



PETRONAS Code of Conduct and Business Ethics

Country Supplement: **SURINAME**

**PETRONAS Code van goed
gedrag en bedrijfsethiek**

Landelijk Supplement: **SURINAME**

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

©PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) 2022. All rights reserved. No part of this document may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means (electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise) without the permission of the copyright owner.

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 Programs 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 12
- 2. Dress Code 12
- 3. Smoke Free Policy 13

D - Conflicts 13

Country Supplement: Suriname

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 Suriname, 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.
- 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 Suriname on the basis of an employment contract, as well as PETRONAS’ directors, third party contractors, sub-contractors, consultants, agents, representatives and others performing work or services on behalf of PETRONAS (collectively “Covered Person” or “Covered Persons”).
- 1.1(c)** 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, subcontractors, 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. For the avoidance of doubt, your obligations to comply

with the CoBE will be further detailed in your contractual agreements or any other document with PETRONAS, breach of which may lead to implication specified in your respective contractual agreements.

- 1.1(d)** 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(e)** 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 Covered Person'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 Documents, taking the Surinamese Law 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 Documents.

2. Definitions

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

You, the members of your family/household 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 or a member of your family/ household 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 Suriname shall be deleted and be replaced with the following:

Should a situation arise (for example as a result of inheritance or marriage) whereby you or a member of your family/household 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 Documents.

- 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 Surinamese 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 Suriname is deleted and be replaced with the following:

You may be asked to serve on the board of directors of another organization 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 Suriname should be read in conjunction with PETRONAS Anti-Bribery and Corruption Policy and Guidelines (“PETRONAS ABC Manual”) subject to compliance with applicable Surinamese (anti-bribery and corruption) laws.

1. Money Laundering and Counterparty Due Diligence

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

You shall not engage in criminal behavior and knowingly or 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 Suriname shall be deleted and shall be replaced with the following:

Subject to the general liability provisions in your employment agreement and the Surinamese 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 willful 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 Surinamese 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 Suriname, 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 programs

- 2.1** For the purposes of Part II F, paragraph 21 of the CoBE in Suriname, the terms governing the ownership of intellectual property rights created by you in the course 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 Suriname, 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 Suriname, 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 Suriname indemnify PETRONAS in writing for any loss that may be 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 Suriname 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 (1) 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 Section 2 of the CoBE in Suriname 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 Surinamese (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 Where the absence without leave and without reasonable cause is more than two (2) consecutive working days, the employee will be deemed to have breached his/her contract of service with PETRONAS, if the person does not contact the employer at all to inform of his/her absence through various channels.
- 1.3 Where an employee is absent for more than two (2) consecutive working days without reasonable excuse, as soon as possible thereafter a registered letter will be sent to the employee's last known address requiring him/her to provide explanation for his/her absence. Upon a lapse of seven (7) days after posting of the said registered letter, if nothing is heard of him/her or no satisfactory explanation is given by him/her, then the said employee is deemed to have broken his/her contract of service and in such circumstances PETRONAS will have the right to terminate his/her service. In addition, PETRONAS will be entitled to recover from the former employee concerned all sums due from the employee to PETRONAS.

2. Dress code

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

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 Suriname 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.

PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) (20076-K)

Legal Compliance Department

Group Legal

Level 65, Tower 1, PETRONAS Twin Towers

Kuala Lumpur City Centre

50088 Kuala LumpurMalaysia

cobe@petronas.com.my

www.petronas.com



PETRONAS

PETRONAS

Code van goed gedrag en bedrijfsethiek

Supplement van het land: **SURINAME**

Landensupplement 'Suriname' bij de PETRONAS Code van goed gedrag en bedrijfsethiek is een specifieke referentie voor gebruik in Suriname. Niet alle van toepassing zijnde wetten of beleidsvoorschriften van PETRONAS worden hierin beschreven, evenmin wordt gedetailleerde informatie over een bepaalde wet of een bepaald beleid verstrekt. Het vormt geen juridisch advies. Het vormt of creëert geen arbeidsovereenkomst. PETRONAS behoudt zich het recht voor elk beleid, elke procedure of elke voorwaarde te wijzigen, te herzien, te schrappen of daarvan af te zien, zonder voorafgaande kennisgeving en zonder herziening van de Code. Bovendien kunnen de bepalingen van de Code door PETRONAS worden gewijzigd met het doel ze aan te passen aan lokale wetten en omstandigheden.

©PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) 2022. Alle rechten voorbehouden. Geen enkel deel van dit document mag worden gereproduceerd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of verzonden in welke vorm of op welke wijze dan ook (elektronisch, mechanisch, door middel van fotokopie, opname of anderszins) zonder toestemming van de auteursrechthebber.

Inhoud

A - Wijzigingen in de PETRONAS Code van goed gedrag en bedrijfsethiek

Deel I: Kernwaarden en Cultuur

1. Toepassing 18
2. Begripsomschrijvingen 20

Deel II A: Belangenconflict

1. Betrokkenheid bij bedrijf waarin u of uw familie/huishouden een direct of indirect belang heeft 20
2. Voorbeelden ter illustratie van situaties waarin zich een belangenconflict voordoet, en u deelneemt aan de besluitvorming..... 22

Deel II B: Bestrijding van corruptie en onethische handelingen

1. Geldwassen en due diligence van wederpartijen/tegenpartijen..... 22

Deel II D: Activa van PETRONAS

1. Verantwoordelijkheid voor activa, faciliteiten, (hulp-/geld-) middelen en registers 23

Deel II F: Geheimhoudingsplicht/Intellectuele Eigendom/Openbare mededelingen

1. Geheimhoudingsplicht..... 23
2. Uitvindingen en computerprogramma's 24

Deel II G: Gedrag in strijd met de plicht om zich ten volle in te zetten bij de taakuitvoering

1. Nevenfuncties of externe zakelijke activiteiten 24

Deel III: Cultuur en Klimaat op de Werkplek

1. Seksuele Intimidatie 25

Deel IV: Discipline, Tuchtprocedure en Sancties 25

B - Informatiebeveiliging 26

C - Werkcultuur en -omgeving

4. Afwezigheid zonder toestemming of zonder geldige reden 26
5. Kledingvoorschriften..... 26
6. Anti-rookbeleid 27

D - Conflicten..... 27

Landensupplement: Suriname

A - Wijzigingen in de PETRONAS Code van goed gedrag en bedrijfsethiek

Deel I: Kernwaarden en Cultuur

1. Toepassing

- 1.1(a)** De PETRONAS Code van goed gedrag en bedrijfsethiek (de “CoBE”) zoals aangevuld door dit Landensupplement voor dochterondernemingen van PETRONAS in Suriname, of enige bepaling daarvan, maakt integrerend deel uit van uw arbeidsovereenkomst. Tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, is dit Landensupplement bedoeld als aanvulling op en om te worden gelezen in samenhang met de CoBE en het CoBE-handboek.
- 1.1(b)** Voor de toepassing van Deel I punt 1.2 van de CoBE, zijn de CoBE, het Landensupplement en het CoBE-handboek (collectief genoemd de “CoBE-documenten”) van toepassing op hen die door PETRONAS tewerkgesteld zijn in Suriname op basis van een arbeidsovereenkomst, alsmede PETRONAS-bestuurders, externe contractors, subcontractors, consultants, tussenpersonen, vertegenwoordigers en anderen die werkzaamheden of diensten verrichten namens PETRONAS (collectief genoemd “persoon ofwel personen op wie de CoBE-documenten van toepassing zijn”).
- 1.1(c)** Personen op wie de CoBE-documenten van toepassing zijn en die werkzaamheden of diensten verrichten voor of namens de PETRONAS-groep van ondernemingen zullen de relevante delen van de CoBE-documenten in acht nemen bij het verrichten van zodanige werkzaamheden of diensten. Niet-inachtneming van de beginselen en

standaarden uiteengezet in de CoBE-documenten door een contractor, subcontractor, consultant, tussenpersoon, vertegenwoordiger of andere dienstverlener kan leiden tot beëindiging van de relatie tussen de persoon op wie de CoBE-documenten van toepassing zijn en PETRONAS, alsmede andere nadelige gevolgen. Voor alle duidelijkheid, uw verplichting tot inachtneming van de CoBE wordt nader uiteengezet in uw contractuele overeenkomsten of ander document met PETRONAS. Niet-nakoming daarvan kan leiden tot de gevolgen gespecificeerd in uw respectieve contractuele overeenkomsten.

- 1.1(d)** Iedere persoon op wie de CoBE-documenten van toepassing zijn, wordt geacht de CoBE-documenten te lezen, te begrijpen, te kennen en in het bijzonder, de desbetreffende delen daarvan in acht te nemen.
- 1.1(e)** Iedere persoon op wie de CoBE-documenten van toepassing zijn en die de CoBE-documenten niet in acht neemt, handelt buiten het toepassingsbereik van zijn of haar baan of bevoegdheid en zal onderworpen worden aan disciplinaire maatregelen, inclusief ontslag. Personen op wie de CoBE-documenten van toepassing zijn, zullen de relevante delen van de CoBE-documenten in acht nemen bij het verrichten van zodanige werkzaamheden of diensten. Niet-inachtneming van de beginselen en standaarden uiteengezet in de CoBE-documenten door een persoon op wie deze van toepassing zijn, kan leiden tot beëindiging van de relatie tussen deze desbetreffende persoon en PETRONAS, en tot andere nadelige gevolgen.
- 1.2.** Deel I punt 1.4 van de CoBE wordt doorgehaald en vervangen door het volgende:
- Dit Supplement is opgesteld in de Engelse en de Nederlandse taal (en kan voorkomen in andere talen). In geval van strijdigheid, prevaleert de Nederlandse versie.
- 1.3.** PETRONAS behoudt zich het recht voor om (eenzijdig) een of meer bepalingen van de CoBE-documenten te wijzigen, rekening houdend met de Surinaamse wetgeving, indien onder de gegeven omstandigheden gefundeerde redenen daarvoor bestaan. In geval van (eenzijdige) wijzigingen, wordt u daarvan tijdig op de hoogte gebracht.
- 1.4.** De bepalingen van uw arbeidsovereenkomst en andere contractuele afspraken hebben voorrang boven de CoBE-documenten.

2. Begripsomschrijvingen

- 2.1. Deel I punt 3.3 van de CoBE wordt doorgehaald in Suriname en vervangen door het volgende:

Voor de toepassing van deze CoBE omvat het begrip “familie/huishouden” uw echtgeno(o)t(e), geregistreerde levenspartner, kinderen (waaronder stiefkinderen en geadopteerde kinderen), ouders, stiefouders, broers en zusters, stiefbroers en -zusters, grootouders, kleinkinderen, schoonfamilie, ooms, tantes, en volle nichten en neven, oom- en tantezeggers, alsmede andere personen die deel uitmaken van uw huishouden.

- 2.2. Deel I punt 3.4 van de CoBE wordt doorgehaald in Suriname en vervangen door het volgende:

Voor de toepassing van de CoBE betekent het begrip “werknemer” een persoon die in dienst is van PETRONAS op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, waaronder begrepen maar niet beperkt tot leidinggevend, niet-leidinggevend, secretarissen en gedetacheerden.

Deel II A: Belangenconflict

1. Betrokkenheid bij bedrijf waarin u of uw familie/huishouden een direct of indirect belang heeft.

- 1.1 Deel II A punt 2.1 van de CoBE in Suriname wordt doorgehaald en vervangen door het volgende:

U, de leden van uw familie/huishouden en uw gevolmachtigden en/of beheerders, en elke rekening of entiteit waarover u invloed of zeggenschap uitoefent, mag/mogen de oprichting van een bedrijf, firma, onderneming of vennootschap niet bevorderen en/of, hetzij direct of indirect, aandelen of andere vormen van financieel belang (hierna “Aandelen” genoemd) bezitten in:

- a) particuliere entiteiten die inkomen verkrijgen of betaling ontvangen uit

contractuele of andere zakelijke regelingen met PETRONAS;

- b) particuliere entiteiten die voorkomen op PETRONAS' lijst van geregistreerde contractors, ook al verkrijgen de betrokken entiteiten geen inkomen of ontvangen ze geen betaling uit contractuele of andere zakelijke regelingen met PETRONAS; of
- c) publieke entiteiten waarin u of een lid van uw familie/huishouden een eigendomsbelang van meer dan 1% bezit en ten aanzien waarvan u de bevoegdheid heeft besluiten te nemen in het kader van uw werk bij PETRONAS.

1.2 Deel II A punt 2.2 van de CoBE in Suriname wordt doorgehaald en vervangen door het volgende:

Indien zich een situatie voordoet (bijvoorbeeld, als gevolg van erfenis of huwelijk) waarbij u of een lid van uw familie/huishouden, direct of indirect, eigenaar wordt van Aandelen in een van de hierboven geïdentificeerde entiteiten, wordt u geacht te verkeren in een mogelijke situatie van belangenconflict en heeft u de plicht om zodra u zich bewust wordt van de situatie, uw Afdelingshoofd of het Hoofd van de afdeling Human Resources (of in geval van bestuurders, de desbetreffende bedrijfssecretaris) schriftelijk op de hoogte te stellen van de omstandigheden. U dient vervolgens met PETRONAS te overleggen over de meest geschikte wijze om het belangenconflict te voorkomen of op te lossen. Na zodanig overleg kan PETRONAS u de door het bedrijf gepast geachte instructies geven, waarbij onder andere van u kan worden verlangd dat u de Aandelen in dergelijke entiteiten van de hand doet.

Een verzuim uwerzijds om PETRONAS op de hoogte te brengen wanneer een belangenconflict (of situatie van een mogelijk belangenconflict zoals hierboven beschreven) u ter kennis komt of verzuim te voldoen aan de vereisten van PETRONAS, wordt geacht een belangenconflict te zijn waarvoor gepaste disciplinaire maatregelen tegen u genomen kunnen worden.

Belangenconflicten en mogelijke belangenconflicten die volledig openbaar zijn gemaakt en die formeel zijn toegestaan door PETRONAS, vormen geen inbreuken op deze CoBE-documenten.

1.3. Er wordt duidelijk gemaakt dat de gedragsvoorschriften uiteengezet in Deel II A punten 2.1-2.2 van de CoBE niet uitputtend zijn en dat werknemers algemene getrouwheid verschuldigd zijn alsmede gehouden zijn tot nakoming van andere plichten krachtens Surinaams Recht en hun respectieve arbeidsovereenkomsten.

2. Voorbeelden ter illustratie van situaties waarin zich een belangenconflict voordoet, en u deelneemt aan de besluitvorming.

- 2.1. Met betrekking tot Deel II A punt 3.3 van de CoBE wordt duidelijk gemaakt dat u alleen verplicht bent instructies op te volgen indien ze wettig zijn en voldoen aan redelijke inzichten.
- 2.2. Deel II A punt 3.4 van de CoBE in Suriname wordt doorgehaald en vervangen door het volgende:

U kunt gevraagd worden zitting te nemen in de raad van bestuur van een andere organisatie en dit kan, in bepaalde gevallen, een belangenconflict of een juridisch probleem doen ontstaan, ook al wordt de dienst vrijwillig en onbetaald verricht. Alvorens een PETRONAS-werknemer een functie accepteert als lid van de raad van bestuur bij een andere entiteit dan PETRONAS, dient hij of zij altijd eerst toestemming te verkrijgen van zijn of haar afdeling Human Resources. PETRONAS zal zijn beslissing binnen een redelijke termijn nemen.

Deel II B: Bestrijding van corruptie en onethische handelingen

Deel II B van de CoBE in Suriname moet gelezen worden in samenhang met de PETRONAS Anti-Bribery and Corruption Policy and Guidelines (“PETRONAS ABC Manual”) met inachtneming van de toepasselijke Surinaamse (anti-omkopings- en -corruptie) wetten.

1. Geldwassen en due diligence van de wederpartij/tegenpartij

Deel II B punt 13.3 van de CoBE in Suriname wordt doorgehaald en vervangen door het volgende:

U mag geen criminele activiteiten plegen en niet bewust of onbewust gebruikmaken van de opbrengsten van misdrijven.

Deel II D: Activa van PETRONAS

1. Verantwoordelijkheid voor activa, faciliteiten, (hulp-/geld-)middelen en registers.

Deel II D punt 16.4 van de CoBE in Suriname wordt doorgehaald en vervangen door het volgende:

Behoudens de algemene aansprakelijkheidsbepalingen in uw arbeidsovereenkomst en de geschreven Surinaamse wet, alsmede de relevante jurisprudentie, kunt u aansprakelijk zijn voor verlies of schade aan activa, faciliteiten, (hulp-/geld-)middelen en registers voortvloeiende uit uw opzettelijk wangedrag of nalatigheid of onvoorzichtig handelen of als gevolg van actie ondernomen zonder goedkeuring van PETRONAS en eventueel door PETRONAS geleden financieel verlies kan op u worden verhaald door middel van inhoudingen op uw salaris of op andere wijze. Binnen de beperkingen van de algemene aansprakelijkheidsbepalingen in uw arbeidsovereenkomst en de geschreven Surinaamse wet, alsmede de relevante jurisprudentie, kan PETRONAS naar zijn eigen inzicht andere maatregelen tegen u treffen die PETRONAS gepast acht, inclusief u aanbrengen bij de openbare instanties.

Deel II F: Geheimhoudingsplicht/Intellectuele Eigendom/Openbare mededelingen

1. Geheimhoudingsplicht

Voor de toepassing van Deel II F, punt 18 van de CoBE in Suriname, worden (eventuele) restrictieve overeenkomsten na beëindiging van het dienstverband welke op u van toepassing zijn, zoals concurrentiebedingen en geheimhoudingsplicht, uiteengezet in uw arbeidsovereenkomst, aanstellingsbrief, werkomschrijving of ander overeenkomstig document.

2. Uitvindingen en computerprogramma's

- 2.1** Voor de toepassing van Deel II F, punt 21 van de CoBE in Suriname, worden de voorwaarden inzake het eigendom van intellectuele-eigendomsrechten die voortvloeien uit de door u verrichte werkzaamheden tijdens uw dienstverband, aanstelling of opdracht (naar gelang het geval) uiteengezet in uw arbeidsovereenkomst, aanstellingsbrief, werkomschrijving of ander overeenkomstig document.
- 2.2** Voor de toepassing van Deel II F, punt 23.3 van de CoBE in Suriname, dient de verwijzing naar “paragraaf 22.2” te worden gelezen als “paragraaf 23.2”.

Deel II G: Gedrag in strijd met de plicht om zich ten volle in te zetten bij de taakuitvoering

1. Nevenfuncties of externe zakelijke activiteiten

Voor de toepassing van Deel II G punt 27 van de CoBE in Suriname kan PETRONAS naar eigen inzicht als een voorwaarde voor de verlening van toestemming om elders een dienstbetrekking of winstgevende activiteit uit te oefenen tijdens de voortdurende van het dienstverband bij PETRONAS eisen dat werknemers van PETRONAS in Suriname PETRONAS schriftelijk schadeloos stellen voor elk verlies dat door PETRONAS kan worden geleden als gevolg van het naderhand door PETRONAS intrekken van die toestemming.

Deel III: Cultuur en Klimaat op de Werkplek

1. Seksuele Intimidatie

De definitie van “seksuele intimidatie” vervat in Deel III punt 5.3 van de CoBE in Suriname wordt doorgehaald en vervangen door het volgende:

Voor de toepassing van dit punt wordt onder “seksuele intimidatie” begrepen iedere ongewenste gedraging die op enigerlei wijze gezien, uitgelegd en/of beschouwd kan worden als te zijn seksueel van aard. Seksuele intimidatie kan vele vormen aannemen. Het kan verbaal geweld inhouden, bijvoorbeeld seksistische opmerkingen of intieme vragen, maar het kan ook fysiek gedrag inhouden, zoals ongewenst fysiek contact. Maar bovenal overschrijdt dit gedrag een persoonlijke grens en zou derhalve beschouwd kunnen worden als aanstootgevend, vijandig, vernederend, bedreigend en/of intimiderend. Dit gedrag kan uitgaan van één (1) persoon, maar ook van een groep. Op de werkvloer betreft het ongewenst gedrag in de onderlinge relaties. Collega's en managers kunnen betrokken zijn, maar ook externe contacten, zoals klanten, opdrachtgevers en relaties.

Deel IV: Discipline, Tuchtprocedure en Sancties

1. Deel IV punt 2 van de CoBE in Suriname wordt doorgehaald en vervangen door het volgende:

Bepalingen betreffende disciplinaire procedures en acties voor het aanpakken van niet-nakoming van het bedrijfsbeleid kunnen worden bekomen bij uw afdeling Human Resources, in alle voorkomende gevallen, onderworpen aan de vereisten als vastgelegd in de Surinaamse (arbeids)wetgeving.

B - Informatiebeveiliging

U bent verplicht tot nakoming van de PETRONAS Information Security Policy [Beleid inzake Informatiebeveiliging] welke van tijd tot tijd van kracht is en verkregen kan worden van de Chief Digital Officer.

C - Werkcultuur en -omgeving

1. Afwezigheid zonder toestemming of zonder geldige reden

- 1.1 Een werknemer die afwezig is, zal zo spoedig mogelijk de functionaris van PETRONAS aan wie hij/zij verantwoording aflegt, op de hoogte brengen van zijn/haar afwezigheid en de reden voor zijn /haar afwezigheid.
- 1.2 Ingeval de afwezigheid zonder voorafgaande toestemming en zonder geldige reden langer duurt dan twee (2) opeenvolgende werkdagen, wordt de werknemer geacht zijn/haar dienstverleningsovereenkomst met PETRONAS niet te zijn nagekomen indien de betrokkene helemaal geen contact maakt met de werkgever via de diverse kanalen om zijn/haar afwezigheid te melden.
- 1.3 Indien een werknemer langer dan twee (2) opeenvolgende werkdagen afwezig is zonder redelijke rechtvaardiging, wordt zo spoedig mogelijk daarna een aangetekende brief gezonden naar het laatst bekende adres van de werknemer waarin hem/haar gevraagd wordt een verklaring te geven voor zijn/haar afwezigheid. Na een periode van zeven (7) dagen vanaf het posten van de genoemde aangetekende brief, indien niets gehoord is van hem/haar of geen bevredigende verklaring is gegeven door hem/haar, wordt de bedoelde werknemer geacht zijn/haar overeenkomst te hebben verbroken en in dergelijke omstandigheden heeft PETRONAS het recht zijn/haar dienstverband te beëindigen. Daarnaast heeft PETRONAS het recht om van de voormalige betrokken werknemer alle door de werknemer aan PETRONAS verschuldigde bedragen te innen.

2. Kledingvoorschriften

Voor de toepassing van Deel III punt 4 van de CoBE in Suriname is het volgende van toepassing op PETRONAS-werknemers in Suriname:

Alle werknemers dienen netjes, gepast en waardig gekleed te zijn tijdens kantooruren. Uitdagende en ongepaste kleding is niet toegestaan.

Tijdens het werk dient u zich te kleden op passende wijze voor de werkomgeving en uw functie. Raadpleeg uw afdeling Human Resources voor informatie over de kledingvoorschriften die gelden voor uw bedrijf.

3. Anti-rookbeleid

Het beleid van PETRONAS bestaat erin dat al onze werkplekken rookvrij zijn en dat elk van u en iedere bezoeker aan de bedrijfsterreinen van PETRONAS in Suriname het recht heeft te werken in een rookvrije omgeving. Roken is verboden in alle afgesloten en vrijwel afgesloten ruimten op de werkplek. Hieronder vallen ook de bedrijfsvoertuigen. Roken kan worden toegestaan in bepaalde speciaal daartoe aangewezen faciliteiten.

D - Conflicten

In het geval dat welk beleid dan ook in dit Landensupplement en de CoBE meerduidig, onverenigbaar en in tegenspraak zijn met elkaar, prevaleert het beleid van dit Landensupplement.

PETROLIAM NASIONAL BERHAD (PETRONAS) (20076-K)

Legal Compliance Department

Group Legal

Level 65, Tower 1, PETRONAS Twin Towers

Kuala Lumpur City Centre

50088 Kuala Lumpur Malaysia

cobe@petronas.com.my

www.petronas.com