



**PETRONAS**

# **PETRONAS**

## **Code of Conduct and Business Ethics**

Country Supplement: **SPAIN**

**Código de conducta  
y ética empresarial de  
PETRONAS**

Suplemento de país: **ESPAÑOL**

The PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics Country Supplement: Spain is a specific reference for use in Spain. 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 PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics. Moreover, the provisions of the Code of Conduct and Business Ethics 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**

<b>Part I: Core Values and Culture</b> .....	
1. Application.....	4
2. Definitions.....	6
<b>Part II: Duties of Good Faith, Fidelity, Diligence and Integrity</b> .....	6
<b>Part IIF: Confidentiality Obligations/Intellectual Property/Public</b> .....	
1. Confidentiality Obligations/Intellectual Property/Public Communication .....	7
<b>Part IIG: Conduct Contrary to Duty to Serve Diligently</b> .....	
1. Outside Employment or Business Activities .....	7
<b>Part III: Workplace Culture and Environment</b> .....	
1. Dress Code .....	7
2. Sexual Harassment and Harassment based on Gender.....	8
<b>Part IV: Discipline, Disciplinary Process and Sanctions</b> .....	
1. Importance of Good Conduct and Discipline .....	10
2. Disciplinary Process and Sanctions.....	
<b>B - Conflicts</b> .....	13

# Country Supplement:

# Spain

---

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

### Part I: Core Values and Culture

#### 1. Application

- 1.1** Part I paragraph 3.3 of the CoBE shall in Spain 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.

- 1.2** Each Covered Person is expected to read, understand and become familiar with the CoBE (as supplemented by this Country Supplement) and, in particular, to comply with it in the relevant parts. Any questions should be addressed to the Human Resources Management Department or the Legal Department, as applicable. Any possible violations of the CoBE Documents should be reported in accordance with the procedures described in Part IIH Section 32 of the CoBE.

- 
- 1.3** Any employee who does not comply with the CoBE (as supplemented by this Country Supplement) is acting outside the scope of his or her employment or authority and will be subject to disciplinary action, up to and including termination of employment for cause. Covered Persons performing work or services for or on behalf of PETRONAS group companies will comply with the relevant parts of the CoBE Documents when performing such work or services. Failure by a contractor, sub-contractor, consultant, agent, representative or other service provider to comply with the principles and standards set out in the CoBE Documents may result in the termination of the Covered Person's relationship with PETRONAS and other adverse consequences.
- 1.4** The CoBE Documents neither constitute, nor should be construed to constitute, a contract of employment for a definite term or a guarantee of continued employment.
- 1.5** PETRONAS reserves the right to modify, revise, cancel or waive the provisions of the CoBE and this Country Supplement from time to time at PETRONAS' sole discretion.
- 1.6** The CoBE Documents are prepared in English and may appear in other languages. The CoBE Documents will be made available in other accessible formats, if requested, in accordance with applicable accessibility legislation.

---

## 2. Definitions

- 2.1** Part I paragraph 3.3 of the Code shall in Spain be deleted and replaced with the following:

“For the purposes of this Code, the term “family/household” includes your spouse(s), adult interdependent partner, common law spouse, 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 Spain 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 the Workers’ Statute, including but not limited to executives, non-executives, secretaries and secondees.

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

---

## **Part IIF: Confidentiality Obligations / Intellectual Property / Public Communications**

### **1. Confidentiality Obligations**

- 1.1** For the purposes of Part II F paragraph 18.4 of the Code, it will be able to introduce at the beginning of the employment relationship or during its contract period, clauses that, in accordance with those available in article 21 of the Statute of Workers Rights, Legislative Royal decree 2/2015, which guarantee non-competition during the employment relationship, or the contractual post.

## **Part IIG: Conduct Contrary to Duty to Serve Diligently**

### **1. Outside Employment Or Business Activities**

- 1.1** Part II G Section 27 of the Code related to outside employment and business activities shall be expressly included in each employment agreement. Existing employees must expressly agree to this clause should they not already have done so in their existing employment agreements and for which they will not be able to provide services with regard to multiple job holding in companies or corporations that could be in competition with PETRONAS.

## **Part III: Workplace Culture and Environment**

### **1. Dress Code**

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

---

## 2. Sexual Harassment and Harassment Based on Gender

The definition of “sexual harassment” and “harassment” based on sex contained in Part III Paragraph 5 of the Code shall in Spain be deleted and replaced with the following:

- 2.1** The promotion of the physical, emotional and psychological well-being of employees is an important objective of PETRONAS. In this regard, PETRONAS is committed to providing a working environment which grants maximum protection against all forms of sexual harassment, including harassment based on gender.
  
- 2.2** The act of sexual harassment, unsolicited and unwarranted sexual overtures and advances will be treated as misconduct and is a cause for VERY SERIOUS sanction, in accordance with the rules stated in the Ministry of Labour and Social Security Workers’ Statute and the Collective Agreement (if applicable).



---

**2.3** For the purpose of this Section, “sexual harassment” means: Any unwelcomed conduct of a sexual nature in the form of verbal, non-verbal, visual, psychological or physical harassment:

- a) which might, on reasonable grounds, be perceived by the recipient as placing a condition of a sexual nature on his/her employment; or
- b) which might, on reasonable grounds, be perceived by the recipient as an offence or humiliation, or a threat to his/her wellbeing.
- c) which would discriminate against female employees by the fact of being a woman.

Sexual harassment in the workplace includes any employment related sexual harassment occurring outside the workplace as a result of employment responsibilities or employment relationships, including without limitation the following circumstances:

- at work related social functions;
- in the course of the development of work assignments outside the workplace;
- at work related conferences or training sessions;
- during work related travel;
- over the phone; and
- through electronic media.

---

## Part IV: Discipline, Disciplinary Process and Sanctions

### 1. Importance of Good Conduct and Discipline

- 1.1** The maintenance of diligence, 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” means improper behaviour or an act or conduct in relation to duties or work which is inconsistent with the due performance of obligations to PETRONAS and includes a breach of discipline or violation of this Code or the rules and regulations as set out in any handbooks, policies or procedure statements or in any documentation of PETRONAS.
- 1.3** The following actions may be treated as misconduct for which any person with an employment relationship covered by this Code may be liable for disciplinary action, subject to the requirements of applicable law:
- i. insubordination;
  - ii. tardiness;
  - iii. absenteeism;
  - iv. violent behaviour or threats of violent behaviour (includes assaults and fighting, whether with employees, clients, contractors, or visitors to petronas premises);
  - v. theft, fraud, misappropriation.
  - vi. carrying out dishonest behavior or conducting oneself in such a manner as to lay oneself open to suspicion of dishonesty.
  - vii. encouraging or assisting third parties to steal PETRONAS’ property;
  - viii. carrying out their duties with a negligent or irresponsible attitude or dereliction of duty.
  - ix. sleeping while on duty;
  - x. causing intentional damage to PETRONAS’ property;

- 
- xi. leaving the workplace during working hours without appropriate permission;
  - xii. behaving with an inappropriate sexual attitude in the workplace;
  - xiii. the use or abuse of drugs or alcohol on the job irrespective of whether it affects your performance at work;
  - xiv. signing in or signing out any attendance register for other employees;
  - xv. sexual harassment;
  - xvi. obstructing or preventing other employees from performing their duties;
  - xvii. gambling within the premise of PETRONAS;
  - xviii. non-observance of safety precautions or rules, or interfering with or tampering with any safety devices installed in or about the premises of PETRONAS;
  - xix. engaging in any illegal or unethical practices such as taking or giving bribes or receiving any illegal gratification whether in monetary terms or otherwise;
  - xx. the carrying out of any act which could adversely affect the image or reputation of PETRONAS;
  - xxi. undertaking any misuse of petronas' computer and telecommunications systems (e.g., excessive accessing of non work related internet sites (such as social networking websites), accessing of pornographic sites and deliberate tampering with or unauthorised use of computer hardware or software);
  - xxii. the violation of local laws concerning the protection of the privacy of personal data of PETRONAS employees;
  - xxiii. behaving in a hostile manner or taking retaliatory actions against persons in situations where they are protected by the PETRONAS Whistleblowing Policy;
  - xxiv. violating any rules, policies or prohibitions set out within this current Code; and

- 
- xxv. carrying out any actions whose aim is the circumvention of the rules, policies and prohibitions set out in this code.
  - xxvi. the failure to observe all laws and regulations applicable to PETRONAS' business and operations;
  - xxvii. failing to comply with petronas established rules and procedures; including but not limited to the limits of authority (LOAs); and
  - xxviii. conviction by a criminal court.

- 
- 1.4** The present list of infractions, which is numbered but is not restrictive, will be subject to the content of CHAPTER VIII of the Collective General Agreement of the Chemical Industry, published in the BOE on 8th August 2018, and in particular of the articles 61 to 69, internal rules that the parties could agree to, or regulations and rules that could replace or complement the aforementioned Collective Agreement, grading the errors and the violations in accordance with the classification that the Agreement offers as reference, or a rule that could replace it, and in every case within the organizational control of the Company, which will evaluate it according to these criteria for every case, as required.

## **B - 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.

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

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



**PETRONAS**

# Código de conducta y ética empresarial de **PETRONAS**

Lorem ipsum: **ESPAÑOL**

El suplemento del Código de Conducta y Ética Empresaria de PETRONAS de España es una referencia específica para el uso en España. Éste no describe todas las leyes aplicables o las políticas de PETRONAS, ni ofrece ningún detalle sobre una ley o política en particular. Tampoco constituye un asesoramiento jurídico. Ni constituye ni crea un contrato laboral. PETRONAS se reserva el derecho de modificar, revisar o cancelar cualquier política, procedimiento o condición sin notificación y sin revisión del Código. Por otra parte, las provisiones del Código pueden ser modificadas por PETRONAS para ser adaptadas a las condiciones y leyes locales.



# Tabla De Contenido

## A - Variaciones del Código de Conducta y Ética Empresarial de PETRONAS

- Parte I: Valores fundamentales y cultura** ..... 18
  - 1. Aplicación ..... 18
  - 2. Definiciones..... 20
  
- Parte II: Deberes de buena fe, fidelidad, diligencia e integridad** ..... 20
  
- Parte IIF: Obligaciones De Confidencialidad/ Propiedad Intelectual Comunicaciones Públicas** ..... 20
  - 1. Obligación De Confidencialidad..... 20
  
- Parte IIG: Conducta Contraria A La Obligación De Servir Diligentemente** ..... 21
  - 1. Otros Empleos U Otras Actividades Comerciales..... 21
  
- Parte III: Ambiente Y Cultura En El Lugar De Trabajo** ..... 21
  - 1. Código De Vestimenta ..... 21
  - 2. Acoso Sexual Y Acoso Por Razón De Sexo ..... 21
  
- Parte IV: Disciplina, proceso disciplinario y sanciones** ..... 23
  - 1. La importancia de la buena conducta y la disciplina ..... 23
  - 2. Proceso disciplinario y sanciones.....
  
- B - Conflictos** ..... 26

# Country Supplement:

# Spain

---

## A - Variaciones del Código de Conducta y Ética Empresarial de PETRONAS

### Parte I: Valores fundamentales y cultura

#### 1. Aplicación

- 1.1** El Código de Conducta y Ética Empresarial de PETRONAS (el "Código" o "CoBE"), el Suplemento País del Código de Conducta y Ética Empresarial de PETRONAS para España ("Suplemento País") y la Guía del Código de Conducta y Ética Empresarial de PETRONAS ("Guía CoBE") son aplicables a las filiales de PETRONAS en España. Salvo que se indique expresamente lo contrario, este Suplemento de País está destinado a complementar y ser leído conjuntamente con el CoBE y la Guía CoBE. El CoBE, el Suplemento de País y la Guía CoBE (colectivamente "Documentos CoBE") son aplicables a los empleados de PETRONAS en España, así como a los directivos de PETRONAS, a los terceros contratistas, a los subcontratistas, a los consultores, a los agentes, a los representantes y a otros que realicen trabajos o servicios en nombre de PETRONAS (colectivamente "Persona Cubierta" o "Personas Cubiertas") que trabajen para o en nombre de PETRONAS en España.
- 1.2** Se espera que cada Persona Cubierta lea, comprenda y se familiarice con el CoBE (complementado por este Suplemento de País) y, en particular, que lo cumpla en las partes pertinentes. Cualquier pregunta al respecto, debe dirigirse al Departamento de Gestión de Recursos Humanos o al Departamento Jurídico, según corresponda. Cualquier posible infracción de los documentos del CoBE deberá comunicarse de acuerdo con los procedimientos descritos en la sección 32 de la parte IIH del CoBE.

- 
- 1.3** Cualquier empleado que no cumpla con el CoBE (tal y como se complementa con este Suplemento de País) está actuando fuera del ámbito de su empleo o autoridad y estará sujeto a medidas disciplinarias, pudiendo ser constitutivo de una falta muy grave que lleve aparejada el despido como sanción.

Las Personas Cubiertas que realicen trabajos o servicios para o en nombre de las empresas del grupo PETRONAS cumplirán con las partes pertinentes a los Documentos CoBE cuando realicen dichos trabajos o servicios. El incumplimiento por parte de un contratista, subcontratista, consultor, agente, representante u otro proveedor de servicios de los principios y normas establecidos en los Documentos CoBE puede dar lugar a la terminación de la relación de la Persona Cubierta con PETRONAS y a otras consecuencias adversas.

- 1.4** Los Documentos CoBE no constituyen, ni deben interpretarse como un contrato de trabajo de duración determinada o una garantía de continuidad en el empleo.
- 1.5** PETRONAS se reserva el derecho de modificar, revisar, cancelar o renunciar a las disposiciones del CoBE y de este Suplemento de País de vez en cuando a discreción de PETRONAS.
- 1.6** Los documentos del CoBE están redactados en inglés y pueden aparecer en otros idiomas. Los Documentos del CoBE estarán disponibles en otros formatos accesibles, si así se solicita, de acuerdo con la legislación aplicable en materia de accesibilidad.

---

## 2. Definiciones

- 2.1** El apartado 3.3 de la Parte I del Código se suprime en España y se sustituye por el siguiente

A los efectos del presente Código, el término “familia/hogar” incluye a su(s) cónyuge(s), pareja adulta interdependiente, pareja de hecho, hijos (incluidos hijastros e hijos adoptivos), padres, padrastros, hermanos, hermanastros, abuelos, nietos, suegros, tíos, sobrinos y primos hermanos, así como otras personas que sean miembros de su hogar”.

- 2.2** El apartado 3.4 de la parte I del CoBE se suprime en España y se sustituye por el siguiente: A los efectos de este CoBE, el término “empleado” significa cualquier persona que esté al servicio de PETRONAS sobre la base de un contrato de trabajo, incluyendo, pero sin limitarse a, los ejecutivos, los no ejecutivos, los secretarios y los demás trabajadores.

## Parte II: Deberes de buena fe, fidelidad, diligencia e integridad

### Parte IIF: Obligaciones De Confidencialidad/ Propiedad Intelectual/ Comunicaciones Públicas

#### 2. Deber De Confidencialidad

A los efectos de lo dispuesto en la Parte II F párrafo 18.4 del Código, se podrán introducir al inicio de la relación laboral o durante su vigencia, cláusulas que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2.015 que garanticen la no competencia durante la relación laboral o incluso la post contractual.

---

## PARTE IIG: Conducta Contraria A La Obligación De Servir Diligentemente

### 1. Otros Empleos U Otras Actividades Comerciales.

- 1.1** 27 del Código relativa a otros empleos y actividades comerciales debe estar expresamente incluida en cada uno de los contratos laborales. Los empleados ya existentes deberán aceptar esta cláusula de forma expresa en caso de no haberlo hecho ya en sus contratos laborales en vigor y por la cual no podrán prestar servicios en régimen de pluriempleo en empresas o corporaciones que pudieran ser competencia de PETRONAS.

## Parte III: Ambiente Y Cultura En El Lugar De Trabajo

### 1. Codigo De Vestimenta

A los efectos de la Parte III Sección 4 del Código, el Código de Vestimenta de PETRONAS (según lo establecido por PETRONAS para los empleados en España) será adoptado y aplicable a todos los empleados de PETRONAS en España.

### 2. Acoso Sexual O Por Razones De Sexo

La definición de acoso sexual contenida en la Parte III sección 5 del Código debe ser sustituida por la siguiente:

- 2.1** La promoción del bienestar físico, emocional y psicológico de los empleados es un objetivo importante para PETRONAS. En este sentido, PETRONAS está comprometido a ofrecer un entorno de trabajo que otorgue la máxima protección frente a todas las formas de acoso sexual, incluido el acoso por razón de sexo.

---

**2.2** El acto de acoso sexual, las proposiciones y aprovechamientos sexuales no deseados serán considerados una conducta indebida y motivo de sanción MUY GRAVE, de conformidad con lo expuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de aplicación.

**2.3** Para el propósito de esta sección acoso sexual significa:

Cualquier conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal, visual, psicológica o física no deseada:

- a) que podría ser percibida por el destinatario, por unos motivos razonables, como la imposición de una condición de naturaleza sexual en su trabajo; o
- b) que podría ser percibida por el destinatario, por unos motivos razonables, como una ofensa
- c) que pudiera discriminar a la empleada por el hecho de ser mujer.

El acoso sexual en el lugar de trabajo incluye el uso de cualquier acoso sexual que se lleve a cabo fuera del lugar de trabajo como resultado de las responsabilidades o relaciones laborales. Incluso en las situaciones que seguidamente se enuncian con carácter ejemplificativo:

- funciones sociales de origen laboral;
- desarrollo de las tareas laborales fuera del lugar de trabajo;
- conferencias o sesiones de formación de origen laboral;
- viajes de origen laboral;
- a través del teléfono; y
- mediante medios electrónicos.

---

## Parte IV: Disciplina, proceso disciplinario y sanciones

### 1. Importancia de la buena conducta y diligencia en el trabajo.

- 1.1** El mantenimiento de la diligencia, buena conducta y decoro entre los empleados de PETRONAS es fundamental para la marcha adecuada del negocio y para el bienestar común de PETRONAS y sus empleados.
- 1.2** El término "conducta indebida" significa comportamiento inadecuado o actuación o conducta relacionada con los deberes o tareas que resulta contradictoria con el debido cumplimiento de las obligaciones de PETRONAS y supone una falta disciplinaria o una violación del Código o las normas y reglamentos que figuran en los libros, políticas y declaraciones de procedimientos o en cualquier documentación de PETRONAS.
- 1.3** Las siguientes actuaciones pueden ser consideradas como mala conducta por parte de cualquier persona que mantenga una relación laboral sometida a este Código que puede ser responsable de acción disciplinaria, de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable:
- i. insubordinación.
  - ii. retraso.
  - iii. absentismo.
  - iv. conducta violenta o amenazas de conducta violenta (incluidas agresiones y enfrentamientos, ya sea con empleados, clientes, contratistas o visitantes de las instalaciones de PETRONAS)
  - v. hurto, fraude, malversación.
  - vi. llevar a cabo un comportamiento deshonesto o comportándose de tal manera que cree sospechas de deshonestidad.

- 
- vii. alentar o ayudar a terceros a robar la propiedad de PETRONAS.
  - viii. llevar a cabo una actitud negligente o irresponsable o incumplir un deber.
  - ix. dormirse mientras se está de servicio.
  - x. crear un perjuicio doloso a la propiedad de PETRONAS de forma intencionada.
  - xi. abandonar el lugar de trabajo durante las horas de servicio sin autorización pertinente.
  - xii. llevar a cabo una actitud sexual inadecuada en el lugar de trabajo.
  - xiii. la ingestión de drogas o alcohol en el puesto de trabajo, independientemente de que pueda afectar en mayor o menor medida en el desempeño de su trabajo habitual.
  - xiv. realizar el registro de acceso, entrada o salida en la empresa en nombre de otros empleados.
  - xv. el acoso sexual.
  - xvi. obstruir a otros empleados en el desempeño de sus obligaciones.
  - xvii. la realización de apuestas económicas dentro de las instalaciones de PETRONAS.
  - xviii. la inobservancia de las medidas de seguridad o de las normas o interferir o manipular cualquier dispositivo de seguridad instalado en los alrededores de las instalaciones de PETRONAS.
  - xix. participar en cualesquier prácticas ilegales o inmorales tales como aceptando u ofreciendo sobornos o recibiendo cualquier gratificación ilegal ya sea monetaria o de cualquier otro tipo.
  - xx. llevar a cabo cualquier actuación que pudiera afectar negativamente a la imagen o reputación de PETRONAS.



- 
- xxi. realizar un uso incorrecto de los ordenadores y sistemas de telecomunicación de petronas (por ejemplo, el acceso abusivo a páginas web no relacionados con el trabajo, tales como redes sociales, el acceso a páginas web pornográficas y la manipulación deliberada o uso no autorizado de hardware o software).
  - xxii. la violación de las leyes locales relativas a la protección de la privacidad de los datos personales de los empleados de PETRONAS.
  - xxiii. Llevar a cabo una actitud o actuación hostil o de represalias contra personas que se encuentran bajo la protección de la Política de denuncia de PETRONAS
  - xxiv. quebrantar cualquier norma o prohibición establecida en el presente código.
  - xxv. realizar actuaciones encaminadas a eludir las normas y prohibiciones establecidas en este código.
  - xxvi. la inobservancia de todas las leyes y reglamentos aplicables a los negocios y operaciones de PETRONAS.
  - xxvii. no cumplir con las normas y procedimientos establecidos por PETRONAS; incluyendo pero no limitado a los límites de la autoridad (LOAs); y
  - xxviii. condena del tribunal penal.

**1.4** El presente listado de infracciones , que tiene un carácter numerativo y no limitativo, estará sometido al contenido del CAPITULO VIII del Convenio Colectivo general de la Industria Química , publicado en el BOE en fecha del 8 de Agosto de 2.018, y en concreto de los artículos 61 al 69, normas internas que pudieran acordar las partes o Reglamento norma que pudiera substituir o complementar al indicado Convenio Colectivo, graduándose las faltas y los incumplimientos de conformidad con la clasificación que ofrece el Convenio de referencia, o norma que pudiera substituirlo y en todo caso dentro del poder organizativo de la Empresa, la cual valorará según su criterio en cada ocasión que se requiera.

---

## **B - Conflictos**

En el caso de que alguna de las políticas de este Suplemento de País y el CoBE sean inconsistentes, ambiguas y contradictorias entre sí, las políticas de este Suplemento de País prevalecerán.

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

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