allowed. When working, you must dress in a manner appropriate to the business environment and your job. Consult your Human Resource Department for the dress code policy applicable to your company.

3. Smoke free policy

It is the policy of PETRONAS that all of our workplaces are smoke-free and that each of you and every visitor to PETRONAS' premises in the Netherlands have the right to work in a smoke-free environment. Smoking is prohibited in all enclosed and substantially enclosed premises in the workplace. This includes company vehicles. Smoking may be allowed in certain special designated facilities.

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.

Landelijk Supplement:
NETHERLANDS

Het Landelijk Supplement bij de PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics voor Nederland betreft een specifieke verwijzing voor het gebruik van deze code in Nederland. Het beschrijft niet alle toepasselijke wetten of het gehele beleid van PETRONAS, noch geeft het volledige details over een bepaalde wet of beleid. Het vormt geen juridisch advies. Het vormt of scheidt geen arbeidsovereenkomst. PETRONAS behoudt zich het recht voor om beleid, procedures of voorwaarden zonder voorafgaande kennisgeving en zonder herziening van de code te wijzigen, te herzien, te annuleren of ervan afstand te doen. Bovendien kunnen de bepalingen van de code door PETRONAS worden gewijzigd om ze aan te passen aan plaatselijke wetten en omstandigheden.

Inhoudsopgave

A - Varianten op de PETRONAS Gedragscode en Bedrijfsethiek

Deel I: Kernwaarden en Cultuur

1. Toepassing 17
2. Definities 18

Deel II A: Belangenverstrengeling

1. Betrokkenheid bij zaken waarin u of uw familie/huishouden een direct of indirect belang heeft 19
2. Voorbeelden ter illustratie van gevallen waarin belangenverstrengeling optreedt en u partij bent bij de besluitvorming 21

Deel II B: Bestrijding van corruptie en onethische praktijken

1. Witwassen van geld en due diligence van derden/wederpartijen 21

Deel II D: Vermogensbestanddelen van PETRONAS

1. Verantwoordelijkheid voor vermogensbestanddelen, faciliteiten, (hulp) middelen en gegevens 22

Deel II F: Geheimhoudingsverplichtingen / Intellectueel eigendom/ Openbare communicatie

1. Geheimhoudingsverplichtingen 23
2. Uitvindingen en computerprogramma's 23

Deel II G: Gedragingen die in strijd zijn met de zorgvuldigheidsplicht

1. Externe tewerkstelling of zakelijke activiteiten 24

Deel III: Arbeidscultuur en werkomgeving

1. Seksuele intimidatie 24

Deel IV: Disciplinaire Maatregelen, Disciplinaire Procedures en Sancties

1. 25

B - Informatiebeveiliging 26

C - Arbeidscultuur En Werkomgeving

1. Afwezigheid zonder verlof of zonder geldige reden 26
2. Kledingvoorschriften 26
3. Rookvrij-beleid 26

D - Geschillen 27

Landelijk Supplement: Netherlands

A - Varianten op de Petronas Gedragscode en Bedrijfsethiek

Deel I : Kernwaarden en Cultuur

1. Toepassing

1.1(a) De Gedrags- en Bedrijfsethiekcode van PETRONAS (de "CoBE"), zoals aangevuld door dit Landelijk supplement voor dochtermaatschappijen van PETRONAS in Nederland, of enige bepaling daarvan, vormt een integraal onderdeel van uw arbeidsovereenkomst. Tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, is dit Landelijk supplement bedoeld als aanvulling op en moet het gelezen worden in samenhang met de CoBE en de CoBE-handleiding.

De bepalingen en regels van de Gedragscode en Bedrijfsethiek (de "Code" of "CoBE") en CoBE-handleiding zoals aangevuld door dit Landelijk supplement voor dochtermaatschappijen van PETRONAS in Nederland, worden ingevoerd met voorafgaande instemming van de ondernemingsraad (indien van toepassing).

1.1(b) Voor de toepassing van Deel I paragraaf 1.2 van de CoBE zijn de CoBE, het Landelijk supplement en de CoBE-handleiding (gezamenlijk "CoBE Documenten") van toepassing op diegenen die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn van PETRONAS in Nederland (gezamenlijk "Betrokken Persoon" of "Betrokken Personen").

1.1(c) Van iedere Betrokken Persoon wordt verwacht de CoBE Documenten te lezen, te begrijpen en zich ermee vertrouwd te maken en, in het bijzonder, de relevante onderdelen na te leven.

1.1(d) Iedere Betrokken Persoon die de CoBE Documenten niet naleeft, handelt buiten de reikwijdte van zijn of haar dienstverband of bevoegdheid en zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen, met inbegrip van ontslag. Betrokken Personen

zullen de CoBE Documenten op de relevante onderdelen naleven bij het verrichten van dergelijke werkzaamheden of diensten. Niet-naleving door een Betrokken Persoon van de in de CoBE Documenten uiteengezette beginselen en normen kan leiden tot beëindiging van de betrekkingen tussen de niet-nalevende partij en PETRONAS en andere nadelige gevolgen hebben.

- 1.2.** Deel I, paragraaf 1.4 van de CoBE wordt geschrapt en vervangen door het volgende:

Dit supplement is geschreven in zowel de Engelse als de Nederlandse taal (en kan in andere talen verschijnen). In geval van strijdigheid is de Nederlandse versie doorslaggevend.

- 1.3.** PETRONAS behoudt zich het recht voor om een of meer bepalingen van het CoBE Document (eenzijdig) te wijzigen, rekening houdend met het relevante artikel in het Nederlands Burgerlijk Wetboek, indien de omstandigheden daartoe redelijkerwijs aanleiding geven. In geval van (eenzijdige) wijzigingen zult u tijdig worden geïnformeerd.
- 1.4.** De bepalingen van uw arbeidsovereenkomst en andere contractuele afspraken hebben voorrang boven het CoBE Document.

2. Definities

- 2.1.** Deel I paragraaf 3.3 van de CoBE wordt in Nederland geschrapt en vervangen door het volgende:

Voor de toepassing van deze CoBE omvat de term "familie/huishouden" uw echtgeno(o)t(e), geregistreerde partners, kinderen (inclusief stiefkinderen en geadopteerde kinderen), ouders, stiefouders, broers en zussen, stiefbroers en -zussen, grootouders, kleinkinderen, schoonfamilie, ooms, tantes, nichten en neven, alsmede andere personen die deel uitmaken van uw huishouden.

-
- 2.2.** Deel I, paragraaf 3.4 van de CoBE wordt in Nederland geschrapt en vervangen door het volgende:

Voor de toepassing van deze CoBE wordt onder "werknemer" verstaan iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van PETRONAS, met inbegrip van maar niet beperkt tot bestuurders, toezichthouders, secretarissen en gedetacheerden.

Deel II A: Belangenverstrengeling

1. Betrokkenheid bij Zaken Waar U of Uw Familie/Huishouden een Direct of Indirect Belang heeft.

- 1.1** Deel II A paragraaf 2.1 van CoBE in Nederland wordt geschrapt en vervangen door het volgende:

U en uw gevolmachtigden en/of trustees, en elke rekening of entiteit waarover u invloed of zeggenschap heeft, mogen niet de oprichting van een bedrijf, firma, vennootschap of onderneming bevorderen en/of direct of indirect aandelen of andere vormen van economische belangen (hierna "Aandelen" genoemd) bezitten in:

- a) niet-beursgenoteerde entiteiten die inkomsten verwerven of betalingen ontvangen uit contractuele of andere zakelijke betrekkingen met PETRONAS;
- b) niet-beursgenoteerde entiteiten die voorkomen op de lijsten van geregistreerde contractanten van PETRONAS, zelfs indien de betrokken entiteiten geen inkomsten ontvangen of betalingen ontvangen uit contractuele of andere zakelijke betrekkingen met PETRONAS; of
- c) beursgenoteerde entiteiten waarin u een eigendomsbelang van meer dan 1% hebt en ten aanzien waarvan u de bevoegdheid hebt om beslissingen te nemen in de loop van uw werkzaamheden bij PETRONAS.

1.2 Deel II A paragraaf 2.2 van de CoBE in Nederland wordt geschrapt en vervangen door het volgende:

Indien zich een situatie voordoet (bijvoorbeeld als gevolg van een erfenis of huwelijk) waarbij u direct of indirect eigenaar wordt van Aandelen in een van de hierboven genoemde entiteiten, wordt u geacht zich in een potentiële situatie van belangenverstremgeling te bevinden en heeft u de plicht om, zodra u zich van de situatie bewust wordt, uw Afdelingshoofd of de afdeling Human Resources (of, in het geval van bestuurders, de betreffende bedrijfssecretaris) schriftelijk van de omstandigheden op de hoogte te stellen. Vervolgens dient u met PETRONAS overleg te plegen over de meest geschikte manier om de belangenverstremgeling te voorkomen of op te lossen. Na dit overleg kan PETRONAS u de instructies geven die zij passend acht, hetgeen kan inhouden dat van u wordt verlangd dat u zich ontdoet van de Aandelen in dergelijke entiteiten. Indien u PETRONAS niet op de hoogte stelt wanneer een belangenverstremgeling (of potentiële belangenverstremgelingssituatie zoals hierboven beschreven) u bekend wordt en/of niet aan de eisen van PETRONAS voldoet, wordt dit beschouwd als een belangenverstremgeling waarvoor passende disciplinaire maatregelen tegen u kunnen worden genomen. Belangenverstremgelingen en potentiële belangenverstremgelingen die volledig openbaar zijn gemaakt en die formeel door PETRONAS zijn toegestaan, vormen geen schending van dit CoBE Document.

1.3. Er wordt duidelijk gemaakt dat de gedragsregels zoals uiteengezet in Deel II A paragrafen 2.1-2.2 van de CoBE niet uitputtend zijn en dat werknemers onderworpen zijn aan algemene vertrouwensplichten en andere verplichtingen krachtens de Nederlandse wetgeving en hun respectievelijke arbeidsovereenkomsten.

2. Illustratieve voorbeelden van gevallen waarin belangenverstremgeling optreedt en u partij bent bij de besluitvorming.

- 2.1. Met betrekking tot Deel II A paragraaf 3.3 van de CoBE wordt duidelijk gemaakt dat u alleen verplicht bent om instructies op te volgen indien deze rechtmatig en redelijk zijn.
- 2.2. Deel II A paragraaf 3.4 van de CoBE in Nederland wordt geschrapt en vervangen door het volgende:

U kunt worden gevraagd zitting te nemen in de raad van bestuur van een andere organisatie en dit kan in sommige gevallen een belangenverstremgeling of een juridische geschil opwerpen, zelfs indien de dienst vrijwillig en onbezoldigd is. Voordat een werknemer van PETRONAS een functie als lid van de raad van bestuur buiten PETRONAS aanvaardt, dient hij of zij altijd toestemming te verkrijgen van de afdeling Human Resources. PETRONAS neemt haar besluit binnen een redelijke termijn.

Deel II B: Bestrijding van corruptie en onethische praktijken

Deel II B van de CoBE in Nederland dient te worden gelezen in samenhang met het beleid en de richtlijnen van PETRONAS inzake de bestrijding van omkoping en corruptie ("PETRONAS ABC-handboek"), met inachtneming van de toepasselijke Nederlandse (anti-omkopings- en corruptie)wetgeving.

1. Witwassen van geld en due diligence van wederpartijen

Deel II B paragraaf 13.3 van de CoBE in Nederland wordt geschrapt en vervangen door het volgende:

U zult zich niet bezighouden met crimineel gedrag en u zult zich niet bewust inlaten met criminele activiteiten.

Deel II D: Vermogensbestanddelen van PETRONAS

1. Verantwoordelijkheid voor vermogensbestanddelen, faciliteiten, middelen en bestanden.

Deel II D, paragraaf 16.4 van de CoBE in Nederland wordt geschrapt en vervangen door het volgende:

Met inachtneming van de algemene aansprakelijkheidsbepalingen in uw arbeidsovereenkomst en de Nederlandse wettelijke bepalingen alsmede de beginselen uit de rechtspraak, kunt u aansprakelijk worden gesteld voor verlies van of schade aan vermogensbestanddelen, faciliteiten, middelen en bestanden als gevolg van uw opzettelijk wangedrag of nalatigheid of onzorgvuldig handelen of als gevolg van handelen zonder toestemming van PETRONAS, en alle door PETRONAS geleden financiële schade kan op u worden verhaald door middel van inhouding op uw salaris of op andere wijze. Binnen de grenzen van algemene bepalingen inzake aansprakelijkheid in uw arbeidsovereenkomst en de Nederlandse wettelijke bepalingen alsmede de beginselen uit de rechtspraak, mag PETRONAS naar eigen inzicht elke andere actie tegen u ondernemen die PETRONAS passend acht, met inbegrip van het doen van aangifte bij overheidsinstanties.

Deel II F: Geheimhoudingsverplichtingen /Intellectuele eigendom/Openbare communicatie

1. Geheimhoudingsverplichtingen

Voor de toepassing van Deel II F, paragraaf 18 van de CoBE in Nederland worden (eventuele) post-contractuele bedingen na beëindiging die op u van toepassing zijn, zoals non-concurrentie- en geheimhoudingsverplichtingen, vastgelegd in uw arbeidsovereenkomst, aanstellingsbrief, schriftelijke taakomschrijving of een ander gelijkwaardig document.

2. Uitvindingen en computerprogramma's

- 2.1** Voor de toepassing van Deel II F, paragraaf 21 van de CoBE in Nederland, zijn de voorwaarden ter zake intellectuele eigendomsrechten die door u tot stand zijn gebracht dan wel zijn gecreëerd in het kader van uw dienstverband, aanstelling of opdracht (al naar gelang het geval) worden uiteengezet in uw arbeidsovereenkomst, aanstellingsbrief, schriftelijke taakomschrijving of een ander gelijkwaardig document.
- 2.2** Voor de toepassing van Deel II F, paragraaf 23.3 van de CoBE in Nederland, dient de verwijzing naar "paragraaf 22.2" te worden gelezen als "paragraaf 23.2".

Deel II G: Gedragingen in strijd met de zorgvuldigheidsplicht

1. Externe tewerkstelling of zakelijke activiteiten

Voor de toepassing van Deel II G, paragraaf 27 van de CoBE in Nederland, kan PETRONAS naar eigen inzicht als voorwaarde voor het verlenen van toestemming om een andere baan of bezoldigde activiteit te aanvaarden tijdens de voortzetting van het dienstverband met PETRONAS, eisen dat werknemers van PETRONAS in Nederland PETRONAS schriftelijk vrijwaren voor eventuele schade die PETRONAS zou kunnen lijden als gevolg van het feit dat PETRONAS die toestemming vervolgens intrekt.

Deel III: Arbeidscultuur en Werkomgeving

1. Seksuele intimidatie

De definitie van "seksuele intimidatie" in Deel III paragraaf 5.3 van de CoBE in Nederland wordt geschrapt en vervangen door het volgende:

Voor de toepassing van dit lid wordt onder "seksuele intimidatie" verstaan elk ongewenst gedrag dat op enigerlei wijze kan worden gezien, geïnterpreteerd en/of beschouwd als seksueel van aard. Seksuele intimidatie kan vele vormen aannemen. Het kan gaan om verbaal geweld, bijvoorbeeld seksistische opmerkingen of intieme vragen, maar het kan ook gaan om fysiek gedrag, zoals ongewenst lichamelijk contact. Het gedrag overschrijdt bovenal een persoonlijke grens en kan daarom worden beschouwd als beledigend, vijandig, vernederend, bedreigend en/of intimiderend. Dit gedrag kan afkomstig zijn van één persoon, maar ook van een groep. Op de werkvloer gaat het om ongewenst gedrag in de onderlinge verhoudingen. Het kan gaan om collega's en leidinggevenden, maar ook om externe contacten zoals klanten, cliënten en relaties.

Deel IV: Disciplinaire Maatregelen, Disciplinaire Procedures en Sancties

- 1.** Deel IV lid 1 van de CoBE in Nederland komt te vervallen en wordt vervangen door:
 - 1.1.** De handhaving van disciplinaire maatregelen, goed gedrag en decorum onder de werknemers van PETRONAS is van cruciaal belang voor de soepele werking van haar bedrijf of onderneming en is in het algemeen belang van PETRONAS en haar werknemers.
 - 1.2** De term “wangedrag” en de handelingen die met “wangedrag” kunnen worden gelijkgesteld, verwijzen naar Nederlands recht.
 - 1.3** Zonder beperking op het voorgaande, zal een persoon die onder deze CoBE valt strikt:
 - a) zich houden aan alle wet- en regelgeving die van toepassing is op de activiteiten en werkzaamheden van PETRONAS; en
 - b) zich houden aan de door PETRONAS vastgestelde regels en procedures, met inbegrip van maar niet beperkt tot bevoegdheidsbeperkingen
 - 1.4** Met inachtneming van de vereisten van de toepasselijke wetgeving kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen tegen iedere persoon die onder deze Code valt, wegens wangedrag of niet-naleving van dergelijke wetten, voorschriften, regels en procedures.
- 2.** Deel IV, afdeling 2, van de CoBE in Nederland wordt geschrapt en vervangen door de volgende tekst:

Bepalingen betreffende disciplinaire procedures en acties voor het omgaan met overtredingen van het bedrijfsbeleid kunnen worden verkregen bij uw afdeling Human Resources, in elk geval met inachtneming van de vereisten van de Nederlandse (arbeids)wetgeving.

B - Informatiebeveiliging

U dient zich te houden aan het informatiebeveiligingsbeleid van PETRONAS dat van tijd tot tijd van kracht is en dat kan worden verkregen bij de Chief Digital Officer.

C - Arbeidcultuur en Werkomgeving

1. Afwezigheid zonder verlof of zonder geldige reden

- 1.1** Een werknemer die afwezig is, stelt de functionaris van PETRONAS bij wie hij/zij zich moet melden, zo spoedig mogelijk op de hoogte van zijn/haar afwezigheid en de oorzaak daarvan.
- 1.2** In geval van afwezigheid zonder verlof en/of zonder redelijke grond, is hetgeen het Nederlands recht bepaalt van toepassing.

2. Kledingvoorschriften

Voor de toepassing van Deel III, paragraaf 4, van de CoBE in Nederland geldt voor werknemers van PETRONAS in Nederland het volgende:

Alle werknemers dienen tijdens kantoortijden netjes, gepast en fatsoenlijk gekleed te zijn. Provocerende en onbehoorlijke kleding is niet toegestaan. Wanneer u werkt, dient u zich te kleden op een wijze die past bij de zakelijke omgeving en uw functie. Raadpleeg uw afdeling Human Resources voor het kledingbeleid dat voor uw bedrijf geldt.

3. Rookvrij beleid

Het is het beleid van PETRONAS dat al onze werkplekken rookvrij zijn en dat ieder van u en iedere bezoeker aan de gebouwen van PETRONAS in Nederland het recht heeft om in een rookvrije omgeving te werken. Roken is verboden in alle afgesloten en vrijwel afgesloten ruimten op de werkplek. Dit geldt ook voor bedrijfsvoertuigen. Roken kan worden toegestaan in bepaalde speciaal daartoe aangewezen faciliteiten.

D - Geschillen

In het geval dat een van de beleidslijnen in dit Landelijk supplement en de CoBE inconsistent, dubbelzinnig of tegenstrijdig met elkaar zijn, prevaleert het beleid van dit Landelijk supplement.

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